



Sozialverträglichkeit – Kritisch angemerkt

Von Lothar Adolf, stellvertretender GdP-Landesvorsitzender

Kaum ein Wort ist in der letzten Zeit in der Polizei Baden-Württemberg mehr strapaziert worden als das Wort Sozialverträglichkeit im Zusammenhang mit der „sozialverträglichen Umsetzung der Polizeistrukturereform“. Dabei legt jede/r die Sozialverträglichkeit ganz anders aus – je nach Grad ihrer/seiner persönlichen Betroffenheit. Dies reicht von: „Sind Sie froh, dass Sie nicht gleich entlassen werden“ bis hin zu: „Ich erwarte, dass alles so bleibt wie es ist“. Wie immer im Leben liegt der wahre Sinn irgendwo in der Mitte.

Um sich eine unabhängige möglichst emotionslose Definition zu holen, „googelt“ der moderne „Autor“ zunächst einmal, um dann festzustellen, dass selbst das sonst allwissende „Wikipedia“ kaum etwas zu diesem Thema aussagt. Hier heißt es lediglich: „Sozialverträglichkeit wird heute meist als Verträglichkeit mit den Normen und Anforderungen eines Sozialstaates interpretiert.“

Was einen dann jedoch stutzig macht, ist, dass dieser Begriff heute offensichtlich nicht mehr oder kaum noch angewandt wird. Bei „Wikipedia“ heißt es nämlich weiter:

„Findet sich der Begriff in aktuellen Rechtsvorschriften, so wird er dort in der Regel nicht näher definiert, gilt als ‚unbestimmter Rechtsbegriff‘, dessen konkrete Auslegung Gerichtsentscheidungen vorbehalten ist.“ Also wieder einmal alles Auslegungssache.

Heute findet sich der Begriff häufig im Sinne einer „sozialverträglichen Abfederung“ im Sprachgebrauch von Politikern und anderen Entscheidungsträgern. „Sozialverträglichkeit“ bzw. „sozialverträglicher Stellenabbau“ sollen heutzutage suggerieren, dass nach ethischen und sozialstaatlichen Normen Menschen gekündigt, gefeuert bzw. „aus der Firma geworfen“ werden. „Sozial verträglich“ vermittelt den Eindruck, dass man weich aus der Firma bzw. vom Arbeitsplatz entfernt wird. Und das Ganze derart abstrakt, dass die individuelle Lage der oder des Betroffenen schlichtweg verschleiert wird. Das kann soweit betrieben werden, bis es schließlich keine Verantwortlichen mehr gibt und keine individuell Betroffenen. Vielleicht hat man gerade des-



wegen die Formulierung Mitarbeiter/-innen, Beschäftigte bzw. Kollegen/-innen durch das schöne Kürzel VZÄ ersetzt. Ein VZÄ lässt sich wesentlich leichter ersetzen bzw. einsparen als die Kollegin oder der Kollege XY.

Aber im „Tarnen und Täuschen“ bzw. im „Verschleiern“ waren wir schon immer gut, wenn es um unser Personal ging. Umbau und strukturelle Verbesserung hören sich halt einfach besser an als Abbau. Umso wichtiger ist es, dass unser Innenministerium und die Projektverantwortlichen das Thema „sozialverträgliche Umsetzung“ offensichtlich sehr ernst nehmen. So ernst, dass man sogar extra ein Teilprojekt beauftragt hat, „Erste Hinweise zur sozialverträglichen Umsetzung“ für die Projektverantwortlichen zu erstellen. Schließlich haben wir, die GdP, immer eine „sozialverträgliche Umsetzung“ der Strukturreform eingefordert und davon auch unsere konstruktive Mitarbeit abhängig gemacht.

Aber gerade diese veröffentlichten ersten Hinweise zeigen, dass wir teilweise doch sehr unterschiedliche Auffassungen von „Sozialverträglichkeit“ haben (siehe oben). Der Blickwinkel aus „A 16 oder höher“ ist halt doch ein anderer als aus Entgeltgruppe 6 oder aus Sicht einer Personal- oder Berufsvertretung.

Stünde über allem nicht die Präambel, dass die „nachstehenden Ausführungen als erste Orientierung zu verstehen sind, d. h.

dass es sich um den Stand der derzeitigen Überlegungen handelt und dass sich die Inhalte und die Vorgehensweise noch ändern können“, müssten wir uns eine weiterhin konstruktiv kritische Begleitung überlegen.

Entgegen unseres Ratschlages, die Inhalte zunächst mit den Personal- und Berufsvertretungen abzustimmen, wurden die Orientierungshilfen beim derzeitigen Stand veröffentlicht.

