



LANDESVORSTAND

Meinungsaustausch mit der Innenministerin

Am 16. 7. 2004 trafen sich 12 Mitglieder des GdP-Landesvorstandes zu einer Gesprächsrunde mit Innenministerin Annegret Kramp-Karrenbauer. Die vom Landesvorstand gewünschten Gesprächsthemen wurden Frau Kramp-Karrenbauer rechtzeitig mitgeteilt, so dass es in dem rund 2 Stunden dauernden Gespräch zu einem offenen, konstruktiven Meinungsaustausch mit der Innenministerin und ihrem persönlichen Referenten Michael Adam kam.

Haushaltsentwicklung

Gleich zu Beginn stellte die Innenministerin klar, dass zum Beförderungstermin 1. 10. 2004 das verbliebene Beförderungsbudget (ca. 33 Prozent des Gesamtbudgets) zur Verfügung stehen wird. Außerdem werden 2005 nochmals 85 Anwärterinnen und Anwärter eingestellt.

Zum Haushalt 2005 und den damit einhergehenden Auswirkungen für die Polizei konnte Frau Kramp-Karrenbauer noch keine Angaben machen. Nach ihren Aussagen befindet sich der Haushalt in der „Aufstellungs- bzw. Abstimmungsphase“ in den einzelnen Ministerien. Sie rechnet nicht mit einem Ergebnis vor September/Oktober und wies gleichzeitig auf die für 2005 zu erwartenden Mindereinnahmen von rund 500 Millionen Euro hin, die sich nach ihren Angaben durch das Auslaufen der Teilentschuldung und der negativen Steuerschätzung (ca. 140 Millionen Euro minus) zusammensetzen.

Sie versicherte aber, dass das Thema „Innere Sicherheit“ für die Landesregierung auch weiterhin einen Schwerpunkt bilden wird.

Zukünftig könne sie sich auch vorstellen, dass der Polizei ein Gesamtbudget in einer bestimmten Höhe X zur Verfügung gestellt wird und die Polizei selbst

entscheiden müsse, wo und wie sie dann diese Finanzmittel einsetzt und verteilt. Hierüber soll-



Die Teilnehmer der Gesprächsrunde

Foto D. S.

te offen diskutiert werden.

Tarifbereich

Die Tarifrunde 2005 wird nach Meinung der Innenministerin ein „Schwerpunkt“ werden. Sie sprach konkret die 40 Stunden Woche und das Weihnacht-/Urlaubsgeld an. Es müsse hier zu einer Gleichbehandlung zwischen Beamten und Tarifbeschäftigten kommen. Grundsätzlich versicherte sie, sich auch hier für die Interessen der Polizei(angestellten) einzusetzen.

Dieter Meissner erläuterte nochmals das schlechte Gefühl und die Unsicherheiten, die sich zurzeit im Tarifbereich u. a. auch dadurch ergeben, dass es keine funktionierende TDL mehr gibt. Nach seiner Einschätzung löst eine Verlängerung der Wochenarbeitszeit die Probleme in dieser Republik nicht. England z.

Bsp. habe die höchste Wochenarbeitszeit in Europa und die geringste Produktivität. Frau

K r a m p –
K a r r e n b a u e r
e r k l ä r t e ,
d a s s i m S e p t e m b e r
o d e r O k t o b e r e i n e
A b s t i m m u n g / A b s p r a c h e
d e r L ä n d e r f ü r d i e T a r i f r u n d e
2 0 0 5 e r f o l g e n s o l l . W e n n e s
h i e r b e i e i n e

aus ihrer Sicht akzeptable Lösung gibt, wird das Saarland diese übernehmen.

Lebensarbeitszeit

Aufgrund der besonderen Altersstruktur der saarländischen Polizei, die das höchste Durchschnittsalter aller Polizeien bundesweit aufweist, hält Frau Kramp-Karrenbauer eine Diskussion um eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit für kontraproduktiv. Allerdings ist sie der Meinung, dass bei einer generellen Debatte um die Themen Verlängerung der Lebensarbeitszeit/Renteneintrittsalter im öffentlichen Dienst, die Polizei nicht außen vor bleiben wird. Sollte sich auch die Polizei dem Thema stellen müssen, muss nach Ansicht von Frau Kramp-Karrenbauer differenziert das Tätigkeitsfeld der Betroffenen untersucht und gewichtet wer-

den (Bsp. WSD).

Funktionsbewertung

Der Landesvorsitzende Hugo Müller erklärte hierzu, dass die GdP engagiert für das Projekt gekämpft habe. Dieser Einsatz der GdP für die Funktionsbewertung ging nicht kritiklos über die Bühne. Unsere Meinung und die Botschaft, die in die Mannschaft getragen wurde lautete immer: Die Funktionsbewertung muss haushälterisch begleitet werden. Dies bedeutet, dass es für eine Realisierung mehr Beförderungsmittel geben muss. Von Seiten des MfIS wird jedoch erklärt, wenn die Funktionsbewertung finanziell ausgestaltet wird, d. h. es hier zu Erhöhungen kommt, werden diese Mittel an anderer Stelle eingespart werden müssen. Hugo Müller erklärte, wenn es dazu komme, gebe es bei der GdP, aber auch bei den Kolleginnen und Kollegen riesige Akzeptanzprobleme. Außerdem sprach der Landesvorsitzende Transparenzprobleme bei der Funktionsbewertung an. Dort, wo es zu Überprüfungen/Veränderungen kam, seien diese den Betroffenen nicht ausreichend dargelegt worden. Gerade jedoch eine umfassende Transparenz sei für die GdP Grundbedingung für die Funktionsbewertung gewesen. Abschließend mahnte Hugo Müller „Beförderungsrichtlinien“ an. Diese sollen die Frage, wie gehe ich mit der Funktionsbewertung um, klären. Der GdP Landesvorsitzende bat außerdem darum, zum Beförderungstermin 1. 10. 2004, von der A8 zur A9 noch die Kolleginnen und Kollegen mit Rangdienst 1995 aufzunehmen. Hier

Fortsetzung Seite 2

Fortsetzung von Seite 1

gebe es immer noch die größten Defizite zum Stellenplankonzept der Landesregierung. Außerdem richtete er die eindringliche Bitte an die Innenministerin, die zu diesem Beförderungstermin anstehenden Abstimmungsgespräche mit dem PPHR rechtzeitig auf den Weg zu bringen.

