

**21. Ordentlicher
Landesdelegiertentag**
26. / 27. März 2014
Stadthalle Püttlingen



**Zukunftssicheres Saarland –
Zukunftssichere POLIZEI?!**

Leitantrag des Geschäftsführenden Landesvorstandes

Der 21. Landesdelegiertentag der GdP (Landesbezirk Saarland) möge den folgenden Leitantrag als Handlungsauftrag für die gewerkschaftliche Ausrichtung und die zielgerichteten Aktivitäten des Vorstandes und der Untergliederungen der GdP beschließen:

damit für die Sicherung der Eigenständigkeit des Saarlandes vor.

Auswirkungen auf die Aufbau- und Ablauforganisation der Polizei!

Auch für die Polizei bedeuten die erzwungenen Einsparungen schmerz-

mit Zentralisierung von Aufgaben, Mehrliniensystem, Regionalisierung von Kriminaldiensten, das Neue Interventionsmodell mit nächtlichen Schließzeiten ausgewählter Polizeiinspektionen sind nur einige Stichwörter, die den dynamischen Veränderungsprozess kennzeichnen. Die Zug um Zug in hohem Tempo über die Po-



Am 3. Februar d. J. bereitete die GdP im Bildungszentrum Kirkel den Landesdelegiertentag 2014 in Püttlingen vor; im Bildvordergrund: Reinhold Schmitt (links) und Ralf Porzel.

Foto: losch

Zukunftssicheres Saarland – zukunftsichere Polizei!

Haushaltsnotlage und Schuldenbremse bestimmen zunehmend das Handeln der Politik und setzen die wesentlichen Rahmenbedingungen für den öffentlichen Dienst im Saarland. Die durch die Landesregierung veranlassten Untersuchungen der Prüfungs- und Beratungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers (PWC) und ihre akzeptierten Ergebnisse zeichnen den Weg zu einer nachhaltigen Konsolidierung des Landeshaushaltes und

hafte Einschnitte. Damit es nicht zu unververtretbaren Defiziten hinsichtlich der Inneren Sicherheit im Dienst der Bevölkerung und der Leistungsfähigkeit der Polizei kommt, hat die Projektgruppe „Polizei 2020“ im Juli 2011 die Zustimmung der Politik für ihre Vorschläge zu einer Neustrukturierung der Polizei im Sinne eines auf das Jahr 2020 ausgerichteten Verlaufsmodells gefunden.

Mit Aufnahme des Wirkbetriebes am 1. März 2012 sind viele eingefahrenen Strukturen und Abläufe neu organisiert worden. Ein-Behörden-Modell

lizei „hereingebrochenen“ Neuerungen verlangen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in unserer Polizei sehr viel – manche sagen: zu viel – ab. Ein Höchstmaß an Mobilität und Flexibilität sowie eine wechselseitige vertikale und horizontale Kooperation sind unabdingbar. Im Verein mit der immer deutlicher fühlbaren Personalreduzierung kommt es allerorten zu Arbeitsverdichtungen, an nicht wenigen Stellen zu unbestreitbaren Überlastungen. Hinzu kommt, dass viele Mitarbei-

Fortsetzung auf Seite 2

Fortsetzung von Seite 1

terinnen und Mitarbeiter angesichts der raschen und durchgreifenden Umstrukturierungen bewährte Stabilitätsfaktoren und soziale Strukturen auf den Dienststellen wegbrechen sehen. Auch zwei Jahre nach Beginn des Wirkbetriebes laufen die polizeilichen Motoren noch nicht reibungslos rund. Etlliche Prozesse, Teilprojekte und DV-Werkzeuge sind zwar als zielführend erkannt und angepackt, aber noch nicht zu Ende gedacht, es hapert wegen Personal- und Geldnot bei der Realisierung oder Maßnahmen sind nicht und ausreichend erprobt, evaluiert und dementsprechend korrigiert und optimiert. Dies alles zusammengenommen erzeugt ein ungutes Klima von Verunsicherung, Abwehr und Ängsten.

Als alarmierend empfinden alle in der Polizei die bei Beginn der Um-

strukturierungen im Jahr 2012 so nicht bekannten bzw. kommunizierten Einsparverpflichtungen beim Tarifpersonal, die aktuell die von jeher angestrebte Befreiung des Vollzugsbereichs von Verwaltungsaufgaben unmöglich machen.

Auch das „Abwerfen von Ballast“ durch Befreiung von polizeifremden Aufgaben kommt bis dato nicht voran. Eine Aufgabenkritik, die der Polizei wieder etwas Luft zur Konzentration auf die originären Aufgaben verschaffen könnte, ist bis jetzt nur ein schönes Wort.

Handlungsfähiger Staat!

Die GdP wendet sich gegen eine „Überökonomisierung“ des Staates. Daseinsvorsorge und Daseinsfürsorge sind für den demokratischen und sozialen Rechtsstaat unverzichtbar, also dürfen sie nicht allein nach betriebswirtschaftlichen und haushalterischen Maßstäben, also durch die „Kostenbrille“ betrachtet werden. Die Zeiten knapper Haushaltsmittel sind immer auch eine Bewährungsprobe für den Sozialstaat: Wird er aus finanziellen Gründen zur Disposition gestellt, so geraten unsere demokratische Verfasstheit und der soziale Friede in Gefahr.