Jetzt ist genau das passiert, was wir befürchtet und wovor wir immer gewarnt haben. Bei allen positiven Vorgaben, die den alten und neuen Status der Betroffenen klar regeln und damit Rechtsansprüche schaffen, lesen die Kolleginnen und Kollegen vor allem das, was ihnen im schlimmsten Fall (theoretisch und rein rechtlich) passieren kann. Ich frage mich ernsthaft, wo da die „Fürsorgepflicht des Dienstherrn“ bleibt. Da nützt es auch nichts, wenn da steht, dass „Personalwirtschaftliche Maßnahmen im Zuge der Umsetzung der Polizeistrukturereform mit dem Ziel erfolgen sollen, dienstliche Interessen und persönliche Belange der Mitarbeiterschaft weitgehend in Einklang zu bringen“ sind. Veränderungen sollen unter weitestgehender Besitzstandswahrung erfolgen, wobei sich diese in erster Linie darauf bezieht, dass keine finanziellen Nachteile hingenommen werden müssen. Dies gelte jedoch nicht für zumutbare räumliche/örtliche Veränderungen.

Diese Auslegung birgt allerdings schon einen Widerspruch in sich. Eine wie auch immer geartete räumliche Veränderung, die mit weiteren Fahrstrecken verbunden ist, ein finanzieller Nachteil und damit eine Veränderung der „Besitzstandswahrung“.

Deshalb reicht es uns auch nicht aus, wenn sich „das IM dafür einsetzen wird, dass die in früheren Reformvorhaben der Landesverwaltung festgelegten Standards auch der Polizeistrukturereform zugrunde liegen“. Wir haben schon immer eine Dienstvereinbarung gefordert, die über die Regelungen aus dem Sonderbehörden-Eingliederungsgesetz und vor allem über die Vorgaben des Rationalisierungsschutztarifvertrags (RatSchTV) hinausgehen. Denn diese lassen (wenn auch nur im Extremfall)

Fortsetzung auf Seite 2



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

Bitte alle Artikel, die in der Deutschen Polizei, Landesjournal, oder in der GdPdigit@l veröffentlicht werden sollen, an diese E-Mail-Adresse senden. In dringenden Fällen erreicht Ihr uns auch unter der **GdP-Mobile-Nr. 0 15 25/4 11 10 58**.

Der Redaktionsschluss für die **September-Ausgabe 2012** des Landesjournals Baden-Württemberg ist **Freitag, der 10. August 2012**, und für die **Oktober-Ausgabe 2012** **Freitag, der 7. September 2012**.

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



Wolfgang Kircher



Thomas Mohr

DEUTSCHE POLIZEI
Ausgabe



Baden-Württemberg

GdP-Geschäftsstelle:

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

Service GmbH BW:

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

Redaktion:

Wolfgang Kircher (V.i.S.d.R.)
Schwalbenweg 23
71139 Ehningen
privat: (0 70 34) 76 83
GdPmobile: (0 15 25) 4 11 10 58
E-Mail: redaktion@gdp-bw.de

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. 33
vom 1. Januar 2011.

Herstellung:

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

ISSN 0170-6381

Fortsetzung von Seite 1

wirklich betriebsbedingte Kündigungen und Entgeltkürzungen zu.

Und es hat ihn tatsächlich gegeben. Den Fall der teilzeitbeschäftigten Putzfrau, der bei Auflösung ihrer Dienststelle eine Arbeitsstelle im 50 km entfernten Böblingen angeboten wurde. Über derartige Angebote brauchen wir heute nicht einmal nachzudenken, geschweige zu reden.

Daher stimmt es auch mehr als bedenklich, wenn unter mitarbeiterorientierter und sozialverträglicher Umsetzung ernsthaft über eine Fahrstrecke bzw. -zeit von bis zu 1,5 Std. (einfach) nachgedacht wird. Dies könnte im Extremfall Entfernungen von weit über 100 km bedeuten. Auch diese Überlegung kann ich nur mit den unterschiedlichen Blickwinkeln – siehe oben – erklären. Ich bin mir jedoch ziemlich sicher, dass keine Personalvertretung dieses Landes einer derartigen Regelung zustimmen wird. Denkbar ist im Einzelfall allenfalls eine einvernehmliche Lösung.

Klar sind eigentlich auch die Regelungen zu personellen Maßnahmen, zur individuellen Anhörung sowie Beteiligung von Personalvertretung, BfC und Schwerbehindertenvertretung, die deutlich über die rechtlichen Vorgaben hinausgehen müssen. Auch stehen Ausschöpfung der Ermessensspielräume zugunsten der Betroffenen, Berücksichtigung der persönlichen Belange, Besitzstandswahrung und Übernahme der Auszubildenden außer Frage. Auch der Vorrang der „unmittelbar von der Reform Betroffenen“ und die Härtefallregelungen sind grundsätzlich akzeptierbar.

Völlig inakzeptabel sind jedoch für diese GdP betriebsbedingte Kündigungen aufgrund der Strukturreform auch wenn sie rein rechtlich bei der Ablehnung eines zumutbaren Arbeitsplatzes denkbar sind. Es ist für mich einfach unvorstellbar, dass irgendeine Personalvertretung derart begründeten betriebsbedingten Kündigungen zustimmen wird.

