



Warum 2500?

Von Rüdiger Seidenspinner, GdP-Landesvorsitzender

Der Innenminister hat verkündet, dass er die Polizei verstärken möchte. Bei 226 Stellen, die einen KW-Vermerk haben (künftig wegfallend), soll dieser Vermerk gestrichen werden. Dies bedeutet, dass diese Stellen erhalten bleiben und nach dem Freierwerden durch Pensionierung auch wieder besetzt werden können.

Zudem möchte die Landesregierung die Haushaltsmittel zum Bezahlen von Überstunden deutlich erhöhen. Außerdem sollen in den Jahren 2017 und 2018 insgesamt 2800 junge Kolleginnen und Kollegen, auf vier Termine verteilt, neu eingestellt werden.

Das hört sich zunächst gut an und unterscheidet sich deutlich von dem, was wir sonst immer gehört haben.

**Reicht das aber?
Wir sagen Nein!**

In den nächsten Jahren gehen die geburtenstarken Jahrgänge in Pension, ein deutlicher Aderlass an erfahrenem Personal, auf den diese Polizei aufgrund der jahrelangen Versäumnisse nicht vorbereitet ist. Fast könnte man meinen, dass das Pensionsalter bei den vielen Kolleginnen und Kollegen plötzlich und überraschend kommt, betrachtet man die „Personalpolitik“ der letzten Jahre.

Hinzu kommen noch die mit Unverstand gestrichenen Stellen, weil aufgrund der Wochenarbeitszeitverlängerung, so haben es zumindest die Finanzpolitiker errechnet, vor Jahren Personal eingespart wurde. Der Arbeitszuwachs spielte dabei keine Rolle.

Von den politisch Verantwortlichen wurde weiter verkannt, dass wir eine Arbeitsverdichtung haben, die in der freien Wirtschaft weit über eine Vollbeschäftigung gehen und zu gigantischen Investitionen beim Personal und der Sachausstattung führen würde.

Bei uns passierte aber das Gegenteil, was jetzt erst mit ganz kleinen Schritten behoben wird.



Die bestehende konkrete Gefährdungslage ist spätestens seit dem 9. 11. 2001 greifbar gewesen, doch an der Personalausstattung der Polizei hat sich wirklich nichts zum Positiven verändert. Nun stehen die Polizeien der Länder (auch unsere) und die des Bundes am Ende des Machbaren.

Betrachtet man dann noch europäische Arbeitszeitvorschriften, die durch eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit und einer spürbaren Personalvermehrung gut eingehalten werden könnte, wird erkennbar, dass die angedachte Personalaufstockung nicht reicht. Die europäischen Arbeitszeitvorschriften (eigentlich Arbeitsschutzvorschriften für die Beschäftigten) werden in Baden-Württemberg seit zig Jahren mit Füßen getreten, die Wochenarbeitszeit wurde erhöht und Personal abgebaut.

Das alles zusammen, plus einem deutlichen Mehr an Arbeit – oder wo kommen die Überstunden her, für deren Vergütung nun mehr Haushaltsmittel zur Verfügung gestellt werden

sollen – macht deutlich, dass wir in den nächsten Jahren mindestens 2500 Einstellungen pro Jahr benötigen, damit diese Probleme mittel- und langfristig aufgefangen werden können.

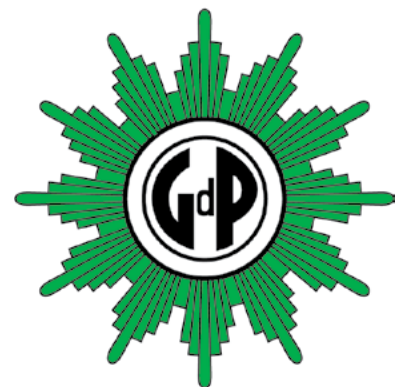
Kurzfristige Lösungen gehen ausschließlich zu Lasten der Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen, denn es geht nur mit einem Mehr an Arbeitsbelastung und Arbeitsverdichtung, was zu einer Erhöhung der Überstunden führt (deshalb werden ja die Haushaltsmittel für deren Vergütung erhöht), was wiederum zu gesundheitlichen Folgen führen wird – die Burn-out-Rate, obwohl kleingeredet, lässt grüßen.

Wir nehmen sozusagen gesundheitliche Probleme in der Zukunft in Kauf, damit die Fehler der Vergangenheit behoben werden.

Und was ist der Dank? Unsägliche, arbeitgeberorientierte Arbeitszeitdiskussionen, deutlich verzögerte Gehaltserhöhungen, was tatsächlich Streichungen gleichzusetzen ist, unzureichende Beförderungen und ein Arbeitsklima, das hier und da unterirdisch ist.

Wann merken die Verantwortlichen endlich, dass man eine ausgepresste Zitrone nicht beliebig lange auspressen kann.

**Euer
Rüdiger Seidenspinner**



Alle Jahre wieder, jedes Jahr das gleiche Ritual

Die Landesredaktion ist unter der E-Mail-Adresse redaktion@gdp-bw.de zu erreichen.

Bitte alle Artikel, die in der Deutschen Polizei, Landesjournal, veröffentlicht werden sollen, an diese E-Mail-Adresse senden. In dringenden Fällen erreicht Ihr mich auch unter der Telefonnr. 0 15 25/ 3 45 43 84. Aufgrund der Pfingstferien, des G7-Gipfels und des Anfang Juni in Stuttgart stattfindenden Evangelischen Kirchentags müssen wir den Redaktionsschluss für die Juli-Ausgabe bereits auf Freitag, den 22. Mai, vorziehen.