Frau Kramp-Karrenbauer bezeichnete in ihren Ausführungen die Funktionsbewertung als riesigen qualitativen Fortschritt für die saarländische Polizei. Es sei zu erheblichen Ausweitungen der A 13er und insbesondere der A 12er Stellen gekommen. Allerdings sieht sie für eine Erhöhung des Beförderungsbudgets aufgrund der Haushaltslage große Probleme. Nach ihrer Einschätzung wird es in den kommenden Jahren schwer genug, das jetzige Budget zu halten. Trotzdem werde sie sich beim Kabinett für eine Erhöhung einsetzen. Einer von der GdP geforderten Evaluierung der Funktionsbewertung stimmte die Innen-

ministerin ausdrücklich zu. Dies gilt gleichermaßen auch für unsere Forderung, dass die dafür einzurichtende AG direkt beim Innenministerium angesiedelt sein muss. Dies würde nämlich bedeuten, dass die AG behördenübergreifend und damit nicht weisungsgebunden arbeiten könnte. Auch die Wechselwirkung Funktionsbewertung und Beurteilung 15. 10. 2004 wurde von Frau Kramp-Karrenbauer angesprochen. Sie erklärte deutlich, dass es kein pro für eine 2er Beurteilung für Funktionsstelleninhaber geben kann nach dem Motto, alles was keine Funktion hat kommt in den 3er Topf. Eine solche Vorgehensweise der Beurteiler wird von ihr klar abgelehnt. Weiterhin erklärte sie, dass im Rahmen der Funktionsbewertung eine Differenzierung erfolgen sollte, allerdings nicht zwingend schematisch von oben nach unten, insofern hält auch sie Beförderungsrichtlinien für unabdingbar und strebt eine transparente, nochvollziehbare Regelung zum Beförderungstermin 1. 4. 2005 an. Auch eine rechtzeitige Beteiligung des PPHR bei der Beförderungsrunde 1. 10. 2004 wurde von ihr ausdrücklich zugesagt.

der Regel abgebende Polizeibezirk die Personallücke bis zur folgenden Personalzuteilung selbst tragen muss. Dazu wurden von den ÖPR's/PHPR in der Vergangenheit viele Gespräche geführt, die zumindest bis jetzt zu keinem befriedigenden Ergebnis geführt haben. Insofern muss ernsthaft über die nächste Stufe, eine Dienstvereinbarung mit dem MfIS nachgedacht werden. Frau Kramp-Karrenbauer regte an, vor der Ausarbeitung einer Dienstvereinbarung, die

allen bekannten Anlaufstelle. Die Ministerin sagte bei der Lösung des Problems ihre Hilfe zu.

Beihilfe

Nach den massiven Verschlechterungen in der Beihilfe im Sommer 2003 und der heftigen GdP-Kritik, auch was die Umsetzung betraf, sollten verschiedene Regelungen überprüft werden, u. a die Beihilfefähigkeit von Brillengestellten. Frau Kramp-Karrenbauer erklärte, dass eine Rücknahme der Verschlechterungen nicht vorgesehen ist.



Die Diskussteilnehmer, im Hintergrund die Innenministerin und ihr persönlicher Referent Michael Adam Foto D.S.

Bekleidung

REDAKTIONSSCHLUSS

Redaktionsschluss für die Oktober - Ausgabe unseres Landesteils ist der 6. September 2004

Problematisierung in einer Gesprächsrunde zwischen MfIS, den Behördenleitern und dem PPHR/ÖPR's einer Lösung zuzuführen.

In diesem Zusammenhang machte sie auch nochmals deutlich, dass sich an der Personal-/Einstellungsplanung der CDU-Landesregierung nichts geändert habe. Es werden weiterhin 85 Anwärter/innen eingestellt.

Hier wurde die Ausstattung in Bezug auf die Sportbekleidung thematisiert. Was dort eingespart wird, kann an anderer Stelle ausgegeben werden, so die Innenministerin. Außerdem sprach sie die Ausstattung mit Jeans an. Nach ihrer Meinung könne die Dienstjeans im Rahmen des Bekleidungsbudgets beschafft werden, zusätzliche Kosten dürften jedoch nicht anfallen.

Personalverteilung

Der ÖPR Vorsitzende Sbr.-Land, unser Kollege Wolfgang Schäfer, legte der Ministerin die derzeitige, teilweise unbefriedigende Situation dar. So erfolgt die Personalzuteilung an die LPD grundsätzlich zum 1. 10. eines jeden Jahres. Die LPD verteilt dann das Personal nach dem bekannten Schlüssel, unter Berücksichtigung von Verwendungswünschen und in Absprache mit den jeweiligen Organisationsleitern. Aber auch außerhalb des fixen Datums 1. 10. gibt es die Notwendigkeit, personalrelevante Maßnahmen (Umsetzungen, Abordnungen) vorzunehmen. Dabei kommt es dann zu Veränderungen in der Personalstärke, die grundsätzlich erst zum nächsten 1. 10. ausgeglichen werden können. Dies bedeutet, dass zunächst der in

„06“ Angehörigenbetreuung

PHPR-Mitglied Udo Ewen führte anhand einiger konkreter Fälle in die Problematik der Betreuung von Angehörigen von verstorbenen Kolleginnen oder Kollegen ein. Hier gibt es keinen einheitlichen Ansprechpartner in der Polizei, der den Angehörigen helfend zur Seite steht. Die örtlich zuständigen Dienststellen bzw. die GdP/ÖPR Kollegen unterstützen die Angehörigen nach bestem Wissen und Gewissen. Wünschenswert wäre hierbei aber eine landesweit einheitliche Konzeption mit einer

Meine Meinung

Als neuer Landesschriftleiter war ich zum ersten Mal bei einer solchen Besprechung zugegen. Die Gesprächsatmosphäre fand ich als angenehm, in ihren Ausführungen war die Ministerin teilweise bestimmt, was die Zukunft betrifft aber vornehm zurückhaltend, insofern für mich auch glaubwürdig.

