



Zu langsam, zu wenig Außenwirkung, zu unmodern?

Was tun, wenn kein Nachwuchs kommt?

Bereits im Januar 2021 haben wir über die sich zuspitzende prekäre Situation von sinkenden Bewerberzahlen berichtet.

Damals zeigten wir anhand des 19. Studiengangs, welcher im Mai 2018 mit einer Stärke von 279 Kolleg*innen das Studium begann, dass im Mai 2021 lediglich 199 Kolleg*innen das Studium erfolgreich beendeten. Rund 71 Prozent schlossen demnach das Studium erfolgreich ab.

Was hat sich seitdem geändert? Kurzum ... scheinbar nichts

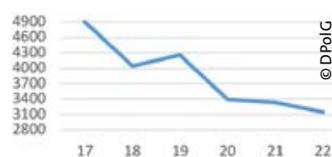
Im Oktober 2022 steht der 22. Studiengang zur Graduierung an. *An dieser Stelle wünschen wir euch viel Erfolg bei der abschließenden Prüfung!* Leider ist auch das zu erwartende Ergebnis ebenso trüb wie beim 19. Studiengang. Im Oktober 2019 wurden 280 Kolleg*innen eingestellt. Derzeit weist der 22. Studiengang noch eine Stärke von 207 Studierenden auf.

Auch hier kann mit einem Verlust von rund 30 Prozent über das Studium hinweg gerechnet werden.

Die Hochschule der Polizei berichtet, dass für den Oktober 2022 rund 1 600 Bewerbungen eingegangen sind. Man blicke zuversichtlich auf die 275 Neueinstellungen. Zusammen mit 220 Einstellungen im Mai 2022 würde man somit für das Jahr 2022 bei 495 Neueinstellungen liegen. Damit läge die Polizei RLP ganz knapp unter den 500 Neueinstellungen, welche die DPoLG seit Jahren fordert und letztlich im Koalitionsvertrag fixiert wurde.

Leider haben mit Stichtag 1. August 2022 nur 210 polizeidiensttaugliche Bewerberinnen und Bewerber bisher eine Zusage erhalten. Nicht zu vergessen ist hier allerdings, dass die Abgänger der Höheren Berufsfachschulen Lahnstein, Bad Kreuznach sowie Ludwigshafen bereits eingerechnet sind. Die avisierten 90 Abgänge werden schon länger nicht mehr erreicht.

Wir befinden uns also auf einem richtigen Weg. Allerdings sollte man auch hier mit dem anhaltenden Trend von rund 30 Prozent Verlust rechnen.



➤ Bewerbungen von 2017–2022

Zurück zum kommenden Einstellungsjahrgang. Demnach würden rund 350 Kolleg*innen

das Studium erfolgreich beenden und die Zahl von 500 VZÄ nicht erreicht werden. Denn eigentlich war dies der Plan. 580 plus X einstellen und 500 bestehen das Studium.

Was sind die Gründe für die geringen Bewerbungen?

Ist die Polizei RLP bei der Bearbeitung der Neueinstellungen einfach zu langsam? Könnte es sein, dass wir durch unsere Bürokratie ausgebremst werden? Sind die Kolleg*innen, welche für die Einstellungen verantwortlich sind, überlastet? Zu viel Arbeit für zu wenige Hände?

Alles interessante Fragen, denen wir nachgehen werden.

Oder liegt es an der mangelnden Transparenz?

Wie uns durch die Hochschule der Polizei berichtet wurde, häufen sich die Anfragen nach einer Ausbildung bei der Polizei Rheinland-Pfalz im mittleren Dienst. Im Oktober 2022 beginnt der 28. Studiengang. Das heißt, vor 14 Jahren hat die Polizei auf ein duales Studium (Bachelor of Arts) umgestellt. Wie kommt es nun, dass sich die Anfragen nach einer Ausbildung im mittleren Dienst häufen? Zumindest auf der Homepage der Hochschule der Polizei ist doch alles gut erklärt. Oder liegt es an dem Wandel der Generationen?

