



Gerechtigkeit geht anders

Von Rüdiger Seidenspinner, GdP-Landesvorsitzender

Um den Jahreswechsel herum einen Leitartikel für die Februar-Ausgabe der Deutschen Polizei zu schreiben, ist nicht ganz einfach, da ich nicht über hellseherische Fähigkeiten verfüge und somit auch nicht weiß, welches Thema in aller Munde ist.

Anfang Februar sind wir gerade einmal in der sogenannten neuen Welt bzw. einige haben noch nicht richtig gemerkt, dass sich etwas verändert hat. Unser Neujahrsempfang liegt auch erst 14 Tage hinter uns, sodass es recht problematisch ist, etwas darüber zu berichten.

Mindestlohn

Ende 2013 war eine andere Diskussion in aller Munde und zwar die über den Mindestlohn von 8,50 €. Eine Diskussion, die so gegensätzlich geführt wurde, als ginge es um den Erhalt des Abendlandes.

Wenn wir uns die Arbeitslandschaft mal genau anschauen, müssen wir feststellen, dass es schon lange Zeit war, denn viele Menschen haben keinen Mindestlohn von 8,50 €. Dies wird sich auch bei den Renten niederschlagen, was die Gefahr einer steigenden Altersarmut in sich birgt.

Schaut man dann mal in das polizeiliche Umfeld, nämlich in den Tarifbereich bei der Polizei, wird es dann schon etwas komplizierter. Nehmen wir mal eine Tarifbeschäftigte in EG 6, Stufe 4, 36 Jahre alt und verheiratet, dann stellen wir sehr schnell fest, dass diese Kollegin in Steuerstufe 5 einen Stundenlohn von deutlich weniger als 8,50 € netto hat, in Steuerklasse 4 knapp darüber. Wie gesagt, vollbeschäftigt beim Land Baden-Württemberg. Das ist ein Armutszeugnis der besonderen Art.

Attraktivität des öffentlichen Dienst

Wenn ich dann die Diskussionen verfolge, wie man den öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg attraktiver gestalten könnte, hätte ich einige Ideen. Wir schaffen beim öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg solche Billigentgeltgruppen ab, was bedeuten würde, dass es eine solche Entgeltgruppe einfach nicht mehr



gibt. Das hört sich sicher einfach an, aber die verantwortliche Politik sollte eher überlegen, wie so was gehen könnte, anstatt gleich zu sagen, das geht nicht oder ist nicht möglich. Sicher, das kostet Geld, doch wenn es den Verantwortlichen wichtig ist, dass der öffentliche Dienst attraktiver und somit zukunftsfähiger wird, dann müssen einfach Antworten auch auf unangenehme Fragen gefunden werden. Vielleicht sollte man mal einfach gleichwertige Beschäftigungen im öffentlichen Dienst mit denen in der sogenannten freien Wirtschaft (Vorzimmer, Geschäftszimmer, Datenverarbeitung etc.) vergleichen.

Wem das zu viel Aufwand ist (das Ergebnis könnte ja unangenehm sein), der sollte sich einfach einmal überlegen, wie eine unverheiratete Kollegin es jeden Monat hinbekommt, mit ca. 1600 € netto über die Runden zu kommen. Klar, unsere Kollegin kann ja heiraten oder bei den Eltern wohnen, doch sind das wirklich die richtigen Lösungen?

Eindeutig nein! Die Arbeit wird immer mehr und anspruchsvoller und vielleicht will unsere Kollegin ja auch mal in den Urlaub fahren.

Einführung des/der Polizeifachangestellten

Die richtige Lösung wäre einfach – die Abschaffung der Billigentgeltgruppen im öffentlichen Dienst; auch wenn

es juristisch und finanziell nach den derzeit herrschenden gesetzlichen Grundlagen nicht einfach ist.

Eine ansatzweise Möglichkeit, hier etwas für Gerechtigkeit zu sorgen, wäre die schnellstmögliche Einführung der Polizeifachangestellten, um über diesen Weg aus den Billigentgeltgruppen herauszukommen. Und schon wieder höre ich in Gedanken einige, die sagen, dass dies nicht so einfach ist und ich sehe vor meinem geistigen Auge, wie sie bei diesem Thema die Augen verdrehen. Den eben Genannten empfehle ich einfach eine Tarifbeschäftigte in ihrem Umfeld nett zu fragen, ob sie einmal deren Bezügemittel anschauen dürfen oder sie bedienen sich der zahlreichen Gehaltsrechner im Internet. Spätestens dann wird klar bzw. sollte klar sein, warum wir als Gewerkschaft der Polizei dieses Thema so intensiv und mit Penetranz immer und immer wieder in die Diskussion bringen.

Gerechtigkeit geht nämlich anders

Denn das, was so eine Bezügemittelung unten rechts als Nettolohn ausweist bzw. der Gehaltsrechner im Internet als Ergebnis hervorbringt, hat nichts mit gerechtem Lohn für gute Arbeit zu tun und schon gar nicht, dass sich Baden-Württemberg „Musterlände“ nennen darf.

Diese Ungerechtigkeit wollen wir bekämpfen, egal wer in der Verantwortung oder an der Regierung ist. Bisher hatten wir noch nicht den Erfolg, den unser Vorhaben verdient hätte, dies bedeutet aber nicht, dass wir nachlassen werden. Die nächsten Tarifverhandlungen werden wieder deutlich machen, wie ernst es die jetzige Regierung nimmt, oder ob sie wieder einmal den Weg all ihrer Vorgängerregierungen geht.

