



97 418 Unterschriften!!!

Um das Fazit vorwegzunehmen; es ist einer der größten Erfolge der GdP Brandenburg in den letzten 20 Jahren. Wir hatten gemeinsam mit Bürgermeistern, Amtsdirektoren, Staatsanwälten und Justizbeschäftigten zu einer Volksinitiative gegen die geplante Polizeistrukturreform aufgerufen.

Begonnen haben wir unsere Volksinitiative am Brandenburger Tag 4./5. September 2010 in Schwedt. Bereits an diesen beiden Tagen bekamen wir mehrere tausend Unterschriften für unsere Volksinitiative.

Was wollten/wollen wir erreichen?

Mit der Volksinitiative wollen wir durchsetzen, dass auch in Zukunft eine leistungsfähige und effektive Polizeiarbeit gewährleistet ist, dass das LKA und die Bereitschaftspolizei als eigenständige Direktionen erhalten bleiben sowie alle derzeitigen 50 Polizeistandorte gesichert sind.

Leider ist es rechtlich nicht möglich, eine Volksinitiative gegen den geplanten Stellenabbau (DIE Ursache allen Übels) zu richten. Volksinitiativen können nach dem Brandenburger Volksabstimmungsgesetz nicht in das Haushaltsrecht des Gesetzgebers eingreifen. Sie wären unzulässig. Ich bin mir jedoch sicher, dass eine Volksinitiative gegen den geplanten Stellenabbau von 1900 Stellen in der brandenburger Polizei noch weitaus erfolgreicher gewesen wäre, als die jetzt von uns etwas allgemeiner formulierte Volksinitiative. In vielen Bürgerforen, Gesprächen vor Ort und kommunalen Veranstaltungen kam immer wieder zum Ausdruck, dass es den Bürgerinnen und Bürgern in Brandenburg wichtig ist, ihre brandenburger Polizei vor Ort präsent zu wissen. Dies ist Ausdruck der Akzeptanz und der hohen Qualität polizeilicher Arbeit, die wir in den letzten Jahren in Brandenburg geleistet haben. Nicht umsonst hat die Polizei ein bedeutend höheres Ansehen in der Bevölkerung als z. B. politische Verantwortungsträger.

1900 Stellen werden abgebaut!

Laut Koalitionsvertrag und Landtagsbeschluss werden bis 2019 1900 Stellen in der brandenburger Polizei abgebaut. Ich hatte bereits erwähnt, dass dies die Ursache allen Übels ist. Es geht nicht darum, im Sinne von Bessermachen zu reformieren, sondern diesen Stellenabbau in der brandenburger Polizei umzusetzen.

Dies geht natürlich zu Lasten der Polizei und natürlich auch zu Lasten der Inneren Sicherheit.

Es ist Augenwischerei zu behaupten, dass 1900 Stellen nur im Bereich der Führung (Häuptlinge?) abgebaut werden. Selbst wenn alle so genannten Häuptlinge abgebaut werden und jede Kollegin und jeder Kollege ohne jegliche Führung das tun kann, was er für richtig hält, wäre dieser Stellenabbau nicht realisierbar.

Neu unter Innenminister Herrn Dr. Woidke ist jedoch, dass er nicht allein bis 2019, sondern auch mittelfristig im Rahmen der Wahlperiode (2014) plant. Er ist im Vergleich zu seinem Vorgänger bedeutend kommunikativer, hört zu, nimmt Argumente auf und versucht, gemeinsame Lösungen zu finden.

Ohne unsere Volksinitiative undenkbar!

Allein durch unsere Volksinitiative gibt es dieses Umdenken in der Landesregierung. Von den Medien wird uns gegenüber teilweise argumentiert, dass es kaum Veränderungen zwischen den Herren Innenministern Speer und Woidke gibt. Doch, es gibt sie.

Es ist richtig, dass es – wie unter Rainer Speer – zukünftig nur ein Polizeipräsidium geben wird.

Es ist richtig, dass es – wie unter Rainer Speer – nur vier so genannte Landdirektionen gibt. Aber, es wird eine Fachdirektion LKA und eine Fachdirektion Besondere Dienste geben. Damit bleiben im Wesentlichen das LKA in seinem jetzigen Bestand und die Bereitschaftspolizei als eigenständige Einrichtung mit vier (!)

Hundertschaften erhalten. Auch bleiben im Gegensatz zu den dazu von Rainer Speer erhaltenen Aussagen alle 50 derzeitigen Wachenstandorte als Reviere erhalten.

Offen ist noch die Frage, welche Standorte werden 24 Stunden, sieben Tage in der Woche, betrieben. Sind es dann ebenfalls Inspektionen oder Reviere? In welchem Umfang werden die anderen Reviere „betrieben“? Das bleibt weiterhin wesentlicher Diskussionspunkt zwischen GdP, Innenministerium und Landtag.

Personalentwicklungskonzept 2019

Offen bleibt weiterhin ein für uns als GdP entscheidender Punkt – ein Personalentwicklungskonzept 2019. Darin sollen nach unserer Auffassung Einstellungszahlen, Beförderung- und Aufstiegsmöglichkeiten, Altersteilzeit- und Vorruhestandsregelungen, Lebensarbeitszeit, Gesundheitsmanagement etc. festgeschrieben werden. Dieser Punkt kann nicht als Rahmen der Volksinitiative beantwortet werden. Wir fordern hier Innenminister Dr. Dietmar Woidke und die Landesregierung auf, klare Aussagen zur Aufnahme von Verhandlungen mit uns zu treffen. Wir werden auch nach Abgabe der 97 418 Unterschriften weiterhin Druck auf die Landesregierung ausüben. Und sie weiß, dass wir dazu in der Lage sind. Eine Großdemonstration vor dem Brandenburger Landtag am 20. 11. 2006 mit mehr als 8000 Teilnehmern, zahlreichen Folgeaktionen inkl. Verwahrungsauftrag und jetzt die Volksinitiative mit mehr als 97 000 Unterschriften. Alles Argumente, die dafür sprechen, mit uns zu verhandeln.