Nachdem wir um einen Gesprächstermin ersucht hatten wurden auch die anderen Interessenvertretungen/Gewerkschaften, einen Tag vor uns, zu einem Gesprächstermin eingeladen. Als Landesschriftleiter beschäftigt man sich dann natürlich mit den Informationen

Deutsche Polizei

Ausgabe:
Landesbezirk Saarland

Geschäftsstelle:
Kaiserstraße 258
66133 Saarbrücken
Telefon (06 81) 81 14 98
Telefax (06 81) 81 52 31
Homepage: www.gdp-saar.de
E-Mail: gdp-saarland@gdp-online.de

Redaktion:
Dirk Schnubel (V.i.S.d.P.)
Örtlicher Personalrat beim PB Saarlouis
Alte - Brauerei - Straße 3
66 740 Saarlouis
Telefon (06831) 9 01 - 139
E-Mail: dirk.schnubel@t-online.de

Verlag und Anzeigenverwaltung:
VERLAG DEUTSCHE
POLIZEILITERATUR GMBH
Forststraße 3a, 40721 Hilden
Telefon (02 11) 71 04-1 83
Telefax (02 11) 71 04-2 22
Anzeigenleiter: Michael Schwarz
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 28 vom 01. 01. 2002

Herstellung:
L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG.
Marktweg 42-50, 47608 Geldern
Postfach 1452, 47594 Geldern
Telefon (0 28 31) 3 96-0
Telefax (0 28 31) 8 98 87

ISSN 0170-6489

der anderen und vergleicht, was dort gesagt und wie was interpretiert wurde

Dabei stellt man dann viele Übereinstimmungen fest, aber auch die ein oder andere Differenz. So wurde bei unserem Gespräch nicht erwähnt, dass die Funktionsbewertung bis 2011 haushaltsmäßig umgesetzt sein soll. Ich finde es auch gut, dass solche Aussagen bei uns nicht gefallen sind, weil ich dies aufgrund der Gesamtlage für sehr spekulativ halte. Wir hinken zurzeit noch dem vom Ministerrat Anfang 2001 beschlossenen Stellenplankonzept in vielen Bereichen hinterher (Bsp. A8 zur A9). Von daher weiter nach dem Prinzip Hoffnung zu arbeiten, wollen wir unseren Mitgliedern nicht zumuten.

Auch die von anderer Seite in Aussicht gestellte zügige Wegbeförderung der aus der A9 m.Z. übergeleiteten Kolleginnen und Kollegen sehe ich eher zu-

rückhaltender. Ich kann mich noch gut daran erinnern, dass uns das 2001 in der Aula Mainzer Straße vom MfIS in Person von Frau Müller bis zum 1. 4. 2004 in Aussicht gestellt wurde. Die Realität sieht aber auch hier anderes aus. Und nach dem 1. 10. 2004 gibt es neue Beurteilungen, so dass wir am 1. 4. 2005 eine neue Beförderungslage haben werden, die zurzeit eigentlich niemand abschätzen kann. In diesem Zusammenhang bin ich mir aber sehr sicher, dass sich unsere Erst- und Zweitbeurteiler der besonderen Lage bewusst sind und sie letztlich auch zu einem guten Ergebnis kommen werden.

Dirk Schnubel

AG PERSONALEINSATZ

Interview mit dem Leiter der LPD, Herr Paul Haben

Nachdem sich die DP in den vergangenen Ausgaben bereits mit dem Ergebnis der AG Personaleinsatz befasst hat und hierzu Interviews mit Harald Jenal und Ralf Porzel geführt hat, wollen wir in dieser Ausgabe den Auftraggeber und Leiter der Landespolizeidirektion, Herrn Paul Haben zu Wort kommen lassen

Deutsche Polizei

Herr Haben, wie schätzen Sie als Auftraggeber die Leistung der AG Personaleinsatz und deren Ergebnis ein?

Paul Haben

Fast ein Jahr hat sich die Arbeitsgruppe Personaleinsatz neben ihrer Alltagsarbeit sehr gründlich und kenntnisreich mit einem komplexen, für unsere Organisation überaus wichtigen Thema befasst. Sie hat im Ergebnis schlüssige Entwicklungsprognosen und konkrete Vorschläge vorgelegt, die zur individuellen Optimierung des Personaleinsatzes in den Polizeibezirken und darüber hinaus - aufgrund eventuell gegebener Wechselwirkungen - auch in den anderen Dienststellen der LPD beitragen können. Der positiven Bewertung von Herrn Jenal und Herrn Porzel in den beiden vorausgegangenen Interviews der „Deutschen Polizei“ möchte ich mich in vollem Umfang anschließen. Lassen Sie mich in diesem Zusammenhang noch einmal an die zur Umsetzung der Vorschläge erforderlichen Rahmenbedingungen erinnern: Die Aufgabe bestand nicht darin, im Sinne einer Neuaufgabe der „AG Polizei 2000plus“ eine Organisationsüberprüfung durchzuführen. Die Arbeitsergebnisse sollten sehr ziel-

gerichtet in einer Ideenbörse zusammengefasst werden, um den Dienststellen der LPD Ansätze aufzeigen zu können, den gesetzlichen Auftrag und die Mitarbeiterinteressen besser miteinander in Einklang zu bringen. Besonders hervorheben möchte ich, dass sich die Mitglieder der AG als Fachteam der LPD zu verstehen hatten. Bei der Personalisierung der Gruppe legten wir großen Wert darauf, dass Kolleginnen und Kollegen aus unterschiedlichen Dienstposten und Funktionen in die AG-Arbeit einbringen konnten. Und auch die Vorsitzenden der Örtlichen Personalräte der LPD haben dankenswerter Weise - trotz anfänglicher Distanz - schließlich engagiert mitgearbeitet. Ein Zeichen vertrauensvoller und verantwortungsbewusster Zusammenarbeit! Der Bericht liegt inzwischen Frau Ministerin vor, die ihrerseits die Abteilung D mit der Prüfung von Umsetzungsmöglichkeiten beauftragt hat. In zwei Großveranstaltungen wurde der Abschlussbericht durch Herrn Jenal, und damit aus erster Hand, der Behördenleitung und den Leitern der Dienststellen der LPD sowie den Vorsitzenden der