Innere Sicherheit ist nicht zum Nulltarif zu haben. Natürlich kostet sie Geld. Auf der anderen Seite ist sie aber auch ein nicht zu unterschätzender Standortfaktor und ein Wettbewerbsvorteil im Ringen der Regionen, Bundesländer und Kommunen um Attraktivität für Fachkräfte, junge Familien und zukunftsfähige Unternehmensansiedlungen.

Ein sicheres, lebens- und liebenswürdiges Wohn- und Arbeitsumfeld und ein dadurch erzeugtes gutes subjektives Sicherheitsgefühl der Bevölkerung wirbt sicher noch effektiver und effizienter für unser Saarland, als dies die momentan von Landesregierung und Industrie- und Handelskammer (IHK) mit 1,5 Mio. Euro jährlich bezahlte Imagekampagne es je könnte.

Die GdP fordert die Politik auf, alles Erforderliche zu tun, damit der Staat mit ausreichenden Finanzmitteln für die Innere Sicherheit als Gemeingut sorgt, damit Nischen für Bürgerwehren und private Sicherheitsdienste, die sich dann nur Unternehmen oder Personen mit Geld leisten können, gar nicht erst entstehen.

Attraktiver öffentlicher Dienst!

Zur Nachwuchsgewinnung stehen infolge der zum Einstieg ins Berufsleben heranstehenden geburtenschwachen Jahrgänge immer weniger junge Menschen zur Verfügung, um deren Gunst, sprich Bewerbung, die gewerblichen Unternehmen, Handwerk und Industrie, die Bundeswehr, die Bahn und die öffentliche Verwaltung einschließlich der Polizeien in Bund und Ländern werben.

Schon jetzt ist der „war on talents“ fühlbar, die Zahl der Bewerber geht ebenso signifikant zurück wie das Qualifikationsniveau der verbliebenen Bewerber.

Bundesweit ist ein Personaldefizit von 10 000 Stellen für Polizeivollzugsbeamte und 7000 Stellen für Tarifbeschäftigte aufgelaufen. Dieser Trend muss umgekehrt werden, bevor es zu spät ist und die erforderliche Anzahl von Bewerberinnen und Bewerbern auch beim besten Willen nicht mehr generierbar ist.

Die GdP fordert die Politik im Saarland auf, zwecks Nachwuchsgewinnung den Polizeiberuf mit geeigneten Maßnahmen offensiv zu bewerben und alle Maßnahmen zu unterlassen bzw. rückgängig zu machen, die die Attraktivität unseres Berufs für junge Menschen schmälern, so z. B. die Absenkung der Eingangsbesoldung.

Nachdem die zweigeteilte Laufbahn im Saarland nach mehr als 20 Jahren gewerkschaftlichen Kampfes endlich in der Polizei des Saarlandes erreicht ist, muss sie sinnvoll fortentwickelt werden. Dazu gehört auch eine deutliche Erhöhung der Stellen im höheren Polizeivollzugsdienst durch Schaffung der erforderlichen Aufstiegs- und Studienmöglichkeiten (DHPol).

Die zweigeteilte Laufbahn darf sich nicht darin erschöpfen, dass (wie derzeit) mehr als 98 Prozent des Personals dem gehobenen und weniger als zwei Prozent dem höheren Dienst angehören.

GdP – Interessenvertretung in Krisenzeiten!

In schwierigen Zeiten ständiger Veränderungen und knapper Kassen bedarf es klarer Orientierungen, damit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Polizei klare Linien und Stabilität erhalten bleiben. Mit ihrer konstruktiv-kritischen Grundhaltung, mit sachkun-

REDAKTIONSSCHLUSS

Redaktionsschluss für die Mai-Ausgabe ist der 4. April 2014.



DEUTSCHE POLIZEI
Ausgabe: **Landesbezirk Saarland**

Geschäftsstelle:
Kaiserstraße 258
66133 Saarbrücken
Telefon (06 81) 84 12 410
Telefax (06 81) 84 12 415
Homepage: www.gdp-saarland.de
E-Mail: gdp-saarland@gdp.de

Redaktion:
Lothar Schmidt, Gewerkschaftssekretär
Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk Saarland
Kaiserstraße 258, 66133 Saarbrücken
Telefon: (06 81) 8 41 24 13, Fax: -15
Mobil: 01 57-71 72 14 18
E-Mail: Lothar.Schmidt@gdp.de

Verlag und Anzeigenverwaltung:
VERLAG DEUTSCHE
POLIZEILITERATUR GMBH
Anzeigenverwaltung
Ein Unternehmen der
Gewerkschaft der Polizei
Forststraße 3a, 40721 Hilden
Telefon (02 11) 71 04-1 83
Telefax (02 11) 71 04-1 74
Verantwortlich für den Anzeigenteil:
Antje Kleuker
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 36
vom 1. Januar 2014
Adressverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke.

Herstellung:
L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG
DruckMedien
Marktweg 42-50, 47608 Geldern
Postfach 14 52, 47594 Geldern
Telefon (0 28 31) 3 96-0
Telefax (0 28 31) 8 98 87

ISSN 0170-6489



diger Argumentation und starker Verankerung in allen Personalvertretungen bietet die GdP einen sicheren Anker für alle, denen an der Gewährleistung einer effektiven Polizeiarbeit im Dienst der Bürgerinnen und Bürger ebenso gelegen ist wie an der Berufszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Polizei.