Gewerkschaft der Polizei in Brandenburg, das sind 7400 in ihrer organisierte Kolleginnen und Kollegen, die ihre Leistung anerkannt bekommen wollen, die teilhaben wollen an der allgemeinen Einkommensentwicklung und die die Für-

Fortsetzung auf Seite 2



Fortsetzung von Seite 1

sorgepflicht des Dienstherrn einfordern. 7400 Kolleginnen und Kollegen, die zudem bereit sind, sich aktiv einzubringen.

Es gab seit 1992 in Brandenburg 29 Volksinitiativen. Ca. 200 000 Unterschriften gab es gegen die zunehmende Benachteiligung der ostdeutschen Bevölkerung in der medizinischen Betreuung und Versorgung. Ca. 152 000 Unterschriften gab es zur Sicherung des Rechtsanspruchs aller Kinder auf Erziehung, Bildung, Betreuung und Versorgung in Kindertagesstätten. Und über 97 000 Unterschriften gibt es gegen die geplante Polizeistrukturreform.

Wir können auch mehr!

Andreas Schuster

Was sonst so passierte ...

Unter dieser Überschrift informiert unser Gewerkschaftssekretär Michael Peckmann in Form eines „Tagebuches“ auszugsweise aus der Arbeit der GdP-Zentrale in Potsdam.

Dezember 2010

2. Dezember 2010

Die Initiatoren und Vertreter der Volksinitiative beraten auf Einladung der GdP den aktuellen Stand und das weitere Vorgehen. Rechtsanwalt Dr. Helmers erläutert den Fortgang nach Abgabe der Unterschriften an den Landtagspräsidenten.

6.–8. Dezember 2010

Das GdP-Bildungswerk wertet die Seminare 2010 aus und erarbeitet ein Seminarprogramm für das Jahr 2011.

9. Dezember 2010

Wir versenden eine Pressemitteilung zur geplanten Übergabe der Unterschriftenlisten der Volksinitiative an den Landtagspräsidenten am 14. Dezember 2010. Ggw. sind wir bei über 80 000 Unterschriften. Täglich gehen weitere Listen bei uns ein ...

10. Dezember 2010

Ich bitte die Kreisgruppen LESE und Fachhochschule um Unterstützung der Übergabe der Unterschriften zur VI an den Landtagspräsidenten. Wir wollen ein wirkungsvolles Signal für die Landtagsabgeordneten und auch für die Medien (Öffentlichkeit) setzen.

13. Dezember 2010

Für den Tagesordnungspunkt der Landtagssitzung am 16. Dezember 2010 Polizeistrukturreform bestelle ich Besucherkarten.

Vormittag ist eine Klimaanlage-Firma in der GdP-Geschäftsstelle. Wir erhalten ein Angebot für die erforderliche Klimatisierung unseres Serverraums.

14. Dezember 2010

Übergabe der Unterschriftenlisten zur Volksinitiative an den Landtagspräsidenten. In 40 Kartons übergeben wir ca. 97 500 Unterschriften. Anschließend stelle ich eine Info dazu auf unserer Homepage ein und versende eine Pressemitteilung. Und weiterhin gehen Unterschriftenlisten bei uns ein ...

15. Dezember 2010

Ich bereite die neuen Internetseiten für das GdP-Bildungswerk zum Seminarangebot 2011 vor. Sobald das Programm beschlossene Sache ist (immerhin geht es da um viel Geld), genügt ein „Knopfdruck“ und die Seiten sind online.

16. Dezember 2010

17 Uhr sind wir pünktlich im Landtag und verfolgen die Debatte zum Gesetzesentwurf Polizeistrukturreform und zum Entschließungsantrag der Fraktionen SPD und LINKE dazu. Beides wird mehrheitlich verabschiedet. 97 500 Unterschriften zur Volksinitiative und unsere Präsenz waren in der Diskussion permanent spürbar.

20. Dezember 2010

Unser Geschäftsführender Vorstand war zum ersten offiziellen Gespräch beim Innenminister Dr. Woidke. Wir informieren unmittelbar darauf per Flugblatt.

Abends haben wir eine kleine Weihnachtsfeier :-)

21. Dezember 2010

Staatssekretär Schröder im Ministerium für Arbeit, Soziales, Familien und Frauen hatte für ein Gespräch zur „Stärkung der Sozialpartnerschaft im Land Brandenburg“ eingeladen. Ich nehme daran teil. Unmittelbar danach begeben mich zum RBB. Für das Kulturradio stehe ich Rede und Antwort auf Fragen der Hörer zur Polizeistrukturreform.

22. Dezember 2010

Beratung zu möglichen Aktionen im Rahmen der Tarifrunde 2011 bei der GEW.

29. Dezember 2010

Uns erreichen mehrere Rechtsschutzanträge unserer Polizeianwärter Einstellungsjahrgang 2009, denen wegen Nichtbestehens der Zwischenprüfung das AUS in der brandenburger Polizei droht. Ich organisiere eine gemeinsame Rechtsberatung bei einem Anwalt, der bereits in solchen Verfahren tätig war.

30. Dezember 2010

Letzter Arbeitstag im Jahr 2010. So hektisch wie das Jahr war auch dieser Tag. Wir haben viel geschafft; das neue Jahr kann kommen ...