Die Tarifverhandlungen werden zwar diese Billigentgeltgruppen nicht beseitigen, aber etwas verbessern. Wer den öffentlichen Dienst attraktiv gestalten und zukunftsfähiger machen möchte, der muss sich entscheiden. Ich sage, dass muss es uns wert sein.

Euer Rüdiger Seidenspinner



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 Telefonnr. 0 15 25/3 45 43 84.

Der Redaktionsschluss für die März-Ausgabe 2014 des Landesjournal Baden-Württemberg ist am Freitag, dem 31. Januar 2014, für die April-Ausgabe ist er am Freitag, dem 28. Februar 2014.

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

Wer stellt Probleme ab, die zu hoher Unzufriedenheit führen?

Mir stellt sich immer mehr die Frage, ob die Unzufriedenheit bei vielen Kolleginnen und Kollegen geradezu provoziert wird.

Zum einen stelle ich fest, dass es an normal ausgestatteten Arbeitsplätzen fehlt und zum anderen werden viele Fragen rund um die Arbeitszeit gestellt und nicht beantwortet. Beide Themenbereiche sind überaus komplex und sollten einer sachlichen Bewertung unterzogen werden.

Arbeitsplatzgestaltung

Nehmen wir mal die Arbeitsplatzgestaltung. Im Rahmen des Umzugswahnsinns im Zuge der Polizeistrukturreform werden mancherorts, das lassen die Anfragen der Kollegen erkennen, die Arbeitsschutzbestimmungen geradezu „mit den Füßen getreten“. Es wird improvisiert, dass sich die Balken biegen und ein Arbeitsklima geschaffen, welches sich schwer wieder aufbauen lässt.

Da gibt es neu auszustattende Räumlichkeiten und die Möbel werden aus alten Kellern und Abstellräumen herausgekrant, damit überhaupt ein Tisch und ein Stuhl im Büro steht, um den Dienst aufrechterhalten zu können. Dabei reden wir hier nicht von Schreibtischen oder Stühlen, die irgendeiner Gesundheitsfürsorge entsprechen. Vielerorts ist man froh gewesen, dass die vor Jahren ausgesonderten Möbel nicht entsorgt worden sind und somit noch in den Lagerräumen vorhanden waren. Wie man hört, gilt hier oft das Windhund-Prinzip, um überhaupt etwas „ergattern“ zu können. Man könnte auch zu folgendem Schluss kommen: hätte man wirklich die ausgesonderten Möbelstücke entsorgt, wären vermutlich jetzt neue angemessene beschafft worden. Die schwäbische Sparmentalität hat leider dazu geführt, dass die Ausstattung einer modernen Polizei in vielen Bereichen noch meilenweit entfernt ist.

Arbeitszeiterfassung

Um „gerecht“ zu wirken, werden Dienststellen, die z. B. bei dem Thema elektronische Arbeitszeiterfassung schon gut aufgestellt waren, zurück in die Steinzeit verfrachtet und sollen ihre Listen wieder von Hand oder anhand von selbstgebastelten Tabellen ausfüllen. Nicht das ich falsch verstanden werde. Dort, wo keine Zeiterfassung



vorhanden war, muss vor der Entscheidung, welches System im Land einheitlich beschafft werden soll, nicht unnötig investiert werden. Dann aber hinzugehen und die Dienststellen, die eine Zeiterfassung hatten, ohne ersichtlichen Grund abzuschalten, nur damit „alle gleichbehandelt werden“, versteht kein Mitarbeiter/-in.

Beteiligung der Personalräte?

Es wäre dringend notwendig, mit den Betroffenen zu reden und bei Umsetzung von Maßnahmen diese mit einzubinden. Sonst kann das Ganze nur „in die Hose“ gehen.

Oft lese ich ihn Ausführungen, dass die Personalräte beteiligt worden sind. Wenn ich Personalratsmitglieder aus den entsprechenden Gremien anspreche, höre ich oft die Aussage, dass über diese Themen noch nie im Gremium gesprochen worden sei. Jetzt stellt sich mir die Frage, ob die Verantwortlichen ihre Personalräte oder nur die Personalratsvorsitzenden eingebunden haben. Der Personalratsvorsitzende ist das Sprachrohr der Personalvertretung und kann keine eigenen Entscheidungen treffen. Das bedeutet, er muss in einer Personalratssitzung über Gespräche berichten und evtl. Abstimmungen herbeiführen.

Hier sind jetzt die Übergangspersonalräte aufgefordert, die Dienststellenleitungen von Unstimmigkeiten zu unterrichten und Nachbesserungen einzufordern. Unsere Kolleginnen und Kollegen haben es verdient, dass wir als Personalräte uns für sie einsetzen. Dafür haben sie uns gewählt.

DEUTSCHE POLIZEI
Ausgabe



Baden-Württemberg

GdP-Geschäftsstelle:

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

Service GmbH BW:

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

Redaktion:

Wolfgang Kircher (V.i.S.d.R.)
Schwalbenweg 23
71139 Ehningen
privat: (0 70 34) 76 83
Mobil: (0 15 25) 3 45 43 84
E-Mail: redaktion@gdp-bw.de

Verlag und Anzeigenverwaltung:

VERLAG DEUTSCHE
POLIZEILITERATUR GMBH
Anzeigenverwaltung
Ein Unternehmen der
Gewerkschaft der Polizei
Forststraße 3a, 40721 Hilden
Telefon (02 11) 71 04-1 83
Telefax (02 11) 71 04-1 74
Verantwortlich für den Anzeigenteil:
Antje Kleuker
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 36
vom 1. Januar 2014
Adressverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke.