Fortsetzung Seite 4

Anzeige

Silvester in Dubai
Erleben Sie ein Märchen aus „1000 und einer Nacht“
 29.12.2004 - 05.01.2005
 1089,- EUR p. P. im Doppelzimmer
 EZ-Zuschlag auf Anfrage
 Programmpaket 249,- EUR

Silvester mal ganz anders - kommen Sie mit uns und genießen Sie die Neujahrsmacht mit orientalischen Klängen auf traditionellen Bauchtanz. Kosten Sie die arabische Küche und erleben Sie die Städte der Vereinigten Arabischen Emirate, wo noch heute Tradition und Moderne miteinander harmonisieren. Das Emirat Dubai ist das zweitgrößte und zweitreichste mit sieben Scheichentümern, die sich 1971 zu den Vereinigten Arabischen Emiraten (VAE) zusammengeschlossen haben. Die Hauptstadt ist Abu Dhabi, doch das arabische Herz schlägt im liberalen Dubai. Hier, mitten in der Wüste, liegt Tradition auf Fortschritt. Das Emirat steckt voller Kontraste: zum einen die kontinentalische Handelsdrehscheibe mit den alten Holzschiffen im Hafen und zum anderen das ultramoderne Manhattan der Wüste.

Eingeschlossene Leistungen:
 Flug mit der LH ab dem deutschen Flughafen, Transfer Flughafen-Hotel, Frühstück, 10 Kilo kostenlose Kofferabgabe, 1 Übernachtung im 4*- Hotel inkl. Halbpension (Abendessen, Frühstück), Flugticketsabgabe sowie 110-Privattransfer zum Hotel.

Nicht eingeschlossene Leistungen:
 Nicht genannte Mahlzeiten, ein Fahrauftrag von der Unterkunft zum Flughafen, Reiseversicherung.

Wartwerk der TOLL Saarland GmbH
 Weyherg 700
 66117 Saarbrücken
 Saarlandpolizei, Postfach
 66117 Saarbrücken
 Telefon 069 1412 8111 Fax 069 1412 214

Platzhalter Werbung
 WOG E Saar

Fortsetzung von Seite 3

Örtlichen Personalräte der LPD und dem Vorsitzenden des PHPR beim MfIS vorgetragen.

Deutsche Polizei

Das Ergebnis liegt schon seit einigen Wochen vor, die Deutsche Polizei hat sich in den Ausgaben Juni und Juli 2004 in Form von Interviews mit Harald Jenal und Ralf Porzel mit der Thematik befasst. Können Sie die weitere Umsetzung des Ergebnisses der AG durch die Landespolizeidirektion und die Polizeibezirke beschreiben? Gibt es einen Fahrplan, sowohl in sachlicher, als auch in zeitlicher Hinsicht?

Paul Haben

Wir befinden uns zurzeit in einer Informations- und Entscheidungsfindungsphase. Ich habe die Führungskräfte aller Ebenen der LPD gebeten, sich intensiv mit dem Bericht vertraut zu machen und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfassend zu informieren. Dabei habe ich ihnen jede Form von Unterstützung zugesagt. In diesem Zusammenhang freue ich mich darüber, dass Herr Jenal sich bereit erklärt hat, im Bedarfsfall den Bericht in den einzelnen Dienststellen vorzustellen und zu erläutern. Niemand ist daran gehindert, die Initiative zu ergreifen und auf der Grundlage des Berichts bedarfsorientierte Dienstzeitmodelle zu entwickeln, zu testen und damit zu experimentieren. Vorgesehen ist, dass sich die Dienststellenleiter der LPD im zweiten Halbjahr 2004 in einer Klausurtagung differenziert mit dem Bericht und daraus ableitbaren Umsetzungsmöglichkeiten auseinandersetzen und die weitere Vorgehensweise vereinbaren.

Deutsche Polizei

Gerade die Dienstgruppenstruktur hat in der heutigen Zeit einen großen Einfluss auf das Funktionieren dieser Organisationseinheit. In der vorhandenen Struktur sind die KollegInnen möglicherweise eher bereit sich zu helfen, Zusatzdienste zu leisten, ihren Urlaub in bestimmten Zeiträumen zu begrenzen usw. Zumindest ein Vorschlag der AG bedeutet die völlige Auflösung der Dienstgruppen. Genau davor haben viele Kolleginnen und Kollegen Angst. Welche Ratschläge ha-

ben Sie als Leiter der Landespolizeidirektion für diese Stimmen?

Paul Haben

Unter dem Begriff „Angst“ versteht man im Allgemeinen ein Gefühl unbestimmter, nicht kalkulierbarer Bedrohung. Genauso wie ich persönlich Ängste der Kolleginnen und Kollegen ernst nehme, erwarte ich dies auch von allen anderen Vorgesetzten innerhalb der LPD.

Veränderungsprozesse, egal in welchen Lebensbereichen, führen immer zu Ängsten und zu Unsicherheit, zu Abwehrhaltungen und gelegentlich auch zu emotionalen Überreaktionen. Häufig besteht die Ursache für das Entstehen dieses oft schwierigen Beziehungsgeflechts darin, dass infolge fehlender oder fehl gesteuert Informationen die von den Veränderungen unmittelbar Betroffenen Ziele, Hintergründe und Folgewirkungen der Veränderungen nicht in vollem Umfang verstehen. Daher ist es jetzt wichtig, intensiv miteinander zu reden und sich über die Inhalte des Abschlussberichts, etwa hinsichtlich der meistgenannten Vorteile und Nachteile bedarfsorientierter Schichtdienstmodelle für die Mitarbeiter und für die Dienststelle, wie sie ausführlich auf den Seiten 24 bis 27 des Berichts beschrieben sind, auszutauschen. In vielen Polizeidienststellen anderer Bundesländer gibt es bereits bedarfsorientierte Dienstzeitmodelle oder sind im Entstehen begriffen. Und auch wir haben die Zeichen der Zeit erkannt und uns den Herausforderungen gestellt. Gerade die Weiterführung des belastungsorientierten Dienstzeitmodells der PI Köllertal sollte uns allen Mut machen, denn hier hat eine durchgeführte Abstimmung bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Beendigung der Erprobungsphase ein überaus deutliches Votum für die Weiterführung dieses Modells ergeben. Bedarfsorientierte Schichtmodelle führen nicht zwingend zur Auflösung von Dienstgruppen. Fest steht aber, dass starre Schichtdienstmodelle nur bedingt in der Lage sind, Personal systematisch und

bedarfsorientiert einzusetzen. Sondereinsätze und Aus- und Fortbildungsmaßnahmen sind bei starren Modellen oftmals nur unter Inkaufnahme von Mehrdienst zu realisieren. Daher gehen immer mehr Dienststellen bei den Polizeien der Länder