Michael Peckmann

DEUTSCHE POLIZEI
Ausgabe: **Landesbezirk Brandenburg**

Geschäftsstelle:
Rudolf-Breitscheid-Straße 64
14482 Potsdam
Telefon (03 31) 7 47 32-0
Telefax (03 31) 7 47 32-99

Redaktion:
Frank Schneider (Vi.S.d.P.)
Rudolf-Breitscheid-Straße 64
14482 Potsdam
Telefon (03 31) 8 66 20 40
Telefax (03 31) 8 66 20 46
E-Mail: PHPRMI@AOL.com

Verlag und Anzeigenverwaltung:
VERLAG DEUTSCHE
POLIZEILITERATUR GMBH
Forststraße 3 a, 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. 32
vom 1. April 2009

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 0949-278X



KREISGRUPPE BARNIM

Was macht die GdP für ihre Mitglieder?

Es ist schon wieder eine Weile her, sollte aber dennoch nicht unerwähnt bleiben.

Unter dem Motto der viel gestellten Frage: Was macht die GdP eigentlich? Und einer der Antworten: Mitgliederbetreuung für Jung und Alt, berichten wir als Kreisgruppe an dieser Stelle über Aktivitäten im Dezember.

Am 1. Dezember 2010 hat die Kreisgruppe Barnim es wieder geschafft, eine Seniorenfahrt zu organisieren. Diesmal ging es zum Weihnachtsmarkt nach Lübeck. Lübeck, die wasserumflossene Altstadt mit vielen denkmalgeschützten Gebäuden, historischen Gassen und verwinkelten Gängen – der Stadt der kurzen Wege.

Bei herrlichem Sonnenschein traten 42 Senioren die Reise an. Am Ziel angekommen, stiegen wir gut gelaunt aus dem Bus aus und es erwartete uns Eiseskälte. Dick eingepackt und festgestellt, doch zu wenig anzuhaben, piff uns der Wind von der Ostsee her tüchtig um die Ohren. Begrüßt wurden wir von zwei netten Damen vom Fremdenverkehrsamt, die uns im Anschluss bei einem Stadtrundgang begleiteten. Leider konnten wir den interessanten Ausführungen nicht immer voll und ganz folgen, zitterten wir doch sehr und hofften insgeheim, nicht allzu lange an Historischem zu verweilen, aus Angst zu erfrieren. Dennoch hörten und sahen wir Interessantes, so u. a. über die Marienkirche. Sie ist die drittgrößte Kirche

Deutschlands mit zwei 125 m hohen Türmen sowie wertvolles und großartiges Beispiel kirchlicher Backsteingotik. Über das Rathaus, welches noch heute seinen Sitz als Verwaltung, Tagungsort der Bürgerschaft und ihrer Ausschüsse sowie des Senats erfüllt. Das Heiligen Geist Hospital, zunächst Krankenpflegedann Altenheim, wo man in „Kabäustern“ wohnte. Heute werden die Kammern des Langhauses und die Kirchenhallen u. a. für den Kunsthandwerker-Weihnachtsmarkt genutzt. Ein Markt,

ne kleine Leckerei als Mitbringsel zu erstehen. Im wahrsten Sinne des Wortes, denn es war überfüllt mit langen Warteschlangen an den Kassen.

Die meisten zog es nach dem Rundgang in Cafés oder Restaurants, um das Gefühl wiederzuerlangen, Hände und Füße zu haben. Der Lübecker Weihnachtsmarkt war an diesem Tag Nebensache, bot er auch nicht wirklich tolles Kulinarisches oder Sehenswertes. Wenn gleich wir auch Glück hatten, dass aufgrund der Kälte nicht so viel Menschen



Der Kunsthandwerker-Weihnachtsmarkt

Bilder: H. Gottschling



Die Marienkirche

der nicht nur aufgrund der angenehmen Innentemperaturen sehenswert war. Auch die Schiffergesellschaft – „klassischste Kneipe der Welt“ und wo die Kapitäne ihren „Klönchnack“ halten, ist ein Blick wert. Darin ist u. a. eine Halle, getragen von massiven Balken und geschnitzten Pfosten, versehen mit langen dunklen Eichenbänken und durchgehenden Tischen. Es vermittelt das Gefühl, auf einem riesigen Schiff zu sein. Tja, so durchstreiften wir auch die Gänge und Gassen der Altstadt, Wohnstätte von Tagelöhnern und Trägern unter dem Motto: Kopf einziehen, Schulter beugen und hinein. Hinein wollten an diesem Tage alle, irgendwo ins Warme. So kehrte auch der eine oder andere in das für sein Marzipan berühmte „Café Niederegger“ ein, um ei-

unterwegs waren, reichte uns das vorgefundene Treiben auch schon.

Fazit dieser Reise soll nun gewesen sein – Lübeck ist eine Reise wert. Jedoch geben wir zu bedenken, dass die Stadt höchstwahrscheinlich bei angenehmeren Temperaturen durchaus mehr und besser zu genießen sein wird. Ob Stadtrundgang, Hafenfahrt, Kunstbetrachtung oder Museenbesuche – zu bieten hat Lübeck genug, nicht nur für einen Tag.

Auch eine Kinderweihnachtsfeier haben wir in diesem Jahr wieder durchgeführt. Diesmal im Gebäude des DB-Ausbesserungswerkes in Eberswalde, zu Gast bei den Waggonkomödianten. Viele Kinder mit ihren Eltern, Großeltern oder

