



Selbst mitgestalten - GdP wählen!

Vom 12. März bis 16. März werden die Personalräte in der Polizei gewählt. Wir haben Kandidatinnen und Kandidaten aufgestellt, die Gewähr dafür bieten, sich rückhaltlos für die Interessen und Nöte ihrer Kolleginnen und Kollegen einzusetzen. Die meisten Kandidatinnen und Kandidaten auf den sogenannten „sicheren“ Plätzen und alle Spitzenkandidaten haben bereits langjährige Erfahrung in der Personalratsarbeit und sind von der GdP geschult und auf die Aufgabe vorbereitet worden.

Vor allem die jüngeren Kolleginnen und Kollegen, die die Entwicklung der Polizei in den letzten zehn Jahren nicht selbst miterleben konnten, fragen sich u.U., warum sie sich an der Personalratswahl beteiligen sollen. Ihnen und allen anderen, will ich aufzeigen, warum es wichtig ist, zur Wahl zu gehen und die Kandidatinnen und Kandidaten der GdP zu wählen.

Einsatzstärken verbessern

Die verfehlte Einstellungspolitik der Landesregierungen hat dazu geführt, dass in allen Dienststellen die blanke Personalnot herrscht. Jahrelang hat sich die Politik allen Argumenten verschlossen. Erst als wir vor einem Jahr beim Innenminister Alarm schlugen, entstand Bewegung. Unsere monatelange intensive Überzeugungsarbeit hat dazu geführt, dass Anfang des Jahres die SPD ankündigte, ab 2003 jeweils 300 Bewerber jährlich einzustellen. Die CDU kündigte Ende Januar sogar 400 jährliche Neueinstellungen an. Die Antworten der anderen Fraktionen des Landtages stehen bei Redaktionsschluss noch aus.

Die von uns geforderte und jetzt vom Innenminister geplante Reform des Aufstieges in den gehobenen Dienst (Sachbearbeiterlehrgang) führt dazu, dass schon in diesem

Jahr über 170, ab 2003 sogar 320 Kolleginnen und Kollegen mehr und dauerhaft für den praktischen Dienst in allen Bereichen (überwiegend wohl im Wechselschichtdienst) zur Verfügung stehen. Wer, wie DPoLG, den Sachbearbeiterlehrgang grundsätzlich ablehnt, gefährdet diese Verbesserung der Situation!

Das vorgesehene neue Programm für Tarifbeschäftigte und die anstehende Umstellung der Unterkunftsbewachung der BEPO werden bis 2003 die Einsatzstärke um weitere 165 Polizistinnen und Polizisten erhöhen.

Die GdP will dafür sorgen, dass diese Programme auch Wirklichkeit werden! Und wir müssen dafür sorgen, dass auch über das Ende des Jahrzehnts hinaus die Personalplanungen für die wachsenden Personalabgänge rechtzeitig Ersatz schaffen!

Bessere Beförderungskonzeption

Sinnvoll war die 1998 vom Innenminister vorgelegte „Mittelfristige Beförderungskonzeption“. Sinnvoll wäre es auch gewesen, sie auch durchzuführen! Die völlig vermurkste Beförderungskonzeption für 2001 hat die Grundlagen und Eckwerte dieser Konzeption noch einmal so gestreckt und verschoben, dass hinten und vorne nichts mehr zusammen passt. Der Innenminister und die Landtagsfraktionen sind aufgefordert, die Planungen zu einem stimmigen und gerechten Gefüge fort zu entwickeln.

Darüber hinaus müssen und wollen wir dafür sorgen, dass im Rahmen der kommenden Landeshaushalte möglichst rasch alle Kolleginnen und Kollegen des mittleren Dienstes in die Besoldungsgruppe A 9 kommen. Auf dem Weg dahin ist die Mindestdienstzeit für die Säule 1 deutlich zu senken und die 30-Jahres-Grenze zu Fall zu bringen.

Im gehobenen Dienst müssen die Stellenplanobergrenzen wieder ausgeschöpft werden.

Zweigeteilte Laufbahn vollenden

Der Sachbearbeiterlehrgang kommt ab 2002. Wir fordern 200 Teilnehmer pro Jahr. Der erweiterte Bewährungsaufstieg muss wieder auf die ursprüngliche Quote von 30% der Berechtigten angehoben und das Mindestalter für den regulären Bewährungsaufstieg gesenkt werden. So kann in acht bis zehn Jahren die zweigeteilte Laufbahn vollendet sein - wenn keine Kolleginnen und Kollegen mehr (auf unbestimmte Zeit) für den mittleren Dienst ausgebildet werden. Die doppelqualifizierende Ausbildung darf nicht fortgeführt werden, was nichts mit den Leistungen der Kolleginnen und Kollegen zu tun hat, die sie durchlaufen haben. Aber die Beibehaltung dieser Ausbildungsform würde es jeder Landesregierung ermöglichen, durch hohe Einstellungszahlen zur DOQUA die Entwicklung zur zweigeteilten Laufbahn zurück zu drehen.

Hier hat sich die SPD eindeutig zur Regelausbildung an der FHS bekannt. Die CDU bleibt an dieser Stelle leider nebulös: „Zunächst muss der Zugang zur Polizei erleichtert werden. Nicht mehr nur Abiturienten sollen in den Polizeidienst kommen, sondern auch junge Leute mit mittlerer Reife und abgeschlossener Berufsausbildung.“ Das schließt die Möglichkeit, die DOQUA doch fortzuführen nicht aus.

