



Arbeitszeitprobleme bei der Polizei

Von Rüdiger Seidenspinner, GdP-Landesvorsitzender

Bei der baden-württembergischen Polizei wird Wechselschichtdienst geleistet, doch die Anzahl der Kolleginnen und Kollegen, die aus verschiedenen Gründen ausfallen oder ausfallen würden, steigt.

Die Kolleginnen und Kollegen erkranken vermehrt und können entweder keinen Nacht- oder Wechselschichtdienst mehr leisten. Die Schichtstärken sinken auf das Minimum. Die Flexibilität zu individuellem Arbeitszeitausgleich bei hoher Beanspruchung sinkt. Weitere Erkrankungen sind bei Überlastung bzw. Überbeanspruchung die Folge. Dies ist ein klassischer „Teufelskreis“.

Der steigende Teilzeitanteil innerhalb der Polizei trägt zusätzlich zu diesem Problem bei, da familienpolitisch bedingte Teilzeiten überwiegend im Tagesdienst eingebracht werden können, wenn eine Kinderbetreuung garantiert ist.

Der Personalstand in der gesamten Polizei wird zwar zahlenmäßig gehalten, gleichzeitig steigen aber die Aufgaben dramatisch (Asyl- und Cybercrime, Einbruchskriminalität, Veranstaltungslagen) und die Bevölkerung wächst zusehends.

Die bereits „bekannten“ Lösungsansätze, Wechsel der Schicht-rythmen, ist für die GdP nicht der richtige Ansatz, denn er greift zu kurz.

Aus Sicht der GdP Baden-Württemberg müssen die schädigenden Dienste zu schädigenden Zeiten reduziert werden: Stichwort: Tiefschlafphase. Reduzierung der Dienste in sozial nutzbaren Zeiten, Stichworte: Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Vereinstätigkeiten und weitere Ehrenämter.



35-Stunden-Woche für alle beschäftigten des Wechselschichtdienstes

Deshalb setzt sich die GdP-Baden-Württemberg für die Reduzierung der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden für die Beschäftigten (sowohl im Tarif- als auch im Beamtenbereich) im Wechselschichtdienst ein.

Die Gesundheitsschädigungen durch die Nachtdienste, insbesondere beim Ableisten des dauerhaften Rund-um-die-Uhr-Dienstes, sind durch viele wissenschaftliche Studien belegt.

Die derzeit bei der baden-württembergischen Polizei praktizierten Arbeitszeitmodelle sind nicht mit höherem Recht vereinbar und widersprechen dem Grundgedanken des Arbeitsschutzes, allen arbeitswissenschaftlichen Empfehlungen zur menschengerechten Gestaltung von Schichtarbeit und schädigen die Mitarbeiter systematisch.

Daher muss es Ziel sein, die Expositionszeit jedes einzelnen Schichtdienstleistenden, insbesondere zu gesundheitlich besonders schädigenden Zeiten, zu reduzieren und die Kumulation von Risikofaktoren strikt zu vermeiden.

Lagebildorientierter Dienst (LOD) auf Industrieniveau

Derzeit liegt der LOD bei 2,91 € und dies in einem Bundesland, in dem bei namhaften Firmen deutlich mehr bezahlt wird, das grundsätzliche Einkommen deutlich über dem Durchschnitt anderer Bundesländer liegt und auch die Kosten für den Lebensunterhalt deutlich höher liegen, als in der Mehrzahl der anderen Bundesländer. Eine Anhebung der Zulagen für die sozial nutzbaren Zeiten, würden den operativen Dienst stärken und deutlich zur Steigerung der Attraktivität (Stichwort: sinkende Bewerberzahlen) beitragen.

Anpassung/Schaffung der Zulagen für SEK-/MEK-/BFE-Angehörige der Hubschrauberstaffel, sowie der Taucher mindestens auf Bundesniveau.

Hier fordert die GdP die Anhebung dieser Zulagen auf Bundesniveau bzw. die Einführung für die Angehörigen der BFE. Diese Anhebung ist schon längst überfällig und wer sich ernsthaft mit der Historie dieser Zulage für unsere Spezialisten auseinandersetzt, wird erkennen, dass eine Anhebung mehr als notwendig ist.

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, veröffentlicht werden sollen, an diese E-Mail-Adresse senden. In dringenden Fällen erreicht Ihr mich auch unter der Telefonnr. 0 15 25/3 45 43 84.