Herstellung:

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

ISSN 0170-6381



POLIZEISTRUKTUR**Die Polizei des Landes in neuen Strukturen**

Seit dem 1. 1. 2014 befindet sich die Polizei in den gesetzlich festgelegten neuen Strukturen. Wir wissen, dass es hier und da noch kräftig Sand im Getriebe hat, was bei den Beschäftigten teilweise zu deutlichem Unmut führt. Deshalb halten wir die Jubelrufe, über die Anfang des Jahres hier und da in den Medien zu lesen waren, nicht nur für deplatziert, sondern als völlig unverantwortlich.

Ebenso deplatziert sind allerdings „Stubendurchgänge“ am 2. 1. 2014 um die zwei neuen Kolleginnen und Kollegen auf den Revieren zu begrüßen. Diese können nicht überall angekommen sein, denn das Zauberwort hierfür heißt „Sozialverträglichkeit“.

Eine Reform ohne Sozialverträglichkeit würde sehr viel schneller über die Bühne gehen (auch nicht von heute auf morgen); eine Reform mit Sozialverträglichkeit dauert etwas länger und führt aber auch dazu, dass hier und da nicht alles rundläuft. Wir haben gegen massiven Widerstand, nicht nur aus bestimmten Bereichen der Führungsebene, massiv für diese sozialverträgliche Umsetzung gekämpft. Deshalb dürfen

wir nun Anfang Januar 2014 nicht über den „Sand im Getriebe“ klagen! Es gibt aber bestimmte Dinge, die im Vorfeld hätten vorbereitet werden können, aber dies hätte u. U. bedeutet, dass viel mehr Kolleginnen und Kollegen zwischen den Jahren und an Silvester hätten arbeiten müssen.

Wir vermuten, dass man sich hier und da nicht an gewisse gesetzliche Standards halten möchte, sei es der Arbeitsschutz oder die Arbeitsplatzausstattung, um nur zwei Beispiele zu nennen.

Zugegeben, hier können erst die Übergangspersonalräte tätig werden, die in diesen Tagen ihre Arbeit aufnehmen werden. Die bisherigen Personalräte bei den Polizeidirektionen waren ebenso wenig berechtigt und zuständig, hier etwas zu ändern, wie die alten Polizeidirektionen. Doch dies war eigentlich klar!

Nun müssen wir genau hinschauen, wie lange wir in solchen Provisorien leben sollen und unsere Kolleginnen und Kollegen in den Übergangspersonalräten bei ihrer Arbeit unterstützen. Dazu gehört auch, dass wir dort, wo Kolleginnen und Kollegen, wenn auch freiwillig,

in die neu eingerichteten Organisationseinheiten gewechselt sind, schauen, bis wann sie ersetzt werden, ohne die plus 2 anzurechnen.

Wir sammeln Hinweise

Wir sammeln solche Hinweise gerne und leiten sie an unsere Kolleginnen und Kollegen in den Übergangspersonalräten weiter. Mit etwas Skepsis betrachten wir, wie nun die Reform in den neuen Strukturen umgesetzt sein soll. Hier wäre zumindest eine begleitende Projektgruppe erforderlich. Mit Datum 1. 1. 2014 ist die Strukturreform lediglich rechtlich umgesetzt. Wer meint, dass sie damit komplett abgeschlossen ist, irrt sich nicht nur, sondern verkennt auch die Tatsachen. Ab diesem Datum geht die Reform erst richtig los. Bisher waren wir in der Theorie unterwegs, nun kommt die Praxis.

Da aber bekanntlich der Teufel im Detail liegt, kommt es nun auf uns an, Missstände bzw. Ungereimtheiten aufzuzeigen. Dies gehört zu einer kritischen aber konstruktiven Begleitung dazu.

Rüdiger Seidenspinner,
GdP-Landesvorsitzender

NACHWAHLEN IN DEN GESCHÄFTSFÜHRENDEN LANDESVORSTAND**Der Neue stellt sich vor**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, am 27./28. 11. 2013 wählte mich der Gewerkschaftsbeirat, das zweithöchste Gremium des GdP-Landesbezirks zwischen den Delegiertentagen, zum stellvertretenden Landeskassierer in den geschäftsführenden Landesvorstand.

Hierzu bedanke ich mich bei allen Delegierten für das Vertrauen in meine Person.

Gerne nutze ich die Möglichkeit, um mich kurz bei euch vorzustellen:

Mein Name ist Gundram Lottmann und die meisten kennen mich als „Lotti“. Ich bin 45 Jahre alt, ledig und wohne mit meiner Lebenspartnerin in Holzmaden. Gewerkschaftlich wurde ich im Jahre 2005 aktiv, indem ich zum Kreisgruppenvorsitzenden in Esslingen gewählt wurde. Seit 21 Jahren bin ich bei der Kriminalpolizei Esslingen und hiervon 17 Jahre im Bereich vom ehemaligen Dezernat 1, jetzt der Kriminalinspektion 1 tätig.



Meine Hobbys sind Motorrad fahren, Reisen, Essen und Trinken und Langstreckenlaufen.

Genauso wie beim Marathonlauf ein langer Atem notwendig ist, benötigt man bei der Verwirklichung von gewerkschaftlichen Aufgaben und Ziele viel Ausdauer und Kraft.