Nicht rechtzeitig zum Redaktionsschluss eingesandte Artikel können von uns leider nicht mehr berücksichtigt werden. Zur einfacheren Bearbeitung bitten wir um Übersendung von unformatierten Texten ohne Fotos. Diese bitte separat versenden.

Wolfgang Kircher

Vereinbart zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung sind drei Verhandlungsrunden und bei den ersten beiden Terminen verlangen die Arbeitgeber, die Gewerkschaften sollen ihre Forderungen heruntersetzen, sie wären viel zu hoch, unrealistisch und überzogen. Dabei machen es sich die Arbeitnehmervertreter nicht leicht, in Betrachtung der Wirtschaftslage, der Steuereinnahmen, der Inflationsrate, Preisindex und Bruttoinlandsprodukt die Forderungen der Entgelterhöhung zu kalkulieren und zu berechnen.

Die Steuern, die der Staat einnimmt, waren noch nie so hoch wie derzeit und trotzdem wird den Beschäftigten, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vermittelt, dass sie viel zu teuer, die Löhne und Entgelte für die zu leistenden Tätigkeiten in Ordnung seien. Selber leisten sich die Politiker auf Bundes- und Landesebene jedes Jahr eine Gehalts- und Diätenerhöhung, eine Mischung aus Abschlüssen der Industrie und BIP und Inflationsausgleich, um den Anschluss nicht zu verpassen. Die Landesbeschäftigten sollen mit ihrem Gehalt zufrieden sein, einen sicheren Arbeitsplatz zu haben. Obwohl sich die Sozialabgaben ständig erhöhen, Zusatzkrankenkassenbeiträge erhoben werden, die Zuzahlungen bei Behandlungen und Medikamenten immer höher werden, steigende Mieten und Nebenkosten, und dann bei einer vierten Verhandlungsrunde das „erste“ Angebot der Arbeitgeber über eine moderate Lohnerrhöhung vorgelegt wird mit der Maßgabe, entweder Annahme oder die Verhandlungen sind beendet. In der zweiten und dritten Verhandlungsrunde verlangen die Arbeitgeber, die Betriebsrente (VBL) muss gekürzt werden um ca. 20 Prozent. Die Politiker werden nicht müde, den Beschäftigten mitzuteilen, sie müssen für das Alter eine zweite und dritte Säule einer Rente aufbauen, um nicht in die Altersarmut zu fallen, den Arbeitgebern teilen sie mit, dass für die Angestellten eine Betriebsrente zu vereinbaren ist. Und selber wollen die öffentlichen Arbeitgeber, also die Tarifgemeinschaft der Länder (TdL), aus der Betriebsrente (VBL) ausscheren.

Wie passt das zusammen?

Der Abschluss in der vierten und letzten Runde wurde mit einer Lohnerrhöhung zum 1. 3. 2015 um 2,1 v. H.



vereinbart, für die Monate Januar und Februar 2015 gibt es nichts, ab dem 1. 3. 2016 erhöhen sich die Entgelte um 2,3 v. H. – mindestens aber um 75 Euro, die Laufzeit beträgt 24 Monate bis zum 31. 12. 2016.

Für die Betriebsrente (VBL) müssen sich die Beschäftigten mit einem weiteren Eigenbetrag von 0,2 v. H. ab 1. 7. 2015, also einen Eigenanteil von insgesamt 1,61 v. H., ab 1. 7. 2016 weitere 0,1 v. H. = 1,71 v. H. und ab 1. 7. 2017 weitere 0,1 v. H. = 1,81 v. H. beteiligen. Bleibt unter dem Strich eine Erhöhung der Entgelte um 4,0 v. H. Die Auszubildendenvergütung wird zum 1. 3. 2015 um 30 Euro und ab 1. 3. 2016 um weitere 30 Euro erhöht, Urlaubsanspruch einheitlich 28 Tage im Kalenderjahr bei der Fünf-Tage-Woche, die Beschäftigungssicherung wird nach § 19 TVA-BBilG verlängert.

Bei einem Vergleich der Entgelte mit den Beschäftigten der Kommunen und des Bundes stellt sich die Frage, ist die geleistete Arbeit der Landesbeschäftigten weniger wert bzw. schlechter? Die wirtschaftlichen Verhältnisse der Länder und Kommunen sind die gleichen. Ich möchte aber ausdrücklich betonen, ich gönne meinen Kolleginnen und Kollegen das Entgelt, sie haben es verdient. Aber die Arbeitsleistungen der Landesbeschäftigten niedriger zu bewerten bzw. zu honorieren, ist meines Erachtens nicht nachvollziehbar. Mit solchen Abschlüssen wird von den Arbeitgebern bewusst ein Keil zwischen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geschlagen. Zumindest hätte ich einen Gleichklang erwartet.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, auf ein Neues im kommenden Jahr, wenn die Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Kommunen und des Bundes wieder anstehen.

DEUTSCHE POLIZEI
Ausgabe



Baden-Württemberg

GdP-Geschäftsstelle:

Maybachstraße 2, 71735 Eberdingen
Telefon (0 70 42) 8 79-0
Telefax: (0 70 42) 8 79-2 11
E-Mail-Adresse: info@gdp-bw.de
Internet: www.gdp-bw.de

Service GmbH BW:

Telefon: (0 70 42) 8 79-0
Telefax: (0 70 42) 8 79-2 11
E-Mail-Adresse: Info@gdp-service.com

Redaktion:

Wolfgang Kircher (V.i.S.d.R.)
Schwalbenweg 23
71139 Ehningen
privat: (0 70 34) 76 83
Mobil: (0 15 25) 3 45 43 84
E-Mail: redaktion@gdp-bw.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 Kleucker
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 37
vom 1. Januar 2015
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 0170-6381



VERWALTUNG

Verwaltungsaufgaben für Verwaltungsbeschäftigte

Ach ja, die haben wir auch noch! So könnte man meinen, geht es den Verantwortlichen, wenn jemand den Begriff „Verwaltungsbeamte in der Polizei“ in den Mund nimmt.