Der Redaktionsschluss für die Januar-Ausgabe 2016 des Landesjournals Baden-Württemberg ist aufgrund der Weihnachtsfeiertage und dem Jahreswechsel bereits am Freitag, dem 26. November 2015.

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

Wolfgang Kircher

Betriebsärzte, das große Manko der Polizei Baden-Württemberg

Warum benötigen wir Betriebsärzte? Die Antwort ist eigentlich so einfach! Weil es im Gesetz steht. (§ 3 Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit – ArbSichG) ... und es handelt sich um ein Bundesgesetz, das auch in Baden-Württemberg beachtet werden muss.

Wir haben doch Polizeiarzte, das reicht doch! Nein, so einfach ist es nicht, denn die Aufgaben sind völlig unterschiedlich.

Beispiel: Ein Kollege hat ein Hüftproblem und klagt über die erzwungene Sitzhaltung im Dienstfahrzeug. Der Polizeiarzt stellt fest, ob der Kollege mit seiner Beeinträchtigung weiterhin polizeidiensttauglich ist oder nicht. Der Betriebsarzt müsste nun überprüfen, ob vielleicht ein Zusammenhang zwischen Holster, Fahrzeugsitze und Hüftschädigung vorhanden ist.

Wer stellt eigentlich fest, wie lange die KSA am Stück getragen werden kann? Eigentlich der Betriebsarzt!

Wer müsste eigentlich bei der Einrichtung von Arbeitsplätzen zurate gezogen werden? Auch der Betriebsarzt!

Wer beurteilt die Arbeitsbedingungen, zum Beispiel bei extremen Temperaturen? Unter anderem maßgeblich der Betriebsarzt!

Wer müsste eigentlich die „Erste Hilfe“ in den Dienststellen organisieren? Der Betriebsarzt!

Wer müsste eigentlich die Polizeiposten, Polizeireviere, Polizeiwachen in den LEAs und andere Arbeitsstätten regelmäßig aufsuchen? Natürlich auch der Betriebsarzt!

Deshalb drängt die Gewerkschaft der Polizei (GdP) so auf die Bestellung von Betriebsärzten. Doch diese haben wir nicht oder nicht überall. Und sehr wahrscheinlich haben wir sie nicht dort, wo man sie dringend benötigt.

Es gibt auch Alternativen, um diesen Missstand zu beheben. Diese Alternativen, also arbeitsmedizinische Kompetenz in der vom Gesetz geforderten Art und Weise in den Arbeitsschutz der Polizei einzubringen, kosten Geld. Dieses will man für die Gesundheit der Beschäftigten der Polizei aber offensichtlich nicht ausgeben.

„Wir können alles – wir können uns sogar über Bundesgesetze hinwegsetzen.“ Diese Ableitung eines Slogans für das Land Baden-Württemberg kam mir gerade in den Sinn.

Was bedeutet dies dann?

Es wird nicht überprüft, ob Hüftprobleme eine Ursache im Dienst haben!

Es wird nicht festgelegt, wie lange die KSA am Stück getragen werden darf (Gott sei Dank, würde ja nur mehr Personal kosten)!

Es wird nicht überprüft ob bei extremen Temperaturen geeignete Abhilfe erforderlich wäre!

Die Arbeitsstätten der Polizei werden nicht begutachtet! (Spart auch Geld!) usw.

Wer mit Wissen und Wollen so handelt, ist nach unserer festen Überzeugung für die Folgen verantwortlich!

Nun steht dem das Argument gegenüber, dass man ja Betriebsärzte einstellen möchte, aber keine Bewerber bekommen hat. Das stimmt, doch warum? Ganz einfach, weil unser Gehaltsgefüge für Betriebsärzte nicht stimmig ist. Was wäre die einfache Schlussfolgerung daraus? Man muss das Gehaltsgefüge für Betriebsärzte (das gilt auch für Polizeiarzte) anheben. Doch das macht man nicht und spart so zweimal. Einmal beim Gehalt der Betriebsärzte und zum Zweiten bei eventuellen Maßnahmen, die sich aus den Feststellungen der Betriebsärzte ergeben könnten.

Doch das macht man nicht: Aus guten Gründen? Nein „Gut“ sind diese Gründe wohl eher nicht zu nennen. Vielmehr hat man sehr wahrscheinlich die Absicht zu sparen. Zum einen an dem Gehalt eines ausgebildeten Arbeitsmediziners und zum anderen daran, dass dieser seine Aufgaben nicht wahrnehmen kann und somit nicht auf notwendige und kostenverursachende Pflichtaufgaben hinweisen kann.