Hält die Polizei RLP der schnelllebigen Zeit stand?

Heute ist die immense Informationsflut kaum mehr zu bewältigen. Gibt man bei einer renommierten Internetsuchmaschine den Begriff deutsche Polizei ein, erhält man binnen



0,53 Sekunden 55 700 000 Ergebnisse. Daran hat sich die neue Generation gewöhnt. Und das neue Recherchieren lautet: „Kurz, knapp, vorgegeben.“

Die sozialen Medien machen es möglich. Stand 2021 nutzten rund eine Milliarde Menschen Instagram ebenso wie Tik-Tok. Großes Potenzial, um junge Menschen zu erreichen. Auf Instagram und Tik-Tok findet man eine Vielzahl von Informationskanälen. Dort ist auch die Polizei vertreten. Doch ändert dies bislang leider nichts an den Bewerbungen in RLP.

Wie sieht es in anderen Bundesländern aus?

Das Bundesland Sachsen ist bezüglich der Fläche und Einwohneranzahl mit RLP vergleichbar. Aber Achtung! In Sachsen leben rund 50 000 Menschen zwischen dem 18. und dem 25. Lebensjahr weniger als in Rheinland-Pfalz.

Sachsen bietet noch den mittleren Dienst an. Auf die 450 Stellen bewerben sich 2022 rund 4 600 Menschen. Für die 150 Stellen im gehobenen Dienst waren es knapp 1 700 Bewerbungen. *Übrigens! In Sachsen bestehen rund 80 Prozent das Studium/Ausbildung.*

Tendenziell zeigen die Bewerberzahlen doch deutlich, dass der mittlere Dienst in Sachsen durchaus attraktiv ist. Für den gehobenen Dienst bedeutet dies, dass theoretisch jeder 13. ein Einstellungsangebot erhält.

Impressum:

Redaktion:
Volker Maurer (v. i. S. d. P.)
Fürstehofenstraße 6
54329 Konz
Tel. 06501.99605
E-Mail: polizeispiegel@dpolg-rlp.de
Landesgeschäftsstelle:
Adam-Karrillon-Straße 62
55118 Mainz
Tel. 06131.234488
Fax 06131.225267
dpolg@t-online.de
ISSN 0937-4876



Wer mit seinem Handy diesen Code einscann, wird automatisch auf unsere Homepage geleitet.



In RLP erhält nach dieser Rechnung (3 000 Bewerbungen/Jahr bei 500 Einstellungen) jeder 6. ein Einstellungsangebot. Was uns zu folgenden Erkenntnissen führt.

> **Die erste Erkenntnis lautet:**

Die Sachsen können mehr selektieren und erreichen letztlich ein besseres Ergebnis an Abschlüssen.

> **Die zweite Erkenntnis lautet:**

Schreckt die zweigeteilte Laufbahn womöglich die jungen Leute ab? Wenn ja, dann müssen wir an der Transparenz arbeiten.

> **Die dritte Erkenntnis lautet:**

Wir brauchen mehr Bewerbungen.

Definitiv falsch wäre es, die Anforderungen und die Einstellungsbarrieren zu senken.

> **Fazit**

Mehr Bewerbungen = bessere Auswahl = weniger Verlust im Studium = mehr ausgebildete Polizei = weniger Arbeitsbelastung für uns alle!

Allein fordern hilft leider nicht. Als Gewerkschaft sehen wir es als unsere Aufgabe an, bei der Gestaltung unserer Polizei mitzuwirken. Deshalb hat das Team der JUNGEN POLIZEI RLP

Lasst uns gemeinsam daran arbeiten! Wir haben viele kreative Kolleginnen und Kollegen.

Schickt uns eure Ideen an info@dpolg-rlp.de

Für mehr Begeisterung, mehr Bewerbungen, mehr Studienabschlüsse, mehr Personal auf den Dienststellen und „Mehr-Wert“ für uns alle.

