



PP ELT, IGAP, Heilfürsorge, Wechselschichtdienst: Die GdP arbeitet an Positionen



Im Marien-Bildungszentrum in Vallendar rauchten die Köpfe der versammelten GdP-Funktionäre des Landes. Kein wichtiges und aktuelles Thema blieb außen vor und eine große Mitgliederorganisation tut gut daran, gründlich zu diskutieren, bevor Positionen bezogen werden, die alle berechtigten Ziele und Interessen berücksichtigen. Zum Thema „PP ELT“ hatte die GdP Inspekteur **Jürgen Schmitt** (im Foto am Rednerpult) eingeladen, der den Stand des Projektes darstellte und für zahlreiche Nachfragen zur Verfügung stand. Fast nebenbei war die Vorbereitung auf die Personalratswahlen 2017 ein Thema und der stellvertretende Landeskassierer **Werner Hilmer** erhielt für eine solide Haushaltsplanung und den Abschluss 2015 die „Absolution“.

Foto: Bernd Becker

In dieser Ausgabe:

„Wir erleben eine Zeit der Weichenstellungen“, stellt **Ernst Scharbach** im Interview auf Seite 2 fest. Das spiegelt sich in dieser zwölfseitigen DP-Ausgabe mit diesem Inhalt:

Personalratsarbeit so wichtig wie nie –
Interview mit Ernst Scharbach und Sabrina Kunz – S. 2/3

Einsparungen durch Heilfürsorge –
Interview mit MdL Wolfgang Schwarz – S. 4/5

Gesünder im Wechselschichtdienst? –
Interview mit Dr. Christine Watrinet – S. 5

Attraktivität der Kriminalpolizei –
Interview mit Katrin Luckenbach – S. 6/7

Gesundheit im WSD –
Es rumort im Land – S. 7

Gespräch mit der Landtagsfraktion der Grünen – S. 8

Verbot der Hells Angels – S. 8

Zukunftsschmiede der GdP – S. 9

Aus dem Hauptpersonalrat – S. 10

Viele Fragen zum „PP ELT“ –
Ernst Scharbach vor Ort – S. 10

Leserbrief zu Gedenken an der Somme – S. 12

Personalien – S. 12



Heute so wichtig wie noch nie

Ernst Scharbach und Sabrina Kunz vom Vorstand des Hauptpersonalrates im Gespräch mit DP

GdP-Landeschef Ernst Scharbach und GdP-Landesvize Sabrina Kunz – beide für die GdP im Hauptpersonalrat und Vorstandsmitglieder – äußern sich zu den aktuellen Herausforderungen und Entwicklungen im Land, die Auswirkungen auf die Polizeiarbeit und die Bedeutung der Personalratsarbeit in diesem Zusammenhang.

DP: Ihr seid beide im Vorstand des Hauptpersonalrates Polizei beim Innenministerium. Was ist Eure Arbeit?

Scharbach: Alle sozialen und organisatorischen Regelungen, die für das Personal relevant und von landesweiter Bedeutung sind, durchlaufen den Hauptpersonalrat – entweder als Mitbestimmungsangelegenheit oder zur Erörterung und Beteiligung. Das ist gewissermaßen das Kerngeschäft. Eine



Ernst Scharbach ist ein alter Hase im Personalratsgeschäft, Sabrina Kunz seit 2014 Vorstandsmitglied ohne Freistellung im HPRP.

Fotos: GdP

weitere wesentliche Aufgabe ist die sog. „Wächterfunktion“. Das bedeutet, dass der Personalrat darüber wacht, dass die Arbeitnehmerrechte und Schutzvorschriften, die in Gesetzen, Tarifverträgen, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsvorschriften geregelt sind, auch eingehalten werden. Natürlich kommen bei uns auch Anregungen und Beschwerden aus den Reihen der Mitarbeiterschaft an. Dann gilt es, zu unterstützen, für Abhilfe zu sorgen oder auch zu erklären. Vielfach wird dann natürlich der zuständige Gesamt- oder der Örtliche Personalrat eingebunden. Gesprächspartner des Hauptpersonalrates ist unmittelbar der Minister. Wir arbeiten im täglichen Geschäft jedoch sehr eng und vertrauensvoll mit dem Leiter der Polizeiabteilung und den Leiterinnen und Leitern der Referate und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusammen.

Kunz: Es ist uns auch wichtig, an den Personalversammlungen im Land teilzunehmen und dort den Kolleginnen und Kollegen zu den aktuellen Entwicklungen und Herausforderungen Rede und Antwort zu stehen. Im Dialog vor Ort sind wir in der Lage zu erkennen, welche Nöte, Sorgen und Ängste die durch den Per-

sonalrat zu vertretenden Kolleginnen und Kollegen haben. Polizistinnen und Polizisten, Verwaltungsbeamtinnen und -beamte, Tarifbeschäftigte der unterschiedlichsten Sparten und in den unterschiedlichsten Regionen haben den Anspruch darauf, im Hauptpersonalrat vertreten zu sein und gehört zu werden. Hierbei sind wir für alle da, nicht nur für GdP-Mitglieder.

DP: Was sind aus Eurer Sicht die aktuellen Herausforderungen und Entwicklungen und was hat das mit Personalratsarbeit zu tun?

Scharbach: Terror, Zuwanderung, Internationalisierung und Digitalisierung auf der einen Seite,

demografische Struktur des Personalkörpers, Personalstärke, technische Ausstattung auf der anderen sind für die Polizei eine Riesenherausforderung. Spezialeinheiten, aktive und passive Bewaffnung, Polizeipräsidium Einsatz, Nachwuchs für die Kriminalpolizei, Verkehrssicherheitsarbeit, Heilfürsorge, Arbeitszeit des Wechselschichtdienstes, Gesunderhaltung im Polizeidienst und vieles mehr. Wir befinden uns in einer Zeit der Weichenstellungen für die rheinland-pfälzische Polizei. Die Grenzen zwischen Personalrats- und Ge-

Ernst Scharbach:

„Wir befinden uns in einer Zeit der Weichenstellungen.“

Sabrina Kunz:

„Wir brauchen einen Investitionschub beim Thema Technik.“

 DEUTSCHE POLIZEI
Ausgabe: Landesbezirk Rheinland-Pfalz

Geschäftsstelle:
Nikolaus-Kopernikus-Straße 15
55129 Mainz
Telefon (0 61 31) 96 00 90
Telefax (0 61 31) 9 60 09 99
Internet: www.gdp-rp.de
E-Mail: gdp-rheinland-pfalz@gdp.de

Redaktion:
Bernd Becker (v.i.S.d.P.)
Gewerkschaft der Polizei
Nikolaus-Kopernikus-Str. 15
55129 Mainz
Telefon (0 61 31) 96 00 90
Telefax (0 61 31) 9 60 09 99
E-Mail: bernd.becker@gdp-rp.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. 38
vom 1. Januar 2016
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 0170-6470



PERSONALRATSARBEIT

werkschaftsarbeit werden fließend, wenn es darum geht, für das eine zu werben und das andere abzuwehren, beispielsweise den Vorschlag, bundesweit eine Billighilfspolizei einzuführen oder den Einsatz der Bundeswehr für Polizeiaufgaben zu etablieren.

In der Konkurrenz der vielfältigen Aufgaben des Landes sorgen wir mit dafür, dass die Innere Sicherheit den wichtigen Platz

hat, der ihr zusteht. Bei der Frage der Einstellungen und des BA-Studiums haben wir kleine und größere Erfolge erzielt. Unser Sorgenkind ist im Moment die Technik. Einsatzleitsystem und Smart-FuStW. sind nur zwei Themen, bei denen es klemmt. Schuldenbremse darf nicht über Sicherheit gehen.