Wir sollten eigentlich als Gewerkschaft dafür sorgen, dass § 20 ArbSichG (Ordnungswidrigkeiten) erweitert wird.

Doch dann würden wir die Dienststellenleiter ungerechtfertigt in die Verantwortung nehmen, die nicht dafür verantwortlich sind.

Denn der ein oder andere würde ja gerne einen Betriebsarzt seine Arbeit machen lassen, aber er hat keinen und

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 Kleucker
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 37
vom 1. Januar 2015
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



GESUNDHEITSFÜRSORGE

zum Einstellen kein Budget. Und dieses Budget, diese Haushaltsmittel werden ihm von den politischen Verantwortlichen zur Verfügung gestellt oder eben nicht.

Also liegt der Ball bei der Politik, die die Rahmenbedingungen schaffen müsste, was sie sträflich seit Jahren vernachlässigt, denn das Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit gibt es seit Dezember 1973.

Auch wenn andere weiterschlafen und dem Gesundheitsschutz nicht den Stellenwert einräumen, den er haben müsste, wir werden als Gewerkschaft der Polizei (GdP) hier nicht lockerlassen. Wir haben alle nur eine Gesundheit und wenn die beschädigt wird, gibt es keinen Ersatz. Wer dies nicht glaubt, muss sich nur mal umschaun, wie viele Kolleginnen und Kollegen gesundheitliche Probleme haben. Ohne vernünftigen und auch am Wortlaut des oben genannten Bundesgesetzes orientierten Arbeitsschutz – und dazu gehört eben auch der Betriebsarzt – wird dies weiterhin so bleiben, denn es schaut ja niemand genau hin!

Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ArbSichG)

§ 3 Aufgaben der Betriebsärzte

(1) Die Betriebsärzte haben die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen des Gesundheitsschutzes zu unterstützen. Sie haben insbesondere

1. den Arbeitgeber und die sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen zu beraten, insbesondere bei

a) der Planung, Ausführung und Unterhaltung von Betriebsanlagen und von sozialen und sanitären Einrichtungen,

b) der Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln und der Einführung von Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen,

c) der Auswahl und Erprobung von Körperschutzmitteln,

d) arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere des Arbeitsrhythmus, der Arbeitszeit und der Pausenregelung,

e) der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs und der Arbeitsumgebung,

f) der Organisation der „Ersten Hilfe“ im Betrieb,

g) Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Eingliederung und Wiedereingliederung Behinderter in den Arbeitsprozess,

h) der Beurteilung der Arbeitsbedingungen,

2. die Arbeitnehmer zu untersuchen, arbeitsmedizinisch zu beurteilen und zu beraten sowie die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten,

3. die Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beobachten und im Zusammenhang damit

a) die Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen zu begehnen und festgestell-

te Mängel dem Arbeitgeber oder der sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Person mitzuteilen, Maßnahmen zur Beseitigung dieser Mängel vorzuschlagen und auf deren Durchführung hinzuwirken,

b) auf die Benutzung der Körperschutzmittel zu achten,

c) Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen zu untersuchen, die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten und dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Verhütung dieser Erkrankungen vorzuschlagen,

4. darauf hinzuwirken, dass sich alle im Betrieb Beschäftigten den Anforderungen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung entsprechend verhalten, insbesondere sie über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Arbeit ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu belehren und bei der Einsatzplanung und Schulung der Helfer in „Erster Hilfe“ und des medizinischen Hilfspersonals mitzuwirken.

(2) Die Betriebsärzte haben auf Wunsch des Arbeitnehmers diesem das Ergebnis arbeitsmedizinischer Untersuchungen mitzuteilen; § 8 Abs. 1 Satz 3 bleibt unberührt.

(3) Zu den Aufgaben der Betriebsärzte gehört es nicht, Krankmeldungen der Arbeitnehmer auf ihre Berechtigung zu überprüfen.

Rüdiger Seidenspinner

GdP-BILDUNGSARBEIT

GdP-Vorständeseminar am 12. und 13.10. in Löwenstein



Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der GdP-Vorständeschulung mit den beiden Referenten Hans-Jürgen Kirstein und Wolfgang Kircher.

Zum GdP-Vorständeseminar in Löwenstein haben sich Bezirksgruppen-, Kreisgruppen- und Personalratsvorsitzende, Vorstandsmitglieder und Vertrauensleute getroffen und haben zwei Tage lang diskutiert und gearbeitet. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erfuhren viel über die aktuelle Gewerkschaftspolitik und über die GdP-Strukturen auf Bundes- und Landesebene.