Die Meinung der GdP bezüglich unserer Kolleginnen und Kollegen in der Polizeiverwaltung ist klar und eindeutig.

Der wesentliche Faktor, durch den sich die Polizeiverwaltungsbeamtinnen/-beamten von der allgemeinen Verwaltung unterscheiden, ist die Integration in den Gesamtauftrag der Polizei – nicht zuletzt auch in Bezug auf die Arbeitszeitgestaltung mit der zeitlich unbegrenzten Verfügbarkeit.

Diese Integration findet statt, weil ein hohes Maß an Motivation durch Einbindung in den gemeinsamen übergeordneten Aufgabenzusammenhang erreicht wird. Ganzheitlichkeit, Einheitlichkeit, innerer Zusammenhalt und Integrität innerhalb der Gesamtorganisation Polizei sind wesentliche Garantien für den sozialen Status der Polizei und für das positive Bild bei den Bürgerinnen und Bürgern. Das haben Umfragen zum Ansehen von Berufsgruppen wiederholt gezeigt.

Diese Stärke bedingt eine gut aufgestellt und organisierte Verwaltung. Die Polizei kann nur als Ganzes und durch eine klare Aufgabenverteilung und -zuschreibung funktionieren.

Aufgaben und Aufbau der Polizeiverwaltung sind vielfältig und abwechslungsreich.

Die Polizeiverwaltung findet sich auf vielen Ebenen wieder. Sie stellt im Wesentlichen den Personalkörper für sämtliche Intendantur-, Logistik- und andere Servicebereiche. Zum gesamten Spektrum der Verwaltungsaufgaben kommen die o. g. polizeispezifischen Erfordernisse hinzu.

Obwohl gerade der Bereich des Polizeiverwaltungsdienstes mit einer breiten Aufgabenvielfalt, einem hohen Maß an Entscheidungskompetenz, Verantwortung und Leitungsfunktion geprägt ist, spiegelt sich die Attraktivität dieser Laufbahn nicht in entsprechenden beruflichen Perspektiven wider.

Bevor aufgrund fehlender Beförderungsmöglichkeiten und ständig steigender Standzeiten im jeweiligen

Amt die bisherige hohe Motivation von einer schleichenden Frustration überschattet wird, müssen umgehend Maßnahmen ergriffen werden, damit sich Leistung und Engagement auch in diesem Bereich lohnen und entsprechende Wertschätzung erfahren.



Foto: Juergen Jotzo, Pixello.de

Insbesondere vor dem Hintergrund des bereits begonnenen Exodus aus der Polizeiverwaltung heraus ist dringender Handlungsbedarf zur Verbesserung der Situation der Verwaltungsbeamtinnen und -beamten gegeben und damit auch zu einer qualifizierten Nachwuchsgewinnung erforderlich.

Alleine es fehlen Perspektiven. Die GdP fordert eine sachgerechte Bewertung der Polizeiverwaltung, eine vergleichbare Funktionsbewertung und reelle Aufstiegsmöglichkeiten.

Es müssen zusätzliche Beförderungsstellen für den mittleren und gehobenen Dienst zur Verfügung gestellt werden.

Die funktions- und sachgerechte Dienstpostenbewertung ist bei der speziellen Aufgabenstellung für die Polizeiverwaltung kurzfristig durchzuführen.

Das Ergebnis dieser Bewertung muss konsequent durch Bereitstellen entsprechender Planstellen umgesetzt werden.

Die Realisierung dieser Forderungen wird die Berufszufriedenheit erhöhen und deutlich zu erkennende Veränderungswünsche reduzieren.

Dies ist auch allein unter dem Gesichtspunkt des wichtigen Auftrags im Bereich der Versorgung und Logistik bei Einsatzlagen von besonderer Bedeutung.

Zusammenfassend wird eine größere Berufszufriedenheit eintreten.

Fachliche Qualifizierung

Kenntnisse und Fertigkeiten ausbauen und fortschreiben ist hierfür Grundvoraussetzung. Würde nicht auf die sich ändernden Rahmenbedingungen laufend reagiert, müsste insgesamt damit gerechnet werden, dass die Teilaufgabe dieses Services nicht mehr gewährleistet werden kann.

Wichtig ist, dass Studium/Ausbildung darauf ausgerichtet sind, planbar und zuverlässig die Studenten/Auszubildenden auf die speziellen Aufgaben im Bereich der Polizei vorzubereiten. Deshalb darf eine vernünftige Struktur für die praktische Ausbildung (Inhalte, Ausbildeignung etc.) nicht vernachlässigt werden.

Kurzfristig benötigte finanzielle Mittel sollten dabei nicht im Vordergrund stehen, da der langfristige Erfolg und damit eine verbesserte polizeiliche Aufgabenerfüllung eine höhere Bedeutung haben sollten, als einmal zu leistende Aufwendungen für eine entsprechende Qualifizierung.

Den Aufstiegs- und Qualifizierungsmöglichkeiten sollte wieder eine höhere Wertschätzung entgegengebracht werden. Personal ist die wichtigste Ressource eines Unternehmens. Personalentwicklung kommt allen zugute.

Eine an der Aufgabenstellung der Polizeiverwaltung ausgerichtete Aus- und Fortbildung allein stellt dieses auf Dauer sicher.