Wir werden entschieden dafür eintreten, dass der Rückschritt zur DOQUA nicht kommt, dass der Sachbearbeiterlehrgang die gleichwertige Alternative zum Studium wird und die übrigen Entwicklungen in Gang kommen, damit die

Kolleginnen und Kollegen schnell in den gehobenen Dienst aufsteigen können.

Tarifbeschäftigten bessere Chancen eröffnen

Die Einstellung von weiteren 105 Tarifbeschäftigten (55 in diesem Jahr und je 25 in 2002 und 2003) eröffnen die Chance, den Angestellten und Arbeitern neue Aufgabenfelder zu eröffnen und so die Berufschancen und die Bezahlung deutlich zu verbessern. Hier hat sich die SPD auf die genannten Zahlen festgelegt, auch die CDU spricht sich für zusätzliche Stellen aus, ohne Zahlen zu nennen.

Wir müssen dafür sorgen, dass die Einstellungen auch tatsächlich stattfinden. Wir müssen – gemeinsam mit den Personalräten auf allen Ebenen – durchsetzen, dass die neu für die Wahrnehmung durch Tarifbeschäftigte vorgesehenen Funktionen auf die bereits im Dienst stehenden Kolleginnen und Kollegen übertragen werden. Und wir müssen durchsetzen, dass das hierzu von uns geforderte Personalförderungskonzept und die notwendige Fortbildung endlich stattfinden.

Darum GdP wählen!

Es ist die GdP, die zukunftsweisende Entwicklungen konzipiert und die politischen Parteien vor der Landtagswahl dazu gebracht hat, entsprechende Beschlüsse zu fassen. Es ist auch die GdP, die dafür sorgen muss, dass daraus nach der Landtagswahl Regierungshandeln wird und die Programme umgesetzt werden. Denn dazu braucht es eine starke, aktionsfähige Gewerkschaft!

Deshalb: handle auch du für heute und morgen! Wähle GdP!

Helmut Conradt

Wählen gehen!



Ernst Scharbach

Liebe Kolleginnen und Kollegen, vor gut einem Jahr habe ich die Nachfolge von Heinz Hebel angetreten, der nach einem langen "Gewerkschafts"-Leben in den wohlverdienten Ruhestand verabschiedet worden ist. Ich habe mich bemüht, in seinem Sinne die Arbeit

des Hauptpersonalrates Polizei fortzusetzen: das Wünschenswerte zu fordern, das Mögliche durchzusetzen und den Unterschied zwischen beidem zu erkennen – und dabei den Humor nicht zu verlieren!

Gemeinsam mit den Personalräten vor Ort und den Gesamtpersonalräten haben wir über vielen Problemen gebrütet und Verhandlungen mit dem Ministerium geführt. Oft waren wir erfolgreich, hier und da allerdings auch nicht. Über viele Einzelfälle, in denen wir helfen konnten, kann man weder reden noch schreiben – die Betroffenen wissen, wovon die Rede ist.

Es ist mir jedenfalls ein großes Anliegen, den Kolleginnen und Kollegen in den Personalräten für ihre Unterstützung zu danken. Ohne ihre Mithilfe und Beratung vor Ort wären unser Einfluss geringer und unsere Entscheidungen schlechter.

Nun werden Personalräte nicht 'zur Belohnung' gewählt, weil sie etwas 'geschafft' haben, sondern die Wähler wollen primär wissen, welche Ziele in den nächsten Jahren auf der Tagesordnung stehen sollen. Auch damit können wir dienen:

1. Personalstärke verbessern!

Die großen Erfolge der Kriminalpolizei in den letzten Jahre haben

sehr deutlich gezeigt, wie richtig und nötig es war, den Schwerpunkt der Arbeit stärker in Richtung Organisierte Kriminalität zu verschieben. Allerdings: Wie es nun einmal bei der Holkriminalität so ist: Je mehr man sucht, umso mehr findet man. Die Qualität der Arbeit entscheidet, nicht die abstrakte Zahl der Fälle! Das muss bei der Personalzuteilung berücksichtigt werden.

Die Neuorientierung der Kripo führte allerdings zu nicht mehr hinnehmbaren Defiziten bei der Schutzpolizei und hier insbesondere im Schichtdienst. Das Serviceangebot "Polizei rund um die Uhr" ist zum Nachteil der Bürger und zu Lasten der Uniformierten zu stark ausgedünnt worden – und inzwischen in weiten Teilen überaltert. Da helfen auch die schönsten Computer nix. Wir brauchen mehr Personal!

2. Beförderungskonzeption erneuern!

Es ist meine feste Überzeugung, dass Polizeibeamte in Anbetracht der Entscheidungen, die sie in kürzester Zeit, bei unterschiedlichsten Rechtsmaterien und mit manchmal tiefem Eingriff in die Rechte der Bürger zu fällen haben, durch eine gute Aus- und Fortbildung qualifiziert werden müssen. Das sind wir unserem Staat und seinen Bürgern schuldig.

Der Staat schuldet im Gegenzug den Polizeibeamtinnen und -beamten eine angemessene Bezahlung. Auch in Kenntnis der Haushaltssanierung bleibt die Innere Sicherheit für mich eine der entscheidenden Kernaufgaben des Staates – und die kostet halt Geld.

3. Zweigeteilte Laufbahn vollenden!

Wir freuen uns mit unseren jungen Kolleginnen und Kollegen die ihre Ausbildung in der Fachhochschule Polizei beginnen dürfen. Nichts desto trotz wird derzeit die Hauptlast der polizeilichen Arbeit


noch von denen getragen, die diesen Ausbildungsgang nicht in Anspruch nehmen durften und sich noch im mittleren Dienst befinden. Wir brauchen ein schlüssiges Konzept für den mittleren Dienst. Die Beschlüsse des Landtages zur Zweigeteilten Laufbahn müssen innerhalb dieses Jahrzehnts umgesetzt werden.