Paul Haben Foto LPD

dazu über, Dienstmodelle einzuführen, die einen Personaleinsatz ermöglichen, der sich stärker an den individuellen Erfordernissen vollzugspolizeilicher Aufgabenerfüllung mit ihren reaktiven und pro aktiven Tätigkeiten orientiert. Erfahrungen, sowohl fremde wie zwischenzeitlich auch eigene, belegen, dass der Personaleinsatz flexibler wird, wodurch neben einer professionelleren Aufgabenerfüllung insbesondere auch positive Effekte für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreicht werden. Die Flexibilität ist dort am stärksten ausgeprägt, wo Personalpools gebildet werden. Ein häufig höherer Verwaltungsaufwand zur Gewährleistung eines geregelten Dienstbetriebes wird durch die erzielten Optimierungsgewinne in Bezug auf Auftrags erledigung und Mitarbeiterzufriedenheit mehr als nur wettgemacht. Wesentlich ist jedoch, dass der Weg zur Einführung flexibler Dienstzeitmodelle in hohem Maße von der Bereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Veränderung getragen sein muss. Und noch etwas: Die durch die Flexibilisierung erzielten Optimierungsgewinne dürfen daher auch nicht zum Personalabbau genutzt werden, sondern allein zur nachhaltigen Gewährleistung einer kompetenten Aufgabenerfüllung und eines möglichst hohen Maßes an Mitarbeiter-

zufriedenheit.

Die derzeitige Personalsituation, insbesondere auf kleineren Dienststellen, führt bereits jetzt häufig dazu, dass die 5. Dienstgruppe nur noch zum Ausgleich personeller Engpässe bei den Regelschichten herangezogen werden muss. Dies erfolgt in vielen Fällen kurzfristig und speziell an Wochenenden. Eingeschränkt verwendungsfähige Kolleginnen und Kollegen können nicht systematisch in den Schichtdienst integriert werden. Flexibel und belastungsorientiert gestaltete Dienstzeitmodelle stärken ganz erheblich die Fähigkeit zur Selbstorganisation der Dienststellen und schaffen dadurch auch die Möglichkeit, von der antiquierten Auffassung landeseinheitlicher Regelungen abzurücken.

Deutsche Polizei

Sie haben bei der Formulierung des Arbeitsgruppenauftrages die Überprüfung der Aufbauorganisation ausgeklammert. Was waren Ihre Beweggründe? Wann schätzen Sie, muss man darüber wieder reden?

Paul Haben

Unter den heutigen Rahmenbedingungen würden den Polizeibezirken im Jahr 2009 von ca. 2500 Polizeivollzugsbeamten und -beamtinnen rund 1800 zur Verfügung stehen und damit rund 200 mehr als am 1.1.2003.

Allerdings sind die Wechselwirkungen der Personalbedarfe zwischen LPD und LKA, innerhalb der Organisationseinheiten der LPD und auch zu anderen Bedarfsträgern wie z.B. Ministerium und Fachhochschule nur schwer prognostizierbar. Dadurch kann der Personalaufbau auf den Dienstgruppen wesentlich beeinflusst werden. Wegen einer Vielzahl von kausalen Zusammenhängen und Unwägbarkeiten ist es mir daher momentan nicht möglich, weitergehende, zielgenaue dienststellenbezogene Prognosen über die tatsächliche Personalstärkeentwicklung der Dienstgruppen abzugeben. Ohnehin dürfen die positiven Wirkungen des Personalaufbaus als alleiniger Ansatz zur Lösung aller Personalprobleme und zur weiteren Professionalisierung der

Aufgabenwahrnehmung nicht überschätzt werden. Wenn es bei dem zugesagten Personalaufbau bleibt, sehe ich keine Veranlassung, die Aufbauorganisation einer grundlegenden Überprüfung zu unterziehen. Sollte es allerdings zu Einbrüchen bei der Fortsetzung des Personalaufbaus kommen, dann gehören Themen wie Aufgabenkritik und Organisationsüberprüfung zwingend auf die Tagesordnung. Es darf nicht vergessen werden, dass die noch nicht voll personalisierte Aufbauorganisation nur deshalb im Rahmen der Arbeit der AG Polizei 2000plus entwickelt wurde, weil als Zielgröße die Zahl 2900 festgelegt worden war.

Deutsche Polizei

Die Einsatzbelastung der Kolleginnen und Kollegen in der LPD ist extrem hoch. Jedes Volksfest wird mittlerweile durch Sondereinsätze polizeilich begleitet. Dies führt zu Sonderschichten, zu Überstunden, auch und vor allem an Wochenenden und damit zu Frustration. Hinzu kommen ab August Fußballereinsätze, die wohl teilweise einen erheblichen Kräfteansatz erfordern. Können Sie die Einschätzung vieler Kolleginnen und Kollegen verstehen, die der Meinung sind, dass es eigentlich nichts mehr zu optimieren gibt?