Mit Sorge betrachtet die GdP die zunehmende Respektlosigkeit, die Gewalt und Aggressivität gegenüber der Polizei. Dies ist ganz klar immer auch ein Angriff auf den Staat, die geltende Rechtsordnung und das bestehende Wertesystem. Nach Auffassung der GdP muss daher der Gesetzgeber der Gewalt gegen Polizeibeamte mit mehr Nachdruck als bisher begegnen. Die bisher getroffenen Korrekturen hinsichtlich der §§ 113, 115 StGB reichen dabei nicht aus. Die GdP sagt hier ganz klar: Wer Gewalt gegen Polizeibeamte anwendet, muss ins Gefängnis!

Darüber hinaus muss das Saarland endlich den (dienstlichen) Rechts- und den Opferschutz in Fällen der Gewalt gegen Polizeibeamte gezielt verbessern. Die GdP hat die entsprechenden Ideen dafür und fordert die Politik dazu auf, diese endlich aufzugreifen und nicht weiter im Nichtstun zu verharren.

Weitere „Baustellen“ hat die Politik an der Saar nach Auffassung der GdP im Bereich der wirksameren Bekämpfung der organisierten Kriminalität mit allen ihren Erscheinungsformen, der Wirtschaftskriminalität, der Kinderpornografie, des Staatsschutzes und des internationalen Terrorismus sowie im Phänomenkreis „Cybercrime“. Die hier bislang ergriffenen Maßnahmen sind im Sinne von „Goodwill“ begrüßenswert, sie sind aber hinsichtlich Art und Umfang bei Weitem nicht hinreichend. Wenn das Saarland hier nicht gegensteuert und die erforderlichen materiellen und personellen Mittel ermöglicht, werden irreparable Schäden eintreten, und das Saarland wird statt für Fachkräfte, Unternehmen und junge Familien für das Verbrechen und für Straftäter attraktiv werden.

Die GdP fordert: Schluss mit Personalabbau und weiterer Arbeitsverdichtung!

Der durch die Schuldenbremse bis zum Jahr 2020 verordnete „Personalabbau-Pfad“ droht, zu einem Weg in den Abgrund zu werden.

Schon jetzt nähern wir uns mit Riesenschritten der absoluten Schmerzgrenze, weil nicht nur der zahlenmäßige Abbau, sondern zunehmende berufliche Belastung und Gefährdungen, Arbeitsverdichtung und Anpassungsdruck, neue Kriminalitätsphänomene, eine weiterhin ungünstige Altersstruktur und der gesundheitszehrende Schichtdienst sowie ein Höchstmaß an Mobilität und Flexibilität die Polizei in Atem halten. Der Ausweg aus diesem Dilemma kann nicht

Einklang von Aufgaben und Personal- bzw. Arbeitszeitressourcen wiederherstellen!

Damit der Mensch für alle seine unterschiedlichen Aufgaben in Gesellschaft und Familie leistungsfähig, zufrieden und gesund bleibt, muss er beruflich gefördert und gefordert, aber auch als soziales Wesen begriffen und unterstützt werden. Nur so kann „Work-Life-Balance“ erreicht werden.

Daher lehnt die GdP eine einseitige Fokussierung unserer Menschen auf das dienstliche Funktionieren als schädlich für die Gesellschaft, die Familien wie auch den Einzelnen ab. Work-Life-Balance darf nicht bedeuten, dass der Dienstherr die Leistungs- spirale immer weiter nach oben dreht, die Arbeitszeiten auf unterschiedlichste Art nach Bedarf immer weiter auf Kosten der Zeitsouveränität, Planungssicherheit und sozialen Teilhabe der Beschäftigten flexibilisiert und ausweitet.

Dies gilt für die täglichen Arbeitszeiten ebenso wie für die Wochen- und Jahresarbeitszeit, den Schichtdienst und die Lebensarbeitszeit, die in einem Vollzugsbereich wie der Polizei nicht gleichgesetzt werden darf mit der Pensionsgrenze im allgemeinen Beamtenbereich.

Ihr besonderes Augenmerk richtet die GdP in den Zeiten des Personalabbaus darauf, dass keine Kompensation des weniger werdenden Personals durch eine Ausdehnung der Arbeitszeit des verbleibenden Personals sowie durch eine zu starke Überdehnung des Personalkörpers mittels immer mehr verordneter Überstunden erfolgt. Schon heute schiebt unsere Polizei über 200 000 Überstunden vor sich her, die kaum noch abzubauen sind: Durch Freizeit nicht, weil dies die Personalnot der Dienststellen noch vergrößert, und durch finanzielle Vergütung nicht, weil unser Dienstherr die Überstunden zwar gerne als Dienstleistung annimmt bzw. verordnet, aber weniger als zehn Prozent des erforderlichen



In der Sitzung des Geschäftsführenden Landesvorstandes am 14. Januar d. J. wurden die inhaltlichen und personellen Weichenstellungen für den Landesdelegiertentag 2014 vorgenommen. Foto: losch

darin bestehen, dass die Polizei immer bürgerferner wird, ihrer vornehmsten Aufgabe – der Prävention – kaum mehr nachkommt und von der Bürgerpolizei zur „Notrufpolizei“ mutiert. Dies ist nach Überzeugung der GdP der falsche Weg.