4. Tarifbereich stärken!

Die bessere Ausbildung und Bezahlung der Polizisten muss in der Konsequenz dazu führen, dass unseren Tarifbeschäftigten die Übernahme von qualifizierteren Tätigkeiten ermöglicht wird, auch wenn mancher Vorgesetzte das nicht so gerne hören mag. Die Bemühungen von Aus- und Fortbildung und Personalförderungskonzepten haben sich allzu sehr auf die Beamten bezogen. Erste wichtige Schritte wurden getan, als die Funktionsbeschreibungen auf den Weg gebracht wurden und die Tarifbeschäftigten in die Mitarbeitergespräche einbezogen wurden. Lasst uns den eingeschlagenen Weg konsequent fortschreiten!

Eine letzte Bitte: Vergessen wir mal für einen Moment alle Quereulen und unterschiedlichen Meinungen. Die Vertretung der Arbeitnehmer wird auch daran gemessen, wie hoch der Zuspruch zu den Wahlen ist. Das Argument: "Was soll meine Stimme schon ausmachen?" zählt nicht! Ich bin ein überzeugter Anhänger der Demokratie: Wählen zu gehen ist mehr als nur ein Recht!

Euer Ernst Scharbach



Deutsche Polizei

Ausgabe:
Landesbezirk Rheinland-Pfalz

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

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

Verlag und Anzeigenverwaltung:
VERLAG DEUTSCHE
POLIZEILITERATUR GMBH
Forststraße 3a, 40721 Hilden
Telefon (02 11) 71 04-1 83
Telefax (02 11) 71 04-2 22
Anzeigenleiter: Michael Schwarz
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 27 vom
1. 9. 2000

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

ISSN 0170-6470

**GdP und PSW im
Internet:**

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

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

GdP-AKTION

Wir machen den Schichtdienst stark

GdP startet Aktion für bessere Polizeipräsenz

In Mainz startete die GdP Anfang Februar ihre Kampagne für die Verbesserung der Polizeipräsenz. Ziel ist es, den insbesondere den Wechselschichtdienst personell zu stärken.

GdP-Landesvorsitzender Helmut Conrath brachte beim Aktions-

das Sicherheitsangebot für die Bürgerinnen und Bürger im Land besser



start vor der Mainzer Polizeiinspektion 1 die Forderungen auf den Punkt: "Schluss mit dem Personalabbau. Die GdP fordert: Bis

wird. Wir als Polizistinnen und Polizisten wollen mehr Präsenz zeigen können und bei Gefahr schneller vor Ort sein. Leider geht das oft

!!
Der Wechselschichtdienst ist das Herzstück unserer polizeilichen Arbeit. Er ist der wichtigste Repräsentant der Polizei und prägt entscheidend das Image unseres Berufes.
 !!

zum Sommer 2001 müssen die Einsatzstärken insbesondere im Wechselschichtdienst verbessert werden. Neue Personalplanungen müssen endlich den Ersatz für die rapide wachsenden Pensionsabgänge bringen."

Die GdP macht sich für den Wechselschichtdienst stark. Damit

nicht so, wie wir uns das wünschen. Weil einfach nicht genügend Personal zur Verfügung steht. Schon lange decken die Einstellungszahlen nicht mehr die Personalausfälle. Über 400 Polizistinnen und Polizisten gibt es heute weniger als noch 1996. Und bis Ende 2005 wird die Zahl noch einmal um 275 sinken.

Deshalb sind jetzt Reformen notwendig. Besonders bei der Ausbildung. Wir kämpfen für den Sachbearbeiterlehrgang, der die Alternative zum Studium ist und den einfacheren und schnelleren Weg in den gehobenen Polizeidienst öffnet. Die Ausbildungsdauer von maximal einem Jahr wird dazu führen, dass bis zu 320 Kolleginnen und Kollegen mehr für den Schichtdienst zur Verfügung stehen. Parallel geht es um die Einstellungsplanung. Die GdP fordert: Mindestens 380 Polizistinnen und Polizisten müssen pro Jahr eingestellt werden, um auf Dauer einen ausreichenden Personalstand zu sichern.

Der Wechselschichtdienst muss attraktiver gemacht werden. Wir fordern:

- Der Wechselschichtdienst hat erste Priorität bei der Personalverstärkung
- Die beste Sach- und

im Jahresplan und für das ganze Berufsleben

- Die Wechselschichtzulage ist endlich im vollen Betrag von 200 DM zu zahlen und deutlich zu erhöhen. Auch beim DUZ muss ein spürbarer Aufschlag her

- Die Altersstrukturprobleme im Wechselschichtdienst bei den PP Westpfalz, Trier und Koblenz müssen heute und nicht in zwanzig Jahren angegangen werden

- Polizistinnen und Polizisten im Wechselschichtdienst sollen Anspruch auf zuzahlungsfreie Vorgesorge haben

Die GdP-Kampagne „FÜR BESSERE POLIZEIPRÄSENZ“, die wir gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen in vielen Polizeiinspektionen des Landes durchführen, wird die Arbeitssituation im Wechselschichtdienst in die öffentliche Diskussion bringen und unse-



Sicherheitsausrüstung gehört in den Wechselschichtdienst

- Die Arbeitszeit für den Wechselschichtdienst muss kürzer werden. Und zwar über die Woche,

re Forderungen nach Personalverstärkung, besserer Ausstattung und sozialverträglicherer Gestaltung des Dienstes unterstreichen.

Horst Vinhoven, PP Mainz



Horst Vinhoven

DP: Personalmisere und hohe Fluktuation kennzeichnen auch beim PP Mainz die Personalentwicklung. Wie können die GdP und die Personalräte gegen halten?