Fortsetzung auf Seite 4



KREISGRUPPE BARNIM

Fortsetzung von Seite 3

Bekanntesten haben am 3. Advent das Kinder- und Jugendamateurtheater Eberswalde bei unserer Weihnachtsfeier in der Geschichte „Die Schneekönigin“ bestaunen dürfen. Vor schöner Kulisse mit viel Liebe fürs Detail wurde uns der Nachmittag, natürlich auch mit Kaffee, Kuchen und selbstgemachten Pfannkuchen, serviert. Die eine oder andere Bemerkung aus dem Kinderpublikum brachte uns zum Lachen, denn Kindermund tut Wahrheit kund. Im Anschluss an das Märchen wurde eine tolle Schneeballschlacht im Saal veranstaltet, welche den Kindern sichtlich Spaß machte. Auch war ein Kinderschminken und Sackhüpfen organisiert. Schließlich hatte sich das Warten gelohnt und der Weihnachtsmann „betrat“ (von seinem Rentier Rudolph getragen) die Bühne. Mit ihnen tanzten die Kinder die Weihnachtsmannpolonaise und bekamen noch eine kleine süße Überraschung aus dem mitgebrachten Sack überreicht. Einen lustigen und schönen Ausklang verschafften uns Kol-

legen mit dem Lied „Oh Tannenbaum“. Der spontane Abschlusssatz eines Jungen: „Meine Damen und Herren, die Show ist vorbei“, beendete die Veranstaltung und die Waggonkomödianten verabschiedeten sich mit einem Weihnachtsgruß. Für uns war dies ein schöner Adventsnachmittag und eine gelungene Veranstaltung für Groß und Klein in der Vorweihnachtszeit.

Am 15. 12. 2010 stellten wir noch ein Betreuungsteam für den kleinen Castor-Einsatz auf seinem Weg in das Zwischenlager Nord bei Lubmin (Mecklenburg-Vorpommern) auf die Beine. Als kleine Anerkennung für die geleistete und zu leistende Arbeit bei jeder Temperatur und Tageszeit machten wir uns gut gelaut in den späten Abendstunden auf den Weg zum Ort des Geschehens. Wir verteilten nur Kleinigkeiten wie Süßigkeiten, Säfte und Obst, aber sie wurden dankbar angenommen und mit einem Lächeln honoriert. Schließlich ging dann auch für uns ein langer Tag gegen 23.00 Uhr zu Ende, hieß es ja auch am nächsten Morgen wieder früh aufstehen und wei-

ter geht's ... Auch wenn wir nicht jeden an diesem Abend erreichten, hat jedoch ein Großteil der eingesetzten Kräfte mitbekommen, dass wir, als Mitglieder der GdP, für sie im Einsatz waren.

Am Heilig Abend waren zwei Weihnachtsmänner unterwegs zu den Wachen der Autobahnpolizei Bernau sowie Eberswalde und überraschten die jeweilige Nachtschicht mit einem kleinen Büfett aus Salaten, Partybrot und einer warmen Platte. Auch wenn dies nicht nötig gewesen wäre und die Tagschicht auch gern eine Anerkennung gehabt hätte, war es uns ein Bedürfnis und ein Zeichen, dass wir an euch denken.

Oft sind es die kleinen Gesten und Aufmerksamkeiten, die Freude bereiten, geben wir jedoch zu bedenken, dass die Organisation und Durchführung solcher Aktivitäten nicht selbstverständlich sind. Nur dem Engagement einzelner GdP-Mitglieder ist dies zu verdanken, obwohl wir alle Mitglieder der GdP sind.

Wir sind – ihr seid die GdP!

H.G., Kreisgruppe Barnim

MEINUNG

Gedanken nach 153 Tagen oder 74 Tagen Dienst im GZ Swiecko

Seit heute 153 Tagen – oder anders gesagt seit 74 Tagen Dienst – bin ich nun hier im gemeinsamen Zentrum.

Ich wollte eigentlich nach 100 Tagen mal einen Blick auf die Arbeit und die Zeit werfen, die hier im GZ hinter mir liegt – einfach so und ganz privat für mich.

Jedoch nehme ich den Jahreswechsel und die Gesamtumstände einfach mal zum Anlass, diesen ganz persönlichen Rückblick zu wagen und ihn nicht für mich zu behalten, denn es gibt so einiges, was ich, wenn ich drüber nachdenke oder mit Einzelnen darüber rede, nicht ändern kann. Sicher könnte ich sagen, ich hätte Gesprächsbedarf – aber den hätte ich mit Einigen und wer macht dann meine Arbeit? So habe ich hier mal meine Gedanken niedergeschrieben, in der Hoffnung, dass ihr euch/Sie sich die Zeit nehmen zu lesen, wie ich mir die Zeit nahm zu schreiben ... Als ich im August 2010 hier meinen Dienst zunächst als Praktikantin an-

trat, wurde ich mit viel Wehmut in der Leitstelle im PP FFO verabschiedet und hier herzlich empfangen – ich fühlte mich von Anfang an gut aufgehoben. Viele organisatorische Sachen mussten auf den Weg gebracht werden. Der Kollege des LKA, der für die Fachaufsicht verantwortlich zeichnet, half bei allem, was zu erledigen war – ob es die Einrichtung des Accounts war oder Besprechungen der ersten Sachverhalte, die ich zu bearbeiten hatte. Schließlich musste ich einen Überblick bekommen, was wir denn hier nun tatsächlich tun.

In der Theorie war mir so einiges schon zuvor bekannt – zwei Kollegen des GZ warben ja ausgiebig und erklärten auch schon das eine oder andere. Ein anderer verantwortlich gemachter Kollege erklärte mir als „Einweiser“, wie die Ersuchen bearbeitet werden und die Handhabung bei Besonderheiten anhand einzelner Sachverhalte. Auch die Kollegen, mit denen ich im August zeitgleich arbeitete

und auch alle sonst im GZ hatten für alle meine Fragen immer ein offenes Ohr.

Ich wurde gut eingewiesen – keine Frage! DANKE dafür!

Die praktische Arbeit und dann auch noch „ganz allein“ war und ist natürlich etwas anderes – jedenfalls für mich, die immer im Team innerhalb einer Dienstgruppe arbeitete. Anfangs war ich ziemlich verspannt und fuhr mit Kopfschmerzen und dem unguuten Gefühl nach Hause, dass ich irgendwas nicht richtig übersetzt oder womöglich eine falsche Entscheidung getroffen hatte.