Die rechtlichen Grundlagen für die Gewerkschaftsarbeit, was GdP-Vertreterinnen und -Vertreter dürfen und was nicht, war ein weiterer Tagesordnungspunkt, ebenso wie die Verbindung von Personalrats- und Gewerkschaftsarbeit.

Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren sich einig, dass diese Seminare regelmäßig stattfinden sollten und die Zeit für die Themen viel zu kurz war.



„Das ist die Härte“

Ein Kommentar von Martin Peuthert, Beisitzer Verwaltung im GdP-Landesvorstand und
1. Kassier der GdP-Bezirksgruppe Karlsruhe

Im LPPINFO vom 25. 8. 2015 wurden 65 Beförderungsmöglichkeiten für die Verwaltungsbeamtinnen und -beamten ab September 2015 verkündet. Plakativ und als eine Erfolgsmeldung. Nachdem im Dezember 2014 sage und schreibe 16 (sechszehn im gesamten Jahr 2014!) Beförderungsmöglichkeiten als 1. Tranche zugeteilt wurden, folgen nun die Härtefälle.

Allerdings sehr verspätet im September 2015.

Die hätten aus dem Härtefallplanvermerk im Staatshaushaltsplan 2015/2016 nach deren Inkrafttreten bereits früher ausgesprochen werden können. Wenn da nicht die neue Beurteilungsrichtlinien rückwirkend zum 1. 2. 2015 in Kraft getreten wären.

Was sind Härtefälle?

Nach welchen Kriterien wurde ausgesucht, verteilt und festgestellt? Transparenz Fehlanzeige!

Wo sind die Perspektiven für unsere Kolleginnen und Kollegen im mittleren Verwaltungsdienst bei einem Eingangsamt in A 6, im gehobenen und höheren Verwaltungsdienst mit gekürzter Eingangsbesoldung.

Der früher für die Beamten geltende Laufbahnslogan „Alter, Dummheit und Gewicht“ wird also weiterhin Faktor für eine absehbar späte Beförderung sein.

Warten, einfach warten, bis man zum Härtefall wird.

Soll dies künftig der Karriereweg aller Verwaltungsbeamtinnen- und -beamten sein?

Können wir so Fachhochschulabsolventen von Kehl und Ludwigsburg für die Verwaltungsbereiche bei der Polizei gewinnen?

Auch wir stehen vor einer großen Pensionierungswelle aufgrund demografischer Entwicklung. Die Anhebung der Altersgrenze auf 67 Jahre verschiebt lediglich die Problematik im Vergleich zum Vollzugsdienst um fünf Jahre.

Nicht erst seit der Polizeireform 2014 befindet sich die Polizeiverwaltung auf dem Abstellgleis bei wirklich miserablen Perspektiven, fehlen-



der Personalentwicklungskonzepte, Beförderungsstauisere und folglich in demotivierender Haltung.

Zu oft und zu viele Vollzugsbeamte füllen die Lücken der Verwaltungen, sowohl im Bereich der Personalwirtschaft als auch im Finanzbereich. Dies ist unwirtschaftlich und schafft kein Mehr an Polizisten/-innen für die notwendige Präsenz in unserem Lande.

Warum ist die Suche nach Spezialisten (z. B. Polizei – und Betriebsärzte) immer schwieriger und erfolgloser, wenn die Bezahlung, Eingruppierung und Rahmenbedingungen im öffentlichen Dienst zum Trauerspiel wird?

Das Unternehmen (hier nicht nur die Verwaltung, sondern die Polizei in ihrer Gesamtheit) wird langfristig nur erfolgreich sein, wenn Prozesse, Produkte und Dienstleistungen qualitativ hoch, innovativ und nachhaltig sind. Der Kunde (hier Bürger oder im Innenverhältnis der Beschäftigte) wird sich auf Dauer nicht mit mittelmäßiger Qualität zufriedengeben. Dies ist Exzellenzkultur (aus Peoplemanagement der Uni München nach Prof. Dr. Dieter Frey).

Leben wir die Kultur der Wertschätzung?

Exzellenz wird nur mit Menschen erreicht, die motiviert sind, und denen man mit Wertschätzung begegnet. Wichtig sind Vertrauen, Fairness, Sinnvermittlung, Transparenz.

Ist dies unsere Unternehmenskultur?