Horst Vinhoven: Binnen drei Jahren wechseln wir im Versetzungsverfahren das Personal einer Inspektion durch. Dazu kommt das Minus aus den zu geringen Personalzugängen aus der Bereitschaftspolizei, weil einfach zu wenig Polizistinnen und Polizisten

eingestellt werden. Das sind strukturelle Fehlentwicklungen auf Landesebene, die wir in Mainz nicht korrigieren können. Es langt nicht einmal für den „Hauptstadtbonus“ bei der Personalzuweisung. Das PP ist jetzt Einstellungsbehörde. Damit können wir auf lange Sicht die Probleme angehen.

DP: Wo brennt es am meisten?

Horst Vinhoven: Die Belastungssituation im Wechselschichtdienst macht mir am meisten

Sorgen. Einsatzstärken mit 40% unter Soll sind keine Seltenheit. Wir treten dafür ein, dass Personalzuwachs vorrangig den Schichten zugewiesen wird. Dabei helfen uns auch die neuen Angestelltenstellen. Ebenso problematisch ist aber inzwischen die Personaldecke bei der Kriminalpolizei. Auch hier müssen wir die Anforderungen und die Belastung der Kolleginnen und Kollegen im Auge behalten. Auch in Mainz tragen wir die Folgen der unzureichenden Personalplanung. Es wird immer schwieriger, eine ausgewogene Personalverteilung zwischen der KD und den übrigen Einheiten zu bewerkstelligen.

DP: Wird die Leistung der Leute honoriert?

Horst Vinhoven: Alles wird auf die lange Bank geschoben. Wir haben in Mainz eine junge Mannschaft. Das sind dann andere Probleme wie im Westen des Landes. Wir wollen erreichen, dass in diesem Jahr alle PM zum POM ernannt werden und das Problem der

alten POM vom Tisch kommt. Aber auch für den gehobenen Dienst ist einiges zu tun. Ich halte es für einen Kardinalfehler, nicht alle FH-Absolventen nach A 10 zu ernennen. Das blockiert die Bewährungsaufsteiger. Bei A 12 müssen neben Führungskräften auch Sachbearbeiter die Beförderungschance bekommen. Besonders gilt dies für die Kriminalpolizei.

DP: Wie sieht es bei den Tarifbeschäftigten aus?

Horst Vinhoven: In Mainz gibt es ein breites Angebot gut bezahlter Arbeitsplätze. Deshalb müssen wir alles daran setzen, bei uns in der Polizei den tariflichen Eingruppierungsrahmen auszuschöpfen und zusätzlich Zulagen zahlen.

DP: Danke, Horst Vinhoven, und viel Erfolg bei den Personalratswahlen.

Siegfried Freisberg, PPRheinpfalz

DP: Einjähriger Sachbearbeiterlehrgang statt 3 Jahre Studium. Wird die Ausbildungsreform Auswirkungen für den Personalstand beim PP Rheinpfalz haben?

Siegfried Freisberg: Die Schichten krebren überall an der Mindeststärke. Die Kolleginnen und Kollegen sind einer ungeheuren Arbeitsverdichtung ausgesetzt und es wird praktisch nur noch das abgearbeitet, was aktuell rein kommt. Für Anderes bleibt kaum Zeit. Es ist für das PP Rheinpfalz überfällig, dass zusätzliches Personal kommt und die hohe Ausbildungsbelastung zurück geht. Als Einstellungsbehörde sollten wir alles daran setzen, Berufsanfänger aus der Region zu gewinnen, um die Personalfuktuation wenigstens auf mittlere Sicht etwas einzudämmen. Dazu gehört auch eine stärkere Integri-

on unserer Leute in die Region. Sie sollten nach Möglichkeit hier wohnen und nicht den hohen Belastungen durch tägliches Pendeln ausgesetzt sein.

DP: Die Versetzungsmisere macht weiter viel Ärger?

Siegfried Freisberg: Ja. Die geringe Zahl der Versetzungsmöglichkeiten Richtung Westpfalz und Trier kann die Versetzungswünsche der Kolleginnen und Kollegen nicht erfüllen. Durch die Frauenquote sind dann auch noch die Anteile innerhalb des Personals verschoben worden. Wir werden sehr genau darauf achten, dass in den nächsten Jahren die Perspektiven nicht weiter geschmälert werden.

DP: Perspektiven, das ruft das Thema Beförderungen auf den Plan:

Siegfried Freisberg: Uns geht es um ein transparentes Verfahren



Siegfried Freisberg

und Berufszufriedenheit. Bei uns arbeiten jetzt nach ihrer Ausbildung junge Kommissare, die von alten PM und POM in der Praxis angelehrt werden. Der Unmut ist nachvollziehbar. Wir wollen erreichen, dass der mittlere Dienst so schnell wie

möglich mindestens aus A 9 bezahlt wird. Im gehobenen Dienst muss auch nachgelegt werden, damit möglichst viele Kolleginnen und Kollegen in diesem und den nächsten Jahren versorgungsrelevant A 11 erreichen können. Auch hier arbeiten GdP und Personalräte eng zusammen. Es ist ganz wichtig, dass die Arbeit der GdP bei den Personalratswahlen mit einem breiten Votum unterstützt wird. Nur dann werden wir unsere Anliegen erfolgreich einbringen können. Also, geht alle zur Wahl und wählt GdP.

PERSONALRATSWAHLEN 2001

Rainer Hermschulte, LKA



Rainer Hermschulte

DP: Was ist dein wichtigstes Ziel für die Arbeit im künftigen Personalrat?