Paul Haben

Die Aufgaben der Polizei unterliegen dauerhaft externen und internen Einflüssen. Zu den externen gehören insbesondere gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklungen, so zum Beispiel auch das von Ihnen angesprochene Freizeitverhalten, das sich auch an einer gesteigerten Anzahl von Volksfesten, Sportveranstaltungen und ähnlichen „Events“ festmacht. Ich denke, in diesem Bereich sind auch die Erwartungen der Bürger an die Polizei in erheblichem Umfang gestiegen. Daher müssen auch wir auf solche Veränderungen angemessen reagieren und unseren ureigensten Aufgaben der Gefahrenabwehr und Strafverfolgung zum Schutze solcher Veranstaltungen Rechnung tragen. Ich räume ein, dass hierdurch besondere Belastungen für die Kolle-

ginnen und Kollegen entstehen und gerade durch die Sondereinsätze Überstunden, vor allem auch an den Wochenenden, unvermeidbar sind. Doch ändert dies nichts an der Tatsache, dass gerade dies typische Polizeiaufgaben sind, denen wir uns, auch und gerade dann, wenn die organisatorischen Rahmenbedingungen einmal nicht so sind, wie wir alle sie uns wünschen, mit vollem persönlichen Engagement und hoher Leistungsbereitschaft zu stellen haben. Im Übrigen ist das von Ihnen skizzierte Einsatzszenario nur ein Beispiel dafür, dass sich die Arbeit in allen polizeilichen Aufgabenbereichen stark verdichtet hat. Hinsichtlich der Auffassung, es gäbe eigentlich nichts mehr zu optimieren, bin ich genau gegenteiliger Meinung. Gerade die Einrichtung der AG Personaleinsatz hat unter Beweis gestellt, dass es in unserer Organisation noch ein erhebliches Innovations- und Optimierungspotenzial gibt. Wir müssen nur lernen, Optimierungsmöglichkeiten zu erkennen und richtig damit umzugehen. Maßnahmen zur Überprüfung und Entwicklung von Optimierungsmöglichkeiten des Personaleinsatzes sind zentrale und ständige Führungsaufgabe, die zum Selbstverständnis einer dynamischen Polizeiorganisation gehört. Dem vorliegenden AG-Bericht können eine Vielzahl von Anregungen entnommen werden, die jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter in die Lage versetzen, sich kreativ, verantwortungsbewusst und mitgestaltend in die Diskussion einzubringen. Und ein Letztes: Die Führungsverantwortlichen der LPD hätten eine AG Personaleinsatz auch dann eingerichtet, wenn die Sollzahlen der saarländischen Polizei bereits heute erreicht wären.

Deutsche Polizei

Vielen Dank, Herr Haben, für die umfassende und ausführliche Beantwortung unserer Fragen. Der Abschlussbericht der AG Personaleinsatz ist übrigens im Intranet eingestellt. Er ist es wert, gelesen zu werden.

KOMMENTAR

Sind wir einen Schritt weiter?

von Hugo Müller

Nachdem im Oktober 2002 eine Arbeitsgruppe beauftragt wurde, Ansätze zur Optimierung des Personaleinsatzes der Polizeibezirke der LPD zu entwickeln, liegen seit März diesen Jahres die Ergebnisse vor. Wir haben in Deutsche Polizei die Sichtweise des AG-Leiters Harald Jenal sowie des an der AG-Arbeit beteiligten Personalvertreters Ralf Porzel dargestellt, und präsentieren in vorliegender Ausgabe die Einschätzung des Leiters der LPD, Paul Haben. Dass die GdP und ihre Personalvertreter dem Projekt anfangs sehr skeptisch gegenüber standen, weiß jeder. Ursächlich hierfür war unsere Angst, dass im Ergebnis Vorgaben entwickelt werden, die ggf. sogar zu landesweit einheitlichen Schichtsystemen führen können. Liest man aber bei Harald Jenal, dass "... die Vorschläge Raum für individuelle Gestaltungsmöglichkeiten eröffnen oder Anregungen für die Entwicklung eigener Vorschläge geben sollen", und bei Paul Haben, dass "die Fähigkeit zur Selbstorganisation der Dienststellen gestärkt und von der antiquierten Auffassung landeseinheitlicher Regelungen abgerückt werden soll", lässt sich grundsätzlich feststellen, dass diese Befürchtungen nicht eingetreten sind. Gut so! Ein besonderer Wert der AG-Arbeit liegt in der perspektivischen Analyse der Personalstruktur, insbesondere der Alterstruktur der saarländischen Polizei. Da kann einem Angst und Bange werden, wenn festgestellt wird, dass bei weiterhin 85 Neuein-

stellungen der Anteil der über 50-jährigen sich von derzeit rund 25 % auf ca. 39 % im Jahre 2008 und ca. 46 % im Jahre 2013 entwickeln wird. Anschauli-



Hugo Müller Foto Archiv

cher sind wohl die echten Zahlen: In 2008 werden mehr als 1100 Beschäftigte älter als 50 Jahre sein!

Berücksichtigt man dabei, dass die KollegInnen trotz zunehmenden Alters im Wach- und Wechselschichtdienst arbeiten müssen, und dass logischerweise die Zahl der eingeschränkt Verwendungsfähigen zunehmen wird, dann erkennt man das Ausmaß des Dramas.

Insofern sind wir wirklich einen Schritt weiter. Wir wissen nämlich jetzt belegt und bewiesen, dass dauerhaft steigende Einstellungszahlen notwendig sind, um einen Kollaps zu vermeiden. Und wir wissen auch, dass kreative Selbstorganisation und stärkere Orientierung an Belastungsprofilen ein Stück weit helfen können.

Erfolg wird man aber nur dann haben können, wenn man die Beschäftigten mitnimmt, sie überzeugt und nicht überredet, sie beteiligt und nicht zwingt.

Und eines sollte von den Verantwortlichen auch immer bedacht sein: Flexibilität und Kreativität sollte man nicht nur denen abverlangen, die mitunter die Hauptlast der sog. "besonderen Erschwernisse des Polizeiberufes" tragen, nämlich den Beschäftigten im Wechselschichtdienst.



DIENSTPOSTENBEWERTUNG

Was gibt's Neues?

von Reinhold Schmidt

Nachklapp Beförderungen 1. 4. 2004

Der Polizeihauptpersonalrat hatte 14 Beförderungen abgelehnt, weil diese auf dem Auswahlkriterium „Innehaben eines mit A12 bewerteten Dienstposten“ basierten. Da es sich um Beförderungen in der Säule der Übergeleiteten bzw. dem mittleren Dienst handelte war der PHPR der Auffassung, dass dieses Kriterium nicht angewandt werden darf, weil die Übergeleiteten gemäß LaufbahnVO-Polizei die Beförderungsmöglichkeit auf die Besoldungsgruppe A11 begrenzt ist.