Inzwischen sind auch die Immobilienfragen geklärt. Zumindest sind die Planungen abgeschlossen. Dies bedeutet jedoch noch lange nicht, dass sie bereits umgesetzt sind oder zeitnah umgesetzt werden können. Erst wenn die Bau- oder Umbaumaßnahmen abgeschlossen sind, kann man auch an den personellen Umbau gehen, d. h. erst dann kann das Personal auch praktisch erst der „Aufgabe folgen“. Aber bis dahin geht sicherlich noch einige Zeit ins Land und bis dahin sind „dislozierte“ Lösungen und Personalüberhänge unumgänglich.

Deshalb habe ich überhaupt kein Verständnis dafür, wenn Verantwortliche dieses Projektes Ängste bei ihren Mitarbei-

rinnen und Mitarbeitern schüren, indem sie ihnen „androhen“, sie würden schon „morgen“ beim Präsidium in A-Stadt arbeiten bzw. ihren Dienst verrichten. Dies ist verantwortungslos, unsozial und entbehrt jeglicher Grundlage. Derart handelnde Verantwortliche gehören sofort aus dem „Verkehr gezogen“.

Denn bevor das „Personal der Aufgabe folgt“ ist zwingend zu prüfen, ob und ggfls.

- wo die bisher wahrgenommenen Aufgaben/Tätigkeiten mit ihrer Stelle im zukünftigen Präsidium Verwendung finden können,
- eine statusgerechte/amtsangemessene bzw. tarifgerechte Verwendung möglich ist und ob
- dies unter Berücksichtigung der örtlichen und persönlichen Verhältnisse überhaupt zumutbar ist?

Der Königsweg zwischen reformbedingten Erfordernissen und den persönlichen Interessen der Beschäftigten soll das Interessenbekundungsverfahren (IBV) sein. Eine Abfrage in dieser Dimension, das zudem nicht den Kriterien eines Stellenausschreibungsverfahrens unterliegen soll, hat es in unserem Lande noch nie gegeben. Geplant ist eine ergebnisoffene strukturierte Abfrage priorisierter Verwendungswünsche und Negativabgrenzungen der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, orientiert an dem regionalen Zuschnitt der künftigen Polizeipräsidien. Wichtig ist, dass das Verfahren ergebnisoffen durchgeführt wird und die Durchlässigkeit zwischen den Zuständigkeitsbereichen gegeben ist. Dies soll vor allem dann gelten, wenn Aufgabenbereiche zukünftig wegfallen, an weit entfernte Standorte verlagert werden oder aus anderen Gründen nicht mehr zumutbar sind.

Das Ergebnis soll dann „in die zu treffende individuelle Personalentscheidung einfließen“. Von der Durchführung und der Umsetzung des IBV wird das Gelingen und vor allem die Akzeptanz der Strukturreform abhängen. Das scheint aber noch nicht allen Verantwortlichen klar zu sein.

Wie anders ist es sonst zu erklären, dass Berufs- und Personalvertretungen, BfC und Schwerbehindertenvertretungen immer noch, vor allem in diesem sensiblen Bereich, um eine rechtzeitige und umfassende Beteiligung ringen müssen – von vertrauensvoll kann bisher keine Rede sein. Aber das soll ja besser werden.

Insbesondere im Querschnittsprojekt 6 (QP 6), das ja die Grundlagen des IBV erarbeitet, wo also viele Personalentscheidungen vorweggenommen werden, ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit unabdingbar.

Schließlich stellen die Orientierungshilfen klar, dass bei einer Konkurrenzsituation



die „alt hergebrachten“ Auswahlkriterien wie dienstliche Beurteilung, Qualifikation und Berufserfahrung sowie räumliche Entfernung und soziale Situation gelten sollen. Eine derartige Konkurrenz ist jedoch grundsätzlich nur bei bewerteten Stellen denkbar.

Aber auch hier haben die Interessen besonders schutzbedürftiger Beschäftigter (schwerbehinderte Menschen, Situation von Alleinerziehenden, Pflegesituation, Teilzeitbeschäftigung, Betreuungsmöglichkeiten für Kinder, Beschäftigte ab einem bestimmten Lebensalter) wiederum Vorrang.

Leider sind bei einem derart umfangreichen Verfahren auch Verwendungen möglich, die nicht amtsangemessen oder gleichwertig sind. Hier greifen jedoch zunächst die Grundsätze der Besitzstandswahrung und vor allem die Beteiligungsrechte von Personalvertretung, BfC und Schwerbehindertenvertretung.

Aus Sicht der GdP ist es undenkbar, dass hier irgendwelche Personalvertretungen mitspielen – denkbar sind allenfalls einvernehmliche Lösungen, wobei Ausgleichszulagen und eine möglichst rasche „Rehabilitierung“ anzustreben sind.

Dies gilt auch und insbesondere für rein theoretisch bzw. rechtlich mögliche Änderungskündigungen im Tarifbereich.

Mit der GdP sind derartige „soziale Abstiege“ nicht zu machen. Es kann nicht sein, dass unsere „Schwächsten“ aus einer derartigen Reform (wieder) als Verlierer herausgehen. Aber selbst die „Orientierungshilfen“ sagen, dass dies zu vermeiden ist.