Rainer Hermschulte: Es muss wieder attraktiver sein, beim LKA zu arbeiten. Das fängt bei der Bewertung der Dienstposten für die vielen Spezialisten an, setzt sich über das Beförderungsgefüge fort und schließt genau so die Bezahlung und Förderung der Tarifbeschäftigten ein.

DP: Was sind eure Ziele im Per-

sonalrat und der GdP?

Rainer Hermschulte: Wir wollen gute Leute beim LKA halten. Ein Thema ist für uns das Kleidergeld, das schon im Herbst 1999 gestrichen wurde. Wir setzen uns dafür ein, dass die Pauschale wieder gezahlt wird und dies auch rückwirkend. Wir haben viele Fernpendler. Die legen eigentlich für ihren Dienst in Mainz noch drauf. Das muss Ausgleich finden und zwar finanziell wie mit einem guten Arbeitsum-

feld.

DP: Wer soll das in Angriff nehmen?

Rainer Hermschulte: Wir von der GdP. Wir haben gute Kandidatinnen und Kandidaten für den Personalrat aufgestellt. Wer im LKA seine Interessen engagiert und kompetent vertreten sehen will, wählt bei den Personalratswahlen die GdP.

Bernhard Hetz, WaPo

DP: Im vergangenen Jahr musste der Personalrat Versuche abwehren, die Eigenständigkeit der Wasserschutzpolizei auszuhebeln. Ist das Thema vom Tisch?

Bernhard Hetz: Ich höre, die Organisation soll auf den Prüfstand. Andere Bundesländer haben bittere Erfahrungen mit "Rin in die Kartoffeln, raus aus den Kartoffeln" gemacht. In Hamburg beispielsweise wurde die Wasserschutzpolizei erst mit der Schutzpolizei zusammen gepackt und jetzt wieder in die Eigenständigkeit zurück geführt, weil man gemerkt hat, dass die fachlichen Belange Vorrang haben müssen. Wir

liegen mit unserer Organisation in Rheinland-Pfalz also goldrichtig und der Personalrat wird sich mit Engagement und Sachkompetenz dafür einsetzen, dass das auch so bleibt. Dafür garantiert die GdP mit ihrer ausgewogenen Kandidatenliste.

DP: Welche wichtigen Themen stellen sich sonst?

Bernhard Hetz: Wir brauchen als erstes ein Förderkonzept für unsere Angestellten und Arbeiter, damit die Leute besser bezahlt werden. Weiter brauchen wir bei einer Reihe von Stationen Schreibkräfte. Bei der Technik drängen wir auf Modernisierung. Der geplante



Bernhard Hetz

Bootsneubau muss auch ausgeschrieben werden.

DP: Dein erster Wunsch für die weitere Arbeit?

Bernhard Hetz: Wir werden

wieder ein starkes Personalratsteam bekommen, wenn die Kolleginnen und Kollegen GdP wählen. Ich bitte Alle zur Wahl zu gehen.

Paul Mohr, LPS/FHöV



Paul Mohr

DP: Keime im Trinkwasser und die Bauexperten stochern im Nebel rum. Stehen Aus- und Fortbildung an der Landespolizeischule und der FH der Polizei auf dem Spiel?

Paul Mohr: So krass ist es nicht gerade. Aber die Trinkwasserreinigung macht uns erheblichen Ärger, den 227 der 550 Studierenden können zur Zeit ihre Zimmer nicht nutzen und müssen pendeln oder in einem Hotel übernachten. Es steht noch in den Sternen, wann die Wasserprobleme endlich beseitigt sind. Wir vom Personalrat können nicht selbst die Untersuchungen durchführen oder Repara-

turen veranlassen. Aber wir schauen sehr genau drauf, dass so schnell wie möglich alles in Ordnung gebracht wird. Die Dienststellenleitung unternimmt hier wirklich alles Menschenmögliche.

DP: Der Innenminister hat eine Reform der Ausbildung angekündigt. Steht weiterer Ärger ins Haus?

Paul Mohr: Ich halte die Ausbildungsreform für den richtigen Schritt. Es wird auch in Zukunft immer wieder notwendig sein, Inhalte und Strukturen zu untersuchen und anzupassen. Jetzt muss sorgfältig geplant werden. Das gilt auch für die personellen Entscheidungen. Wir fordern transparente und sozial-

verträgliche Lösungen.

DP: Werden die Reformen auch auf den Tarifbereich wirken?

Paul Mohr: Wir sind hier ohnehin am Ball, um die Berufsperspektiven unserer Tarifbeschäftigten zu verbessern. Ich denke besonders an die Schreibkräfte oder die Techniker. Bei den Arbeitern geht es uns darum, dauerhaft die Arbeitsplätze zu sichern.

Burkhard Kaiser, PP Koblenz



Burkhard Kaiser

DP: Mit über 2.400 Beschäftigten ist das PP Koblenz die mit Abstand größte Polizeibehörde des Landes. Macht das die Personalplannungen weniger kompliziert?

Burkhard Kaiser: Ganz im Gegenteil. Es knirscht bei uns im gesamten Personalgefüge. Der Schichtdienst in vielen Dienststel-

len diskutiert mögliche Umstellungen, da die Mindeststärken in den DG so nicht mehr zu halten sind. Die Stärke in vielen Kommissariaten genügt nur noch, um die gerade anfallenden Dinge zu bearbeiten. Wir brauchen ganz dringend Personalverstärkung. Die geplante Ausbildungsreform kann hier ein Stück

weit Abhilfe schaffen. Wir setzen uns aber auch dafür ein, dass Tarifpersonal eingestellt wird und bessere Berufschancen bekommt.