Die besten Ideen tragen wir zusammen und stellen sie dem MDI vor. Außerdem halten wir für die drei kreativsten Ideen jeweils einen 30 Euro-Gutschein von www.wunschgutschein.de bereit.

bereits ein Konzept für mehr Bewerber*innen erarbeitet.

Darüber hinaus sind wir alle gefragt! Weiterhin 12er- um 12er-Schichten schieben frustriert. Auch mal vier statt nur

zwei oder drei Streifen im Dienst zu haben. Wäre toll! Es soll auch nicht ständig heißen: „Wir sind unter der Mindeststärke, du kannst nicht früher gehen oder freimachen.“

Eure JUNGE POLIZEI

Ja wo (dienst)radeln sie denn?

Seit mehr als zwei Jahren hoffen wir (Polizei-)Beamt*innen auf die Möglichkeit, neben Arbeitnehmern in der freien Wirtschaft ebenfalls das Jobrad nutzen zu können. Im Januar dieses Jahrs hieß es in einer Pressemitteilung des grünen Koalitionspartners, die Voraussetzungen dafür seien geschaffen. Ein Auszug aus der entsprechenden Pressemeldung lautet wie folgt:

„Wir wollen Beamtinnen und Beamten des Landes und der Kommunen zügig ein Dienstrad-Leasing ermöglichen. Mit

der vom Kabinett vorgeschlagenen Änderung des Landesbesoldungsgesetzes, die eine Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings ermöglicht, können wir wie im Koalitionsvertrag vereinbart die Voraussetzungen dafür schaffen.“ erklärte Dr. Bernhard Braun, Fraktionsvorsitzender der Grünen- Landtagsfraktion.

„Zügig“ beschreibt hier also ungefähr welchen Zeitraum?

Denn seit März 2021 können mit dem Tarifvertrag „Fahrradleasing“ Beschäftigte im öffentlichen Dienst der Kommunen in Rheinland-Pfalz bereits von den Vorteilen eines Jobrades profitieren. Zudem ist Fahrradfahren spätestens seit der Coronapandemie eine lohnende Tätigkeit – für die eigene Gesundheit, die Umwelt und vor allem auch für den eigenen Geldbeutel (Stichwort Spritpreise). Mittlerweile ermöglicht jedes dritte Unternehmen seinen Mitarbeiter*innen ein Dienstfahrrad, heutzutage nutzen viele Firmen die Mög-

lichkeit ein Dienstrad zu erwerben auch in der Akquise hoch qualifizierter und motivierter Mitarbeiter.

> **Das Dienstrad als Imagefaktor des modernen Arbeitgebers**

Während in Baden-Württemberg schon gejobradelt wird, hinkt Rheinland-Pfalz noch hinterher.

Nicht nur dass im laufenden Haushaltsjahr bekanntermaßen keine Gelder eingestellt wurden, um das Jobbike für die Beamt*innen zu realisieren; wir berichteten [hier](#):



Auch die internen Dienstvorschriften und Dienstörtlichkeiten brauchen in dieser Hinsicht



> Eine freie Akku-Tankstelle für E-Bikes an einem Naturfreundehaus in der Pfalz

eine Generalüberholung. Die aktuelle Hausordnung des PP ELT untersagt zurzeit ausdrücklich das Laden von privaten E-Bike-Akkus und/oder Elektrofahrzeugen.

Für die Zukunft bleibt zu hoffen, dass die Vorschriftenlage





bei Einführung des Dienstrades in dieser Hinsicht angepasst wird und zumindest ein (dienstliches) Pedelec dann aber geladen werden darf.

Man muss sich ernsthaft fragen, ob diese Vorschriften nicht altbacken wirken und aus einer Zeit stammen, in der einzelne Mitarbeitende so gut wie keine persönlichen Endgeräte besaßen, die mit Strom versorgt werden müssen.

Jeder Mensch weiß, die Zeiten ändern sich – Dienstvorschriften sollten es auch.

Bei manchen Dienstorten fehlt schlicht auch die Möglichkeit, ein Dienstrad sicher abzustellen oder ein E-Bike zu laden.