Können die Verwaltungsbeamtinnen und -beamte in Serviceeinheiten und als Dienstleister – insbesondere als Mensch, der im Mittelpunkt steht, getreu dem Leitbild der Polizei BW – weiterhin so ignoriert werden?

Unsere GdP-Forderung bleibt weiterhin:

Zukunftsoffensive Polizeiverwaltung, Entlastung des PVD von originären Verwaltungsaufgaben Erhöhung der Stellenanteile im Nicht-vollzugsdienst, Beförderungsperspektiven (nachzulesen im Landesteil Baden-Württemberg der Ausgabe 5-2015 in „Deutsche Polizei“.)

Auf die Versprechungen der Landesregierung im Koalitionsvertrag gehe ich nicht mehr ein. Und das jahrelang, jahrzehntelang geforderte Verständnis für die finanzielle Lage des Landes hatte ich schon mehrmals als Bremsklotz zu akzeptieren.

Selbstverständlich habe ich deshalb vielmals dicke Tränen vergossen.

Martin Peuthert

PERSONALMITTEILUNGEN

ZUR BEFÖRDERUNG ZUM/ZUR:

Erster Polizeihauptkommissar

PP Ludwigsburg: Volkmar Scheurenbrand.

PP Tuttlingen: Rainer Fiormarino.

PP Offenburg: Claus-Dieter Jägel.

Polizeihauptkommissar A 12

PP Ludwigsburg: Jürgen Haist.

Polizeihauptkommissar

PP Ludwigsburg: Thorsten Meyer, Udo Schimke.

Polizeihauptmeister/-in mit Zulage

PP Aalen: Renate Kugel.

PP Karlsruhe: Tanja Keck-Augenstein.

PP Offenburg: Manfred Büch.

PP Tuttlingen: Achim Hummel.

Polizeihauptmeister

PP Aalen: Dirk Hefler, Bertram Uetz, Felix Kolb.

Polizeiobermeister/-in

PP Aalen: Steffen Ott.

PP Einsatz: Steffen Singer.

PP Ludwigsburg: Franziska Klock, Clemens Hesse, Denise Klaczynski, Florian Körner, Martin Bezner, Sebastian Zielasko.

ES TRATEN IN DEN RUHESTAND:

PP Einsatz: Ekkhard Fellmeth,

**Zusammengestellt von
Angelika Burckhardt**



AUS DEN BEZIRKS- UND KREISGRUPPEN**Die Bezirksgruppe Offenburg fordert mehr Personal für Mittelbaden und landesweit zusätzliche 1000 neue Polizeivollzugsstellen**

Mit diesen Forderungen wird die Bezirksgruppe Offenburg in den kommenden Wochen mit Informationsständen in vier verschiedenen Städten im Präsidiumsbereich und einer abschließenden Kundgebung am 14. 11. 2015 in Offenburg auf die bestehende Personalmisere öffentlich hinweisen.

Wir fordern eine an der tatsächlichen Belastung orientierten Personalverteilung im Land, damit die Polizei im Bereich des Polizeipräsidiums Offenburg ihre Aufgaben unter gleichen Rahmenbedingungen wie in anderen bestehenden Polizeipräsidien in Baden-Württemberg bewältigen kann.

Landesweit sind mindestens zusätzliche 1000 neue Polizeivollzugsstellen notwendig, die in der Vergangenheit abgebaut wurden.

Die Auftaktveranstaltung fand bereits am 26. 9. 2015 in Lahr statt. Immerhin haben hierbei schon rund 250 Bürger mit ihrer Unterschrift unser Anliegen und unsere Forderungen nach mehr Personal unterstützt. Die gesammelten Unterschriften wer-



den wir nach Abschluss der Aktionen dem Innenministerium vorlegen.

Reinhard Grufseck

Weihnachtsfeier der GdP-Bezirksgruppe Stuttgart

Die Bezirksgruppe des PP Stuttgart lädt am 2. Dezember 2015 ab 15.30 Uhr zur diesjährigen Weihnachtsfeier ins Casino des Polizeipräsidiums Stuttgart, Hahnemannstraße 1 in Stuttgart ein. **Grüße von Peter Scherer**

Stammtisch der Senioren der GdP-Kreisgruppe Heilbronn

Die Senioren der GdP-Kreisgruppe Heilbronn treffen sich am Montag, dem 16. 11. 2015 um 14.30 Uhr in der Kantine des Finanzamtes Heilbronn. **Mit freundlichen Grüßen Günther Knapp**

Tauschpartner gesucht

Polizeikommissar aus Rheinland-Pfalz, LKA, möchte zum LKA in BW und sucht Tauschpartner aus Baden-Württemberg. Kontakt und weitere Infos unter 01 51/43 24 94 72 oder unter E-Mail: benjamin.tschepe@gmail.com.