Es muss endlich Schluss sein mit dem Schönreden der durch Finanz- und Personalnot bedingten Defizite hinsichtlich der Versorgung der Bevölkerung mit polizeilicher Dienstleistung.

Die Politik muss der Bevölkerung im Saarland offen und ehrlich sagen, was Innere Sicherheit kostet und welche Investitionen für bestimmte Sicherheitsstandards erforderlich sind, so sie Politik und Bürger wollen.

dass keine Kompensation des weniger werdenden Personals durch eine Ausdehnung der Arbeitszeit des verbleibenden Personals sowie durch eine zu starke Überdehnung des Personalkörpers mittels immer mehr verordneter Überstunden erfolgt. Schon heute schiebt unsere Polizei über 200 000 Überstunden vor sich her, die kaum noch abzubauen sind: Durch Freizeit nicht, weil dies die Personalnot der Dienststellen noch vergrößert, und durch finanzielle Vergütung nicht, weil unser Dienstherr die Überstunden zwar gerne als Dienstleistung annimmt bzw. verordnet, aber weniger als zehn Prozent des erforderlichen

Fortsetzung auf Seite 4



Fortsetzung von Seite 3

Geldes an Haushaltsmitteln bereitstellt, um Überstunden finanziell zu vergüten.

Die GdP sagt klipp und klar: Immer mehr Aufgaben mit immer weniger Personal und immer mehr Überstunden zu bewältigen – diese Rechnung geht nicht auf! Wir wollen, dass unsere Leute nicht verheizt werden. Daher muss jetzt endlich eine nachhaltige Aufgabenkritik stattfinden und umgesetzt werden, um Aufgaben auf der einen und Personal- bzw. Arbeitszeitressourcen auf der anderen Seite wieder in Einklang zu bringen.

Mittel- und langfristig gehört zu einer weitsichtigen und erfolgreichen Gestaltung der künftigen Personal- und Arbeitszeitressourcen für die Polizei natürlich auch eine demografiefeste Personalplanung, die von der Nachwuchsgewinnung über personalentwickelnde Maßnahmen und Karriereförderung bis hin zu strukturellen und individuellen Maßnahmen zur Schaffung und Besetzung alters- und altersgerechter Arbeitsplätze reicht.

Arbeitszeit demokratisieren und sozial gestalten!

Das Personal in der Polizei ist keine beliebig verschieb- und einsetzbare Verfügungsmasse. Ein solches Denken passt überhaupt nicht mehr in unsere Zeit, auch nicht, wenn es verbrämt wird durch „Allzeit-bereit-Phrasen“, das an anderer Stelle ja von der Politik selbst nicht durch entsprechende Personalausstattung der Polizei beherzigt wird.

Die Beschäftigten und Bediensteten der Polizei stellen sich rund um die Uhr und (wenn erforderlich) auch über die gesetzlich oder tariflich geregelten Arbeitsstunden hinaus in den Dienst der Bevölkerung. Das verlangt ihnen eine hohe Einsatzbereitschaft und Flexibilität ab und erfordert ein verständnisvolles soziales Nahfeld.

Dies darf jedoch nicht überstrapaziert werden. Im Gegenzug haben die Beschäftigten bei wohlverstandener Wahrung der dienstlichen Belange einen berechtigten Anspruch darauf, dass sie die zeitliche Lage und Verteilung ihrer Jahresarbeitszeit auf die einzelnen Wochen, Dienstzyklen und Schichten bei der Konzipierung und Umsetzung der Dienstzeitmodelle aktiv mitgestalten und sich demokratisch nach dem Willen der Mehrheit für ein

bestimmtes Dienstzeit-Modell entscheiden können, das dann gemäß Personalvertretungsrecht zwischen Behördenleitung und Personalrat als Dienstzeitvereinbarung vertraglich zu fixieren ist.

Nur so können die dienstlichen Belange (Interventions-, Kriminalbekämpfungs- und Sachbearbeitungsaufgaben, Bewältigung allgemeiner und besonderer Einsatzlagen) mit den sozialen und gesundheitlichen Belangen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einklang gebracht werden.

Den schwierigen Spagat zwischen diesen beiden Polen tagtäglich auf Neue sachgerecht und mitarbeiterorientiert zu bewerkstelligen, zeichnet gute Vorgesetzte aus.

Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf – dafür steht die GdP ein!

Qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber suchen sich ihren Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz künftig verstärkt auch danach aus, inwieweit dort „Familienfreundlichkeit“ herrscht und Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren sind. Wer da als Arbeitgeber durchdachte Konzepte parat hat, gewinnt.

Aber nicht nur das künftige, auch das Bestandspersonal bedarf der stärkeren Berücksichtigung familiärer Belange und diesbezüglicher Betreuung- und Unterstützungserfordernisse. Beschäftigte sind als Eltern, aber zunehmend auch als Kinder lebensälterer, kranker und pflegebedürftiger Angehöriger oftmals bis an die Grenzen ihrer Belastbarkeit gefordert. Dies bedingt die Rücksichtnahme und aktive Unterstützung des Dienstherrn und der Vorgesetzten, beispielsweise durch geeignete Formen der Teilzeitbeschäftigung, Dienstbefreiung, Eltern- und Familienpflegezeiten etc.

Arbeits- und Gesundheitsschutz – ein absolutes Muss!