„Sozial völlig unverträglich“ ist ein „Verdrängungseffekt“, der nach Auffassung der Verantwortlichen dann denkbar ist, wenn „höher besoldete Beamte/Beamtinnen oder höher eingruppierte Beschäftigte im Wege der Personalzuweisung mit dem Ziel, die Präsenz in der Fläche zu stärken, von außen auf einen bereits vorhandenen Personalbestand treffen“. Die Einschränkung, dass vorhandene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deswegen keinen Dienststellenwechsel in Kauf nehmen müssen, macht die Sache nicht besser.

Unsere Forderung lautete und lautet, dass es bei dieser Reform keinen „Treppenhauseffekt“, also einen Verdrängungseffekt von oben nach unten, geben darf. Dafür haben wir wiederholte Zusagen sowohl aus der Politik als auch aus Kreisen der „Reform-Verantwortlichen“ erhalten – und wir werden sie beim Wort nehmen.

Denn auch hier sind allenfalls einvernehmliche Lösungen denkbar.

Aber wie geht es nun tatsächlich weiter?

Da mit dem Inkrafttreten der Reform die bisherige Polizeistruktur aufgelöst wird

und zeitgleich in eine neue Polizeistruktur aufgeht, bedarf es eines Polizeistruktur-Reformgesetzes und weiterer Rechtsvorschriften.

Im Orientierungspapier heißt es dazu, dass „alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, obwohl noch in der bisherigen Polizeistruktur tätig, mit Inkrafttreten der Reform zu den neuen Polizeidienststellen ‚versetzt‘ werden“. Das bedingt, dass alle Personalentscheidungen rechtzeitig vor dem Inkrafttreten der Reform getroffen werden.

Da zu diesem Zeitpunkt, wie oben bereits erwähnt, sicherlich die wenigsten baulichen Maßnahmen abgeschlossen sind, kann dies in der Praxis nur bedeuten, dass ab einem „Tag X“ alle zwar in den neuen Strukturen, aber noch größtenteils auf ihren alten Arbeitsplätzen arbeiten werden. Es sei denn, man schiebt diesen „Tag X“ so lange hinaus, bis alle Immobilienfragen geklärt sind. Das wiederum ist praktisch kaum denkbar und politisch sicherlich so nicht gewollt.

Klar ist aber auch, dass bis dahin das IBV abgeschlossen sein muss. Für das Versetzungsverfahren sind bis auf Weiteres die bisher zuständigen personalverwaltenden Dienststellen, die jeweiligen Personalvertretungen, BfC und Schwerbehindertenvertretungen zuständig. Die Entscheidungen sollen von den Projektleitern im Benehmen mit den bisherigen Dienstverantwortlichen, und ich gehe davon aus, auch mit den zuständigen Personalvertretungen, BfC und Schwerbehindertenvertretungen, getroffen werden. Da wir uns personalvertretungsrechtlich auf sehr dünnem Eis bewegen, ist die frühzeitige Bildung von Übergangspersonalräten denkbar, ja sogar anzustreben.

In strittigen Fällen kann bis dahin nur die einzig weiterhin „legitimierte Personalvertretung“, der Hauptpersonalrat, zuständig sein. Aber wie das Orientierungspapier richtig feststellt: Härten sollen möglichst vermieden werden – wir sagen sogar: Härten sind zu vermeiden.

Ich denke, auch das kann im Namen der zuständigen Personalvertretungen hier bereits zugesagt werden.

Bleibt aber immer noch die Grundsatzfrage: Was ist sozialverträglich?

Eine klare aktuelle Definition gibt es wohl nicht. Wikipedia stellt fest, dass es sich um einen „unbestimmten Rechtsbegriff“ handelt, dessen konkrete Auslegung Gerichtsentscheidung ist. So lange können und wollen wir nicht warten.

Für uns, die Gewerkschaft der Polizei, heißt und bedeutet sozialverträglich nichts anderes, dass die berechtigten persönlichen Interessen und die reformbedingten dienstlichen Veränderungen möglichst unter einen Hut zu bringen sind. Für uns steht der

Mensch im Mittelpunkt. Denn auch in neuen Strukturen kann nur erfolgreich und produktiv gearbeitet werden, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein möglichst hohes Maß an Zufriedenheit erreicht haben. Dies bedeutet im Umkehrschluss: Brechstange und Starrsinn sind kontraproduktiv und bei einem derartigen Jahrhundertprojekt zu vermeiden. Das wäre wirklich unsozial und widerspräche klar dem Fürsorgegedanken.

AUS DEN KREISGRUPPEN



Bereitschaftspolizei Biberach hat eine neue Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt

Nachdem die Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung abgelaufen war und Neuwahlen anstanden, ist es uns in der BePo Biberach gelungen, neue Kandidatinnen und Kandidaten zu finden, die sich zur Wahl stellten. Zusätzlich haben wir geschafft, dass alle Kandidatinnen und Kandidaten auf einer Wahlliste kandidierten. Gewählt wurde unsere Kollegin Laura-Maria Veit.