Mit Ehrlichkeit, Konstanz und Hartnäckigkeit versuche ich mich für unsere Kolleginnen und Kollegen einzusetzen. Ich mag keine Kapitäne

die Schlingerkurse fahren. Offene Worte und Aufrichtigkeit sind mir wichtig. Man muss auch andere Meinungen akzeptieren und respektieren.

In den letzten Jahren ist in der Gesellschaft als auch im Kollegenkreis der Trend zu erkennen, dass immer öfter der Rechtsweg beschritten wird. Mangelnde Kommunikation und Kompromissbereitschaft sind an der Tagesordnung. Ob all die Gerichtsurteile zu einem besseren Miteinander beitragen, mag jeder selbst für sich beantworten. Als Auswirkung soll hier nur die Binnendifferenzierung bei der Beförderungsauswahl genannt werden.

Mit meinem Engagement möchte ich mich für euch einsetzen und Verantwortung übernehmen. Ich freue mich auf die neue Aufgabe und werde mein Bestes geben.

In diesem Sinne
Euer Gundram Lottmann



„Das war's oder noch besser – aufs Neue

Der Artikel unseres Landesvorsitzenden mit der oben genannten Überschrift in der Dezember-Ausgabe der Deutschen Polizei hat zu zahlreichen Reaktionen geführt. Wir bitten um Verständnis, dass wir nicht alle Briefe und E-Mails veröffentlichen können. Aus einigen der Leserbriefe (die Verfasser sind der Redaktion bekannt) wollen wir Euch jedoch einige Auszüge geben.

Unterschiedlicher Aufstieg in den gehobenen Dienst

Die vielen unterschiedlichen Verfahrensweisen in den vergangenen Jahren, um in den gehobenen Dienst aufzusteigen, führen zu zahlreichen Ungerechtigkeiten. So mancher Kollege, der bereits in Pension ist oder in den nächsten Jahren in Pension geht, ist vor der Einführung des Fachhochschulstudiums nach einem halbjährigen Lehrgang an der Landespolizeischule in den gehobenen Dienst aufgestiegen. An die „Wanninger“ und „Fröschl“ erinnert sich heute fast keiner mehr.

1992, als über 7000 Kolleginnen und Kollegen auf die Straße gingen, um für eine „Zweigeteilte Laufbahn“ zu demonstrieren, führte die damalige große Koalition aus CDU und SPD zusätzlich zum Aufstieg über das Fachhochschulstudium den sog. W 8 für lebensältere Kolleginnen und Kollegen ab 40 Jahren ein. (Zulassungsvoraussetzung war, dass die Kolleginnen und Kollegen eine Funktion ausübten, die dem gehobenen Dienst zuzuordnen war).

Vor Jahren wurde ebenfalls parallel zum bisherigen Verfahrensgang (Mittlerer Dienst mit Fachhochschulreife oder Abitur und erfolgreicher Zulassungsprüfung zum gehobenen Dienst) der PKA-Aufstieg beschlossen (Fachhochschule oder Abitur und erfolgreiche Einstellungsprüfung direkt zum gehobenen Dienst mit vierjähriger Ausbildung in Form eines Studiums mit Praxisanteilen).

Nachdem ein Kollege gegen die Altersgrenze erfolgreich geklagt hatte, musste der W 8 Ende 2012 fallen. Ab 2013 wurden die uns bekannten Qualifizierungsmaßnahmen (QM) oder der Qualifizierungslehrgang (QL) eingeführt.



Ein Kollege schreibt dazu:

„Vor Jahren hat man uns signalisiert, dass wir die ‚Guten‘ sind und nun in den gehobenen Dienst dürfen, sogar bis A 11. Jetzt ziehen Kollegen an Dir vorbei zum Oberkommissar, die damals auch schon das Alter von 40 gehabt hätten, aber nicht zum W 8 durften, weil wir qualifizierter waren, zumindest damals.“

Ein anderer Kollege schreibt hierzu:

„Hiermit möchte ich mitteilen, dass ich derart frustriert bin über die jetzt angelauene Beförderung der PHM/Z-Kollegen zum POK. Ich sitze mit 54 Jahren (im April 2014 werde ich 55 Jahre) immer noch auf meinem PK herum. Ich durfte im Jahr 2009 als PHM/Z (Ernennung im Juli 1997) noch den W 8 besuchen und wurde mit Wirkung zum 1. April 2009 zum PK befördert. Ich und bestimmt auch andere W 8, die bestimmt noch länger warten als ich, sind mit Sicherheit ziemlich sauer auf dieses zusätzliche Programm, der für mich wie ein Schlag ins Gesicht daherkommt. Die Beurteilungen (ich wurde mit 3,75 beurteilt) fallen bei gleichen Tätigkeiten (ich war seit April 2009 als DGF ohne dies allerdings schriftlich bekommen zu haben) immer zugunsten der ‚Studierten‘ aus, was mir schon als ‚alter Hase‘ nicht gefallen hatte.“

Vielfach werden wir als Gewerkschaft der Polizei auch aufgefordert, dieses Problem doch politisch zu lösen. Leider ist die Situation aber hausgemacht, womit ich sagen will, polizeiintern.

Die GdP gratuliert herzlich

zur Beförderung zum/zur:

KHK'in A 12

Landeskriminalamt:
Birgit Horlaender.

PHK A 12

Göppingen-PD: Peter Appelt.
Heidenheim: Rolf Böhmer.

PHK/PHK'in

Alb-Donau/Ulm: Edgar Scheffold.
Bepo-Böblingen: Silvia Kopp.
Bepo-Göppingen: Reinhard Franz.
Landeskriminalamt:
Hagen Gunzenhauser.