Kunz: Da kann ich nur beipflichten. Wir brauchen einen Investitionsschub beim Thema Technik. Aber einiges haben wir auch schon erreicht, wenn auch manchmal in kleinen Schritten. Zum ersten Mal kümmert sich unser Arbeitgeber unter der Überschrift Gesundheitsmanagement erkennbar um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und fängt mit dem schwierigsten Bereich an: der Arbeitszeit im Wechselschichtdienst. Distanz-Elektro-Impuls-Geräte werden im Einzeldienst erprobt, die Bodycam erweist sich zunehmend auch als gutes Instrument der Eigensicherung. Zusätzliche SK-4-Schutzwesten und Helme sollen beschafft werden. Die MP 5 soll in Sachen Visiereinrichtung und Munition nachgerüstet werden.

DP: Alles schön und gut, aber die Belastungen haben am Ende immer EINE Ursache: Personal?

Scharbach: Die 500 Einstellungen pro Jahr sind gleichzeitig ein Erfolg beharrlicher Arbeit wie ein Indiz dafür, dass nicht früh genug kontinuierlich mehr eingestellt wurde. Man stelle sich nur einmal vor, der von uns initiierte „Runde Tisch Polizei“ wäre nicht zustande gekommen und es wäre bei den 300 Einstellungen p. a. aus dem 2011er-Koalitionsvertrag geblieben. Eine Katastrophe.

Unser Ziel sind nach wie vor 10 000 Vollzeitäquivalente (VZÄ).

Kunz: Wenn alle das Ziel, den Polizeidienst in und außerhalb des Wechselschichtdienstes gesundheitsschonender zu organisieren, ernst nehmen, brauchen wir mehr Personal, wir sollten aber auch offen für Veränderungen sein, die dieses

Ziel unterstützen. Beispiel: Die Arbeitswissenschaft sagt, dass Wechselschichtdienst durchaus gesund überlebt werden kann, wenn es die entsprechenden – nah an der Belastung liegenden – Erholungsphasen gibt und wenn er regelmäßig ist. Daraus leiten wir zwei Ziele ab: Arbeits-

zeitverkürzung und Entlastung des Wechselschichtdienstes bei der Abarbeitung des Einsatzgeschehens. Ziele, für die es sich zu arbeiten

lohnt. Klar ist aber auch: Wechselschichtdienst ist immer ungesund!

Von dem Projekt „Gesünder arbeiten in der Polizei“ darf kein Bereich ausgenommen werden. Aufgabe und Personalstärke müssen überall in Einklang gebracht werden, das gilt für die Kriminalpolizei genauso wie für das künftige Einsatzpräsidium.

DP: Eine Botschaft zum Schluss?

Kunz: Personalräte sind aus meiner Sicht wichtiger denn je. Die Landespolitik und auch die Dienststellenleitungen brauchen einen kritischen Partner an ihrer Seite, der auch einmal den Finger in die Wunde legt und keine gute Miene zum bösen Spiel der Schuldenbremse aufsetzt.

Personalräte sind nur so stark, wie die Bereitschaft der Belegschaft sie zu stützen. Das müssen alle Kolleginnen und Kollegen wissen. Der Organisationsgrad einer Gewerkschaft und ihr Abschneiden bei Wahlen werden auch in der Politik genau beobachtet. Hier entscheidet sich die Frage: „Mit WEM kann man WAS machen? Wer hat Beschwerdemacht, wer schluckt nicht alles?“

Aber das ist es nicht allein: Personalräte und die sie stützende Gewerkschaft sind dann gut, wenn sie eigene innovative Konzepte haben, und zwar solche, die ausgewogen alle berechtigten Interessen berücksichtigen, die es in einer vielfältigen Organisation wie der Polizei gibt.

Scharbach: Dem habe ich nur eines hinzuzufügen: Die durch die GdP unterstützten Personalräte und die GdP selber verfolgen genau die Ansätze, die Sabrina gerade beschrieben hat.

Keine Ablehnung ohne guten Grund, keine Besserwisserei ohne fundierte Argumente, keine Forderung ohne reflektierte eigene Vorstellungen.

Ich mache das schon ziemlich lang und habe den Eindruck, dass Personalratsarbeit noch nie so wichtig war wie heute.

DP: Vielen Dank und alles Gute.

Ernst Scharbach zur Personalstärke:

„Unser Ziel sind nach wie vor 10 000 Vollzeitäquivalente“.

Hauptpersonalrat Polizei beim Mdl

Der Hauptpersonalrat Polizei beim Ministerium des Innern und für Sport wird beteiligt und bestimmt mit bei allen relevanten Angelegenheiten von landesweiter Bedeutung.

Gleichzeitig ist er Stufenvertretung für die Örtlichen und Gesamtpersonalräte. Das heißt, dass Angelegenheiten, die in den Behörden und Einrichtungen strittig sind, als Einigungsverfahren beim Mdl und beim Hauptpersonalrat anfallen.

Das 16-köpfige Gremium hat einen fünfköpfigen Vorstand gebildet, der vier Freistellungen in Anspruch nimmt.

Der Vorstand:

Ernst Scharbach (Als Vorsitzender für alles zuständig und erster An-

sprechpartner für Innenminister und Abteilungsleiter), Telefon: 0 61 31/16-33 65

Margarethe Relet (Stellvertretende Vorsitzende und Tariffachfrau), Telefon: 0 61 31/16-33 78

Heinz Werner Gabler (Stellvertretender Vorsitzender mit den Schwerpunkten Personal, Versetzungen, Beförderungen, Beamtenrecht, Haushalt), Telefon: 0 61 31/16-33 79

Bernd Becker (Vorstandsmitglied mit den Schwerpunkten Kriminalpolizei, Organisation, Gesundheit), Telefon: 0 61 31/16-33 80

Sabrina Kunz (Vorstandsmitglied ohne Freistellung mit den Schwerpunkten Aus- und Fortbildung, Nachwuchsgewinnung, Innere Führung), arbeitet als Dozentin an der HdP.

Die Arbeit des HPRP wird unterstützt und organisiert durch **Gabi Schramm**, Telefon: 0 61 31/16-33 81



Einsparungen liegen auf der Hand

DP-Redakteur Bernd Becker sprach mit dem Landtagsabgeordneten Wolfgang Schwarz (SPD) über die Einführung der Freien Heilfürsorge und die Erwartung, dass bald eine Entscheidung fällt

DP: Kollege Schwarz, Du verfolgst als Mitglied des Landtages seit Jahren das Thema Freie Heilfürsorge (FHF) für die Polizei Rheinland-Pfalz. Seit mindestens drei Jahren ist immer wieder die Botschaft: Wir prüfen die Einführung. So langsam nimmt uns das niemand mehr ab.

Schwarz: Es ist aber so. Die Entscheidung FHF ja oder nein, ist enorm wichtig – das muss ich sicher nicht extra betonen – und Eckpunkte sowie aufgeworfene Fragen müssen deshalb bis ins Detail geklärt sein. Aktuell sind wir dabei auf einem guten Wege.

DP: Warum dauert das so lange?

Schwarz: Nun, in Zeiten knapper Kassen und der Schuldenbremse will auch ich, als einer, der sich für die Einführung der FHF nachhaltig einsetzt, genau wissen, worauf wir uns – damit meine ich das Land, aber auch die Kolleginnen und Kollegen – einlassen. Es muss hinterher besser und nicht teurer sein. Das muss genau geprüft werden.

DP: War dazu nicht genug Zeit?

Schwarz: Zwischenzeitlich hatten wir eine Landtagswahl und im politischen Raum sind sich ja nicht alle einig. Die Opposition schürt immer wieder die Skepsis, die ja durchaus auch im Kollegenkreis vorhanden ist. Deshalb will auch ich, dass wir auf Nummer sicher gehen. Die Eckpunkte müssen klar definiert und geprüft sein.

DP: Für die Skeptiker müsste das neue System ja eine Wahlmöglichkeit vorsehen. Oder ist das nicht geplant?