DP: Wie sieht es mit der Beförderungsstruktur aus?

Burkhard Kaiser: Es gibt zwei Schwerpunkte. Wir müssen so schnell wie möglich erreichen, dass alle Kolleginnen und Kollegen mindestens aus A 9 bezahlt werden. Der Aufstieg in den gehobenen Polizeidienst wie die Beförderungsverläufe zum Ober- oder Hauptkommissar müssen verbessert werden. Ich halte es für falsch, dass nicht ausreichend Stellen zur Verfügung gestellt werden, um alle FH-Absolventen und die Bewährungsaufsteiger aus dem Jahrgang 1996 zum POK zu befördern. Das blockiert die Bewährungsaufsteiger aus 1998, die nach der mittleren Beförderungskonzeption schon komplett im Plan sein müssten. Bei den Beförderun-

gen nach A 12 kämpfen wir dafür, dass auch Sachbearbeiter mit FH-Studium eine Chance bekommen. Mehr Transparenz in diesen Bereichen, das ist unser Ziel.

DP: Wird das so mit den Kolleginnen und Kollegen besprochen?

Burkhard Kaiser: Da kommt uns noch zu wenig rüber. Das Leitbild muss von den Vorgesetzten im Alltag positiv vorgelebt und nicht nur von den Mitarbeitern eingefordert werden. Dafür wollen wir uns als Personalräte der GdP einsetzen.

Alfons Meyer, PP Trier

DP: In Hermeskeil läuft das landesweit beachtete Modell zur Arbeitszeitflexibilisierung im Schichtdienst. Wie steht der Gesamtpersonalrat zu diesem Probelauf?

Alfons Meyer: Wir begleiten den Modellversuch sehr aufmerksam. Vorweg aber unsere klare Position: Wir stimmen nur dann neuen Arbeitszeitmodellen zu, wenn sie von der Mehrheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter getragen werden. Gegen ihren Willen darf es nicht gehen. Und die Arbeitszeitflexibilisierung darf nicht zum Personaleinsparmodell werden. Das ist meine und auch die prinzipiellen Einstellung aller Kandidaten auf unserer GdP-Liste.

DP: Zum Personal. Was macht am meisten Sorgen?

Alfons Meyer: Die Altersstruktur. Da brauchen wir eine Umorientierung in der Personalpolitik. Erst Ansätze sind jetzt mit der Zuständigkeit des PP als Einstellungsbehörde da. Aber es geht auch um

den Personaleinsatz. Wir treten dafür ein, Polizisten nur ihrer Ausbildung entsprechend einzusetzen. Soweit ein Umsetzung notwendig ist, wollen wir für sozialverträgliche Lösungen eintreten. Aber es muss auch zusätzliches Tarifpersonal eingestellt werden. Ebenso sind neue Wege für die Qualifizierung der Tarifbeschäftigten zu gehen, damit sie höher dotierte Funktionen erreichen können. Diesen Weg haben wir bereits mit einigen Initiativen aufgezeigt. Es gilt nun, konsequent an der Verwirklichung weiter zu arbeiten. Die Sonderprogramme mit neuen Angestelltenstellen sind gut. Wir setzen uns aber ebenso für die Verbesserung des Berufsbildes und der Berufsaussichten unserer Tarifbeschäftigten ein. Sorgen machen uns die laufenden Rationalisierungsbestrebungen beispielsweise im Reinigungsdienst. Wir fordern den Erhalt der Eigenreinigung nicht nur im Haupthaus, sondern auch in den übrigen Dienststellen. Ebenso kämpfen wir um den Erhalt der Ar-



Alfons Meyer

beitsplätze in der Kfz-Werkstatt und den Erhalt der Kleiderkammer.

DP: Welche Schwerpunkte für den Bereich der Kriminalpolizei siehst du?

Alfons Meyer: Wir kritisieren seit langem, dass die Zuweisung von neuen Aufgaben nicht mit der ent-

sprechenden Personalzuweisung einher geht. Die Datenlage nach Perzumeke reicht uns nicht aus. Wir fordern eine erneute Prüfung der Zahlen.

DP: Was ist dein Motto für die Personalratsarbeit?

Alfons Meyer: Wir verstehen uns im Personalrat als Interessenvertreter und Serviceleister. Wir stehen mit Rat und Tat zur Seite. Darauf können alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim PP Trier vertrauen. Dabei kommt uns zugute, dass wir als faire Gesprächspartner wegen unserer in der Vergangenheit erworbenen Sachkompetenz eine gute Reputation genießen, die wir unabhängig von Partei- und Gewerkschaftszugehörigkeiten zu nutzen wissen.

PERSONALRATSWAHL 12. - 16. MÄRZ 2001

Karl Kauf, PP Westpfalz



Karl Kauf

DP: Personalstärke und –struktur sind wohl auch in der Westpfalz die Themen Nr. 1?

Karl Kauf: Genau. Wir haben heute im Wechselschichtdienst bei den Polizeiinspektionen einen Altersschnitt von über 43 Jahren.

Mittlerweile können schon mehr als 80 Kollegen aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr im Wechselschichtdienst eingesetzt werden. Die Probleme sind auch in Mainz bekannt. Wir brauchen jetzt Konzepte und Lösungen und nicht erst in

20 Jahren. Wir benötigen zusätzliches und jüngerer Personal. Für die im Schichtdienst eingesetzten Polizistinnen und Polizisten soll es endlich zuzahlungsfreie Vorsorgekuren geben.

DP: Wirkt sich die Personalmisere auf andere Bereiche aus?