Wir, die GdP-Kreisgruppe Biberach Bepo, beglückwünschen unser Mitglied zu ihrer Wahl und wünschen ihr für die anstehenden Aufgaben ein glückliches Händchen.



37. Kastanienfest am 3. 7. 2012 bei



Namensgeber für das Kastanienfest
Foto: Jan Kempe



V. l. n. r.: PP Christian Nill, IM Reinhold Gall und Sascha Binder (Mdl SPD) Foto: wki



Der innenpolitische Sprecher der CDU, Thomas Blenke (Mdl), im Gespräch mit Rüdiger Seidenspinner Foto: wki



Freizeitmusikkorps der Bereitschaftspolizeidirektion Göppingen Foto: Jan Kempe



Rüdiger Seidenspinner und Innenminister Reinhold Gall



V. l. n. r.: Frieder Birzele, ehem. Innenminister, Thomas Mürder und Alexander Pick Foto: Jan Kempe



Und die Zuschauer strömten Foto: wki



DirBP Thomas Mürder im Gespräch mit IdP Gerhard Klotter Foto: wki



Foto: Jan Kempe



Der GdP-Landesvorsitzende Rüdiger Seidenspinner im Gespräch mit dem Inspekteur der Polizei, Gerhard Klotter Foto: wki



V. l. n. r.: Direktor der Bereitschaftspolizei, Thomas Mürder, Rektor der HfPol. VS, Alexander Pick, und Innenminister Reinhold Gall Foto: Jan Kempe



Foto: Jan Kempe



der Bereitschaftspolizei in Göppingen



Auch für die Kleinen war gesorgt
Foto: Jan Kempe



Glückliche Kinderaugen Foto: Jan Kempe



Sportakrobatikgruppe des TV Uhingen
Foto: Jan Kempe



Foto: Jan Kempe



Die Hundestaffel der Polizeidirektion Waiblingen Foto: wki



In der Bar wurde bei leckeren Cocktails weitergefeiert Foto: Jan Kempe



Vorführung der Reiterstaffel des PP Stuttgart Foto: wki



Foto: Jan Kempe



Foto: Jan Kempe



Foto: Jan Kempe



Der Filstalblitz Foto: Jan Kempe



Foto: Jan Kempe

Anzeige

Lohnsteuerhilfe Baden-Württemberg e.V.
Lohnsteuerhilfeverein



Im Rahmen einer Mitgliedschaft beraten wir ganzjährig in Steuersachen und erstellen Ihre

Einkommensteuererklärung
nach §4 Nr. 11 SIBerG

Markomannenstr. 11
70771 Leinfelden-Echterdingen
Tel.: 0711 7083358
www.lohi-bw.de



Werden Sie Mitglied beim
»Deutschen Roten Kreuz«

Durch eine Teilnahme an einem »Erste Hilfe Kurs« können Sie gerade bei Autounfällen durch schnelle Hilfe vor Ort Menschenleben retten!

Spenden Sie Blut - um anderen zu helfen - damit Ihnen auch geholfen werden kann! Gerade diese Blutspenden haben schon vielen verunglückten Autofahrern geholfen.

Dieser Eindruck wurde ermöglicht durch

Labor Dr. Gärtner

Elisabethenstraße 11, 88212 Ravensburg, Tel. 0751 / 502-0



Einspar- überlegungen der Landesregierung wurden vorgestellt

Die GdP Baden-Württemberg kritisiert die Sparpläne der grün-roten Landesregierung.

Eine Absenkung der Gehälter für künftige Beamtinnen und Beamte im Land trägt nicht zur Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes bei. Hinsichtlich der demografischen Entwicklung und des enormen Nachwuchsbedarfs bei der Polizei in den kommenden Jahren ist diese Maßnahme, so der GdP-Landesvorsitzende Rüdiger Seidenspinner, kontraproduktiv.

„Wer heute gute Leute für den öffentlichen Dienst gewinnen will, muss beim Einkommen nachlegen und darf nicht kürzen“, sagt Rüdiger Seidenspinner.

„Die GdP hat ein Interesse daran, dass die Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst und besonders bei der Polizei attraktiv sind, was sich auch in der Gehaltsfrage ausdrückt.“

Ebenso kritisch ist die Absenkung des Beihilfesatzes für neu eingestellte Beamtinnen und Beamte und deren Ehegatten zu sehen. Allerdings kann der GdP-Chef der Idee etwas Positives abgewinnen: „Diese Maßnahme kann dann zu einem Erfolg werden, wenn das Land die Wahlmöglichkeit zur Mitgliedschaft in einer gesetzlichen Krankenkasse eröffnet und den Arbeitgeberanteil übernimmt.“ Dazu müsste aber auch das Brutto-Gehalt erhöht werden, denn der Arbeitnehmeranteil wäre von den Beamten zu tragen.