GEWERKSCHAFTSARBEIT**Und was sonst noch so war**

Unter dieser Überschrift berichten wir über unsere tägliche Arbeit, Aktionen und Termine, die es nicht in die „Schlagzeilen“ der Digital oder der „Deutschen Polizei“ geschafft haben, aber trotzdem erwähnenswert sind.

28. September: Interview von Wolfgang Kircher, in Vertretung des Landesvorsitzenden bei DPA zur Idee der Integrationsministerin Bilkay Öney, Polizisten könnten aufgrund der Flüchtlingsproblematik länger arbeiten und Pressemeldung zum Thema.

29. September: Koordinierungskreis Beamtenpolitik beim DGB, es ging um die Planung einer Veranstaltung zur Beamtenpolitik; Wolfgang Kircher war als Vertreter von Hans-Jürgen Kirstein dabei.

29. September: Interview von Wolfgang Kircher beim SWR-Fernsehen zur Flüchtlingspolitik

1. Oktober: Besprechung der Broschüre zur Landtagswahl beim DGB in Stuttgart, Teilnehmer Wolfgang Kircher.

5. Oktober: Der Landeskontrollausschuss trifft sich zur ordentlichen Sitzung in der GdP-Geschäftsstelle

5. Oktober: Interview von Wolfgang Kircher mit SWR 4 Baden-Württemberg zur Frage, ob die Abschaffung des Blitzmarathons die Polizei entlastet und von welchen weiteren Aufgaben die Polizei entlastet werden könnte.

6. Oktober: Interview von Wolfgang Kircher mit dem SWR u. a. zur Frage, ob es Probleme beim Einschreiten von Polizistinnen gegenüber arabischen Flüchtlingen gibt.

7. Oktober: Empfang für Betriebs- und Personalräte des DGB im Landtag. Wolfgang Kircher und Hans-Jürgen Kirstein haben teilgenommen.

8. und 9. Oktober: Treffen der Vorsitzenden der Hauptpersonalräte Polizei in der GdP-Bundesgeschäftsstelle in Berlin. Aus Baden-Württemberg hat der stellvertretende Landesvorsitzende Wolfgang Kircher, als Mitglied des HPR Polizei Baden-Württemberg teilgenommen.



Freiwillige Verlängerung von Ignatz Schmitz

Eine freiwillige Verlängerung hat immer zwei Seiten, so wie jede Medaille. Zum einen kann man als Dienstherr Wissen und Erfahrung abschöpfen, der Verlängerer bekommt weiterhin 100% Gehalt und nicht nur 71,75%, er hat weiterhin Heilfürsorge, spart sich somit die Krankenkasse und bekommt noch 10% on top.

Die andere Seite stellt ein nicht zu vernachlässigendes Problem dar. Wenn ein 13er verlängert, kann ein 12er nicht befördert werden, so wartet auch der 11er, der 10er und der 9er. Dies trifft den gehobenen, den mittleren und den höheren Dienst. Dadurch spart nur einer und der heißt Schmid.

Durch diesen „Trick“ hat er ca. fünf Millionen Euro mehr in der Tasche und wir als Polizei ein ordentliches Problem, denn den Kolleginnen und Kollegen in der Warteschleife läuft die Zeit davon.

Bisher bestand ja schon fast ein Anspruch auf Verlängerung, welcher redlich genutzt wurde. Die Gründe für die freiwillige Verlängerung sind unterschiedlich und bezogen auf den Einzelfall nachvollziehbar. Sei es die studierende Tochter, die man besser unterstützen kann, die Abbezahlung

der Wohnung oder des Häuschens, der später eintretende Versorgungsausgleich, die Erreichung der Ruhegehaltsfähigkeit des letzten Beförderungsamtes oder gar die Hoffnung auf Beförderung.

Der Polizei hat es insgesamt nicht geholfen, denn die besondere Altersgrenze für Polizistinnen und Polizisten ist somit erledigt.

Es wäre schon von Vorteil gewesen, wenn die 10% on top gefallen wären, dann hätte vielleicht der ein oder andere Rechenkünstler früher den Pensionärsstammtisch besucht anstatt eine Beförderungsstelle zu belegen, aber mit einer verringerten Wochenarbeitszeit.