Inzwischen denke ich, dass die Grundlagen klar sind und ich meine Arbeit hier etwa genauso mache wie alle anderen auch, die im Lagedienst arbeiten.

Mit dem „drumherum“ habe ich mich arrangiert. Der Schrank ist o. k., nachdem ich Sachen, die ich nicht andauernd brauche, ausgelagert und wieder im Schrank im PP untergebracht habe. Mein Auto parkt hier „auf eigene Gefahr“ – ich



MEINUNG

habe eine zusätzliche Versicherung dafür abgeschlossen, in der Hoffnung, dass die ggf. für Schäden aufkommt, selbst wenn mein Auto eben dienstlich hier steht. Meine Krankenversicherung wurde auf Ausland erweitert, in der Hoffnung, selbst wenn mir im Dienst etwas passiert, wird sie die Kosten übernehmen.

Schon bevor ich meine Arbeit hier antrat, hörte ich von einigen Gegebenheiten, die – naja, sagen wir mal – zu wünschen übrig ließen:

- Die oben genannten Gegebenheiten im Falle von Schaden am privaten PKW oder an der Gesundheit im Dienst – ich hörte, es gibt Schwierigkeiten bei der Schadens- und Kostenregulierung. Kann ich nur hoffen, dass mir nie was passiert hier!
- Die Klimaanlage war ein Problem – sie wurde inzwischen saubergemacht – also zumindest die Gitter im Bereich vom Lagedienst.
- Die Versorgung mit warmem Wasser – es ist meist nur lauwarm, manchmal sogar kalt –.
- Das Wasser selbst – ich hörte von Verunreinigungen, die man durch Kochen des Wassers nicht beseitigen kann.
- Die Räumlichkeiten des Lagedienstes selbst, weil hier die „Frischlufzufuhr“ nur bedingt möglich ist, die Arbeitsplatzbeleuchtung und insgesamt die ergonomische Form nicht den in Deutschland üblichen Normen entsprechen, die Belastung mit elektrischen Geräten, die in deutschen Büros schon längst „ausgelagert“ wurden.

ABER – Ich dachte mir, damit könne man ja umgehen!

Durch die Arbeit in der Leitstelle fast immer mit Klimaanlage wusste ich, dass man täglich mindestens 30 Min. aktiv an frischer Luft sein muss, um das auszugleichen.

Der Frischluftmangel hier macht ziemlich müde. Müde arbeiten macht Kopfschmerzen, und Kopfschmerzen ... dann geht man eben mal vor die Tür, um die Abgase von Autos und LKW einzuatmen und seinen Blick mal vom Bildschirm abzuwenden.

Beim Arbeitsplatz ist immerhin der Stuhl höhenverstellbar, eine direkte Arbeitsplatzbeleuchtung wurde gestellt, ist nur irgendwie nicht richtig zu befestigen und strahlt unheimlich viel Wärme ab. Das Mobiltelefon 4409 ist zwar vorhanden, aber eingehende Anrufer haben das Gefühl, wir würden von irgendwo aus dem Universum mit ihnen sprechen, kurz

– die Verständigung ist nicht wirklich gut. Ich hörte auch von Gutachten, die bezüglich der Arbeitsbedingungen hier ange-regt und erstellt wurden – jedoch fehlen Ergebnisse, die uns allen zur Kenntnis gegeben werden und die daraus resultierenden Veränderungen. Sicher arbeiten wir hier in Räumlichkeiten, die uns von pol-nischen Behörden zur Verfügung gestellt wurden und deren Gestaltung teilweise schwierig ist – wo kein Fenster ist, kann eben keines geöffnet werden. Trotzdem sollte es doch möglich sein, sich europä-ischen Arbeitsplatzstandards anzunähern. Manchmal fahre ich immer noch mit Kopfschmerzen nach Hause, die Augen brennen und ich habe das Gefühl, ich brauche eine neue Brille – ich glaube nun nicht mehr daran, dass es nur an der „neuen“ Arbeit liegt. Nach zwölf Stun-den Dienst mag ich meist auch nicht mehr rausgehen im Dunkeln bei Schnee und Matsch und klirrender Kälte, was mir bis-her nie was ausgemacht hat. „Das mache ich morgen ...“, ... wo ich immer noch mit Kopfschmerzen aufstehe, erst mal mit et-was Sport die Nackenverspannungen zu lösen versuche ... Am Ende nehme ich meist eine Tablette – schließlich muss man ja irgendwie über den Tag kommen – und der nächste Dienst steht ja auch bald an. Ein ganz anderes Problem, wel-ches sich anfangs gar nicht darstellte, ist unsere Dienst- und Urlaubsplanung. Seit ich hier arbeite, traue ich mir gar nicht mehr, Termine zu vereinbaren. Meinen Zahnarzttermin habe ich dreimal ver-schoben und letztlich ging ich an einem Montag um 9.15 Uhr, nach und vor einer Nachtschicht.

So was wie hier habe ich noch nicht erlebt!

Als ein Kollege von uns aus dem Lage-dienst extra vom Schicht- in den Tag-dienst ging, um die dienstliche Organisa-tion zu übernehmen, habe ich eigentlich erwartet, dass es zumindest so weitergeht wie bis dahin. Vielleicht muss ich meinen Schießtermin nicht mehr selbst machen oder es wird zusammen mit Bupoli Sport organisiert oder, oder, oder ... Die posi-tiven Möglichkeiten waren vielfältig. Aber dann ... Sicher gibt es aufgrund von plötzlichen Krankschreibungen immer-mal Änderungsbedarf, aber dass ich drei-mal am Tag angerufen werde, um mir den neuen Dienstplan mitzuteilen, das ist schon ziemlich hart. Zudem gab es Kolle-gen, die von der Dienstplanänderung zwölf Stunden vor ihrem Dienstantritt noch gar nichts wussten.