Raus aus der Sackgasse „Privatisierung/Outsourcing“

Auch die Mitarbeiter in der Polizeiverwaltung schaffen Werte, sie erbringen umfassende Dienstleis-

Fortsetzung auf Seite 4



VERWALTUNG

Fortsetzung von Seite 4

tungen als Voraussetzung der polizeilichen Aufgabenerfüllung und beeinflussen so die sozialen und wirtschaftlichen Gegebenheiten der Polizeiorganisation. Diese „Dienstleistungen“ lassen sich nur dann, nah an der polizeilichen Aufgabe, bezahlbar und qualitativ hochwertig anbieten, wenn dafür das notwendige Personal unmittelbar vor Ort ist und nur auf diesem Wege die besonderen dynamischen Anforderungen einschätzen und beachten kann.

Mit der Auslagerung von Aufgaben und damit von Stellen aus der Polizeiverwaltung verliert diese immer mehr an eigener Handlungsfähigkeit insbesondere bei der Bewältigung von polizeilichen Großlagen.

Auf der Strecke bleibt die Polizeiorganisation, die auf teurere und zu meist schlechtere private Dienstleister umsteigen muss und damit von diesen abhängig wird.

Die Art und Weise der Aufgabewahrnehmung bestimmt letztendlich auch die Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger. Eine ausschließlich betriebswirtschaftliche Betrachtungsweise der Polizeiverwaltung wird dem Anspruch der Polizei „als ein Ganzes“ nicht ansatzweise gerecht und führt unweigerlich in eine Sackgasse.

Die verfassungsmäßig vorgegebenen Aufgaben der Polizei werden dadurch nicht nur infrage gestellt, sondern allein wirtschaftlichen Interessen unterworfen.

Zunehmende Großeinsätze

Polizei-eigene Techniker, Handwerker, Hausmeister, Küchenkräfte, Kraftfahrer, Haus- und Hofarbeiter, Reinigungskräfte, Objektbetreuer und Versorgungskräfte müssen bei diesen Einsatzlagen nicht mehr aufwendig ein- und unterwiesen werden. Ihr verlässliches Tätigwerden, orientiert an einem definierten Qualitätsstandard, trägt auch zum Gesamterfolg des Einsatzes bei.

Durch die so entstandenen Freiräume können sich die verantwortlich handelnden Personen, auch die polizeilichen Einsatzkräfte, ausschließlich auf ihre primäre Aufgabenwahrnehmung konzentrieren.

Fazit:

- Entlastung des Polizeivollzugsdienstes von polizeifremden Aufgaben.

- Das bedeutet: Mehr- und qualifiziertes Verwaltungs- und Tarifpersonal an die Basis.

- Dies ist wirtschaftlicher, effizienter und zukunftsorientiert.

Deshalb benötigen wir eine „Zukunftsoffensive Polizeiverwaltung“

- In jedes Revier/jede OE zur Entlastung von administrativen Aufgaben einen Verwaltungsbeamten.

- Fortbildungskonzepte und Qualifizierungsprogramme für Verwaltungsbeamte.

- Ausbildungsperspektiven und Nachwuchsgewinnung – die demografische Entwicklung greift auch hier!

- Zukunftsperspektiven für junge Verwaltungsbeamte.

- Ausreichende Planvermerke zur wechselseitigen Besetzung von Vollzugs- und Nichtvollzugsstellen. Dies auch deswegen, weil die Anforderungen an Verwaltung und Service wie im Vollzugsbereich dem gehobenen Dienst zuzuordnen sind. Dadurch müssen auch Verwaltungsbeamten innerhalb der Polizei Karrierechancen offenstehen.

- Erhöhung des Anteils im gehobenen und höheren Verwaltungsdienst.

Jetzt gibt es wieder Beförderungen für den Vollzugsbereich und die Verwaltung hat bei der vierten Tranche wieder das Nachsehen. Wir haben als GdP nicht nur eine bessere Bewertung im Vollzugs- und Tarifbereich gefordert, sondern auch im Verwaltungsbereich. Hier wird man der Verantwortung nicht gerecht, denn die Aufgabenstellung hat sich deutlich zu den 70er-Jahren verändert. Man darf nicht nur der Polizei neue Strukturen geben und dann bei der besseren, sachgerechten Bewertung der Beschäftigten (bis auf wenige) aufhören.

Wenn dann noch eine Beurteilungsrichtlinie zu zeitlichen Schwierigkeiten im Verwaltungsbereich führt, dann muss man schon mal fragen, wer denn diese neue Beurteilungsrichtlinie auf den Weg gebracht hat.

Wer einen so sicherheitsintensiven und gesellschaftlich relevanten Bereich wie die Innere Sicherheit administrativ am Leben erhält, hat etwas mehr Wertschätzung – und nicht nur in Worten – verdient.

In diesem Zusammenhang sei erwähnt, dass für die Erhaltung der Inneren Sicherheit die Bedeutung der Verwaltung um ein zig-faches höher ist als die der Politik.

Rüdiger Seidenspinner

AUS DEN BEZIRKS- UND KREISGRUPPEN

Stammtisch der Senioren der GdP-Kreisgruppe Heilbronn

Der Stammtisch der Senioren der Kreisgruppe Heilbronn findet am Montag, dem 18. 5. 2015, ab 14.30 Uhr in der Kantine des Finanzamtes Heilbronn statt.

PERSONALMITTEILUNGEN

Die GdP gratuliert herzlich

ZUR BEFÖRDERUNG ZUM: Polizeihauptmeister +Z

Pforzheim: Manfred Schill, Michael Wippert.