In einem gefahren geneigten und gesundheitlich stark belastenden Beruf wie in dem des Polizeibeamten kommt dem Arbeits- und Gesundheitsschutz eine besondere Bedeutung zu. Mit Interesse und Genugtuung hat die GdP registriert, dass es in der jüngsten Vergangenheit durch die Einstellung mehrerer Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie einer Betriebs-

ärztin zu Verbesserungen gekommen ist.

Für die GdP kommt es jetzt darauf an, dass diese Schritte nachhaltig wirksam werden für spürbare Verbesserungsmaßnahmen bei den Dienststellen und Beschäftigten.

Dabei geht es nicht nur um die formale Sicherstellung der Einhaltung bestehender Vorschriften, sondern um die gezielte Beachtung und Vorbeugeintervention angesichts polizeispezifischer Belastungen und Gefahren.

Dabei haben auch Altersgrenzen zur Berufsausübung, gleichgültig für welche Sparte sie definiert sind, ihren Sinn. Keine Altersgrenze entspringt willkürlicher Festlegung, sondern ist im Rahmen empirisch gesicherter Beobachtungen und Bewertungen entstanden.

Sie sollte in einem Altersabschnitt festgelegt werden, in dem die Schaffenskraft an einem Punkt angekommen ist, an dem es Sinn macht, das aktive Erwerbsleben zu beenden – sowohl für den Beschäftigten als auch für den Arbeitgeber. Die einzelnen Gründe für solche Erwägungen müssen an dieser Stelle nicht näher beleuchtet werden.

Tatsache ist, dass jeder Umstand, der im Sinne der Arbeitswissenschaft als Beanspruchung wirkt, den Verschleiß der betroffenen Person erhöht. Aus diesem Grund ist es geradezu unverständlich, wenn die meisten Arbeitgeber in der Polizei die Lebensarbeitszeit verlängern und den Zeitpunkt der Zuruhesetzung von bislang 60 Jahren auf bis zu 65 Jahre angehoben haben.

Dies gilt erst recht für Personen, die langjährig Schichtdienst, vielleicht sogar in Form des Wechselschichtdienstes (WSD) geleistet haben. Der Verschleiß für diese Personengruppe ist, wie diverse Untersuchungen zeigen, enorm. Daher ist es nur konsequent, dass für solche Beschäftigten die Lebensarbeitszeitbiografie eine andere sein muss als für Personen, die einen Tages-Arbeitsplatz innehaben.

In welcher Weise dies geschieht, sei es mit, sei es ohne Faktorisierung der tatsächlich geleisteten Schichtdienstzeit mit zeitgerechtem Abzug, sei dahingestellt. Gerechtere wäre bei lange WSD-leistenden Beamten ein Anrechnungsfaktor von 1,5, sodass ein Mensch im Durchschnitt höchstens etwa 25 Jahre im gesundheitsschädlichen WSD verbringen muss.





Die inhaltlichen und personellen Vorschläge für den Landesdelegiertentag 2014, die Landesvorsitzender Reinhold Schmitt in der Landesvorstandssitzung am 3. Februar d. J. vorstellte, wurden vom Landesvorstand im Bildungszentrum Kirkel einmütig und einstimmig bestätigt.

Foto: losch

Diese Maximalauslastung darf allerdings nur dann gelten, wenn dies dem Wunsch des Beamten entspricht. Ansonsten sollte die Dauer des WSD das 40. Lebensjahr nicht übersteigen. Dem Beamten ist mit Erreichen dieses Alters ein Wahlrecht für einen Tages-Arbeitsplatz einzuräumen. Mit Erreichen des 50. Lebensjahres soll der Beamte von Amts wegen einen Tages-Arbeitsplatz erhalten.

Studium – Ausbildung – Fortbildung: Fundamente einer zukunftsfähigen Polizei!

Jede Organisation ist nur so gut wie die Aus- und Fortbildung der in ihr agierenden Menschen. Der rasenden Dynamik, die auch die Polizei vor immer neue Herausforderungen an Wissen und Können stellt, muss mit ebensolchen Anstrengungen zur Optimierung bereits des Basis-Studiums mit seinen fachtheoretischen, verhaltensorientierten und berufspraktischen Anteilen, aber auch hinsichtlich der fortlaufenden Weiterqualifizierung des Bestandspersonals auf Führungsebene und Ausführebene entsprochen werden.

Das Studium der Kommissaranwärterinnen und Kommissaranwärter in seiner jetzigen Form ist zu verschult und reformbedürftig. GdP und JUNGE GRUPPE können ein Lied davon singen. Sie fordern eine Modernisierung des Studiums mit Behebung der erkannten Schwachstellen.

Ausbildungs- bzw. Studienende, Prüfungsabsolvierung und Ernennung ins Eingangsamt dürfen nicht länger zeitlich erheblich auseinanderfallen. Hemmnisse personalwirtschaftlicher sowie haushalts- und stellenplantechnischer Art muss die Politik zielführend aus dem Weg räumen. Ausbildung und Studium sind so um zustruk-

turen, dass den Dienststellen am Ende „fertige und voll einsatzfähige Polizisten“ zur Verfügung stehen. Es muss endlich Schluss sein damit, dass unser Berufsnachwuchs wegen der unzureichenden Ausbildungsstruktur nach erfolgter schriftlicher Prüfung zwar schon im Oktober jedes Jahres auf die Polizeiinspektionen kommt, dort aber dann monatelang erstmal nur auf wackligem rechtlichen Fundament, mit eingeschränkten Befugnissen sowie trotz entsprechender Dienstverrichtung rund um die Uhr noch ohne Anspruch auf bestimmte Erschwerniszulagen Dienst tut, bis endlich im Januar/Februar des Folgejahres die mündliche Prüfung erfolgt und damit die Laufbahnbefähigung erworben werden kann.