Sieht man sich die aktuelle Planung des neuen Polizeipräsidiums Rheinland-Pfalz an, sind vor dem Dienstgebäude nur wenige Quadratmeter eingeplant, um dort Fahrräder abzustellen. Von Lademöglichkeiten gibt es planerisch keine Spur. Schon in einer der ersten Besprechungen/Vorstellung des Projekts „Neubau PP LU“ wurde dies, neben dem Fehlen von allgemeinen Parkmöglichkeiten für die rund 400 Mitarbeitenden am Standort Ludwigshafen, bemängelt.

Der Dienstherr als Arbeitgeber im öffentlichen Dienst ist zwar nicht verpflichtet, Fahrradstellplätze oder Parkplätze zu stellen. Hier könnte der Dienstherr aber punkten, denn neben

dem Bonus für die Gesundheit, den Geldbeutel, die Taille und das geistige Wohlbefinden wären sichere Abstell- und Lademöglichkeiten noch ein Grund mehr, aufs Fahrrad umzusatteln. Momentan müssen die Mitarbeitenden leider selbst schauen, wie sie zum Arbeitsplatz und wieder nach Hause kommen. Mit viel Glück dann irgendwann mal mit dem „dienstlich gelieferten Rad“.

Immerhin ist mit der Einführung des Jobrades perspektivisch früher zu rechnen als mit dem neuen Dienstgebäude in Ludwigshafen. Laut einer aktuellen Antwort des Ministeriums für Klimaschutz, Umwelt, Energie und Mobilität auf die kleine Anfrage der Abgeordnete

ten Anke Beilstein (CDU) sei frühestens in der zweiten Jahreshälfte von 2023 mit einer Einführung des Jobrades für die LandesBEAMT*INNEN in RLP zu rechnen. Ja korrekt gelesen, erst mal kümmert man sich nur um die Rahmenbedingungen für die Landesbeamt*innen. Für die Landesbeamteten im Tarifbereich beabsichtigt man bei den nächsten Tarifverhandlungen eine entsprechende Anpassung des Tarifvertrages.

Liebe Landesregierung, solltet ihr bis dahin mit dem Erarbeiten der Rahmenbedingungen für ein Dienstrad-Leasing-Konzept überfordert sein, erinnern wir euch gerne wieder an unsere jahrelange Forderung. ■

Flexibles Mobilitätskonzept

Die Vorteile eines Auto-Abos

Die Idee einer monatlichen Pauschale für ein neuwertiges Fahrzeug, die sämtliche Kostenfaktoren bis auf die Betriebsstoffe enthält, interessiert immer mehr, die mit dem Auto mobil sein müssen beziehungsweise möchten. Ein besonders attraktives Angebot ist das dbb autoabo.

Für das Mobilitätskonzept „Auto-Abo“ kursieren diverse Umschreibungen: Auto-Flatrate, All-inclusive-Mobilität, Langzeitmiete für das Auto oder Abo a Car. Die Grundidee ist dabei zwischen spontanem Carsharing und langfristig bindendem Leasing angesiedelt. Man entrichtet eine monatliche Gebühr und nutzt ein neuwertiges Fahrzeug für die im Vertrag festgelegte Dauer. Die Monatsrate deckt alle Kostenfaktoren wie Steuer, Versicherung, Wartung, Inspektion und jahreszeitgerechte Bereifung ab. Auf eigene Kosten muss

also lediglich getankt, geladen oder gegebenenfalls Öl nachgefüllt werden. Zusätzliche Gebühren wie Anzahlung oder Schlussrate fallen nicht an.

Im Vergleich zum Leasing sind die Vertragslaufzeiten kürzer, in der Regel werden Laufzeiten zwischen 6 und 24 Monaten angeboten. So können neugierige Autofans zu aktuellen Modellen wechseln.