Es traten in den Ruhestand:

Reutlingen: Hermann Schweizer.

Wir wünschen dem Kollegen im Ruhestand alles Gute.

Zusammengestellt von Angelika Burckhardt



ANHÖRUNG DER CDU-LANDTAGSFRAKTION

„Was benötigt die Polizei“

Anlässlich einer Anhörung, aufgrund einer Einladung des Fraktionsvorsitzenden Guido Wolf, vor der CDU-Fraktion des baden-württembergischen Landtages, am 24. 3. 2015 konnte der GdP-Landesvorsitzende zu der von der Fraktion gestellten Frage „Was benötigt die Polizei?“ Stellung nehmen.

Mehr Personal

Die Polizei braucht Personal, Personal, Personal. Hinzu kommen noch Perspektiven und ein gesichertes Einkommen nach dem Motto: „Gute Arbeit muss sich lohnen“.

Darüber hinaus brauchen wir ausreichend Finanzmittel für die Sachausstattung.

die Frage, wo hier durch wen die Grenzen zwischen sicher, nicht mehr ganz so sicher und unsicher gezogen werden.

Perspektiven

Wir brauchen nachhaltige Perspektiven für unsere Kolleginnen und Kollegen. So werden seit Jahren junge Menschen mit Abitur in den mittleren Dienst eingestellt. Ihnen wird versprochen, dass sie Aufstiegschancen haben, die bisher aber noch gar nicht vorhanden sind.

In den nächsten Jahren gehen die geburtenstarken Jahrgänge in Pension. Dies wird einen deutlichen Aderlass an erfahrenem Personal mit sich bringen, auf den diese Polizei aufgrund jahrelanger Versäumnisse nicht vorbereitet ist. Man könnte meinen, dass das Pensionsalter plötzlich und überraschend kommt, betrachtet man die „Personalpolitik“ der letzten Jahre.

Hinzu kommen noch die bereits erwähnten, im Unverstand gestrichenen Stellen, weil man dem Irrglauben verfallen war, dass man mit einer Verlängerung der Wochenarbeitszeit auch Personal einsparen kann, ohne auch die damit verbundene zunehmende Arbeitsbelastung zu berücksichtigen. Personalpolitik lässt sich nicht alleine mit dem Taschenrechner machen.

Polizeifachangestellte

Im Tarifbereich fehlt uns ein tarifrechtliches Alleinstellungsmerkmal. Unsere Kolleginnen und Kollegen im Tarifbereich werden mit den Tarifbeschäftigten im Landratsamt, um nur ein Beispiel zu nennen, tarifrechtlich gleichgesetzt. Im Landratsamt wirkt eine Tarifbeschäftigte aber an keiner Vernehmung mit Sexualstraftätern oder Gewalttätern mit.

Das geht mit den Menschen – meist Frauen – mit nach Hause. Hier benötigen wir dringend polizeispezifische Merkmale, die tarifrechtliches unter dem Oberbegriff „Polizeifachangestellte“ subsumiert werden.

Für unsere Kolleginnen und Kollegen im Verwaltungsbereich muss endlich auch deren Verantwortung gewürdigt werden, denn sie sind im Vergleich mit ihren Kolleginnen und Kollegen der übrigen Innenverwaltung weit im Hintertreffen.

Fortsetzung auf Seite 6



Foto: CDU Pressedienst

Polizeireform

Zuvor war natürlich die Polizeireform im Mittelpunkt des Gespräches. Es ist festzuhalten, dass die Reform bei den Beschäftigten nicht angekommen ist.

Von den Verantwortlichen wurde nicht hinreichend erklärt, was mit der Reform bezweckt werden soll und wie lange die Reform tatsächlich dauert. Mängel, die an der Basis erkannt und festgestellt wurden, wurden mit zunehmender Hierarchieebene immer kleiner.

Es wurden Versprechungen gemacht, die für die Kolleginnen und Kollegen nicht spürbar umgesetzt wurden. Hinzu kommt die ungenügende Beförderungssituation, die an der Basis niemand nachvollziehen kann. Auch Probleme im Führungsbereich haben eine nicht zu vernachlässigbare Gewichtung. Kolleginnen und Kollegen fühlen sich von ihrem Führungspersonal auf Ebene der Präsidien in einigen Fällen alles andere als verstanden.

Jetzt soll bei 226 Stellen, die einen KW-Vermerk tragen, dieser Vermerk gestrichen, 120 Stellen sollen neu geschaffen werden und man möchte die Haushaltsmittel zum Bezahlen von Überstunden deutlich erhöhen. Zudem sollen in den Jahren 2017 und 2018 insgesamt 2800 junge Kolleginnen und Kollegen, verteilt auf vier Termine, neu eingestellt werden. Das wird höchste Zeit, kann aber den Fehler der Vergangenheit, nämlich 1000 Stellen zu streichen, nur kaschieren aber keinesfalls reparieren.

Es wurde einiges an Verbesserungen vorgenommen, um die Versäumnisse der Vergangenheit zu verbessern. Doch dies reicht leider nicht aus, denn im Bund-Länder-Vergleich liegen wir z. B.: bei der Polizeidichte auf Platz 16. Die Kriminalitätsentwicklung steigt massiv an. Das einst „sicherste Bundesland“ wird jetzt schmeichelhaft allenfalls noch als eines der sichersten Bundesländer tituliert. Es stellt sich



Fortsetzung von Seite 5

Arbeitsschutz und Arbeitszeit

Betrachtet man dann noch die europäischen Arbeitsschutzvorschriften, die durch eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit und einer spürbaren Personalvermehrung gut eingehalten werden könnte, wird erkennbar, dass hier eine deutliche Personalaufstockung erforderlich ist. Die europäischen Arbeitsschutzvorschriften werden in Baden-Württemberg seit zig Jahren mit Füßen getreten, die Wochenarbeitszeit wurde erhöht, obwohl wir sie durch geringere Gehaltserhöhungen „erkauft“ haben und Personal trotz boomender Auftragslage abgebaut wurde.