Mit der erfolgten Zusammenfassung der Aus- und Fortbildung am Standort Göttelborn ist ein wichtiger Optimierungsschritt für die Aus- und Fortbildung unserer Polizei getan worden, den die GdP begrüßt. Neben diesen materiellen Voraussetzungen sind es aber auch die strukturellen sowie insbesondere die personellen Voraussetzungen, die für den Erfolg polizeilicher Bildungsarbeit entscheidend sind. Hier gibt es noch Nachholbedarf. Daher setzt sich die GdP ein für strukturelle Verbesserungen (beispielsweise zur breiteren Etablierung praktikabler Verfahren des „Blended Learnings“ bzw. des „E-Learnings“). Sie fordert aber Politik und Leitungsverantwortliche im Innenministerium insbesondere dazu auf, einmal eine ehrliche Analyse über die personalbedingten Unterrichtsausfälle anzustellen, damit Defizite ungeschminkt erkannt und aufgearbeitet werden können. Dazu gehört, dass die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung (Fachbereich Polizeivollzugsdienst) zur

ordnungsgemäßen Aufgabenwahrnehmung auf ein angemessenes Personalniveau im Bereich der hauptamtlich Lehrenden (Dozenten, Lehrbeauftragte) gebracht wird. Dies gilt für die (nur) im Bereich des Studiums Tätigen ebenso wie für das in der Fortbildung tätige Personal.

Wer heute nicht in Bildung investiert, ist morgen hoffnungslos im Hintertreffen.

Nur mit einer klugen, nachhaltig wirksamen Bildungsarbeit kann die Polizei zukunftsfähig sein. Das erfordert gute Strukturen sowie das notwendige Geld und Personal. Dies sind die allerbesten Investitionen in die Zukunft unserer Polizei und in die nachhaltige Gewährleistung der Inneren Sicherheit mit qualifizierten Polizistinnen und Polizisten; schließlich dürfen Prävention, Intervention und Kriminalitätsbekämpfung am Ende nicht zur Sache angelernter Leute in privaten Sicherheitsdiensten werden, weil der Staat selbst zu wenig Geld in seine Polizei investiert.

Für die GdP ist das Thema „Bildung“ eines der zentralen Themen im Polizeibereich. Wir setzen uns nachhaltig dafür ein, dass bei diesem Thema die Zukunft nicht verspielt und der Rotstift an der völlig falschen Stelle angesetzt wird.

Besoldung und Versorgung – gutes Geld für gute Arbeit!

Als eine der ersten Amtshandlungen haben sich die Berliner Groß-Koalitionäre aus CDU und SPD auf eine rund zehnprozentige Steigerung der Diäten der Abgeordneten im Deutschen Bundestag mit künftigen jährlichen Steigerungen entsprechend der Entwicklung der Brutto-Löhne geeinigt.

Fortsetzung auf Seite 6



Fortsetzung von Seite 5

Den anderen Wasser predigen und selbst Wein trinken, das ist hier kein Vorurteil! Denn wenige Tage nach der oben genannten Erhöhung verstieg sich Bundesinnenminister Thomas de Maizière angesichts der in der Tarifrunde 2014 für Bund und Kommunen erhobenen Forderung von 3,5 Prozent mehr Geld zu der Aussage, dies sei „maßlos überzogen“.

Dabei gibt es seriöse Berechnungen, wonach im Beamtenbereich gegenüber dem Lohn- und Gehaltsbereich der sonstigen Arbeitnehmer seit dem Jahr 2000 ein Rückstand in der Größenordnung von 17,8 Prozent entstanden ist.

Gute Arbeit ist gut zu entlohnen, sagt die GdP.

Dazu gehören nach ihrer Überzeugung insbesondere folgende Maßnahmen:

- Aufhebung der Absenkung der Eingangsbesoldung.

- Vollständige, d. h. zeit- und inhaltsgleiche Übernahme der künftigen Tarifiergebnisse auch auf den Bereich der Beamten und Versorgungsempfänger ohne Wenn und Aber.

- Angemessene Anhebung, Dynamisierung und (Wiederherstellung der) Ruhegehaltfähigkeit von Zulagen; viele davon sind seit Jahrzehnten (!) unverändert, also inzwischen inflationär entwertet.

- Etablierung eines neuen, auf flexible, bedarfsorientierte Dienstzeitmodelle abgestimmten Zulagensystems nach dem Vorbild des Bundes (Zulage für Dienst zu wechselnden Zeiten ab 1. Oktober 2013, Zusatzurlaubstage Schichtdienst ab 1. Januar 2014).

- Adäquatere Beihilfeleistungen.

- Auskömmliche Budgets für leistungsgerechte Beförderungen; der Finanzminister darf nicht allein bestimmen, in welchem Ausmaß sich gute Leistungen des Beamten in einer Beförderung niederschlagen.