Karl Kauf: Angeblich soll bei uns die Kriminalpolizei personell überbesetzt sein. Ich kann das nicht nachvollziehen. Deshalb ist es gut, dass eine AG diese Dinge in den nächsten Wochen im Detail prüft. Es hilft uns in einigen Bereichen, dass zusätzliche Angestellte eingestellt werden können. Wir wollen eine bessere Fortbildung und Bezahlung für die Tarifbeschäftigten erreichen.

DP: Die Strukturprobleme spielen sicher auch bei den Beförderungen eine Rolle?

Karl Kauf: Früher hatten wir das Problem der alten POM. Heute sind es die Probleme der alten Haupt-

meister und Kommissare. 10% Stellen für den Erweiterten Bewährungsaufstieg, 50 % für den Bewährungsaufstieg 1996 und Null für den Aufstiegsjahrgang 1998 entsprechen nicht den Planungen und den Erwartungen der Kollegen. Wir haben sehr viele Kommissare, die die Zulage nicht mehr erhalten haben und seit Jahren auf eine Beförderung in die A 10 warten, deshalb kämpfen wir dafür, dass weit mehr als die bis jetzt vom Innenminister vorgesehen Beförderungsstellen in die Westpfalz kommen. Dazu brauchen wir eine starke GdP. Auch in unseren Personalräten beim PP Westpfalz.

Helmut Knerr, Bereitschaftspolizei

DP: Die Bereitschaftspolizei kann nach der Reform ihrer Organisation wesentlich effektiver die Einsatzanforderungen erfüllen und die Polizeipräsidien unterstützen. Jetzt gibt es aber Probleme auf anderen Feldern?

Helmut Knerr: Das ist richtig. Die Organisation stimmt, aber der Bereitschaftspolizei geht das Personal aus. Die Einsatzzüge sind teilweise nur zu 70 Prozent besetzt, aber bei den Einsatzanforderungen steht kein Minus, sondern Plus. So bindet zum Beispiel der Objektschutz in Koblenz praktisch die ganze Hundertschaft. Die gleiche Zahl an Einsatzkräften rechnet sich bei den anderen Hundertschaften übers Jahr hin für Abschiebungen. Dazu kommen die vielen anderen Einsätze. Entsprechend kurz kommt die Unterstützung der Präsidien im Rotationsverfahren und bei taktischen Maßnahmen und unsere Fortbildung für die Verwendung in den geschlossenen Einheiten.

DP: Wie sieht es mit der Arbeits-

verdichtung aus? Welche Folgen hat das für eure Leute bei der Bereitschaftspolizei?

Helmut Knerr: Ein Großteil der Kolleginnen und Kollegen wird über Monate mit einer völlig unregelmäßigen Dienstplanung konfrontiert. Freie Wochenenden kann man an einer Hand abzählen. Familie und Freizeitaktivität mit Freunden kommen viel zu kurz.

Die interne Fortbildung sowie das Einsatztraining sind praktisch auf Null gestellt. So geht das nicht weiter. GdP und Personalrat fordern: Die Einsatzbelastung muss runter geschraubt werden, wir brauchen weiteres Personal und das muss dann auch bleiben.

DP: Sorgen gibt es auch bei den Finanzen?

Helmut Knerr: Der Bund will die Gelder für die Sachausstattung kürzen. Wir befürchten Einsparungen bei Einsatzmitteln und der Schutzausstattung. Dagegen werden wir uns wehren.

DP: Wird auch die Freie Heil-

fürsorge in Frage gestellt?

Helmut Knerr: Ich warne davon. Die bisherigen Prüfungen zeigen, dass die Freie Heilfürsorge für



Helmut Knerr

die Bereitschaftspolizei sachlich notwendig und wirtschaftlich ist. Das System hat sich bewährt. Wer daran zweifelt, den werden wir gerne vom Gegenteil überzeugen. Und wer Kosten sparen will, sollte nicht

die Freie Heilfürsorge abschaffen, sondern sie auf die ganze Polizei ausweiten. Das ist ein Schwerpunkt des GdP-Aktionsprogrammes.

DP: Da gibt es einiges zu tun in Zukunft. Ist der Personalrat darauf vorbereitet?

Helmut Knerr: Die GdP stellt ein gutes Team zur Wahl. Erfahrene Kolleginnen und Kollegen sind Garant für eine kompetente Interessenvertretung. Wer bei den Personalratswahlen die GdP wählt, liegt mit seiner Entscheidung goldrichtig.

Starke GdP-Teams

Im **Allgemeinen Personalrat bei der Direktion der Bereitschaftspolizei** steht Dieter Kronauer an der Spitze der GdP-Liste. Der Kfz-Mechaniker aus Mainz ist Vorsitzender des Gremiums und kandidiert auch wieder für den Sitz der Arbeiterinnen und Arbeiter im HPRP. In der Bereitschaftspolizei ist er zusammen mit seinen Kolleginnen und Kollegen im Personalrat zuständig für die Vertretung der Verwaltungsbeamten,



Dieter Kronauer

Angestellten und Arbeiter. Keine leichte Aufgabe, denn in den Küchen, Reinigungsdiensten, Werkstätten und übrigen Arbeitsbereichen geht es zunehmend um die Sicherung der Arbeitsplätze.

Bei der **ZPT** und dem **Polizei-Orchester** wird voraussichtlich die Auswahl der Personalratsmitglieder im direkten Verfahren der Persönlichkeitswahl den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern überlassen bleiben. Die GdP macht in beiden Dienststellen ein Personalangebot mit kompetenten Kandidatinnen und Kandidaten.