Schwarz: Doch, das gehört zu den Eckpunkten einer FHF, wie wir sie uns in der SPD-Fraktion vorstellen. Hamburg hat 2014 die HF wieder eingeführt. In Niedersachsen wird dies zum 1. 1. 2017 ebenfalls gemacht. In Hamburg haben die Kolleginnen und Kollegen ein Optionsrecht von 18 Monaten und in Niedersachsen sollen es zwölf Monate sein.

DP: Es gibt schon Eckpunkte?

Schwarz: Natürlich prüfen wir nicht ins Blaue hinein, sondern haben Vorstellungen über die Ausgestaltung.

DP: Die da wären?

Schwarz: Da wäre zunächst ein einmaliges Optionsrecht für alle aktiven Kolleginnen und Kollegen. Zu den Eckpunkten gehören die freie Hausarztwahl und die Verwendung einer Gesundheitskarte. Wichtig ist auch ein

Leistungskatalog, orientiert an der Beihilfe, aber abgerechnet nach einheitlichem Bewertungsmaßstab (EBM). Um nur einige zu nennen. Die Perspektive muss klar sein: Wir reden über eine Art Betriebskrankenkasse, nicht etwa über die Ausdehnung des heute bei der Bereitschaftspolizei vorhandenen Systems, das hauptsächlich auf der kurativen Tätigkeit von Polizeiarzten beruht.

DP: In einem solchen System wäre also niemand verpflichtet, zum Polizeiarzt zu gehen?

Schwarz: Eine solche Verpflichtung ist allenfalls vorstellbar für die Studierenden an der Hochschule, was mit vie-

chem Bewertungsmaßstab (EBM) abgerechnet werden.

DP: „Freie Heilfürsorge“ ist die Überschrift. Ist auch „frei“ gemeint?

Schwarz: Zunächst geht es um die Prüfung der FHF. Es gibt aber die verschiedensten Modelle in anderen Bundesländern. Zwei Länder (Schleswig-Holstein und Niedersachsen) haben z. B. eine Selbstbeteiligung von 1,4 bzw. 1,6% des Grundgehalts. Eine der Fragen ist: Kommen wir ohne eine Selbstbeteiligung aus oder wäre dies, wenn es sich nicht rechnet, eine weitere Option? Deshalb ist eine gründliche Prüfung erforderlich.



Der Südpfälzer Wolfgang Schwarz (SPD) ist als direktgewählter Abgeordneter wieder in den Landtag eingezogen und verfolgt weiter das Ziel der Einführung der Freien Heilfürsorge für die gesamte Polizei. Bis zu seinem erstmaligen Einzug in den Landtag hat er in Neustadt als Kommissariatsleiter gearbeitet – mittlerweile ist er als Polizist im Ruhestand.

len Vorteilen für beide Seiten verbunden wäre. Den GdP-Vorschlag eines „Durchgangsarztes“ als Lotse bei Dienstunfällen oder schweren Erkrankungen halte ich für prüfenswert. Das ist aber eher ein Beratungs- und Hilfsangebot denn eine Einschränkung der Arztwahl. Ansonsten soll das funktionieren wie in Baden-Württemberg. Man geht mit seiner „Gesundheitskarte“ zum Hausarzt seiner Wahl. Die Rechnung geht direkt an die Abrechnungsstelle, z. B. das Landesamt für Finanzen.

DP: Wie beim gesetzlich Versicherten?

Schwarz: Ja, aber ohne Belastung des Kassenbudgets für den Hausarzt und nicht zwingend mit einem Leistungskatalog nach SGB V. Der Polizist bleibt für die Ärzteschaft ein attraktiver „Kunde“.

DP: Was heißt „nicht zwingend“?

Schwarz: Ein Leistungskatalog ist ja Gegenstand der Prüfungen. Wie ich schon sagte, dieser soll sich an der Beihilfe orientieren, aber nach einheitli-

DP: Gibt es Einsparpotenziale?

Schwarz: Natürlich in der Rechnungshöhe der Ärzte, die nicht mehr auf Privatkassenniveau (2,3-fach oder höher) abrechnen können, sondern nach EBM der Vertragsärzte abrechnen müssen. Hohe Einsparpotenziale gibt es auch bei der Medikamentenversorgung. Es sind verschiedene Verfahrensweisen vorstellbar, wie z. B. Dauermedikation über eine Versandapotheke und Akutfälle durch die Apotheke um die Ecke.

DP: Und die Vorteile der Versicherten?

Schwarz: Liegen darin, dass für die Polizistin oder den Polizisten keine private Krankenversicherung – abgesehen von einer Anwartschaft – erforderlich ist. Die Höhe der Beiträge einer PKV kennt Ihr und günstiger wird eine PKV zukünftig sicher nicht. Die Beihilfe ist im Gegensatz zur Heilfürsorge immer an die PKV gekoppelt. Kommt es zu Änderungen in der GOÄ, so kann

Fortsetzung auf Seite 5



GESÜNDERES ARBEITEN IM WECHSELSCHICHTDIENST

Interessen zusammenbringen

DP-Redakteurin Steffi Loth sprach mit Dr. Christine Watrinet, Inhaberin der Beratung ars serendi, die das Pilotprojekt zur Arbeitszeit im Wechselschichtdienst wissenschaftlich begleitet.

DP: Frau Dr. Watrinet, wie sind Sie zur Polizei Rheinland-Pfalz gekommen?

Watrinet: Es war eigentlich umgekehrt: Eine meiner Mitarbeiterinnen hat einen Vortrag auf einer Messe in Stuttgart gehalten und ich bekam dann von Herrn Süs, als Leiter des Projekts, einen Anruf.

DP: Welche Branchen beraten Sie, haben Sie schon Bereiche aus dem öffentlichen Dienst beraten?

Watrinet: Wir beraten nahezu alle Branchen. Der Schwerpunkt liegt sicherlich auf Unternehmen aus der Industrie, insbesondere der Chemie. Aber auch Krankenkassen genauso wie Pflegeeinrichtungen, die Bundesagentur für Arbeit und seit Kurzem ein öffentlicher Radiosender zählen zu unseren Kunden. Die Polizei war für uns bislang neu.

DP: Wie ist gerade der Stand des Projekts?

Watrinet: Wir haben eine gute Ausgangslage, die Bestandsaufnahme verlief sehr gut. Der Pilot steht nun bevor. Jetzt müssen wir in den Dienststellen Überzeugungsarbeit leisten. Die eigene

Gesundheit steht bei den Beschäftigten, gleich welcher Branche, nicht hoch im Kurs. Schichtdienst ist nie gesund, es geht darum, die Belastungen, die aus dem Schichtdienst resultieren, so gut es geht zu reduzieren. Dies müssen auch die Beschäftigten erst verstehen lernen.

DP: Würden Sie von sich behaupten, die Polizei oder die Polizisten/-innen zu verstehen?

Watrinet: Ja, das maße ich mir an. Jede Organisation hat ihre eigene Kultur, in die es sich von außen reinzufühlen gilt. Das ist bei der Polizei nicht anders, als in anderen Branchen. Was in diesem Projekt sicherlich eine besondere Herausforderung ist, sind die kulturellen Unterschiede zwischen den einzelnen PPen und sogar PLen. Häufig sind Organisationsbereiche, die eher durch jüngere Altersgruppen geprägt sind, Veränderungen gegenüber offener. Ich bin gespannt, ob das bei Ihnen auch so ist.

DP: Was wird im Projekt schwierig umzusetzen sein aus Ihrer Sicht?

Watrinet: Nun, im Zentrum der Überlegungen muss stehen, wie sich die verschiedenen Anliegen vereinbaren lassen. Wir müssen Rechtskonformität herstellen, den dienstlichen Anforderungen gerecht werden und die persönlichen Interessen berücksichtigen. Wenn wir dies annähernd hinbekommen, sind wir erfolgreich.

Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden wird es schwierig, die für die soziale Gesundheit wichtigen freien Wochenenden zu ermöglichen, wenn 12-Stunden-Dienste nur sonntags möglich sind.

Hier müssen wir im Piloten sorgfältig prüfen, ob und welche Alternativen ausreichend Entlastung bieten.

Meiner Auffassung nach ist eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei 40-Stunden-Wochen nur möglich, wenn eine gewisse Arbeitszeitmassierung möglich ist. Dazu gehören Schichten mit einer Länge zwischen acht und zwölf Stunden, eine sorgfältige Analyse der Tätigkeiten vorausgesetzt.

DP: Was müssen wir auf dem Weg noch betrachten?

Watrinet: Wir müssen im Auge behalten, was es derzeit schon für Lösungen gibt, in einsatzstarken Zeiten Belastungen zu reduzieren, beispielsweise durch Ergänzungsdienste. Die Umsetzung der EU-Arbeitszeitrichtlinie darf



Dr. Christine Watrinet ist 50 Jahre alt und wohnt im Raum Stuttgart. Sie hat Wirtschaftswissenschaften studiert und 2007 an der Universität Karlsruhe – Arbeitsgruppe Arbeitswissenschaften – bei Prof. Knauth promoviert. Foto: privat

nicht heißen, einfach alles neu zu erfinden!

DP: Was fällt Ihnen positiv im Projekt auf?

Watrinet: Die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften ist gut. Sie spielen eine starke Rolle, bringen sich kritisch und konstruktiv ein. Das erlebe ich nicht immer so. Auch deshalb konnte der gute Kompromiss mit dem Piloten gefunden werden. Immerhin zwei der Piloten können mit einer 37,5-Stunden Woche gestaltet werden.

DP: Wann würden Sie das Projekt als erfolgreich abgeschlossen bewerten?

Watrinet: Wenn der überwiegende Teil der Beamtinnen und Beamten zufrieden sind und ihre Dienstverrichtung und die privaten Bedürfnisse gut vereinbaren können.

DP: Eine Botschaft zum Schluss?

Watrinet: Es geht in dem Projekt um die Optimierung der Arbeitszeit im WSD der Polizei. Dabei ist wichtig anzuerkennen, dass dies kein einseitiges Arbeitgeberthema ist, sondern dass es an jeder einzelnen Polizistin und jedem Polizisten liegt, mitzugestalten und somit die Verantwortung für die eigene Gesundheit zu übernehmen. Das bedeutet, mitzumachen und in den Dienststellen kreativ zu werden! Benötigt werden attraktive WSD-Modelle!

DP: Herzlichen Dank für das Gespräch.

Fortsetzung Interview Wolfgang Schwarz:

sich dies in der PKV und in der Beihilfe auswirken, wie wir mit der Einführung der Kostendämpfungspauschale in der Beihilfe bereits gesehen haben. Die monatlichen Einsparungen für jede und jeden liegen auf der Hand.

DP: Butter bei die Fische. Wann fallen Entscheidungen?

Schwarz: Ich leite für meine Fraktion aktuell einen „runden Tisch“, bei dem ausschließlich Experten zur Heilfürsorge vertreten sind. Zum Ende des Jahres rechne ich mit einer Grundsatzentscheidung; auch im Hinblick auf die organisatorischen Veränderungen in der Polizei wäre das wichtig.

DP: Kollege Schwarz, vielen Dank für die Antworten und für Dein jahrelanges Engagement. Auf die Unterstützung durch die GdP kannst Du zählen.



Wer Nachwuchs gewinnen will, muss sich kümmern

DP-Redakteur Bernd Becker sprach mit der Kollegin Katrin Luckenbach, die sich in ihrem Leistungsnachweis mit der Frage befasst hat, ob es objektive Hemmnisse für einen Wechsel zur Kriminalpolizei gibt.

DP: Kollegin Luckenbach, im Rahmen Deiner Verwendung im Referat 343 des MdI hast Du Dich mit der Nachwuchsgewinnung für die Kriminalpolizei befasst. Wie kam es dazu?

KL: Herr Denne, der Leiter des Referates Verbrechensbekämpfung, und Herr Wilhelm als mein Ansprechpartner während der Praxisbewährung haben mich mit diesem Thema betraut. Die Thematik war nicht neu für mich, da ich mich im Rahmen meines Leistungsnachweises bereits damit beschäftigt hatte und mir auch aus eigener Erfahrung manche Probleme bekannt waren.

DP: Welche Probleme?

KL: Nun ja, es ist ja kein Geheimnis, dass die Bewerberzahlen für die Kripo nachgelassen haben. In dem Zusammenhang wurde oft davon gesprochen, dass es weitere Hemmnisse für einen Wechsel in die Kriminalpolizei gibt und die Kripo etwa beim Thema Beförderungen benachteiligt sei.

DP: Und, ist sie?

KL: Ich habe das im Rahmen meines Leistungsnachweises beim PP Mainz am Beispiel der Beförderung zur A 10 für den Zeitraum 2012 bis 2015 untersucht und keine strukturellen Benachteiligungen festgestellt. Dabei konnte ich aber nicht die einzelnen Beurteilungen untersuchen.

DP: Unterstützt Du in dem Kontext die GdP-Forderung nach einer Regelbeförderung nach A 10?

KL: Ganz eindeutig: Ja. Losgelöst von der finanziellen Realisierbarkeit bin ich persönlich auch für eine Regelbeförderung nach A 10 und A 11. Dabei sollte es für besonders leistungsstarke, aber auch schwache Kolleginnen und Kollegen Ausnahmemöglichkeiten geben.

DP: Ist die vermeintliche oder tatsächliche Benachteiligung bei Beförderungen der einzige Grund für den Bewerbermangel?

KL: Nein. Workshops, die ich im Rahmen meines Leistungsnachweises beim PP Mainz durchgeführt habe, haben viele verschiedene Ursachen aufgezeigt. Ein weiteres Hemmnis stellen



Katrin Luckenbach

Foto: privat

beispielsweise die finanziellen Nachteile dar, die mit einem Dienstzweigwechsel und dem damit verbundenen Tagdienst einhergehen. Es ist ganz objektiv so, dass das Einkommen wegen der fehlenden WSD-Zulage und geringerer DUZ-Zahlungen geschmälert wird. Das spielt für junge Menschen, die womöglich gerade eine Familie gründen und an ein Eigenheim denken, ganz sicher eine Rolle.

DP: Also geht es nur ums Geld?

KL: Nein, eindeutig nicht. Viele junge Kolleginnen und Kollegen wissen beispielsweise nicht, was sie bei der Kriminalpolizei wirklich erwartet; sie hatten im Studium nur einen kleinen Einblick, der sowohl Interesse geweckt haben kann, vielleicht aber auch eher abschreckend war.

DP: Und nun?

KL: Dagegen muss etwas unternommen werden. Wer Nachwuchs gewinnen will, muss sich kümmern. Ganz kleinteilig um jede einzelne Interessierte/jeden einzelnen Interessierten, aber auch als Behörde, Direktion oder Inspektion mit Informations- und Werbeveranstaltungen. Wie ein Workshop-Teilnehmer treffenderweise festgestellt hat, ist die beste Werbung eine Hospitation. Diese finden ihre Grenzen jedoch häufig in der personellen Situation der S-Dienststellen. Hier könnten

gegenseitige Hospitationen, die auch das gegenseitige Verständnis fördern würden, durchaus Abhilfe schaffen.

Es sind verschiedene Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung vorstellbar. Gute Beispiele gibt es auch schon. Nach meinen Informationen war die Kriminalinspektion Bad Kreuznach zum Beispiel sehr erfolgreich in ihren Bemühungen um Nachwuchs. Das kann vielleicht Vorbild für andere Dienststellen sein.

DP: Und der oberste Dienstherr – Du warst doch jetzt im MdI?