Der GdP-Landesvorsitzende hält aus beschäftigungspolitischer Sicht die Streichung des 10%-igen Zuschlags für freiwillige Lebensarbeitszeitverlängerung für einen Schritt in die richtige Richtung. – Dieser Zuschlag verbaut jungen Menschen die Zukunft.

Die Dynamisierung einer längst überfälligen gerechteren Kostendämpfungspauschale stellt für die GdP allerdings einen Eingriff in die Ruhegehälter der Pensionäre dar, was durch nichts gerechtfertigt ist.

Die GdP wird in den nun folgenden Gesprächen mit den ÖD-Gewerkschaften im DGB ihre Positionen darlegen und versuchen Korrekturen anzubringen.

Rüdiger Seidenspinner

Die Sparpläne im Einzelnen:

Streichung der vermögenswirksamen Leistungen mit Sozialer Komponente (Herausnahme mittlerer Dienst von der Streichung)

Ein finanzieller Einschnitt, der alle trifft, wichtig ist eine soziale Komponente – steuerrechtliche Möglichkeit der Kompensierung sollte gesucht werden.

Auf drei Jahre befristete Absenkung der Eingangsbesoldung bei neu eingestellten Beamten im gehobenen und höheren Dienst um eine Besoldungsgruppe oder einen Festbetrag

- Alternative 1: Befristete Absenkung um eine Besoldungsgruppe für neue Beamte in Eingangsämtern des gehobenen und höheren Dienstes
- Alternative 2: Absenkung der Besoldung in den Eingangsämtern A 9/A 10 um 4% und Erhöhung der Absenkung in den Eingangsämtern A 12 von 4% auf 8%

Die Einsparungen sind gegen die Aussage des Koalitionsvertrages, den öffentlichen Dienst attraktiver zu machen, und sind außerdem kontraproduktiv zur Einführung der Zweigeteilten Laufbahn (der Unterschied zwischen dem Eingangsamt mittlerer Dienst (A 7) und dann gehobener Dienst (A 8) wäre nur noch ca. 50 €. Außerdem sollte bereits das Eingangsamt im mittleren Dienst auf A 8 angehoben werden.

Streichung des 10%-igen Zuschlags bei freiwilliger Lebensarbeitszeitverlängerung

Vorstellbar; eine Forderung der GdP

Auf die Versorgung werden die Renten nach dem Gesetz über die Alterssicherung der Landwirte angerechnet – analog zu vergleichbaren Renten

Absenkung der Einkommensgrenze bei der Beihilfe für berücksichtigungsfähige Ehegatten von 18 000 € auf 10 000 €

Hier sollte als Alternative das Familieneinkommen berücksichtigt werden.

Beihilfefähigkeit der zahntechnischen Leistungen Keramik, Edelmetalle von 100% auf 70% absenken

Absenkung auf das Niveau der gesetzlichen Krankenkassen stellt eine Schlechterstellung dar

Einheitlicher Beihilfebemessungssatz (BMS) für neu eingestellte Beamte und deren Ehegatten von 50%; auch im Versorgungsfall (bisher: BMS bei Ehegatten 70% und bei Beamten mit zwei und mehr Kindern 70% und 70% bei Versorgungsempfängern)

Anmerkung: BMS bei Kindern weiterhin 80%

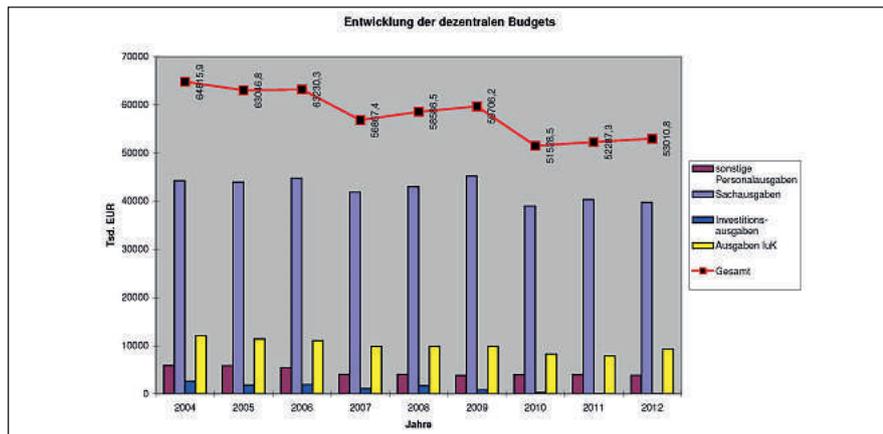
Trägt nicht zur Attraktivität des öffentlichen Dienstes bei und wird deshalb abgelehnt

Anpassung der Kostendämpfungspauschale in Abhängigkeit von den pauschalisierten Bruttojahresbezügen (10 Stufen, je nach Besoldungsgruppen); Dynamisierung der Kostendämpfungspauschale entlang der Beihilfeausgaben pro Kopf
Längst überfällig, soziale Komponente, aber im unteren Bereich darf sich nichts ändern

Die Dynamisierung für Pensionäre stellt einen Eingriff ins Ruhegehalt dar.