SPD, CDU und FDP wollen die Polizei dauerhaft personell stärken und die Ausbildung für die Beamtinnen und Beamten des mittleren Polizeidienstes reformieren. So lautet die erste Kernaussage zu den GdP-Prüfsteinen zu Landtagswahl 2001. Aber Wie immer steckt der Teufel im Detail.

Es hat gute Tradition, dass die GdP vor den Landtagswahlen den im Landtag vertretenen Parteien Gelegenheit gibt, zu den wichtigen Themen der öffentlichen Sicherheit und Entwicklung der Polizei Stellung zu nehmen. Die GdP-Wahlprüfsteine mit den Antworten der Fraktionen werden wir vollständig in einer Broschüre zusammen fassen und Anfang März in den Dienststellen verteilen, damit sich alle Kolleginnen und Kollegen persönlich ein Bild machen können, wie es SPD, CDU, FDP und Bündnis 90/Die Grünen mit der Sicherheitslage und der Polizei halten.

Vorab in geraffter Form erste Infos zu den Themen Personal und Ausbildung:

Personalstärke

GdP: Bis zum Sommer müssen die Dienstschichten deutlich verstärkt werden. Schluss mit dem Personalabbau. Zurück zur Ist-Stärke von 9.500 Polizistinnen und Polizisten und mindestens 380 Einstellungen pro Jahr.

SPD: Ist-Stärke von 9.024 Polizistinnen und Polizisten soll bis 2010 gehalten werden. Deshalb 300 Einstellungen pro Jahr von 2003 – 2007.

CDU: Keine Angaben zur Personalstärke. Einstellungsquote pro Jahr soll 400 betragen. Keine Planungsangaben für den Zeitraum

der Einstellungen.

FDP: Ziel sind 10.000 Polizisten, aber geplante Einstellungsquote von 300 pro Jahr macht diese Stärke zur Vision nach 2020.

Bündnis 90/Die Grünen:

Personalstruktur

GdP: Abschluss der zweigeteilten Laufbahn binnen 8 – 10 Jahren. Sachbearbeiterlehrgang als Alternative zum Studium. Ausweitung des Bewährungsaufstieges. Verbesserung der Beförderungsstruktur und verbindliche Beförderungsplanung.

SPD: Zweigeteilte Laufbahn soll binnen 10 Jahren abgeschlossen sein. Neue Beförderungskonzeption ab 2002 angekündigt, aber keine Details zu Beförderungsverläufen

CDU: Keine konkrete Aussage zum Abschluss der zweigeteilten Laufbahn bzw. zur Beförderungsplanung. Ein zweiter Beförderungstermin im Dezember wird angekündigt. Nachschlag für A 8 und A 11 bei Beförderungen 2001 wird gefordert.

FDP: Abschluss der zweigeteilten Laufbahn in angemessener Zeit. Keine konkrete Aussage zu einer Beförderungsplanung, eher leistungsbezogene Anreize einführen

Bündnis 90/Die Grünen:

Ausbildungsreform

GdP: Garantie des FH-Studiums als Regelausbildung aller Berufsanfänger. Einführung des etwa einjährigen Sachbearbeiterlehrganges für den mittleren Polizeidienst als Alternative zum Studium.

SPD: Alle Berufsanfänger machen FH-Studium. Sachbearbeiterlehrgang wird eingeführt. Er soll im Niveau dem Bildungsabschluss der FH entsprechen.

CDU: Keine Garantieerklärung für das FH-Studium der Berufsanfänger.

Keine Zustimmung zum Sachbearbeiterlehrgang, sondern Kürzung des Theorieteils der FH auf ein Jahr.

FDP: Alle Berufsanfänger machen FH-Studium. E-learning soll Lernfortschritt verstärken und Abschluss beschleunigen.

Bündnis 90/Die Grünen:

Tarifbeschäftigte

GdP: Stopp dem Personalabbau. Arbeitsplätze sichern. Zusätzliche Tarifbeschäftigte einstellen. Berufschancen und Bezahlung der Tarifbeschäftigten durch Veränderung der Aufgabenfelder, Fortbildung und Personalförderung verbessern.

SPD: Einstellung von 105 zusätzlichen Angestellten bis 2003. Neue Aufgabenfelder können bessere berufliche Perspektiven ergeben. Förderung und Fortbildung sind für eine effiziente Personalverwendung sinnvoll

CDU: Zusätzliche Tarifbeschäftigte sollen eingestellt werden. Stärkerer Einsatz von Tarifbeschäftigten insbesondere in der Info- und Kommunikationstechnik. Systematische Personalentwicklung soll auch Konzepte der Aus- und Fortbildung beinhalten.

FDP: Verwaltungsarbeiten an Tarifbeschäftigte übertragen und die Polizisten entlasten. Sicherungsdienste und die Wartung von Polizeiautos an Privatfirmen übertragen. Verstärkung des Leistungsprinzips durch funktions- und leistungsbezogene Zulagensysteme.

Bündnis 90/Die Grünen:

RUHESTANDSVERSETZUNGEN

Clauer, Hans, PD Pirmasens, März 01

Klaus Sema, PD Pirmasens, März 01

Klaus Stubenrauch, PP/PD Mainz, März 01

Guido Dahm, Wapo, Juli 00

Arno Ullmann, Vorderpfalz, Aug.00

Rüdiger Winter, Bepo Mainz, Jan.01

Günter Kuhn, Ww/Rhein-Lahn, Dez.00

STERBEFÄLLE

Hermann **Bär**, PD NW/Altenkirchen, 80 Jahre

Johann **Glaab**, PD Worms, 81 Jahre

Ludwig **Kramer**, PD Mayen, 85 Jahre

Theo **Seil**, Ww/Rhein-Lahn, 56 Jahre

Wir werden ihnen ein ehrendes Andenken bewahren