Das Ministerium war mit der Ablehnung nicht einverstanden und rief die Einigungsstelle an. Bevor dieses Verfahren jedoch durchgeführt werden konnte, ließ es ein Rechtsgutachten des „Beamtenrechtspapstes“ im Saarland, LMR a. D. Wolfgang Juncker, über die „Verknüpfung von Beförderungen und Dienstpostenbewertung in Sonderfällen“ erstellen. Darin wurde zwar die Rechtsauffassung des Ministeriums bestätigt, trotzdem wurde die Einleitung des Einigungsstellenverfahrens mit der Begründung „mit Blick auf

die im Herbst stattfindende Überprüfung der Dienstpostenbewertung“ zurückgezogen. Der Ablehnungsbeschluss des PHPR bleibt bestehen und die Beförderungen werden nicht ausgesprochen. Die dürftige Begründung trieb den Betroffenen die Zornesröte ins Gesicht so dass sie an den PHPR eine Eingabe richteten. Dieser übermittelte deren Anliegen an die Innenministerin und forderte eine nachvollziehbarere Erklärung.

Aus Sicht der GdP ist anzumerken, dass das Gutachten den Namen nicht verdient, da es sich



Reinhold Schmidt Foto Archiv

sehr oberflächlich mit der Problematik auseinandersetzt und verschiedene Aspekte, z. B. den Zusammenhang von Übertragung des Amtes (sog. Bestallung) und Beförderung überhaupt nicht beleuchtet hat,

so dass ein Einigungsstellenverfahren spannend geworden wäre.

Wie geht es weiter

Die Unterarbeitsgruppe „Dienstpostenbewertung“ hat ihre Arbeit nach vier Sitzungen, die sich ausschließlich mit Korrekturen und Ergänzungen von bewerteten Dienstposten befassten, abgeschlossen. Die Ergebnisse sind der Hausleitung des MfIS zur Entscheidung vorgelegt und werden dann bekannt gegeben.

Die UAG wird im Herbst ersetzt durch eine Bewertungskommission, die im Sinne einer GdP-Forderung die Bewertungsergebnisse noch einmal auf den Prüfstand stellen wird. Darüber hinaus muss geregelt werden,

wie die jeweiligen Punktwerte mit in Beförderungsauswahlentscheidungen einfließen. Die von der GdP erhobene Forderung „Berücksichtigung in jedem Fall, allerdings nicht in 10er-Schritten“, stieß zunächst bei einigen Verantwortlichen auf taube Ohren. Mittlerweile ist allerdings Bewegung feststellbar. Für Dienstposten „mit Ausstrahlungswirkung in den höheren Dienst“ (Kriterium, das für Prüfungs- und Ausbildungsfreie Überleitung in den h. D. erfüllt sein muss) wird nämlich auf einen Punktwert (800) zur Darstellung einer Schnittstelle zurückgegriffen. Hört, hört!

Die GdP wird in dieser Bewertungskommission durch Teilnahme ihres PHPR-Vorsitzenden an den Beratungen am Ball bleiben können.

Anzeige

Christmas Shopping in New York

26.11.2004 - 01.12.2004

889,- € p. P. im Doppelzimmer
 335,- € Einzelzimmerzuschlag
 Programmpaket 175,- €

New York, New York ...

New York ist eine Stadt der Superlative! Frank Sinatra sang „If I can make it there, I make it anywhere“. Kann ich es hier, dann überall. Und Sie können es ebenfalls – deutlich spüren, was er meinte: Die Magie der Stadt New York und ihr pulsierendes Leben. Zu keiner anderen Zeit als der Vorweihnachtszeit zeigt sich die Stadt in so herrlichem Glanz. Die glitzernden Weihnachtsdekorationen schmücken die Stadt, große und kleine Geschäfte laden zu einem Shopping-Bummel ein.

New York is waiting 4 you! Erleben Sie die Skyline der Stadt vom Wasser aus und werfen Sie einen Blick auf Manhattan. New York gehört ohne Zweifel zu den angesagtesten und beeindruckendsten Metropolen, um die Vorweihnachtszeit zu genießen. Unser Programm bietet Ihnen alle Möglichkeiten, Ihren Aufenthalt in New York zu einem unvergesslichen Erlebnis werden zu lassen – lassen Sie sich inspirieren!

Sozialwerk der GdP Saarland GmbH
 Kaiserstr. 258, 66133 Saarbrücken
 Infos bei: Susan Weaver und Evelyn Bärgeles
 Tel.: 0681-841240, Fax: 0681-841242

LANDESVORSTAND

Veranstaltungshinweis Polzeiball 2005

Am 24.09.2004 findet der traditionelle Polzeiball in der Stadthalle St'Ingbert statt. Bei diesem Ball steht die Verbundenheit der saarländischen Polizei mit der Bevölkerung und umgekehrt im Vordergrund. Von daher ist diese Veranstaltung hervorragend dazu geeignet, sich in einem anderen als

dem beruflichen Rahmen kennen zu lernen Das attraktive Rahmenprogramm eröffnet auch die Möglichkeit, einen unbeschwerten Abend, weg vom beruflichen Alltagsstress, im Kreis von Kollegen, Freunden und Bekannten zu verbringen.

Daher den Termin 24. 9 2004 unbedingt vormerken.

SCHUTZWESTEN

Qualitätsverluste?

Mit Schreiben vom 3. August 2004 erhielt die GdP Saar vom MfIS Kenntnis über mögliche Qualitätsverluste der ballistischen Schutzweste der Firma Second Chance. Diese Weste wird auch im Saarland verwendet. Nachdem wohl im vergangenen Jahr schon in Fachkreisen Sicherheitsbedenken in Bezug auf diese Schutzwesten geäußert wurden, hat nun das Bayrische Staatsministerium des Inneren Erkenntnisse, dass bei Schussversuchen durch das unabhängige Beschussamt Mellrichstadt Qualitätsprobleme der Weste erkannt wurden. Nach diesen Versuchen muss davon ausgegangen werden, dass die Leistung der Westen im Alter und bei entsprechend hoher Trage-

beanspruchung nachlässt. In zwei Teilbereichen (25-Grad-Beschuss und aufgesetzter Schuss) erfüllten die älteren und intensiv getragenen Westen nicht mehr die vertraglich vereinbarten Garantiebedingungen.