SPARMASSNAHMEN



Quelle: Innenministerium Baden-Württemberg

Die Spritpreisentwicklung seit 2005

2005: Nach einer neuen Preisrunde ist Benzin in Deutschland so teuer wie noch nie. Im Juli kostet Normalbenzin durchschnittlich 124,3 Cent pro Liter. Für Superbenzin zahlt der Autofahrer 126,6 und für Diesel 111,5 Cent pro Liter. Am 31. August wird dann ein Höchststand erreicht: Die Sorten kosten 1,37 Euro (Normal), 1,39 (Super), 1,16 (Diesel).

2008: Der Kraftstoffpreis hat sich seit 2005 auf einem Level von durchschnittlich 1,38 Euro für Normalbenzin eingependelt. Auch Diesel ist nicht mehr sehr viel günstiger als Benzin: Hierfür fallen 2008 im Durchschnitt 1,32 Euro an.

2009: Die Wirtschaftskrise sorgt 2009 für einen Einbruch der Kraftstoffpreise. Normalbenzin kostet durchschnittlich nur noch 1,27 Euro pro Liter. Diesel fällt sogar auf den Wert von 1,07 Euro zurück.

2012: Die Wirtschaftskrise ist weitestgehend überstanden und die Autofahrer in Deutschland müssen neue Rekordpreise für Benzin und Diesel verkraften. Da Normalbenzin durch den umstrittenen Kraftstoff Super E10 ersetzt wurde, greifen die meisten Autofahrer zum etwas teureren Super E5. Zu Ostern 2012 fallen pro Liter bis zu 1,71 Euro dafür an. Auch Diesel setzt mit 1,52 Euro pro Liter neue Rekordmarken. Das hohe Preisniveau wird mit den weiterhin hohen Beschaffungspreisen begründet. Die Einkaufspreise in Rotterdam hatten vor Ostern für Superbenzin historische Höchststände erreicht.

Quelle: <http://www.verivox.de/nachrichten/chronologie-entwicklung-der-benzinpreise-seit-1950-10442.aspx>

Wahrheit? und Wirklichkeit

Ein Kommentar von Wolfgang Kircher

So beschwichtigend die Pressemeldungen aus dem Innenministerium auch klingen, dass an der Sicherheit der Bürger nicht gespart werde, oder „Wenn eine Polizeidirektion kein Geld mehr habe, müsse sie eben umschichten und zum Beispiel die Möbelbeschaffung zurückstellen“, umso verständlicher wird es für die Beschäftigten der Polizei. So manches Kopfschütteln bei den Kollegen ist da feststellbar,



oder ist sogar die Frage erlaubt, ob „die im Innenministerium“ überhaupt wissen, wie es vor Ort aussieht? Und dass bei der Polizei gespart wird, pfeifen die Spatzen von den Dächern, nur werden sie im Innenministerium offensichtlich nicht gehört.

So ist von intelligenten Streifen die Rede, oder davon, dass Fußstreifen das Sicherheitsgefühl der Bürgerinnen und Bürger nachhaltig verbessern. Wie das bei einem Autobahnpolizeirevier funktionieren soll, darf mir gerne jemand erklären.

Zwei Beispiele für die kreativen Sparmaßnahmen im Land

Bei einer Dienststelle müssen Teilnehmer von Fortbildungsveranstaltungen ihre

Reisekosten und ihre Verpflegung selber bezahlen. (Zitat Beginn) „Es wird gebeten, ab sofort Lehrgänge mit dem Vordruck ‚Lehrgangserfassung‘ nur noch zur Genehmigung vorzulegen, wenn auf alle Kosten (Fahrtkosten, Reisekosten, Verpflegung, Stellung von Dienst-Kfz) verzichtet wird (sog. Vollverzicht im Dienstreiseantrag)“. (Zitat Ende)

Bei einer anderen Dienststelle werden fällige Kundendienste und Reparatur- und Servicearbeiten zeitlich nach hinten geschoben und die Fahrzeuge sozusagen stillgelegt, d. h. sie dürfen nicht mehr bewegt werden (siehe Foto). Dann bleiben die modernen und schicken Streifenfahrzeuge halt in der Garage stehen.

Sicher hat jeder Budgetverantwortliche (Dienststellenleiter) die Ausgaben seiner Dienststelle zu überwachen und falls die Kosten, wie z. B. im Kfz-Bereich oder bei den Spritkosten, steigen, regulierend einzugreifen. Er kann ja nicht mehr Geld ausgeben wie er tatsächlich hat. Die Motivation der Mitarbeiter, die von den Einsparungen teilweise direkt betroffen sind, ist da oft schwierig. Und der Äußerung des LPP Dr. Wolf Hammann, dass „die echte Stimmung besser sei als die verbreitete“, muss ich widersprechen. Die Stimmung der Kolleginnen und Kollegen ist teilweise viel schlechter als die verbreitete. Dass alles immer noch so reibungslos funktioniert, dass die Bürgerinnen und Bürger von den internen Problemen fast nichts mitbekommen, liegt ausschließlich an der Motivation der Polizeibeschäftigten, die ihre Arbeit überwiegend gern und aus Überzeugung machen.