Kurzfristige Lösungen gehen seit Jahren ausschließlich zulasten der Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen, denn es geht nur mit einem Mehr an Arbeitsbelastung und Arbeitsverdichtung, was zu einer Erhöhung der Überstunden führt (deshalb werden ja die Haushaltsmittel für deren Vergütung erhöht), was wiederum zu gesundheitlichen Folgen führt – die Burn-out-Rate, obwohl immer wieder gerne kleingeredet, lässt grüßen.

Wir nehmen seit Jahren gesundheitliche Probleme in der Zukunft sozusagen in Kauf, damit die Fehler der Vergangenheit behoben werden.

Attraktivität

Wir müssen attraktiver werden, denn die Bewerberzahlen haben sich fast halbiert von 5835 im Jahr 2014 auf 3617 in diesem Jahr. Tendenz weiter fallend!

Unsere Arbeitszeiten sind nicht die besten, die Bezahlung und die Aufstiegschancen nicht besonders üppig. Darüber hinaus wurde die Eingangsbesoldung gesenkt, die Gehaltserhöhungen seit Jahren von der allgemeinen Einkommensentwicklung abgekoppelt.

Wir brauchen seit vielen Jahren eine Korrektur der verfehlten Personalpolitik. Eine Korrektur der Personalpolitik ist allerdings nicht gleichzusetzen mit Stellenabbau sondern mit einem deutlichen Mehr an Personal.

Wir leben seit 2001 in einer konkreten Gefährdungslage und haben Herausforderungen wie in Frankfurt zu leisten. Das ist die Realität, denn die Fußballsamstage, der G7-Gipfel

gepaart mit Kirchentag und Champions League stehen vor der Tür. Wir werden solche Herausforderungen bereits mittelfristig nicht mehr stemmen können.

Ausstattung

Auf die sachliche Ausstattung, die in manchen Bereichen mehr als grenzwertig ist, gehe ich aus Zeitgründen erst gar nicht ein, obwohl hier die Versäumnisse der letzten Jahre eklatant sind, denn ein Auto, ein Gebäude, ein Bürostuhl oder ein Schreibtisch geht i. d. R. nicht von heute auf morgen kaputt.

Stattdessen möchte ich ein Thema zum Schluss ansprechen, was den Kolleginnen und Kollegen unter den Nägeln brennt.

Die Wertschätzung! Die Wertschätzung dessen, was Polizeibeamtinnen und -beamte tagtäglich, stellvertretend für ihren Arbeitgeber, erleben müssen.

Dienstlicher Rechtsschutz fehlt

Im Bereich des dienstlichen Rechtsschutzes sind die Kolleginnen und Kollegen alleingelassen. Das Land Baden-Württemberg lässt im Zivilverfahren seine Polizistinnen und Polizisten seit Jahren alleine.

Die Formulierung in der Vorschrift zur Gewährung von Rechtsschutz „Opfer eines Anschlages“ zeigt a) aus welcher Zeit diese Vorschrift stammt und b) greift sie heute nicht mehr, denn die „ganz normale“ Gewalt, der unsere Kolleginnen und Kollegen ausgesetzt sind, fällt da nicht darunter.

Wir als GdP vertreten die unumstößliche Auffassung, wer Menschen in Auseinandersetzungen wie beispielsweise „Stuttgart 21“ oder „Frankfurt“ schickt, muss Ihnen auch Rechtsschutz gewähren, wenn sie im Dienst verletzt oder beleidigt werden.

Das ist das Mindeste, was man von einem fürsorgenden Arbeitgeber verlangen kann.

Deshalb braucht die Polizei das, was die Bevölkerung eigentlich erwartet, dass es die Polizei auch hat.

Was wir nicht brauchen, sind unnötige und Ressourcen fressende Dinge wie die Zentrale Zeitwirtschaft, kurz ZZW, denn hier ist die Technik nicht für den Menschen da, sondern umgekehrt. Doch das Thema lautete: was die Polizei benötigt und daran wollte ich mich halten.

GdP-LANDESFRAUEN-VORSTAND

Wechsel im Vorstand

Rita Henn, bisher stellvertretende Vorsitzende im GdP-Landesfrauenvorstand, ist seit einiger Zeit in ihrem verdienten Ruhestand und hat jetzt Anfang des Jahres ihr Amt zur Verfügung gestellt.



Rita Henn

Mit Judith Heck-Kümmerle rückt nun wieder eine Kollegin aus dem Polizeipräsidium Ludwigsburg in den Landesfrauenvorstand nach.



Judith Heck-Kümmerle

Annette Geiger ist aus persönlichen Gründen vom Amt der Vorsitzenden zurückgetreten, bleibt aber weiterhin im Landesfrauenvorstand, die Geschäfte werden bis zur Landesfrauenkonferenz Anfang 2016 von Dagmar Hölzl geführt.

Wir bedanken uns bei Rita Henn und Annette Geiger und wünschen den Nachfolgerinnen alles Gute. **Wki**



RSeid



AUS DEN KREIS- UND BEZIRKSGRUPPEN

3. Ewald-Schöffler-Skat-Turnier am 26. 3. 2015

Am Donnerstag, 26. 3. 2015, fand das nach dem leider allzu früh verstorbenen ehemaligen Vorstandsmitglied der GdP-KG LPD Stuttgart benannte „3. Ewald-Schöffler-Skat-Turnier“ zum ersten Mal im PTLs Pol statt.