KL: Ich habe in meiner Zeit im MdI an einer Broschüre mitgewirkt, die für den Dienst in der Kriminalpolizei wirbt und insbesondere auch darüber informiert. An dieser Broschüre haben Kolleginnen und Kollegen aus allen Präsidien und des LKA mitgewirkt. Sie berichten aus der Praxis für die Praxis. Man findet die Broschüre im IntraPol, ein Kontingent wird gedruckt auch an alle BuE gehen.

Die Broschüre enthält viele Informationen, sie ist aber auch ein starkes Signal in die richtige Richtung. Nicht umsonst gibt es Grußworte von Minister Lewentz und dem HPRP-Vorsitzenden Ernst Scharbach.

DP: Noch etwas?

KL: Die Rahmenrichtlinie zum Dienstzweigwechsel erlaubt in vielen Bereichen Ausnahmen. Diese bedürfen jedoch im Einvernehmen mit dem HPR der Zustimmung des MdI. Man könnte sich die Rahmenrichtlinie

Katrin Luckenbach:

„Finanzielle Nachteile sind ein Hemmnis, aber es geht nicht nur ums Geld.“

noch einmal ansehen und beispielsweise die Hürden für andere Vorgehensweisen herabsetzen.

DP: Was zum Beispiel?

KL: Wir sollten Polizeikommissaranwärter/-innen mit besonderen Qualifikationen, beispielsweise im Bereich Informatik oder BWL, bereits bei der Einstellung in den Polizeiberuf für die Kriminalpolizei werben und während des Studiums aktiv begleiten, beispielsweise durch Praktika in den speziellen Bereichen wie K 14 oder K 15. Diesen Kolleginnen und Kollegen sollte die Möglichkeit eröffnet werden, unmittelbar nach Abschluss des Studiums zur Kriminalpolizei wechseln zu



INTERVIEW: ATTRAKTIVITÄT DER KRIMINALPOLIZEI

können. Das Verständnis für das Große und Ganze könnte man durch Hospitationen fördern.

DP: Und wie siehst Du die Möglichkeit, „Seiteneinsteiger“ einzustellen? Das hat es ja immer mal wieder gegeben.

KL: Jede Polizeibeamtin/jeder Polizeibeamte sollte meiner Meinung nach den BA-Studiengang Polizeidienst absolviert haben. Es gibt kontroverse Diskussionen über die sogenannte Y-Ausbildung oder einen zweigeteilten Studiengang (S und K), wie es beispielsweise in unserem Nachbarbundesland Hessen angeboten wird. Ich habe mir ehrlich gesagt noch keine abschließende Meinung gebildet. Beide Varianten bieten Vor- und Nachteile.

Das sollte näher untersucht werden. Der Erfahrungsaustausch mit anderen Ländern, beispielsweise Hessen, wäre sinnvoll.

DP: Vielen Dank für das Gespräch und für Deine Arbeit.

Kommentar

Die Befassung mit dem Thema hat bereits zu besseren Ergebnissen bei Ausschreibungs- und Stellenbesetzungsverfahren geführt; allerdings auch zu einigem Wildwuchs abseits der Rahmenrichtlinie.

Wir müssen aus einer etwas chaotischen Phase wieder zurück zu einem geordneten Verfahren kommen.

Dem Rat der Kollegin Luckenbach, sich etwas genauer mit dem Thema Nachwuchs für die Kriminalpolizei zu befassen, wird die GdP am 13. und 14. Oktober beim diesjährigen Workshop S & K nachkommen.

Für den Blick in andere Bundesländer sind Berichtersteller angefragt.

Aus Hessen erreicht uns die Nachricht, dass nach der getrennten Ausbildung etliche Kolleginnen und Kollegen mit K-Ausbildung in die Schutzpolizei wechseln wollen. Wie viele genau und warum, das wollen wir unter anderem herausfinden.

Im Seminar wird es auch um die Frage gehen, ob wir ganz oder teilweise aus Spezialisten, die auf Tarif- oder Verwaltungsbeamtenstellen eingestellt wurden, Polizistinnen und Polizisten machen sollten und wenn ja, wie.

Bernd Becker

DIE BROSCHÜRE KRIMINALPOLIZEI



Mit dieser 32-seitigen Broschüre informiert das MdI über die Arbeit in der Kriminalpolizei. Nachfolgend das Grußwort, das der GdP-Vorsitzende Ernst Scharbach als HPRP-Vorsitzender zur Broschüre beigesteuert hat.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

es gibt drei große Aufgabenbereiche der Polizei: die 24/7-Präsenz, die Einsatzbewältigung und die Bearbeitung von Ermittlungsverfahren.

Die Kriminalpolizei – mit ihrer Fähigkeit, Ausdauer und Gründlichkeit, besonders schwerwiegende und sozialschädliche Kriminali-

tät zu bekämpfen und sich immer wieder auf neue Phänomene auszurichten – ist in diesem Kontext ein außerordentlich wichtiger Teil der Polizei, gehört sozusagen zu unserem „Markenkern“.

Es freut mich daher sehr, dass das MdI in dieser Broschüre die Arbeit der Kriminalpolizei so anschaulich darstellt und zum Nachdenken anregt, ob eine Verwendung in der Kriminalpolizei möglicherweise genau das Richtige ist, um dem einen oder der Anderen für eine lange Lebensphase berufliche Zufriedenheit zu geben.

Nehmen Sie darüber hinaus die Informationsangebote Ihrer Behörde an, suchen Sie selbst das Gespräch mit erfahrenen Ermittlerinnen und Ermittlern, um fundiert entscheiden zu können, ob ein Wechsel in die Kriminalpolizei für Sie infrage kommt.

Auch die Personalräte stehen Ihnen hierbei als Ansprechpartner zur Verfügung

**Herzlichst
Ihr
Ernst Scharbach**

GESUNDHEITSPROJEKT WECHSELSCHICHTDIENST

Es rumort im Land

In der Folge der Informationsveranstaltungen der AG GAP in den Präsidien kommen bei der GdP und beim Hauptpersonalrat zahlreiche Beschwerden an. Eine Auswahl in Schlagworten:

- Wir sollen nur den Personalmangel kompensieren.
- Ohne 12-Stunden-Dienst an Samstagen ist ein weiteres Wochenende kaputt. Bei Einsätzen sollen wir aber überlange Arbeitszeiten akzeptieren.
- Acht Stunden Nachtdienst sind zu kurz und verursachen Ablösezeiten, die wir für ungesund und unsozial halten.
- Warum erkennen andere Bundesländer keinen Handlungsbedarf? Die liegen doch auch in Europa.

- Warum soll ein Block von sechs Schichten gesünder sein als unser Doppelschlag?

- Ich mache doch keine zwei Nachtdienste hintereinander!

- Diese Rückmeldungen werden vom HPRP gesammelt und anonymisiert dem MdI gespiegelt.

Auf der anderen Seite setzt das Projekt auf vielen Dienststellen kreative Prozesse in Gang und es entstehen gute Ideen für einen gesundheitsschonenderen Dienst.

Für die GdP ist diese Feststellung ganz wichtig:

Die Teilnahme ist freiwillig und unsere Personalräte stimmen nur mehrheitlich gewollten Arbeitszeitmodellen zu.



ERSTES GESPRÄCH IM NEUEN LANDTAG

Gesprächsbedarf der Grünen vor den Ferien

Die Grünen im Landtag wollten vor der Sommerpause auf jeden Fall noch ein erstes Gespräch mit der GdP haben und luden zum „Antrittsbesuch“.