KHK

Landeskriminalamt: René Voigt.

POK

Bepo-Göppingen: Thomas Patsch.
Freudenstadt: Michael Klumpp.
Ortenaukreis: Elmar Büchele.
Rems-Murr-Kreis: Michael Bauer,
Hans-Jürgen Nagel.

KOK'in

Tübingen RP: Diana Diez.

PK

Alb-Donau/Ulm:
Thomas Fleischmann.
Bodenseekreis: Roland Buffler.
Ortenaukreis: Rainer Dohle.
Ostalbkreis: Reiner Klotzbücher.
Sigmaringen: Edgar Sauter.

PHM +Z

Pforzheim: Volker Scheuer.

PHM'in

Alb-Donau/Ulm: Inge Fink.

Es traten in den Ruhestand:

Bodenseekreis: Ernst Wegmann.
Böblingen: Ernst Heidt.
Emmendingen: Evelyn Tampe.
Freiburg PD: Engelbert Treiber.
Freudenstadt: Martina Kober.
Karlsruhe PP: Siegfried Böß.
Ludwigsburg: Günther Dihlmann.
Pforzheim: Arno Elsäber.
Rastatt/Baden-Baden:
Hartmut Frietsch.
Waldshut-Tiengen: Benno Herbst.
Zollernalbkreis: Heinz Krause.
Wir wünschen den Kolleginnen und Kollegen alles Gute im Ruhestand.

Zusammengestellt v. A. Burckhardt



REAKTIONEN

Beurteilungssystem

Sie hat mit unserem Beurteilungssystem zu tun, an das viele Kolleginnen und Kollegen, ich denke fast alle, die unterhalb der Quotierung beurteilt werden und damit keine Chance auf Beförderung haben, einfach nicht mehr glauben. Und die Begründungen bei den Beurteilungsgesprächen, 3,75 sei fast an der Quotierung, oder besser wie der Durchschnitt, oder es werde objektiv die Leistung beurteilt, werden ebenfalls nicht mehr geglaubt. In unseren Beurteilungen beurteilen wir nämlich schon seit Langem nicht mehr die Leistung (und wenn ja in wenigen Fällen), sie sind leider zu reinen Beförderungsranglisten verkommen. Wer dran ist (oftmals die subjektive Ansicht des Beurteilers?) bekommt eine gute Beurteilung in der Quotierung und der Rest bleibt außen vor.

Dazu schreibt ein Kollege:

Nachdem ich ihren „Jahresrückblick“ in der DP 12/13 gelesen habe, ist es mir ein Bedürfnis, als persönlich Betroffener, für die Polizei-/Kriminaloberkommissare in Baden-Württemberg mit der Beurteilungsnote 3,75 eine Lanze zu brechen.

Nun ist es endgültig! Ich habe vor Wochen mit Aushändigung meiner schriftlichen Beurteilung mit der Note 3,75 mein „Karriere-Ende“ eröffnet bekommen.

Ich denke, vielen Kollegen/-innen bei S u. K erging es wie mir, und ich habe wenig Hoffnung auf alsbaldige Änderung.

In einem Fünf Seiten-Pamphlet (Anm. d. Red. damit ist der Beurteilungsbogen gemeint) wird über unsere Einkommensverhältnisse entschieden. Nach Gutsherrenart wird entschieden, dass wir als POK/KOK in Pension gehen.

Und das, wo es doch WIR waren, die die Polizei in den vielen Jahrzehnten dort hingebraucht haben, wo sie heute steht.

Wir im operativen Dienst waren es, – die die Aufklärungsquoten brachten – die durch x Abordnungen zu RAF-Zeiten das Familienleben opferten – die Einsätze aller Art fuhren – die als POM/PHM als DGL und Postenführer eingesetzt wurden und – die dann schließlich als Leistungsträger in den fragwürdigen Genuss kamen, den W 8 besuchen zu dürfen.

Allerdings kamen die Leistungsträger im operativen Dienst erst in den Genuss des W8-Lehrganges, nachdem die Kollegen im Stab allesamt bedient waren und in kürzester Zeit, anfangs nach

zwei bis drei Jahren, nach A 11 befördert wurden.

Das Programm selbst, so glaube ich mich zu erinnern, wurde aber gerade für den o. g. Kollegenkreis im operativen Dienst geschaffen. Ein Schelm, wer Böses denkt!

Ich frage mich mit meinen betroffenen Kollegen, wie es denn sein kann, dass ein Kollege vom Stab, Jahre nach mir, den W8-Lehrgang besuchte, aber jetzt bereits ebenfalls seit Jahren im Endamt ist, während wir noch immer POK/KOK sind.

Also ist das Problem doch ein gutes Stückweit hausgemacht.

Jetzt sind wir bei unserem hochgelobten Beurteilungssystem in BW, wo die Quotierung herrscht und über Sein oder Nichtsein entschieden wird.

Angenommen, man gelangt mit 4.0 in den sog. quotierten Bereich, gehört man zu den 20% beförderungswürdigen Kollegen/-innen. Damit hat man jedoch noch immer nicht die Garantie, befördert zu werden. Ganz abgesehen von den 80% die mit 3,75 oder schlechter beurteilt werden. Bleiben über ~ 90% unzufriedene Kollegen.

In meinen vielen Dienstjahren habe ich die Erfahrung gemacht, dass nicht ausschließlich nach Eignung, Befähigung und Leistung befördert wird, sondern nach Kriterien, die für niemanden nachvollziehbar sind.