Nach Begrüßung durch den BG-Vorsitzenden Stephan Vogt und unter bester logistischer Betreuung durch den stellv. BG-Vorsitzenden Hans Gloiber traten zwölf hochmotivierte Skatfreunde in gemütlicher Runde im Raum 2151 an, um den Tagesieger auszuspielen.

Es wurde nach den deutschen Skatregeln an vier 3er-Tischen gespielt und viel gelacht, aber auch öfters mal die eigenen Karten und deren Geber verflucht. Jeder gab sein Bestes, es zählten nur Tagesform und

Karten, bis nach fast drei Stunden dann endlich der Gewinner feststand.

Unser Kollege Karl Leiser vom LKA BW siegte mit 1436 Punkten vor dem Pensionär Peter Bucher mit 1250 Punkten und dem Drittplatzierten Joachim Herre vom PP Einsatz mit 1246 Punkten.

Bester Teilnehmer aus den eigenen Reihen war Andreas Eibel vom Referat 43 auf Platz 4 mit 1008 Punkten.



Alle Teilnehmer durften sich je nach Platzierung Sachpreise aussuchen und saßen danach auch noch einige Zeit gemütlich fachsimpelnd zusammen.

Anzeigen

**Es ist wieder soweit !
Auf geht's zur**

**22. GdP Kinder- u. Jugendfreizeit
GdP - JUNGE GRUPPE -**

Landesbezirk Baden-Württemberg e.V.



Wann: In der ersten Woche der Sommerferien vom Sa. 01.08. – 08.08.2015

Wo: Zeitlager in Markelfingen (am Bodensee)

Für wen: Kinder zwischen 7 und 14 Jahren

Preis: Mitglieder 180 € / Nichtmitglieder 250 €

Im Preis enthalten:
1 Woche Vollpension mit Programm, Ausflüge, 1 T-Shirt, und vieles mehr !

Anmeldeunterlagen anfordern über die
GdP-Service GmbH BW, Tel. 07042 / 879-0 oder info@gdp-bw.de

Informationen zur Jugendfreizeit: andyguehring@aol.com oder 0173 - 7809438
Herausgeber: Gewerkschaft der Polizei, Maybachstraße 2, 71735 Eberdingen



Gewerkschaft der Polizei

Seminarprogramm

2015

(Änderungen möglich) 05.04.2015

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im Jahr 2015 werden wir noch die nachfolgenden Bildungsmaßnahmen durchführen. Besonderheiten sind bei der jeweiligen Maßnahme direkt aufgeführt. Bei Teilnehmerabsagen nach dem Anmeldeschluss können Stornogebühren entstehen. Bei geringer Teilnehmerzahl behalten wir uns vor, Seminare abzusagen.

| | |
|-----------------|---|
| 08. – 10. Juni | GdP Seminar „Vorbereitung auf den Ruhestand“ an der Hochschule für Polizei, Außenstelle Wertheim (für alle, die schon im Ruhestand sind oder demnächst gehen, die Mitnahme der Ehepartner oder Lebensgefährten ist möglich) (Anmeldeschluss 21. Mai 2015) |
| 07. – 09. Juli | Personalräteschulung für Vorstandsmitglieder im Moor/Heilbadzentrum Bad Buchau (ein Seminar mit speziellen Themen für Personalratsvorstände. Zur Teilnahme ist ein Entsendebeschluss des Personalrats erforderlich) (Anmeldeschluss 12. Juni 2015) |
| 20. – 22. Juli | „Der erste Eindruck zählt“ ein Kommunikations- und Präsentationseminar für GdP-Frauen in der evang. Tagungsstätte Löwenstein, Veranstalter ist die GdP Frauengruppe |
| 28. – 30. Sept. | GdP Seminar „Vorbereitung auf den Ruhestand“ an der Hochschule für Polizei, Außenstelle Wertheim (für alle, die schon im Ruhestand sind oder demnächst gehen, die Mitnahme der Ehepartner oder Lebensgefährten ist möglich) (Anmeldeschluss 01. September 2015) |
| 12. – 13. Okt. | GdP Seminar für Vorstandsmitglieder aus den Bezirks- und Kreisgruppen in der evang. Tagungsstätte in Löwenstein (Anmeldeschluss 14. Juli 2015) |
| 02. – 06. Nov. | Personalrätegrundschulung in der evang. Tagungsstätte in Löwenstein (Ziel ist die Vermittlung von Grundkenntnissen aus dem neuen LPVG an Personalräte und Ersatzmitglieder. Zur Teilnahme ist ein Entsendebeschluss des Personalrats erforderlich.) (Anmeldeschluss 31. Juli 2015) |

Die Kosten für die Personalräteschulungen werden den Dienststellen in Rechnung gestellt, für die GdP Seminare werden die Kosten übernommen. Anmeldungen sind über die GdP Geschäftsstelle bei Andrea Stotz, Tel. 07042/8790 oder andrea.stotz@gdp-bw.de möglich. Dort erhaltet ihr auch weitere Infos.