Vertreter des GdP-Landesvorstands hatten sich zu einem Gespräch bei der Landtagsfraktion von B 90/Die Grünen Verstärkung von der JUNGEN GRUPPE mitgenommen. V. l. n. r.: Fraktionsvorsitzender Dr. Bernhard Braun, Felix Hens (JG), Markus Stöhr (GdP-Sekretär), Polizeisprecherin Pia Schellhammer, Mitarbeiterin Pia Kuschnir, Joshua Krück (JG) und GdP-Chef Ernst Scharbach

Foto: Bernd Becker

Nach Begrüßung durch den Fraktionsvorsitzenden **Dr. Bernhard Braun** und die parlamentarische Geschäftsführerin Pia Schellhammer konnten wir den gewählten Volksvertretern unsere Vorstellungen bzgl. Optimierung der Polizeiarbeit im Land vortragen.

Thematisiert wurde der GdP-Vorstoß zur besseren Zusammenarbeit von Polizei und Kommunen, verbunden mit dem Hinweis auf den ersten Polizeibeirat des Landes im Landkreis Kusel. Kriminalprävention sei aber nicht alleine Aufgabe des Innenministeriums, erklärte GdP-Chef **Ernst Scharbach**, und mahnte Aktivitäten des Integrationsministeriums an.

Die Fortentwicklung der Hochschule der Polizei wurde erörtert und Kooperationen mit anderen Hochschulen oder Universitäten gemeinsam als Ziel ausgemacht. Die zunehmende Raumnot auf dem Hahn wurde der Politik als Thema empfohlen und eine mögliche weitergehende Kooperation mit dem Saarland. Beim Thema „Institut für Gesundheit und Arbeitsschutz in der Polizei“ liefen die GdP-Vertreter offene Türen ein und mahnten überfällige

Fortschritte bei der seit Jahren dauern den Prüfung der Freien Heilfürsorge an.

Zu Fragen der Arbeitszeit im Wechselschichtdienst im Einklang mit EU-Recht erhielten die grünen Parlamentarier Hintergrundinformationen und zeigten sich insgesamt aufgeschlossen, wenn es um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Polizei ging. So werde auch die Verbesserung der passiven Bewaffnung durch SK-4-Überwurf-Schutzwesten und die Beschaffung von Schutzhelmen eindeutig unterstützt. Bei der Ausstattung der Polizei mit militärischer Aktiv-Bewaffnung mahnte die grüne Partei eher zur Zurückhaltung.

Wegen der differenzierten Herangehensweise der GdP gab es sogar eine große Schnittmenge zur Frage der Einführung des Distanz-Elektro-Impuls-Gerätes (DEIG). Die GRÜNE Fraktion unterstützt – wie die GdP – eindeutig dessen Erprobung im polizeilichen Einzeldienst.

Alles in allem war es eine konstruktive Runde. Die GdP bleibt am Ball und freut sich auf weitere Gespräche, auch mit anderen Fraktionen.

Joshua K.

KURZ & KNACKIG

■ Hells-Angels-Verbot: GdP unterstützt Vorgehen des Ministers

Bei Redaktionsschluss dieser Zeitung wurde bekannt, dass das OVG Koblenz das vom MdI erlassene Vereinsverbot für die Hells Angels in Neuwied aus formaljuristischen Gründen (räumliche Zuständigkeit für den Vollzug des Vereinsgesetzes) aufgehoben hat. Die spontane Pressemitteilung der GdP hier in Auszügen:

„Wir sind gleichermaßen bestürzt über die Entscheidung des Oberverwaltungsgerichtes wie über die Behandlung der Angelegenheit durch einige Medien“, erklärt **Ernst Scharbach**, **Chef der Gewerkschaft der Polizei in Rheinland-Pfalz**, **zur Aufhebung des Hells-Angels-Verbots durch das Koblenzer Gericht.**

./ „Die kriminellen Machenschaften dieser Vereinigungen haben allerdings noch nie an Landesgrenzen Halt gemacht“, stellt auch Scharbach fest, aber das sei kein Grund, diese Vereinigung wieder gesellschaftsfähig zu machen.

„Die Verharmlosung einer mutmaßlich kriminellen Vereinigung, die ganz offensichtlich den Staat und seine Institutionen nicht anerkennt und vor das Recht der Gemeinschaft das Recht des Stärkeren setzt, ist unerträglich“, springt GdP-Vize Bernd Becker seinem Vorsitzenden bei. Es gehe nicht um romantisches Motorradfahren, sondern um Gewalt, Drogen, Waffen und Bildung einer kriminellen Subkultur.

./ Zur Erinnerung: Ein Mitglied der Hells Angels hatte im Jahr 2010 einen Beamten des Spezial-Einsatz-Kommandos erschossen – und war vom Bundesgerichtshof in einer spektakulären Entscheidung wegen Putativnotwehr freigesprochen worden.

„Die Entscheidung des Innenministers zum Verbot der Hells Angels haben wir damals begrüßt und halten sie auch heute noch für richtig“, stellt GdP-Chef Scharbach eindeutig fest und ergänzt in Richtung der medialen Berichterstattung: „Aus der rein formaljuristisch begründeten vorläufigen Aufhebung eine krachende Niederlage eines Ministers zu machen, ist nicht in Ordnung.“

Die GdP im Land fordert, das Verbot umgehend wieder herzustellen.



ERSTE ZUKUNFTSSCHMIEDE DER GdP

Den Sprung zur Aktivität geschafft



Schlummernde und schon wache GdP-Talente haben bei der GdP-Zukunftsschmiede ihren Ideen freien Lauf gelassen. Seminarleiter René Klemmer (vorne rechts) und seine Teamer Christoph Hanschke und Felix Hens (vorne, Mitte) sorgten für den gelungenen Rahmen.

Eine Gewerkschaft lebt naturgemäß von ihren aktiven, ehrenamtlichen Mitgliedern. Dadurch lässt sich die Last der gewerkschaftlichen Arbeit auf viele Schultern verteilen und leichter tragen. Doch wie schafft man den Sprung vom „normalen“ zum aktiven Mitglied? Am 16. Juni 2016 beschäftigte sich das Seminar „Zukunftsschmiede“ genau mit diesem Thema.

Mit ihrer Aktivierung ist auch der Mitwirkungsmöglichkeit unserer Kolleginnen und Kollegen Rechnung getragen – denn nur wer mitmacht, kann auch mitreden. Vielen unserer Mitglieder reicht es, passiv zu beobachten und von den Leistungen zu profitieren, die ihnen zustehen. Auch das ist legitim, denn nicht jeder ist bereit, zusätzlich Zeit, Geduld und Mühe neben der regulären Arbeitszeit zu opfern. Doch es gibt einige, denen es offensichtlich in den Fingern juckt; Mitglieder, die nicht mehr passiv sein wollen, die etwas ändern wollen, die vielleicht mit bestimmten Entscheidungen

nicht einverstanden sind und nun Einfluss nehmen wollen. Doch wo anfangen?

Schlummernde Talente

Genau um diese schlummernden Talente dort abzuholen, wo sie gerade stehen, veranstaltete die GdP – zusammen mit der JUNGEN GRUPPE (GdP) – die erste Auflage des Workshops „Zukunftsschmiede“. Ein Workshop, der Mitgliedern, unabhängig von Alter, Geschlecht oder Dienststelle, die Möglichkeiten aufzeigen sollte, gewerkschaftlich aktiv zu werden. 17 Teilnehmer folgten der Einladung zur Tagesveranstaltung in den Räumlichkeiten der 12. BPH in Mainz. Als Referenten waren unser Landesvorsitzender **Ernst Scharbach** und die stellvertretende Landesvorsitzende **Sabrina Kunz** vor Ort und berichteten Teilnehmern von gelebter Gewerkschaftsarbeit. Besonders die Vita von Sabrina Kunz beeindruckte die Teilnehmer und zeigte, dass Karriere und Gewerkschaftsarbeit sich gegenseitig mitnichten ausschließen.