Das MfIS hat der GdP mitgeteilt, dass es die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informieren, die Garantiebedingungen juristisch prüfen, zur Lieferfirma Kontakt aufnehmen und zeitnah über neue Erkenntnisse informieren wird.

Außerdem befasst sich die Fachabteilung Waffen und Geräte der GdP Bund, in Person von Wolfgang Dicke mit der Problematik, so dass auch eure GdP hier auf Ballhöhe bleiben wird.D.S

KG LANDESPOLIZEIDIREKTION

KPI in neuen Räumen!

Ein großes Aufgebot war angesagt. Die GdP war dabei und der Landesvorsitzende Hugo Müller und der Vorsit-

Bier. Anlass war die Schlüsselübergabe für die neu umgebauten und frisch renovierten



Die GdP, wie immer - mittendrin - Foto B.L

zende des PHPR Reinhold Schmitt übergaben den Kolleginnen und Kollegen der KPI zur Gestaltung ihrer Feier einen Gutschein für ein Fass

Diensträume der ehemaligen Landeshauptkasse in der Hellwigstraße durch die Ministerin für Inneres und Sport Annegret Kramp-Karrenbauer,



Nur strahlende Gesichter bei der Schlüsselübergabe Foto B.L.

ihren Staatssekretär Gerhard Müllenbach sowie den Staatssekretär für Finanzen und Bundesangelegenheiten Gerhard Wack an die künftigen Hausherren Paul Haben und Peter Steffes.

Wenn auch noch ein Teil der Renovierung aussteht und somit einige KPI Kolleginnen und Kollegen auf ihren Einzug warten müssen, so ist bereits jetzt

schon Gratulation zu dieser neuen Unterkunft angebracht.

Bei herrlichem Wetter im grünen Innenhof der Dienststelle fanden nicht nur GdPils sondern auch das übrige Speisen- und Getränkeangebot reißenden Absatz.

Die GdP wünscht auch weiterhin frohes Schaffen und viel Erfolg bei der Arbeit im neuen Domizil! R.S

KG ST'WENDEL

Hoffest PBI St'Wendel



Beim diesjährigen Hoffest überreichte der Kreisgruppenvorsitzende, Thomas Ehlhardt, 50 Liter GdP-Bier an den Bezirksleiter, Harald Jenal. Der Erlös des Festes wird für soziale Zwecke zur Verfügung gestellt. T.E.

v.l. Thomas Ehlhardt, Harald Jenal Foto PBI WND

Runder Geburtstag



Klaus Ney

Foto C.W.

Am 26. Juli wurde Klaus Ney 50 Jahre alt. Wir gratulieren unserem GdP-Landeskontrollausschussmitglied recht herzlich zu diesem runden Geburtstag und wünschen ihm, dass er auch zukünftig so fit und gesund bleibt, wie er momentan ist. Klaus Ney ist Leiter der Polizeinspektion Köllertal und zusätzlich SEE-Hundertschaftsführer. C.W.

LANDESVERBAND

Jugendzeltlager Bostalsee

Vom 22. bis 26. Juli 2004 fand auf dem Vereinsplatz in Gonnesweiler das traditionelle Jugendzeltlager der GdP statt.

einem Betreuerteam, das engagiert und harmonisch zusammenarbeitete und werkete. Und den Kindern wurde wirklich etwas



Auf dem Weg zum Baden

Foto D.S

Es nahmen 29 Kinder und 13 Betreuer teil. Da der Wettergott, bis auf einen kleinen Schauer, ein Einsehen mit den Teilnehmern hatte, wurde eine Veranstaltung auf die Beine gestellt, die man getrost als gelungene, runde Sache bezeichnen kann. Dies lag einmal an der erneut tollen Vorbereitung von Udo Ewen und Lothar Schmidt, aber auch an den tollen Kids und natürlich an

geboten. Eine Fahrt mit dem DLRG-Boot auf dem See, Vorführungen der Tauchergruppe der DLRG, eine naturkundliche Wanderung, ein Besuch bei den Bibern im Illtal oder einfach nur baden im Bostalsee, für jeden war etwas dabei. Und wenn man dann noch auf einen Bernd Nagel zurückgreifen kann, der nicht nur tolle Gerichte zaubert, sondern auch noch gut mit Kindern

KG SAAR-PFALZ-KREIS

Hoffest der PI St'Ingbert

Am 16. Juli 2004 hatten die Beschäftigten der PI St'Ingbert, an der Spitze der in Kürze aus

den. Dass die PI St'Ingbert eine feste Größe in der Stadt ist, zeigt die Anwesenheit einer großen



Die Gäste im Gespräch

Foto D.S.

dem Amt scheidende PI-Leiter Jürgen Wolf, die Bevölkerung, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltungen und Kolleginnen und Kollegen zum Hoffest eingela-

Anzahl von Gästen im schön hergerichteten Innenhof der Dienststelle. Die Innenministerin Frau Kramp-Karrenbauer, der Leiter der LPD Herr Paul Haben, der Landesvorsitzende der GdP Hugo Müller und viele

GdP/ÖPR/PHPR Mitglieder/Vorsitzende waren erschienen, um Hallo zu sagen. Hugo Müller übergab den Organisatoren einen Gutschein für ein Fass Bier. D.S.

umgehen kann. Was will man mehr? Und so ließen es sich

Ewen nochmals bei allen Teilnehmern recht herzlich bedanken.



Die Vertreter des Landrats bei der Spendenübergabe. Danke!

Foto D.S.

dann weder Hugo Müller, noch Reinhold Schmidt bzw. Gerd Fischer nehmen, den Teilnehmern Hallo zu sagen. Ich darf mich daher auch im Namen von Udo

Und keine Frage! Wiederholung in 2005 dringend erwünscht. D.S.