Alle „Dienstplaner“, die ich an meinen bisherigen Dienststellen (und das waren nicht wenige) erlebt habe, hatten immer noch ihre eigentliche Aufgabe zu bewäl-tigen, DGL, WDF, Einsatzkoordinator, RvD ... trotzdem wusste ich mind. 14 Ta-ge im Voraus, wie mein Dienst war. Led-iglich in der SE- oder X-Schichtwoche war die Planung etwas kurzfristiger, je-doch wussten auch hier alle, dass es nie mehr als vier Schichten in der Woche werden und wer Termine hatte, konnte die mitteilen und sie wurden bei der Pla-nung berücksichtigt. Da alle wussten, dass es in dieser Woche aber auch sein kann, dass manchmal ein Termin nicht wahrgenommen werden kann, haben die meisten ihre Erledigungen in den Rest der Zeit gelegt, wo nach Plan dienstfrei war.

Vielleicht war hier auch von Vorteil, dass es einen festen Dienstplan gab. So war keine taggenaue Vorplanung für je-den erforderlich, weil der Rahmenplan ja schon stand. Die Organisation in DG er-leichterte die Planung. Es gab keine Dis-kussion, wer Weihnachten, Silvester oder Ostern arbeiten geht. Aber es wusste auch jeder lange vorher, dass eben Dienst war.

Das ist hier offensichtlich wesentlich schwieriger. Wir sind so flexibel, dass die einen flexibel im Jahr 2010 zu Weihnach-ten Urlaub geplant hatten und dann ganz flexibel für den Urlaub im nächsten Jahr neben Weihnachten Silvester auch gleich mit eingereicht haben. Die anderen ma-chen flexiblerweise den Dienst – wer soll es auch sonst tun?! Ich stelle fest, dass die einen flexibel Urlaub und frei machen und die anderen flexibel arbeiten. Wo bleibt die Gerechtigkeit? Ich hörte von Kollegen, die seit Einrichtung des GZ je-des Jahr Weihnachten und Silvester Dienst hatten. Ich hörte auch, dass die langen Schichten nicht jedem gleich gut gefallen oder bekommen. Ich denke aber, die Planung nach FAM müsste es doch auch hergeben, dass wir nicht alle andauernd Zwölf-Stunden-Dienste ma-chen müssten, sondern auch Acht-Stun-den-Dienste drin sind. Dabei spreche ich nicht von T07 oder T08, sondern von Früh-, Spät- und kurzen Nachtschichten. Das ist sicherlich eine planerische He-rausforderung und erfordert einige Ge-spräche mit den Kollegen bei der Pla-nung, aber wir haben einen Kollegen – mit Stelle im Lagedienst, der extra dafür abgestellt wurde. Vielleicht trägt eine sol-che Lösung auch dazu bei, dass alle hier im Lagedienst sich mit ihren Befindlich-

Fortsetzung auf Seite 6



Fortsetzung von Seite 5

keiten akzeptiert fühlen. Vielleicht sollten wir auch über Erstellung von einem gewissen Schichtrhythmus nachdenken, wenn schon keinen festen Dienstplan, um ein bisschen Planungssicherheit rauszuschinden. Vielleicht ist auch ein fester Dienstplan im Vierschichtsystem denkbar, wo nur vier dauerhaft planbare Kollegen erforderlich wären, die sich aber abstimmen, welchen der vier Schichtpläne sie in welchem Monat machen. Wenn wieder alle Kollegen da sind, könnte so ein Plan vielleicht sogar mit Zwölf-Stunden-, Früh-, Spät- und kurzen Nachtschichten belegt werden. Seit ich bei der Polizei bin, ist es noch nie passiert, dass ich am 31. 12. noch nicht wusste, wie im kommenden Jahr der Urlaubsplan aussieht. Rechtlich ist eingereichter Urlaub, wenn bis Jahresende dem nicht widersprochen wird, berechtigter Urlaub.

In der Vergangenheit musste ich meinen Urlaub für das Folgejahr immer schon im Oktober, spätestens jedoch Anfang November einreichen. Es gab ggf. Änderungen, die fast jeder mit seiner Familie abstimmen musste, aber eine Einigkeit wurde immer erzielt. Der Plan stand immer zum 30. 11. des Jahres. Ich weiß es nicht mit Sicherheit, aber ich glaube, dazu gibt es eine VO oder Weisung.

Wir haben heute den 2. 1. 2011 und ich habe noch nicht einmal einen groben Entwurf des Urlaubsplanes gesehen, geschweige denn, dass darüber gesprochen wurde. Was soll ich also machen, wenn ich für Februar Urlaub eingereicht habe und auch noch ne Reise machen will???? Da ist selbst im November schon mal schlecht was zu buchen und jetzt ist gar schon alles zu spät.

Die Gesamtsituation zurzeit bringt die Gemüter zum Kochen, aber das entlädt sich entweder in purem Gemecker oder zu Hause bei der Familie oder gar nicht und das macht krank! Durch die dauernden Dienstplanänderungen entstehen bei einigen familiäre Probleme, die zusätzlich belasten. So manches Mal hätte ich am liebsten losgemeckert. Ich dachte aber auch immer, die Situation wäre so, dass es keine andere als die vorgeschlagene Lösung gäbe. Ich selbst bin so eingestellt, dass ich möglich mache, was möglich ist, wie oben geschrieben, ggf. Termine verlegen. Allerdings muss ich auch Dienst so halbwegs nach dem Schichtplan meines Mannes machen. Wenn das funktioniert, mache ich Dienst – keine Frage. Ich muss mit Schrecken feststellen, dass hier offensichtlich die Kollegen dazu neigen, krank zu werden. Ein Kolle-

ge ist schon das zweite Mal schwer erkrankt. Jetzt versucht er in einer Reha wieder auf die Beine zu kommen, aber seine Zukunft ist ungewiss. Ein zweiter fiel längere Zeit aus und ein dritter ist so krank, dass auch bei ihm ein Krankenhausaufenthalt ansteht und er mehrere Wochen wenn nicht Monate ausfällt. Ich kam für einen Kollegen, der jetzt wieder im Schutzbereich arbeitet. Ich hörte, auch dieser Kollege war mehrfach und lange krank. Das macht mir Angst! Unabhängig von der Mentalität des einen oder anderen im Umgang mit Problemen, die den Dienst betreffen, kann ich mir nicht vorstellen, dass hier Krankheiten aufgetreten sind und behandelt werden müssen, die einem Husten oder Schnupfen gleichzusetzen sind.