Wenn jemand „etwas“ werden musste, wurde er „es“ auch. Schlicht eine Sympathiebeurteilung mit folgender (Sympathie)-Beförderung!

Auch bin ich überzeugt davon, dass kleinere Landreviere schlechter beurteilen als große PD'en, die ihren Ermessensspielraum voll ausnutzen und wo auch mal die Note 5 vergeben wird, was dann wiederum zum Quantensprung gegenüber der POK/KOK im Land ausreicht. Zum anderen reicht es für einen Kollegen einer großen PD auch mal mit 3,5 zur Beförderung, weil einfach ein anderer Stellenzuweisungsschlüssel zugrunde liegt.

Ich empfinde es als eine Unverschämtheit, wie mit uns altgedienten POK/KOK umgegangen wird und die dann noch hoch offiziell mit 3,75 auf das Abstellgleis gestellt werden. Mittlerweile gängige Praxis auf Landrevieren. Mittlerweile hat man dem „Kind“ einen neuen Namen QM gegeben. Während ich/wir noch acht Wochen nach Wertheim/Freiburg fahren musste/n, bekommt man heute den Dienstgrad POK/KOK handaufgelegt. Offensichtlich steckt Methode hinter dieser kos-

tenneutralen Verfahrensweise. Aber wir alle haben ja zur Verwirklichung der zweigeteilten Laufbahn unseren Teil beigetragen. Danke dafür.

Dass ich/wir aber seit 2000 (+/- x) in der gleichen Besoldung stehen, scheint niemanden zu interessieren. Die paar Euro Gehaltserhöhung decken nicht mal annähernd die Inflationsrate.

Also Rückschritt für alle Kollegen der geburtenstarken Jahrgänge im Dienstgrad POK/KOK bis zur Pensionierung, während unsere jungen Kollegen aus dem Vollen schöpfen. Hier bringe ich das Stichwort Altersdiskriminierung ein!!!

Streichen sie die „10% on top“ bei freiwilliger Lebensarbeitszeitverlängerung für gemeinhin genannte „Warm- und Gemütlich-Beamte im Endamt“. Geben sie die „10% on top“ nur an Kollegen im operativen Dienst weiter. Dann haben wir auch, wie ursprünglich beabsichtigt, mehr Kollegen auf der Straße und freierwerdende Stellen (auch A 9+Z) werden nicht über Monate und Jahre blockiert.

Ich plädiere für die Abschaffung dieses Beurteilungssystems, das an Unwirklichkeit, Ungerechtigkeit und sozialer Unwucht seinesgleichen sucht.

Stillstand ist eben Rückschritt!

Dem Ganzen ist aus unserer Sicht eigentlich nichts hinzuzufügen. Abgesehen von den anfangs geschilderten unterschiedlichen Zulassungsverfahren schaffen wir es spätestens innerhalb von wenigen Jahren, Beurteilungssysteme entweder an die Wand zu fahren oder aber durch Verwaltungsgerichtsverfahren ad absurdum zu erklären.

Anzeige

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

MVZ Labor Dr. Gärtner & Kollegen

Elisabethenstraße 11, 88212 Ravensburg, Tel. 07 51 / 5 02-0



Gedanken eines Kollegen zum Thema äußeres Erscheinungsbild, Tattoos und Gewalt gegen Polizeibeamte

• Das Hygiene-, Sauberkeits- und Auftreterverhalten der KollegInnen hat sich in den letzten Jahrzehnten auf keinen Fall verschlechtert. Es ist überhaupt nicht im Trend, ungepflegt herumzulaufen. Was früher lange Haare oder sexuelle Befreiung, Rauchen und Alkohol waren, sind gestern Piercings und heute Tattoos geworden. Daraus kann ein Anstieg der Gewalt nicht begründet werden, da es sich um übliche, häufig aus der Jugendbewegung resultierende, teilweise provokante Zeit- und Moderscheinungen handelt.

• Ich bin durchaus einverstanden mit der Feststellung, dass sicher, ordentlich und kompetent auftretende Menschen ihren Auftrag besser vertreten können. Ist unsere Aus- und Fortbildung ausreichend in der Lage, diese Kompetenz hervorzurufen, dort wo sie nicht von Natur aus vorhanden ist?

• Ein sicheres Auftreten setzt voraus, dass man sich sicher fühlt. Weiter erhalte ich Sicherheit wenn ich weiß, dass meine Chefs mir den Rücken freihalten, für mich eintreten und Verantwortung für ihre Entscheidungen übernehmen, gerade dann, wenn etwas unbeabsichtigt schiefgegangen ist. Leider finden sich solche Chefs nicht massenhaft.

• Kompetenz ist gefördert, wenn ich die Verfahrensabläufe kenne, die zu- und mitarbeitenden Stellen, die Menschen, die diese Stellen besetzen und deren Handlungsspielraum. Die Strukturform wirbelt sehr viel durcheinander. Für lange Zeit sind enorme Unsicherheiten geschaffen darüber wer, wo, wie, was und warum macht. Wer will denn sicher auftreten, wenn er nicht mehr weiß, wo seine Ansprechpartner sind?

• Hinzu kommen weitere Frustrationen und Verunsicherungen vielfältiger Art wie erhöhte Wegarbeit, veränderte Lebenspläne, für viele ungünstige Aussichten auf Erreichen des Endamtes, Geldsorgen durch Versorgungsengriffe, Zukunftssorgen, die innerbetrieblich verursacht werden, negative Gehaltsentwicklung und Kaufkraftverlust seit Jahren ... Da könnten unsere Entscheidungsträger an vielen Stellen gewaltverhindernde Entscheidungen treffen.