Beeindruckende Vita

Wie genau kann ich aktiv werden? Wer sind die zuständigen Ansprechpartner in meiner PD? Was würde ich gerne anders machen? Mit welchen Ideen helfe ich meiner GdP weiter? Wie aktiviere ich auch andere Kolleginnen und Kollegen, aktiv in der GdP mitzuarbeiten? Zu diesen und anderen Themen durchliefen die Teilnehmer verschiedene locker organisierte Workshops, zusammen mit dem Seminarleiter **René Klemmer** sowie den Mithelfern der JUNGEN GRUPPE (GdP), **Christoph Hanschke** und **Felix Hens**. Am Ende wurden die Ergebnisse präsentiert und vielen war klar: In der GdP wollten sie zukünftig, auch und vor allem dank der neuen Erkenntnisse, aktiver mitwirken!

Künftig aktiver

René Klemmer fasste das Seminar am Ende treffend zusammen:

„Ihr seid alle schon so weit, dass ihr etwas verändern wollt. Nun wisst ihr, wo ihr anfangen könnt.“



Vereinbarung zu „Gesünder im WSD“ abgeschlossen



In der Augustsitzung wurden diese Themen behandelt:

Berichte

Die Kommission Innere Führung hat sich neu konstituiert. Es gibt weniger Arbeitsgruppen und mehr Mitarbeiterorientierung. Verschiedene Gruppen (Interessengruppen) bringen ihre Anliegen strukturiert ein: Führungskräfte, Berufsanfänger, Verwaltungsbeamte und Tarifbeschäftigte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die AG mobiles digitales Endgerät führt Erhebungen in anderen Bundesländern durch.

Die AG Digitalisierung der Kriminalpolizeilichen Aktensammlung (KpS) schlägt vor, die Anwendung an POLIS anzudocken und keine eigene Errichtungsanordnung vorzusehen. Der Umstellungsvorgang ist noch nicht beschrieben; jedenfalls soll im Rahmen der (retrograden) Erfassung erneut eine Qualitäts- und Quantitätsprüfung erfolgen.

Kompromiss beim Notruf- und Einsatzmanagement

Nach intensiven Diskussionen über die Personalfolgen wird jetzt das Pilotmodell zur Zentralisierung von Notrufannahme und Einsatzsteuerung sukzessive auf den gesamten Präsidialbereich ausgedehnt – zunächst im Oktober auf die PD Worms und folgend (5/2017) auf die PD Bad Kreuznach. Das PP Mainz erhält aus diesem Grund bei den nächsten beiden Versetzungsterminen jeweils eine Zuversetzung mehr und hat den Auftrag zu prüfen, inwieweit Tarifbeschäftigte eingesetzt werden können.

Zentrale Bußgeldstelle/ Geschwindigkeitsmessenanlagen

Zur „ganzheitlichen positiven Beeinflussung des Verkehrsverhaltens“ wird auch außerhalb von Unfallschwerpunkten „geblitzt“. Auf die-

sen Punkt brachte der für die Zentrale Bußgeldstelle zuständige Referatsleiter Krüger den Wechsel der Philosophie der Verkehrssicherheitsarbeit in Rheinland-Pfalz.

Konkret ging es um die geplante Beschaffung von 15 stationären und semistationären Geschwindigkeitsmessenanlagen bis 2018.

Ein entsprechendes Projekt, bei dem es auch um Kompatibilität mit der auszuschreibenden Software für die ZBS selbst gehen wird, soll aufgelegt werden. Es besteht aus den drei Teilprojekten Taktik, Technik und ZBS.

Im Rahmen seines Sachstandsberichtes teilte Herr Krüger dem Gremium mit, dass mit ca. 190 Einstellungen für die ZBS zu rechnen sei. Die Entscheidung sei gefallen, eine Außenstelle in Zweibrücken dauerhaft zu betreiben.

Das genaue Projektdesign wird Gegenstand der Septembersitzung des HPRP sein.

Der HPRP hat aus grundlegenden Erwägungen der Einrichtung des Projektes nicht zugestimmt.

Dienstvereinbarung GAP/WSD

Der Hauptpersonalrat hat mit Innenminister Roger Lewentz einen Rahmen für die Durchführung der Pilotmodelle für eine gesundheitsschonendere Arbeit

im Wechselschichtdienst vereinbart. Die Dienstvereinbarung wird durch die AG GAP dienstlich veröffentlicht.

Einigungsverfahren Rückwärtsfahren „gewonnen“

Der HPRP hatte in der Julisitzung die Regressnahme eines pensionierten Kollegen nach Fehler beim Rückwärtsfahren abgelehnt. Es wurde eine Einigungsstelle einrichtet, die mehrheitlich im Sinne des HPRP und des betroffenen Kollegen entschieden hat.

Wichtiger Merksatz: Nicht jedes fehlerhafte Rückwärtsfahren ist automatisch grob fahrlässig.

Elektronisches Fahrtenbuch fortgeschrieben

Der Fortschreibung der Errichtungsanordnung für die EDV-Anwendung EFB wurde zugestimmt.

Absolventen/-innen-Studie der DHPol

Der HPRP stimmt den erforderlichen Umfragen zur Durchführung der zweiten Absolventenstudie der Deutschen Hochschule der Polizei zu.

**Ernst Scharbach,
Margarethe Relet**

ERNST SCHARBACH VOR ORT

Viele Fragen zum „PP ELT“



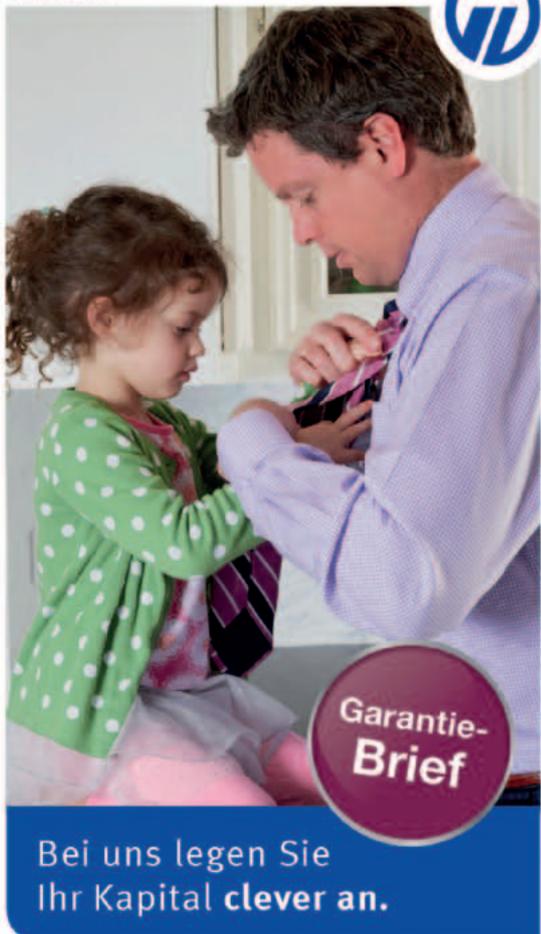
„Dass überhaupt mal jemand kommt.“ Der GdP-Chef Ernst Scharbach war meist willkommener Gast bei den durch die Kreisgruppen vorbereiteten Vor-Ort-Terminen zur Information über das Projekt „PP ELT“.

Scharbach hat – in wechselnder Begleitung – zwei Mal die Wasser-

schutzpolizei besucht und an allen Standorten der Bereitschaftspolizei das bei der GdP vorhandene Wissen weitergegeben und zahlreiche Hinweise für die Projektarbeit der GdP und des HPRP eingesammelt.

Über die Versammlung bei der ZPT haben wir bereits berichtet.





Bei uns legen Sie
Ihr Kapital **clever** an.

Einfach gut: der GarantieBrief.