Stellt sich die Frage, woran das liegt. Eigentlich ist es nicht meine Aufgabe, die Ursache hierfür zu ergründen, aber logischerweise mache ich mir so meine Gedanken. Zumal dieses GZ hier ja gerade mal seit Dezember 2007 besteht. Die Kollegen hier – so hoffe ich zumindest – kommen mit mir klar. Manchmal wünschte ich, dass wir einfach mehr miteinander reden, insbesondere um Missverständnisse auszuräumen oder zu verhindern. Hier sind wir auf einem guten Weg – denke ich zumindest für mich. Allerdings sehe ich auch, dass in letzter Zeit zwischen einigen die Gespräche weniger werden oder gar nicht mehr stattfinden. Das alles einfach so hingenommen und resigniert wird, weil es ohnehin nicht zu ändern und alles egal ist.

So, wie die Situation im Moment ist, kann es wohl nicht weitergehen!

Am meisten enttäuscht bin ich von unserem „Planer“ – als er die Dienstplanung übernahm, dachte ich, er wüsste was er tut und wäre dem gewachsen. Ich weiß ja nicht, woran es liegt. Muss er zu viele Schichten übernehmen, so dass zu wenig Zeit zur Planung bleibt? Fehlen die Entscheidungskompetenzen – sind ihm seine Entscheidungskompetenzen überhaupt klar? Wurde mit ihm über das, was er entscheiden darf und wo er ggf. Rücksprache halten muss, gesprochen? Sind seine Aufgaben klar genug definiert? Sind es vielleicht zu viele Aufgaben? Ich hoffe, ich habe nicht zu viel gemeckert! Aber ich denke auch, die meisten kennen oder haben die gleichen Probleme. Ich bin sicher nicht vollkommen und mache meine Fehler. Das passiert nun mal, wenn man arbeitet.

Vielleicht sind das ja auch gar keine Probleme, sondern ganz normaler Alltag hier – ich weiß bloß nicht, ob ich mich je daran gewöhnen könnte. Auf jeden Fall hoffe ich auf Besserung der Umstände, der Gesundheit der Kranken, wie der noch Gesunden zu Liebe.

Natürlich bin ich gern bereit, meinen Beitrag dazuzuleisten.

B. Böttcher



Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Die Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) ist im § 84 Abs. 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – (SGB IX) gesetzlich vorgeschrieben. Dieses ist für alle Arbeitgeber verpflichtend und dient der Prävention von schweren und chronischen Erkrankungen und der Erhaltung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten. Dabei sollen Arbeitgeber und Betroffene gemeinsam den Ursachen für Arbeitsunfähigkeiten nachgehen und nach Möglichkeiten suchen, diese zu überwinden, Zeiten künftiger Arbeitsunfähigkeit zu vermeiden oder zumindest zu verringern, Rehabilitationsbedarfe frühzeitig zu erkennen und entsprechende Maßnahmen rechtzeitig einzuleiten. Dieses kann nur mit Zustimmung und aktiver Mitwirkung der Betroffenen durchgeführt werden. Damit ist die Teilnahme an einem BEM für Beschäftigte nicht zwingend. Dies gilt insbesondere für die Fälle, in denen eine Eingliederung aus krankheits- oder behinderungsbedingten Gründen nicht möglich ist.

Neben dem Arbeitgeber und den Betroffenen erfordert das BEM die Mitwirkung weiterer interner und externer Partner, die die Parteien beraten und mit Leistungen und Hilfen unterstützen. Das BEM soll dazu beitragen, die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen, zu erhalten, oder schnellstmöglich wieder herzustellen. Die Durchführung erfolgt im Interesse der Beschäftigten und dient gerade nicht der Vorbereitung einer Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Das BEM ist als Prozess angelegt, der ein wechselseitiges Vertrauen aller Beteiligten erfordert. Deshalb ist es notwendig, die mit dem BEM gesammelten Erfahrungen dazu zu nutzen, das BEM auch unabhängig von Einzelfällen kontinuierlich zu überprüfen und weiter zu entwickeln.

Rechtsvorschrift

Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – (SGB IX) § 84 Absatz 2

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbro-

chen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb einer Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

Zielgruppen

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) richtet sich an alle Beschäftigten. Dazu gehören die wissenschaftlichen und weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich der Auszubildenden. Für die Lehrkräfte für besondere Aufgaben, die Professorinnen und Professoren sowie die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte wird im Bedarfsfalle ein BEM durchgeführt. Unerheblich ist dabei grundsätzlich, ob die Beschäftigung in einem Arbeits- oder Beamtenverhältnis erfolgt, die Dauer und der Umfang der Beschäftigung sowie

das Vorliegen einer anerkannten Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen.

Ein BEM beginnt, wenn Beschäftigte innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt sind. Gemeint ist damit der Zeitraum innerhalb der Beschäftigung von zwölf Monaten ab Beginn der (ersten) Arbeitsunfähigkeit, nicht das Kalenderjahr. Liegt eine Schwerbehinderung oder eine Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen vor, beginnt das BEM sowohl bei ununterbrochenen Dauererkrankungen als auch bei auffälligen Wiederholungserkrankungen unabhängig von dem Sechs-Wochen-Zeitraum. Unerheblich ist hierfür zunächst, ob es sich dabei um dieselbe Ursache handelt, die der erneuten Arbeitsunfähigkeit zugrunde liegt.