- Gezielte Maßnahmen der Personalentwicklung und Karriereförderung nach Leistung und nicht nach Parteibuch.

- Verbesserung der Stellenpläne mit Aufhebung der Stellenplanobergrenzen.

- Gerechte Teilhabe der Pensionäre und Hinterbliebenen (Versorgungsempfänger) an der wirtschaftlichen Entwicklung und der Steigerung der Einkommen.

Gute Ausstattung der Polizei fördert Leistung und Sicherheit!

Die langjährigen Forderungen der Beschäftigten, der Personalvertretungen und der GdP für eine verbesserte Ausstattung der Dienststellen mit Arbeits- und Einsatzmitteln (Dienstfahrzeuge, EDV-Mittel, Büroausstattung ...) sowie bei der persönlichen Ausstattung des Personals mit Dienst-, Schutz- und Sonderbekleidung, Waffen etc. haben Früchte getragen. Alles in allem kann der mittlerweile erreichte Standard als durchaus zufriedenstellend bezeichnet werden.

Doch auch bei der Ausstattung droht nun der Rotstift, geringere Budgets und verordnete Einsparquoten führen zu weniger Beschaffungen,

weniger Leasing und/oder zeitlich verzögerten oder nur schiebchenweise zu realisierenden Beschaffungsmaßnahmen.

Demgegenüber zeigt die GdP eine klare Kante:

- Keine Rückschritte durch den Rotstift – dies gilt insbesondere für sicherheitsrelevante Beschaffungen!

- Beschaffungen mit Schutzeffekten für Leben und Gesundheit unserer Leute haben Vorrang!

- Die wichtige und dringliche Beschaffung von Holstern für die Dienstpistole, mit der die Sicherheitsdefizite der alten Holster beseitigt wird, darf nicht aus Geldmangel (auch nicht im Zusammenhang mit der Einführung der neuen blauen Uniform) unterlassen oder in unververtretbarem Umfang zeitlich gestreckt werden.

KG SAARLOUIS

Benefiz-Skatturnier



Chris Eckert (links), der zusammen mit Peter Scheidt das Skatturnier leiten wird, stellt Wilfried Pukallus (rechts) die Hälfte des Erlöses (neben den Preisgeldern) zur Unterstützung der Polizeiseelsorge in Aussicht; dafür werden Helfer der Polizeiseelsorge die Theke bedienen und für einen kleinen Imbiss sorgen.

Das eingenommene Startgeld wird wie folgt ausgespielt:

Platz 1 = 50%,
Platz 2 = 30%,
Platz 3 = 20 %

Alle weiteren Erlöse gehen an die Polizeiseelsorge Saarland (unsere Landespolizeipfarrerin Christine Unrath, will übrigens auch mitspielen).

Mit dieser Aktion erfüllen wir einen Wunsch unseres verstorbenen Kameraden Dirk

Schnubel.

Wir bitten um zahlreiche Teilnahme und freuen uns auf einige schöne Stunden im Kollegenkreis – bei einem zünftigen Skat.

Zusagen bitte an Lothar Schmidt, GdP-Geschäftsstelle, Tel.: 06 81-8 41 24 10, oder E-Mail: gdp-saarland@gdp.de

Am Gründonnerstag, 17. 4. 2014, 14.30 Uhr, führt die GdP-Kreisgruppe Saarlouis in 66822 Lebach-Niedersaubach im Antoniusheim (Geranienweg 1) ein Skatturnier durch.

Teilnahmeberechtigt sind alle Polizeibediensteten (Aktive und Ruheständler) sowie eigens eingeladene Gäste.

Startgeld: 7,00 Euro

Chris Eckert und Peter Scheidt



KG ST. WENDEL

Amtseinführung Martin Walter



Neuer Chef in St. Wendel: PR Martin Walter
Foto: PI St. Wendel

Anfang Februar war es soweit: Unser GdP-Kollege Martin Walter wurde offiziell in sein Amt als neuer Leiter der PI St. Wendel eingeführt, nachdem er bereits nach Abschluss seines Masterstudiums an der Deutschen Hochschule der Polizei ab 1. 10. 2013 die Dienststelle faktisch übernommen hatte.

In einer Feierstunde im historischen Sitzungssaal des Landkreises St. Wendel wurde dem 32-jährigen Polizeirat durch unsere Ministerin Monika Bachmann sowie unserem Landespolizeivizepräsidenten Hugo Müller die Urkunde überreicht.

In seiner durchaus kritischen Antrittsrede nannte der neue Chef vor den anwesenden Gästen aus Polizei, Politik und öffentlicher Verwaltung klare Zielvorstellungen, die es nun gemeinsam zu verwirklichen gilt. „Sage, was du tust, und tue, was du sagst!“, gab er dabei als Leitsatz vor.

Besonders angenehm wurde auch die Anwesenheit der ganzen Familie unseres Mitglieds empfunden, wobei sich seine beiden kleinen Töchter natürlich auch zu Wort meldeten ...

Lieber Martin, wir wünschen Dir (weiterhin) Geradlinigkeit und Zielstrebigkeit, gepaart mit Gerechtigkeit und hoher sozialer Kompetenz!