• Wäre das Verhalten der PolizistInnen heute tatsächlich so viel schlechter, müsste doch die Konsequenz sein, zu prüfen, woran das liegt. Sind es die

Auswahlkriterien des Polizeinachwuchses? War die Entwicklung, Führungsaufgaben vom mittleren Dienst in den gehobenen und höheren Dienst (mit Studium) zu verschieben, falsch? Sind unsere Vorbilder ungeeignet? Müssen neue Leitbilder her?

• Was sich verändert hat ist die Uniform! Liegt der Gewaltanstieg also daran? Will uns Herr Gall das vielleicht sagen? Ich finde die neue Uniform zwar schöner als die alte, einige Kleidungsstücke sind wirklich super, aber ab und zu gehen mir die sauberen Uniformteile aus. Außerdem sehen einige Kleidungsstücke nach dem Waschen trotz Beachtung der Reinigungsvorgaben schmutzdelig und schlabberig aus. Bei privat gekauften Stücken würde ich vom Garantierrecht Gebrauch machen! Wer macht das für meine Uniformteile? Vor allem an den Hosen bleiben alle möglichen Sachen kleben, jedes Staubkorn liebt sie innig, sodass selbst tägliche Kleiderbürstennutzungen schnell zu nichts gemacht werden.

• Wäre es hier nicht in der Verantwortung unserer obersten Entscheidungsträger, dafür zu sorgen, dass ein ordentliches Erscheinungsbild mit normalem Aufwand zu erreichen ist. Hier böte sich u. a. an, die Hemden mit funktionierender Bügelfrei-Ausstattung zu versehen. Hosen und Jacken könnten schmutzabweisend und formhaltend ausgerüstet sein. Warum wurde die Jahreshauptversammlung auf das Kleiderkonto, die als Gehaltsanteil betrachtet werden kann, nicht zumindest mit einem Inflationsausgleich versehen? Mit einem Betrag, der in früheren Zeiten knapp war, kann heute nur weniger als Knappes erwartet werden.

• Für die Aufbewahrung der Uniformteile sollte es ausreichende und geeignete Aufbewahrungsmöglichkeiten geben. Wo kann ich meine Jacke/Mütze im Streifenfahrzeug/Wachraum sauber ablegen?

• Die Wagenpfleger wurden abgeschafft und Polizisten erledigen deren Arbeit neben ihren eigentlichen Aufgaben mit, was oft nicht optimal geschieht. Waren die Wagenpfleger jahrzehntelang unnützlich oder sorgen wir hier nicht auch für enorme Kosteneinsparungen? Ist es nicht ärgerlich, wie schnell unsere Kleidung beim Ein- und Aussteigen verschmutzt?

• Sind unsere oft heruntergekommenen Büroräume mit mäßigem Reinigungszustand, das verlotterte Büromöbel, die veraltete oder sonst unzureichende Ausstattung, nicht genauso respektvertreibend wirksam?

Der Name des Verfassers ist der Redaktion bekannt

AUS DEN BEZIRKS- UND KREISGRUPPEN

Jahreshauptversammlung bei der KG Biberach BePo

Die Kreisgruppe Biberach BePo führt am Dienstag, 25. Februar 2014, ab 17.00 Uhr in der Cafeteria der Hochschule der Polizei, Institut Ausbildung und Training, Birkenharder Straße 61, 88400 Biberach, ihre Jahreshauptversammlung durch.

Dazu sind alle Mitglieder herzlich eingeladen.

*Mit gewerkschaftlichen Grüßen
Hans-Jürgen Kirstein,
Kreisgruppenvorsitzender*

MITGLIEDERBETREUUNG

Neue Dienststelle ab dem 1. 1. 2014

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

leider wissen wir nicht, zu welchem Präsidium und zu welcher Dienststelle Ihr ab dem 1. 1. 2014 versetzt worden seid. Wir bitten Euch deshalb um Mitteilung Eures neuen Präsidiums und Dienststelle. Dazu könnt Ihr den Coupon auf der Seite 7 nehmen, den Ihr uns dann per Post, per Fax oder per Mail (die Daten stehen auf dem Coupon) zusendet.

Ein Onlineformular findet Ihr auch auf unserer GdP-Homepage unter www.gdp-bw.de (auf der rechten Seite unter dem GdP-Stern „Wo seid ihr ab dem 1. 1. 2014?“).



ZUM NACHDENKEN

Behinderte Menschen bei der Polizei

Behinderte Menschen und Polizei, ein Widerspruch und für manche unvorstellbar. Doch wir haben Kolleginnen und Kollegen, die eine Behinderung haben. Diese hatten sie bei der Einstellung in die Polizei als Polizeibeamter bzw. Polizeibeamtin nicht, aber dann kam eine Krankheit, ein Unfall oder einfach ein gewisser Verschleiß und bestimmte Dinge, die bis dato gingen, gehen nicht mehr.

Müssen wir uns von solchen Kolleginnen und Kollegen dann trennen? Sie können ja bestimmte Aufgaben übernehmen und vielleicht auch bestimmte Einsätze nicht mehr leisten!

Das wäre ja völlig daneben, aber hier und da hört man solche Gedanken. „Polizeivollzugsbeamter kann nur sein, wer völlig gesund ist“ oder „behinderte Menschen haben in der Polizei nichts zu suchen“, sind die Aussagen.