Profitieren Sie von einer innovativen Anlage mit Geld-zurück-Garantie zum Rentenbeginn und investieren Sie einen einmaligen Beitrag. Neben der Chance, Ihr Geld durch die Beteiligung am Aktienmarkt zu vermehren, haben Sie viele weitere Vorteile:

- Auszahlung des Kapitalwertes zum Rentenbeginn oder eine lebenslange garantierte Rentenzahlung
- eingezahlter Einmalbeitrag zuzüglich der Fonds-entwicklung garantiert
- bei Tod vor Rentenbeginn Rückzahlung des Einmalbeitrags plus darüber hinausgehender Fondsentwicklung
- flexible Kapitalentnahmen möglich

Beispiel (Mann, 54 Jahre alt, 8 Jahre Laufzeit)

Einmalbeitrag	10.000 €
Bankanlage vor Steuer	
bei 1 % Verzinsung	10.828 €
Bankanlage nach Steuer	
bei 1 % Verzinsung	10.621 €
GarantieBrief vor Steuer	
bei 3 % Fondswertsteigerung	11.719 €* ¹
bei 6 % Fondswertsteigerung	13.563 €* ¹
GarantieBrief nach Steuer	
bei 3 % Fondswertsteigerung	11.289 €* ¹
bei 6 % Fondswertsteigerung	12.672 €* ¹

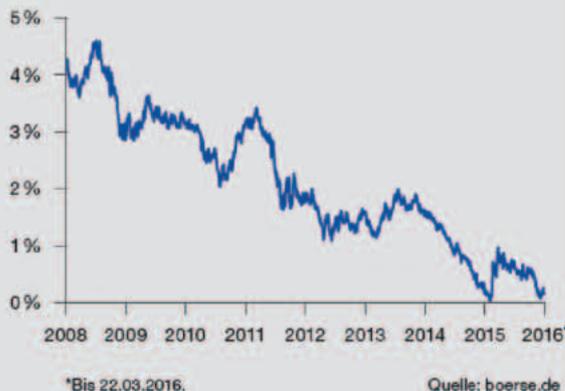
¹Die dargestellten möglichen Leistungen basieren auf einer angenommenen Fonds- wertsteigerung von 3 % p. a. bzw. 6 % p. a. Bisherige oder künftige Wertsteigerun- gen können daraus nicht abgeleitet werden. Die tatsächlichen Ergebnisse können höher oder niedriger sein als die angegebenen Werte. Daher sind die möglichen Leistungen als unverbindliche Modellrechnung anzusehen.

Der GDP-Geldanlagentipp: Die passende Anlage in Zeiten von Niedrigzinsen

Ende 2014 betrug das Geldvermögen aller deutschen Privathaushalte über 5,2 Billionen Euro – doch ist das Geld auch immer profitabel angelegt?

Etwa 40 % des Geldvermögens sind in kurzfristigen Kapitalanlagen, auf zumeist niedrig verzinsten Giro- bzw. Tagesgeldkonten, angelegt oder in Festgeldkonten bzw. Sparanlagen investiert. Wird die Inflation berücksichtigt, macht der Anleger hier häufig Verluste.

Durchschnittsrendite 10-jähriger Bundesanleihen



Eine sichere und rentable Geldanlage.

Für Geldbeträge, die nicht kurzfristig benötigt werden, gibt es eine lukrative Anlagemöglichkeit: die Einzahlung in den GarantieBrief der SIGNAL IDUNA.



SIGNAL IDUNA Gruppe

Hauptverwaltung Dortmund
Joseph-Scherer-Straße 3
44139 Dortmund
Telefon 0231 135-0
Fax 0231 135-4838

Hauptverwaltung Hamburg
Neue Rabenstraße 15-19
20354 Hamburg
Telefon 040 4124-0
Fax 040 4124-2958

info@signal-iduna.de
www.signal-iduna.de

Angebotsanfrage an:

PSW Rheinland-Pfalz GmbH
Nikolaus-Kopernikus-Str. 15
55129 Mainz

Tel.: 06131 96009 31
E-Mail: psw-rp@gdp.de

LESERBRIEF: GEDENKEN AN DER SOMME

Brandstifter beim Namen nennen

Der Bericht über die GdP-Teilnahme an Gedenkveranstaltungen auf den Schlachtfeldern des 1. Weltkrieges an der Somme hat einen Kollegen zu einer ergänzenden Zuschrift veranlasst:

Warnenden Berichten dieser Art ist voll zuzustimmen – nur erhebt sich die Frage, wer und welche „Brandstifter“ gerade für die Aufrufe zum 1. Weltkrieg verantwortlich zeichneten. Sie sollten doch beim Namen genannt werden – und das waren weder der einfache Bürger und Arbeiter aus dem Volk der teilnehmenden Staaten oder Länder, sondern – wie auch in allen Kriegen der Zeiten davor – aus Gründen von Erbstreitigkeiten oder Macht- und Religionsansprüchen nur der herrschende Adel, die Kaiser und Könige, die Geistlichkeiten, mitsamt ihren Gefolgen. Denn der deutsche Fabrik- und Tagelöhner namens Fridolin und der Weinbergs

Arbeiter Pierre aus dem französischen Bordeaux, sie können, auch wegen der Unkenntnis gegenseitigen Existierens, wohl kaum als „geistige Brandstifter“ und Erfinder von Schlagworten, wie Erbfeinde oder Nibelungentreue, infrage kommen.

Wer die von Großvater selbst erlebten Berichte darüber gehört, die existierenden Aufnahmen von unsinnigen Kampfhandlungen, auch in den Kriegen danach, gesehen hat, der schließt sich der Meinung des Verfassers voll und ganz an – aber, haben wir ihn nicht schon wieder, den Krieg, zwar weit weg in Afghanistan, was angeblich mit helfendem Brunnenbohren begonnen hat, schließlich aber mit über 50 sogenannten „Gefallenen“ endete?! Und beteiligen wir uns derzeit nicht direkt oder indirekt an einem Krieg in Syrien?

Insofern wird der Wunsch „nie wieder Krieg“ wohl ein frommer Wunschtraum bleiben und wieder einmal in „Gottes Ohr“ verhallen!

**Mit freundlichen Grüßen
Dieter Tendick,
Waldfishbach-Burgalben**

JUBILÄUM



Im Rahmen der Landesbeiratssitzung in Vallendar erhielt Jürgen Moser, ehemals Landesredakteur und Schriftführer im geschäftsführenden Landesvorstand die Urkunde für 40 Jahre Mitgliedschaft in der GdP.

Foto: BB

WIR TRAUERN UM

Edelgard Fassl
(54 Jahre),

Ehefrau des Kollegen Mike Fassl, KG PP/PD Koblenz

Franziska Wagner

(80 Jahre),
Ehefrau des Kollegen Ernst Herbert Wagner, KG PD Trier

Rolf Kohl

(62 Jahre),
Ehemann der Kollegin Sabine Kohl, KG PP/PD Koblenz

Wir werden ihnen ein ehrendes Andenken bewahren.

ALLES GUTE IM RUHESTAND

Bernd Gnad,
KG HdP

**Jürgen Pitz,
Volker Weindel,**
KG PD Kaiserslautern

Hans-Joachim Schank, Lothar Baeskow und Werner Malburg,
KG PP Trier

Kurt Effert,
KG Vorderpfalz

Bernhard Bohlen,
KG PD Wittlich

Mauthe Thomas,
KG PD Pirmasens

WIR GRATULIEREN ZUM GEBURTSTAG

70 Jahre

**Burkhard „Bubu“ Busch und
Stefanie Thrun,**
KG PP/PD Mainz

Inge Chriske,
KG Vorderpfalz

Ernst Lauxen,
KG PD Mayen

75 Jahre

Ursula Voelker,
KG BePo Enkenbach-Alsenborn

Hermann Diehl,
KG PP Westpfalz

Willi Beier,
KG PD Pirmasens

Horst Dobrajc,
KG Vorderpfalz

**Hannelore Hanafiah und
Paul Alt,**
KG PD Kaiserslautern