Thomas Ehlhardt,
Kreisgruppenvorsitzender

Das Bild zeigt
(v. l. n. r.): Ministerin
Bachmann,
PR Walter,
LPVP Müller und
Landrat Recktenwald
Foto: PI St. Wendel



Am 24. Februar d. J.
traf sich der stellv.
DGB-Bezirksvorsitzende
Rheinland-Pfalz/Saarland,
Eugen Roth (4. v. links),
begleitet von den Landesvorsitzenden
der saarländischen Einzelgewerkschaften
im DGB (darunter unser GdP-Landesvorsitzender
Reinhold Schmitt (5. v. links) mit der



stellv. Ministerpräsidentin und Ministerin für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr, Anke Rehlinger (6. v. links) im Haus der Wirtschaft in Saarbrücken, um zu sprechen über: Energiewende sowie zukunftssichere Landesverwaltung (insbesondere über weitere Umsetzungsschritte bezogen auf Aufgabenkritik und Aufgabenzentralisierung). Foto: Thomas Schulz, DGB

Am 13. Februar konnte Innenministerin Monika Bachmann im Rahmen einer Feierstunde im großen Saal auf dem Saarbrücker Wackenberg 31 Kommissaranwärterinnen zu Polizeikommissarinnen und 82 Kommissaranwärter zu Polizeikommissaren ernennen.



Dem Studiengang P 32 gehörten auch zwei Spitzensportlerinnen und vier Spitzensportler an. Wir gratulieren allen Kolleginnen und Kollegen ganz herzlich zu ihrem bestandenen Studium und der Ernennung.

Foto: CW



KG NEUNKIRCHEN

Personalien



Hans Riotte Foto: Jäckle

Gute für die Zukunft.

Am Sonntag, 5. 1. 2014, feierte unser langjähriges Mitglied Hans Riotte seinen 85. Geburtstag, zu dem die Gewerkschaft der Polizei – Kreisgruppe Neunkirchen – recht herzlich gratulierte. Wir wünschen unserem Kollegen weiterhin so gute Gesundheit wie bisher und alles

Armin Jäckle

KG SAARPFALZ

Herzlichen Glückwunsch!

Im Namen der Kreisgruppe Saarpfalz-Kreis konnte im Januar Manfred Schmitz gleich zwei Mitgliedern unserer Gewerkschaft die Glückwünsche ihrer Kollegen/-innen überbringen. Die Kollegin Veronika Ecker konnte ihren 87. Geburtstag und Walter Rothhaar seinen 82. Geburtstag feiern.



Veronika Ecker wurde 87, Manfred Schmitz gratuliert.

Manfred Schmitz überbrachte den Jubilaren die Glück- und Segenswünsche der Gewerkschaft der Polizei, verbunden mit der Hoffnung, dass ihnen noch viele glückliche Lebensjahre sowohl in Familienkreisen als auch in unserer Mitte beschieden sein mögen.

MSch



Walter Rothhaar nimmt die Glückwünsche seiner Kollegen entgegen (v. l. n. r.): Manfred Schmitz, Walter Rothhaar und Karl-Heinz Schindler (Rheinland-Pfalz) Fotos: MSch

KG SAARLOUIS

Seniorenfahrt nach Longuich

Einladung

Die Kreisgruppe Saarlouis beabsichtigt, mit der Seniorengruppe am 4. Juni d. J. eine Busreise nach Longuich (Burg) – mit Weinprobe und Winzermenü – durchzuführen.

Im Anschluss ist eine Stadtbesichtigung und evtl. ein Museumsbesuch in Trier geplant.

Selbstverständlich sind die Ehefrauen oder Lebensgefährtinnen und auch Aktive zu dieser Fahrt herzlich eingeladen.

Die Fahrtkosten werden für alle Teilnehmer von der Kreisgruppe übernommen. Allerdings kann die Reise nur bei ausreichender Teilnehmerzahl stattfinden.

Detailfragen über Abfahrt (Ort und Zeitpunkt) werden zu einem späteren Zeitpunkt noch bekanntgegeben.

Manfred Kneip

KG ST. WENDEL

Infonachmittag für Senioren

am Dienstag, 29. 4. 2014, 15 Uhr, im Regattahaus in Bosen-Eckelhausen

Zu diesem 1. Senioreninfonachmittag werden die Ruhestandskolleginnen und -kollegen der Kreisgruppe St. Wendel herzlich eingeladen. Dabei werden interessante Neuigkeiten aus dem Beihilfebereich von unserem

Kollegen Udo Ewen vorgestellt. Nicht zuletzt soll aber auch das gesellige Zusammenkommen genutzt werden, um die guten alten Kontakte zu pflegen. Zu diesem Infonachmittag sind auch die Partner der Kolleginnen und Kollegen selbstverständlich herzlich mit eingeladen.

Dietmar Böhmer

KG LPP

GdP unterstützt Wachsamkeit

Das ganze Jahr über und rund um die Uhr ist die Unterkunftswache im Polizeireal Mainzer Straße in Saarbrücken besetzt. Da heißt es, wach und munter zu bleiben.

Was hilft da besser als eine Tasse guten Kaffees? Dafür lieferte die GdP-Kreisgruppe LPP nun der Wache die erforderliche „Hardware“ und übergab der wachhabenden Kollegin am 25. Februar eine hochwertige Kaffeemaschine mit Thermoskanne, damit der Kaffee auch nachts immer schön heiß bleibt.

Carsten Baum



Übergabe an die Kollegin Palumbo durch den Vorsitzenden der Kreisgruppe LPP, Carsten Baum Foto: CB