Nun wurde das Landesbeamtengesetz geändert und eine Verlängerung ist nur noch möglich, wenn es im dienstlichen Interesse liegt. Toll, und wann liegt ein dienstliches Interesse vor?

Das entscheidet der zuständige Dienstvorgesetzte. Jetzt hat die Polizei unterschiedliche Hierarchieebenen und somit unterschiedliche Dienstvorsetze. Das kann bedeuten dass der eine Dienstvorgesetzte so sozial eingestellt ist, dass er ein dienstliches Interesse darin sieht, dass ein

Kollege oder eine Kollegin die Ruhegehaltsfähigkeit ihres letzten Beförderungsamtes erhält. Dafür hat bestimmt jeder Verständnis.

Was machen wir aber, wenn in diesem Fall, nämlich der Ruhegehaltsfähigkeitssicherung der Begünstigte selbst Dienstvorgesetzter und Entscheidungsträger ist und dann im ähnlich gelagerten Fall – eben nur eine Etage tiefer, das dienstliche Interesse nicht sieht?

Dass bei der Polizei nicht in allen Fällen der Ur-Meter als Messlatte genommen wird, sondern der Meter unterschiedlich lang ist, ist so alt wie die Bibel, hilft aber nichts!

Was machen wir, wenn Begünstigte ihren Untertanen nicht die gleiche Begünstigung zukommen lassen? Jagen wir sie in die Wüste? Stellen wir sie an einen virtuellen Pranger oder akzeptieren wir, dass es halt manche gibt, die in der Nahrungskette im oberen Teil sitzen und manche (viele) im unteren Teil? Pech.

Hier sollten ganz schnell gültige Spielregeln aufgestellt werden, denn im Wilden Westen wurden früher schon Menschen wegen weit weniger Dollars erschossen.

Euer Ignatz Schmitz

JUNGE GRUPPE

22. Kinder- und Jugendfreizeit

Die Rauchzeichen kündigten es bereits an: In der ersten Woche der Sommerferien lud die JUNGE GRUPPE (GdP) wieder nach Markelfingen an den Bodensee ein. Denn dort findet nun schon seit vielen Monden eine Kinder- und Jugendfreizeit statt.



So öffnete der große Zeltplatz am Bodensee pünktlich wieder seine Tore. Innerhalb kürzester Zeit füllte sich der leere Platz mit Leben, denn insgesamt 127 Kinder und Jugendliche im Alter von 6 bis 15 Jahren machten sich nun schwer bepackt auf die Suche nach dem besten Platz, wo sie die gemeinsame Woche verbringen wollten.

Stille nach dem diesjährigen Motto: „Cowboy und Indianer“ wurden unsere jungen Gäste von ihren Stammesvertretern empfangen.

Nachdem das Reservat eingenommen, die Zelte bezogen waren,

das Lagerfeuer brannte und die Kriegsbemalung angelegt wurde, wurde der angrenzende Bodensee erstmal in Silbersee umbenannt. Dies erschien unseren Kriegern zutreffender. Im See selbst war zwar kein Silber zu finden, aber der eine oder andere fand in der direkten Umgebung ein paar große Goldnuggets, welche zu unermesslichem Reichtum führten.

Unser Organisationsteam arbeitete unentwegt im Hintergrund, um einen reibungslosen Ablauf der Woche zu garantieren. Denn weder den Kindern und Jugendlichen, noch den 20 Betreuern oder gar unseren Gästen, sollte es in dieser Zeit an etwas fehlen.

Bei strahlendem Sonnenschein und wüstenähnlichen Temperaturen jenseits der 30-°C-Marke waren unsere Fahrtensucher täglich kilometerweit in der Prärie unterwegs. Sie erkundeten



JUNGE GRUPPE

die Umgebung, machten Ausflüge nach Capital-City Konstanz oder lösten knifflige Fälle rund um das Lager. Wichtig hierbei war, dass die unerschrockenen Abenteurer nicht so austrockneten wie die Umgebung. Gegen den großen Durst schickte uns die Firma Ensinger Mineralquellen großzügig Getränke in unser Reservat. Wieder neu erfrischt, konnten die Erlebnisse fortgesetzt werden.

Zu Beginn der neuen Woche begannen die Kinderaugen zu leuchten, als nach dem Mittagessen plötzlich ein Eiswagen zu uns auf den Platz fuhr. Es bildeten sich große Schlangen der Ungeduldigen und jeder der unerschrockenen Krieger wartete auf seinen Anteil. So vergingen drei Stunden, wo der Eismann eine Vielzahl von Eiskugeln zu portionieren hatte. Dieses zuckersüße Vergnügen hatten wir der BB Bank zu verdanken.