Einkommensteuer: Viele verschenken nach wie vor viel Geld an den Staat

Alle Jahre wieder müssen sich Steuerzahler auch zu diesem Jahreswechsel auf eine Vielzahl von steuerlichen Änderungen einstellen. Zudem ist damit zu rechnen, dass es in diesem Frühjahr weitere Gesetzesänderungen geben wird, möglicherweise in einigen Punkten auch rückwirkend zum Jahresanfang. Wichtig ist dabei, stets auf dem aktuellen Stand zu sein und rechtzeitig alle Informationen einzuholen. Die „Steuererklärung auf dem Bierdeckel“, wie sie über mehrere Jahre immer wieder diskutiert wurde, entwickelt sich langsam aber sicher immer mehr zum Ärgernis. Sicher mag das Erstellen der Steuererklärung zwischenzeitlich etwas weniger Arbeit bereiten als in den Jahren zuvor. Einfacher wird sie dadurch aber nicht. Das Risiko, unnötig Geld zu verschenken, steigt mit jeder neuen Vereinfachungsregel im Steuerrecht.

Seit fast zwei Jahren betreibt Rechtsanwalt Sigurd Warschkow die Betriebsstelle des Lohnsteuerhilfevereins für Arbeitnehmer e. V. in der GdP-Geschäftsstelle in Hochdorf. Fragen, die immer wieder an uns herangetragen werden, hat unser Landesgeschäftsführer Ralf Knospe dieser Tage mit ihm erörtert.

Eberdingen ist natürlich der Nabel Baden-Württembergs, aus der Sicht der Gewerkschaft der Polizei. Aber im Ernst: Mal angenommen, eine Kollegin in Friedrichshafen sucht Lohnsteuerhilfe, ein Kollege in Karlsruhe benötigt Unterstützung in Steuersachen – wie können Sie da helfen? Müssen die Kollegen zu Ihnen kommen?

Nein. Wir bieten in Baden-Württemberg unsere Onlineberatung an. Mit dieser können wir dem Beamten in Karlsruhe, der Beamten in Friedrichshafen nicht nur helfen, sondern bieten sogar einen zusätzlichen Service: Beide, genauso wie viele andere unserer Mitglieder bundesweit, können ihre Steuersachen bequem von zu Hause aus erledigen.

Wie funktioniert Ihre „Onlineberatung“ denn?

Die Grundidee ist, alles „online“ per E-Mail zu erledigen. Aber natürlich sind wir auch für die traditionel-



len analogen Kommunikationswege Briefpost oder Telefax aufgestellt. Sich ergebenden Gesprächsbedarf erfüllen wir dann telefonisch – bei den Kollegen zu Hause. Man könnte also auch von einem Heimvorteil sprechen.

Ist das denn sicher? Laufen Interessenten nicht Gefahr, dass ihre persönlichen Unterlagen unwiederbringlich verlorengehen?

Nein, dies wird nicht passieren. Wir benötigen für die Finanzbehörden grundsätzlich keine Originale. Fotokopien reichen völlig aus. Sollte also tatsächlich auf dem Postwege etwas verlorengehen, sind die Unterlagen problemlos ersetzbar.

Steuerliche Betreuung am Telefon, ist das denn überhaupt möglich?

Sehr gut sogar. Mehr noch: Die Beamtinnen und Beamten, die bereits an der Onlineberatung teilnehmen, erklären mir immer wieder, wie komfortabel sie dies finden. Und hat man mal irgendeine Unterlage vergessen – kein Problem, der Ordner, der Belegkasten stehen ja griffbereit im Regal, der Scanner auf dem Schreibtisch. Oder der nächste Postkasten steht auf dem Weg zum Dienst. Man muss nicht extra wieder bei uns vorbeikommen.

Muss ich bei der Onlineberatung jede Menge EDV-Formulare ausfüllen?

Genau das wollen wir nicht. Und ich bin überzeugt: Das ist auch nicht

gefragt. Auch deshalb weil jeder schon mal erlebte, wie man zig Felder in solchen Onlineformularen ausfüllte – und dann ließ sich das Formular nicht absenden. Alles für die Katz.

Wesentlichster Bestandteil unserer Tätigkeit bleibt das Beratungsgespräch. Da helfen Formulare nicht weiter. Im Gegenteil: Formulare haben den Nachteil, dass sie womöglich nicht alle steuerlich relevanten Lebensumstände erfassen. Dieses Risiko wollen wir auf gar keinen Fall eingehen.

Wie könnte ich denn an der Onlineberatung teilnehmen?

Auf unserer Internetseite www.lohnsteuerhilfe-eberdingen.de/ finden Sie unter dem Menüpunkt „GdP-Mitglieder“ ein ganz einfach und schnell auszufüllendes Formular. Wer sich dort einträgt, dem sende ich alle für uns erforderlichen Unterlagen zu.

Welche Unterlagen sind das?

Die Beitragsordnung, aus der Sie ersehen, was wir für eine Mitgliedschaft berechnen, was also die steuerliche Betreuung kostet. Sie erhalten eine Beitrittserklärung und die von der Finanzbehörde vorgeschriebene „Vollmacht zur Vertretung in Steuersachen“. Diese beiden Formulare müssen ausgefüllt, unterschrieben und im Original zurückgesandt werden.

Und als Option liegt auch ein „SEPA-Formular“ bei, die früher sogenannte „Einzugsermächtigung“. Sie können aber natürlich auch per Überweisung bezahlen.

Eine Frage habe ich aber doch noch: Können Sie denn problemlos von Eberdingen aus mit dem Finanzamt in Friedrichshafen zum Beispiel zusammenarbeiten?

In jedem Fall – übrigens auch rein online. Die elektronische Übermittlung der Steuererklärung ist für die steuerberatende Branche längst Standard. Nur erforderliche Belege werden noch per Post verschickt, wobei die Finanzämter von uns zunehmend immer weniger Dokumente verlangen. Der persönliche Kontakt des Beratungsstellenleiters mit dem zuständigen Finanzbeamten ist – leider – längst Geschichte.