Wohl dem, der gesund ist und so einen Unsinn reden kann. Wer aber betroffen ist, der sieht die Welt mit ande-

ren Augen. Die Betroffenheit kann sich sehr schnell einstellen. Man geht zum Spätdienst aus dem Haus, hat einen Unfall und kommt als Mensch mit Behinderung aus dem Krankenhaus. Es muss ja nicht gleich der schlimmste Fall sein. Wir müssen unser Denken umstellen, denn wir müssen als Polizei solche Fälle in unsere Planungen einbeziehen, damit wir nicht mit Blödsinn reagieren, wenn der Fall dann eintritt. Zudem benötigen wir unsere Kolleginnen und Kollegen mit ihrer Erfahrung und ihrem Wissen. Es sind Dinge des täglichen Lebens wie Software, aber auch Arbeitszeiten, Regenerationsmöglichkeiten bis zur Möglichkeit, dass sich Menschen mit Behinderung innerhalb unserer Dienststellen auch bewegen können.

In diesem Zusammenhang sollten endlich barrierefreie Zugänge für unsere Mitbürger und Mitbürgerinnen mit Behinderung, z. B. um eine Anzeige zu erstatten oder eine Auskunft zu bekommen, geschaffen werden, denn

ich behaupte, dass sie nicht bei allen auf eine Polizeidienststellen möglich ist. Aber zurück zu uns, als Beschäftigte in der Polizei! Wenn wir unser Denken dahingehend geändert haben, dass Menschen mit einer Behinderung auch bei der Polizei weiterbeschäftigt werden können, ja sogar müssen, stellt sich die Frage, warum das Land Baden-Württemberg nicht mehr Menschen mit Behinderung in den öffentlichen Dienst einstellt. Ich bin der Meinung, dass hier noch Nachholbedarf besteht.

Klar, das kostet Geld, denn es müssen u. U. einige bauliche Veränderungen vorgenommen werden, aber uns sollten die Menschen mehr wert sein, wie heißt es doch – Der Mensch steht im Mittelpunkt –. Ich weiß auch, dass das alles nicht so einfach ist und schnell geht, aber wir sollten uns wirklich mal darüber Gedanken machen. Es wäre schön, wenn dieser kleine Artikel eine kleine Anregung dazu sein könnte.

RSeid

Vorname: _____
 Name: _____
 Geb.Datum: _____
 Anschrift: _____
 Dienstgrad: _____
 GdP-Mitgliedsnummer: **05** _____

Datum: _____

An
 Gewerkschaft der Polizei
 Landesbezirk Baden-Württemberg
 -Mitgliederverwaltung-
 Maybachstr. 2
 71735 Eberdingen

**Mitteilung der Dienststelle****Meine Dienststelle ab 1. 1. 2014**

Name Polizeipräsidium: _____

Dienststelle: _____

Sonstiges / Anmerkung: _____

Unterschrift _____

Bitte per Post an obige Adresse oder per Fax an 0 70 42/8 79-1 02 07 oder per Mail an angelika.burckhardt@gdp-bw.de senden

Anzeige

Lohnsteuerhilfe

für Arbeitnehmer e.V. * Lohnsteuerhilfeverein

„Von Mensch zu Mensch.“

Zum 1. November 2013 hat unser neuer Kooperationspartner seine Arbeit in der GdP-Geschäftsstelle in Eberdingen- Hochdorf aufgenommen.

Der „Lohnsteuerhilfe für Arbeitnehmer e.V.“ betreibt als Lohnsteuerhilfeverein bundesweit 300 Beratungstellen und hat sich für den Einzugsbereich der GdP-Baden-Württemberg auf die Beratung von Beamten und Beschäftigten im Öffentlichen Dienst, Rentnern und Pensionären spezialisiert.

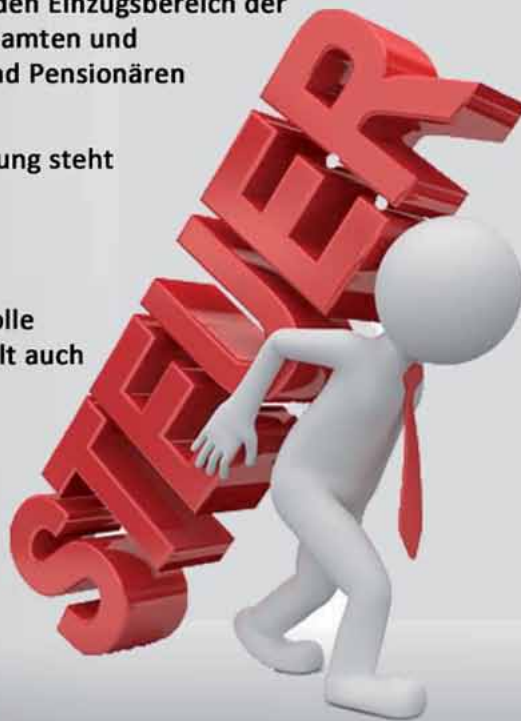
Persönliche Beratung statt maschineller Verarbeitung steht beim Lohnsteuerhilfeverein im Vordergrund.
Unser Experte ist direkt über die GdP erreichbar.

Der Lohnsteuerhilfeverein bietet steuerlich das volle Programm, also ein Rundum-sorglos-Paket. Das gilt auch für Nebenjobeinkünfte.

Und das zu exklusiven GdP-Sonderkonditionen.

Nähere Infos anfordern unter

(07042) 879-0



Ein Kooperationspartner der



GdP-SERVICE-GMBH BW
MIT SICHERHEIT EIN GUTES GESCHÄFT