Wird fortgesetzt.

F. T.

TAUSCHGESUCH

Zu meiner Person:

Name: Rente

Vorname: Sebastian

Amtsbezeichnung: PM (A 7)

Tätigkeit: SB IuK-Einsatzbeamter

Behörde: Bereitschaftspolizei Mecklenburg-Vorpommern/Standort Schwerin

Dienststelle: Technische Einsatzinheit/IuK-Gruppe

Telefon: 01 78/2 13 52 14

Da ich ursprünglich aus Erkner komme und gern wieder in meine Heimat ziehen würde, suche ich einen Tauschpartner im Raum Potsdam, möglichst bei der Technischen Einsatzinheit, da ich meine erworbenen Kenntnisse gern weiter einsetzen würde.



Rückblick und Ausblick

Am 14. Dezember 2010 trafen sich die Seniorinnen und Senioren unserer Kreisgruppe letztmalig in diesem Jahr. Dank der finanziellen Unterstützung durch unseren Kreisgruppenvorstand war es kein trockener Nachmittag. Wir nahmen uns auch Zeit, noch einmal an das fast vergangene Jahr zu erinnern.

Die regelmäßigen Treffen wurden von den Anwesenden als positiv und wichtig empfunden, vor allem der Austausch von Informationen über Gesetzesänderungen und Vorschriften zur Beihilfe und Rentenrecht, da oft die eigene Lesart nicht die Richtige ist.

Wie sagt man: „Der Teufel steckt immer im Detail“.

Auf einem Treffen mit einem Anwalt wurde uns z. B. bewusst, wie wichtig es ist, sich mit der Problematik Vorsorgevollmacht und Patientenverfügung rechtzeitig zu befassen.

Im September empfing uns unser Polizeipräsident Herr Kann. Trotz seiner knapp bemessenen Zeit informierte er uns über Aktuelles im polizeilichen Leben. Auch wick er Fragen zur bevorstehenden Reform in der Polizei nicht aus.

Als GdP-Senioren interessiert uns aber vor allem das Leben innerhalb unserer Gewerkschaft.

Alle Aktivitäten wurden von uns Senioren personell unterstützt und begleitet.

Im Zusammenhang mit der Volksinitiative für den Erhalt einer leistungsstarken Polizei haben unsere Senioren einen eigenen Stand zur Unterschriftenleistung eingerichtet. Dabei wurden einige Hundert Unterschriften gesammelt.

Das Jahr 2011 steht vor der Tür und damit auch wieder Höhepunkte im Leben unserer Gewerkschaft. Die „Alten“ versprechen, wir sind dabei.

Wir wünschen allen Kolleginnen und Kollegen viel Glück und Gesundheit für 2011.

*Sigrid Graedtker
Seniorenvorsitzende
Kreisgruppe Potsdam-Haus*

TARIFRUNDE 2011

Schimpfen allein ändert nichts

Die Polizei ist eine Einheit, deshalb sind auch alle Beschäftigten am Zustandekommen des Gesamteindruckes unserer Arbeit beteiligt. Auch deshalb müssen alle Beschäftigten der brandenburger Polizei anständig entlohnt werden. In der jetzt anstehenden Tarifrunde sind wir alle gefordert und können zeigen – uns kann man nicht auseinanderdividieren. Gerechte Teilhabe ist Voraussetzung für sozialen Frieden. Das gilt auch für den öffentlichen Dienst. Es ist höchste Zeit, dass hier gute Arbeit in den Ländern wieder anständig bezahlt wird und die besonderen Belastungen sowie wachsenden Gefahren im Beruf anerkannt und entschädigt werden. Es geht uns deshalb darum, alle Polizeibeschäftigten, insbesondere die Beamtinnen und Beamten, schon jetzt ein wenig aus ihrer Lethargie zu erwecken. Schimpfen allein ändert nichts! Wer Änderungen will, muss sich beteiligen. Wer mehr Einkommen will, muss dies öffentlich auch deutlich artikulieren. Deshalb müssen wir uns rechtzeitig als Polizei bemerkbar machen, wenn zu Beginn dieses Jahres die für uns relevanten Tarifverhandlungen mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder geführt werden. Die Bürger unseres Landes müssen erkennen können, wer von diesen Verhandlungen betroffen ist. Wir

sind ihre Polizei – das hat auch unsere Volksinitiative deutlich gezeigt. Wir sind lange genug (zu) sehr bescheiden gewesen. Jetzt sind wir dran, denn unsere Arbeit ist mehr wert!

*Frank Templin,
KG Barnim*

MEINUNG

Bei anderen gelesen

Auszug aus einem Interview mit Bundestrainer Joachim Löw, geführt von Michael Schelenz, SUPERillu Ausgabe 2/2011.

Thema: „So muss Fußball sein“

„Wir wollen Spielfreude vermitteln, Spielkultur, Spielintelligenz.“

Wir wollen als Mannschaft auftreten, die begeistert und Emotionen weckt.

Wir wollen Teamgeist, Respekt, Fairplay auf höchstem Niveau. Wenn das alles umgesetzt wird, kommen die Erfolge von allein.“

Solche Einstellung wünschte ich mir für das Team der Polizei des Landes Brandenburg.

Wolfgang Frick

NACHRUF



Wir nehmen Abschied von unserem im Dezember verstorbenen Mitglied im Ruhestand

Hans-Joachim Berghoff

Die GdP-Kreisgruppe MOL wird sein Andenken in Ehren halten.

Strausberg, im Dezember 2010

Kreisgruppe Märkisch-Oderland

Der Vorstand