Für die Häuptlinge war es ebenfalls eine große Freude, Besuch von unserem Kooperationspartner der Signal Iduna zu bekommen. Auch sie scheuten sich nicht, zusammen mit den Cowboys und Indianern eine Nacht in den Zelten am Silbersee zu übernachten. Dank ihrer Unterstützung war es unseren Chefköchen möglich, mit einem mobilen Holzbackofen leckere Pizzen zu backen, welche auch hier wieder einen reißenden Absatz fanden.

Weiterhin freuten wir uns, als ein silbernes, motorbetriebenes Pferd auf unserer geschütztes Reservat einbog. Darin saß unser Vorsitzender und Oberindianer Rüdiger Seidenspinner. Auch er verschaffte sich einen Einblick darüber, ob es seinen Indianern und Sprösslingen gut ging und alles so abließ, wie es sein sollte.



So konnten wir in dieser Woche auf eine Vielzahl von Aktivitäten zurückblicken.

Am großen Lagerfeuer backten wir zusammen unser erstes eigenes Stockbrot. Bei unseren Gruppenspielen mit einzelnen Stationen mussten die Campbewohner ihre Überlebensfähigkeiten im Wilden Westen unter Beweis stellen. So wurden verletzte Indianer über einen Parcours getragen, es wurden Kühe gemolken, Goldnuggets ausgegraben, Wildwest-Dart gespielt und es musste auch über eine Slackline über das unwegsame und gefährliche Gelände balanciert werden, um das Ziel zu erreichen.

Als die Dunkelheit über das Camp einbrach, starteten wir zur abenteuerlichen Nachtwanderung mit aufregender Fährtsuche. Am nächsten Tag ging es im heißen Wüstensand zur Fotorallye nach Markelfingen, wo weitere knifflige Rätsel gelöst werden mussten. An unserem Kinoabend war die Vorstellung bis auf den letzten Platz ausverkauft und als kleinen Snack gab es

leckere Grillbananen mit Schokofüllung. Als Highlight unseres Wochenprogramms war sicherlich der Ausflug ins Sea Life nach Konstanz zu sehen. Dort erkundeten sich unsere unerschrockenen Campbewohner über die Vielzahl der gefährlichen und gefährdeten See- und Meeresbewohner. Großen Spaß hatten sie auch bei den abendlichen Casino- und Diskoabenden, wo sie ihren Süßigkeitenbestand verdoppeln oder einfach nur zu aktuellen musikalischen Klängen abtanzen konnten. Als Wochenaufgabe wurden Totems gebastelt, die vor den Zelten ausgestellt wurden. Eine unabhängige Jury kürte dann das Siegerteam.

Im Wilden Westen gab es nicht nur rauchende Colts, sondern auch rauchende Nachrichtenfeuer.

Unsere Stammesredakteurin lies die Telegrafeneileitung täglich glühen, um die daheimgebliebenen Eltern auf dem Laufenden zu halten, was sich denn am Silbersee so abspielte und welche Abenteuer ihr Nachwuchs erlebte.

An dieser Stelle möchte das Organisationsteam der JUNGEN GRUPPE (GdP) nochmals allen Betreuern ein dickes Dankeschön aussprechen. Sie haben es trotz der unglaublichen Hitze geschafft, eine ganze Woche lang immer für die jungen Teilnehmer da zu sein und täglich ein tolles und abwechslungsreiches Programm anzubieten.

Auch geht unser besonderer Dank an die Dienststellen. Denn nur durch ihre Genehmigung des Sonderurlaubs war es den Betreuern überhaupt möglich, an dieser Freizeit mit dabei zu sein.

Wir freuen uns bereits auf die 23. Kinder- und Jugendfreizeit 2016.

Tobias Prokein,
stellv. Landesjugendvorstand



ENSINGER IST SPORT

DIE Calcium-Magnesium-POWER-QUELLE



Hergestellt mit der Kraft der Sonne
Solar-Food[®]
und regenerativen Energiequellen



Ensinger
SPORT
MEDIUM

Natürliches Mineralwasser mit Kohlensäure versetzt aus der Ensinger Mineralquelle, Ensingen



Ensinger
... die Calcium-Magnesium-Power-Quelle

Offizieller Partner