Resümee

Das passt alles nicht zusammen und kann auf Dauer so nicht weitergehen. Wir müssen weg von den „Alles-wird-gut“-Ausagen hin zu dem öffentlichen Bekenntnis: Innere Sicherheit kostet Geld. Im Haushalt 2013/2014, dem ersten grün-roten Haushalt, erwarten wir eine deutliche Anpassung des Polizeihaushaltes an die gestiegenen Kosten, wie z. B.: Benzinpreise. **RS**





Erstes Tagesseminar für Seniorenvertreter in den Kreisgruppen

Gute Beteiligung und gut angekommen

Am 30. Mai 2012 begann im Regierungsbezirk Tübingen die neue Reihe der eintägigen Seminare für Seniorenvertreter in den GdP-Kreisgruppen. In Ehingen im Alb-Donau-Kreis trafen sich acht Seniorenvertreter aus den zehn Kreisgruppen des Bezirks mit den Vertretern des Landesseniorenvorstands (LSV) und den Referenten. Michael Rieder als Beisitzer für den Regierungsbezirk im Landesvorstand hatte die Tagung bestens vorbereitet und so konnte ein volles Programm stattfinden.



Teilnehmer und Referenten des Tagesseminars „Seniorenvertreter in den Kreisgruppen“ in Ehingen Foto: hwf

Der Vorsitzende des LSV, Werner Fischer, informierte umfangreich über die Seniorenarbeit auf Landesebene – insbesondere auch über die Bemühungen in der Landespolitik. Über Internetverbindung wurde eingehend das „AktivProgramm für Senioren (APS)“ der GdP vorgestellt und besprochen. Dabei wur-

den auch die verschiedensten Möglichkeiten der Nutzung dieses Programms bei der Arbeit vor Ort – nicht nur für Senioren – aufgezeigt.

Detlef Behnke (ehemals Dozent an der AkadPol in Freiburg) stellte das Projekt „Service Wohnen/Betreutes Wohnen“ vor. Deutlich wies er auf die Probleme hin, die von heute auf morgen für jemanden entstehen können, der einen nahestehenden Menschen altersgerecht oder gar pflegerecht unterbringen muss. Ein Netzwerk von Ansprechpartnern in den verschiedensten Regionen des Landes ist dabei das Ziel des Projekts und Detlef Behnke erhofft sich als GdP-Landesbeauftragter die namentliche Nennung von Kolleginnen und Kollegen, die vor Ort bereits Erfahrung haben und anderen helfen können. (Erreichbarkeit: Detlef Behnke, Schloßstraße 13, 79211 Denzlingen, Tel.: 0 76 66/57 74, E-Mail: behnke-denzlingen@t-online.de)

Manfred Eichert von der „Polizei-Versicherungs AG (PVAG/SIGNAL)“ gab wichtige Hinweise für die Gesundheitsvorsorge im Alter; Ralf Knospe (GdP-Landesgeschäftsführer) informierte über die Einkaufsmöglichkeiten bei der „GdP-Service GmbH“ und das Mitglied des Landesseniorenvorstands, Wolfgang Schmidt, über die Buchungsmöglichkeiten beim GdP-Kooperationsunternehmen „PSW-Reisen“.

Die GdP gratuliert herzlich

Zur Beförderung zum/zur:

Polizeihauptkommissar
Tübingen PD: Steffen Grote

Polizeioberkommissar
Pforzheim: Patrick Eberle,
Roland Suhr, Klaus Weingardt

Es traten in den Ruhestand:
Heidelberg: Manfred Eschelbacher.
Heilbronn: Johannes Mosthaf
Main-Tauber-Kreis: Albert Uher
Landeskriminalamt: Dieter Skubski

Zusammengestellt v. A. Burckhardt

LETZTE MELDUNG

Tarifseminar vom 17. 9. bis 19. 9. 2012

Vom 17. September bis 19. September findet an der Außenstelle der Akademie der Polizei in Wertheim das GdP-Tarifseminar statt.

Zum Seminar sind noch wenige Plätze frei. Anmeldungen sind über die GdP-Geschäftsstelle unter Tel.: 0 70 42/87 90 oder direkt über E-Mail unter andrea.stotz@gdp-bw.de möglich.

Es war am Ende der Veranstaltung einhellige Meinung, dass diese Tagesseminare sehr sinnvoll sind und regelmäßige Wiederholung notwendig ist, um den Seniorenvertretern in den Kreisgruppen wichtige Informationen für ihre Arbeit geben zu können und den Mitgliedern des Landesseniorenvorstands Einblicke in die Arbeit vor Ort zu ermöglichen.

Das nächste Seminar findet im zweiten Halbjahr 2012 für die Kreisgruppen des Regierungsbezirks Nordwürttemberg statt. hwf