Grundsätzlich lässt sich die monatliche Abo-Flatrate viel besser einschätzen als Leasing- und Finanzierungsangebote. Um Wertverlust und Restwert muss man sich beim Auto-Abo keinerlei Gedanken machen: Nach der gewählten Laufzeit gibt man das Auto einfach zurück. Auto-Abonnement-Angebote ermöglichen einen jährlichen oder sogar halbjährlichen Wechsel. Den dynamischen Veränderungen in der Gesellschaft und im Privatleben

(Wechsel des Wohnortes, der Arbeitsstätte oder Geburt eines Kindes) ist man dann nicht hilflos ausgeliefert.

■ E-Mobilität kennenlernen

Zuletzt hat ein weiterer Vorteil an Bedeutung gewonnen: Das unkomplizierte Abo-Modell erlaubt das Testen neuer Technologien wie Elektro- oder Hybridfahrzeuge.

■ Das Auto-Abo für dbb Mitglieder

Mittlerweile buhlen mehrere Anbieter von Autos im Abo um Kundschaft. Für dbb Mitglieder und ihre Angehörigen ist das dbb autoabo besonders interessant. Um dessen exklusive Preisvorteile zu nutzen, müssen sie sich nur im dbb vorteilsclub registrieren. Aktuell stehen 66 Modelle von zwanzig Herstellern (besonders nachgefragt: CUPRA, SEAT, Ford, Opel)

zur Auswahl. Die „All Inclusive“-Monatsrate beginnt bei 239 Euro für Kleinwagen. Auch das Premiumsegment ist mit attraktiven Angeboten unter anderem von BMW, Mercedes-Benz, Tesla, vertreten. (Stand 8/2022). Der Weg zum dbb autoabo ist angenehm unkompliziert: Die Bestellung erfolgt online, sein Auto kann man kostenfrei in einem der sechs deutschen Auslieferungslager abholen.

■ Das Fazit für Autofans

Beziehen Sie das dbb autoabo frühzeitig in Ihre Mobilitätsüberlegungen ein. Auch wenn es um den Zweitwagen oder das erste Auto für die eigenen Kinder geht. Mit der Option „young-driver“ können bereits Fahrerinnen und Fahrer ab 18 Jahre beim dbb autoabo einsteigen.

Mehr erfahren: www.dbb-vorteilswelt.de/auto ■



Bericht aus dem Hauptpersonalrat

Der Hauptpersonalrat hat in seiner Sitzung am 2. August 2022 im PP in Mainz folgende Punkte behandelt:

Arbeitsgruppenauftrag „Fortentwicklung und Digitalisierung in der Verkehrsunfallaufnahme

Die Fahrzeuge werden mit immer mehr Technik ausgestattet und speichern daher immer mehr digitale Daten, welche für die Verkehrsunfallaufnahme interessant sind. Eine diesbezüglich erforderliche Professionalisierung der Polizei setzt eine Steigerung der Qualität der Verkehrsunfallaufnahme im ersten Angriff, insbesondere bei der Aufnahme tödlicher und schwerer Verkehrsunfälle, voraus. Aus diesen Gründen ist geplant, dass eine Arbeits-

gruppe die Thematik bearbeitet. Es soll zum Beispiel die Einführung von Unfallaufnahme-Teams geprüft werden, welche schwere und tödliche Verkehrsunfälle bearbeiten sollen. Des Weiteren soll die Arbeitsgruppe die Beschaffung von benötigten Einsatzmitteln prüfen.

Fachkonzeption: Öffentlichkeitsarbeit in der polizeilichen Verkehrssicherheitsarbeit der Polizei Rheinland-Pfalz

Eine professionelle Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist ein wesentlicher Baustein der polizeilichen Verkehrssicherheitsarbeit. Die Fachkonzeption beschreibt unter anderem Ziele, relevante Zielgruppen und entsprechende Maßnahmen. Außerdem werden rele-

vante Akteure und Gremien benannt und Verantwortlichkeiten festgelegt.

Polizeidienstvorschrift 020 „Umgang mit Vorhaben in der Polizei des Landes Rheinland-Pfalz“

Mit der Vorschrift werden die Prüfergebnisse des Landesrechnungshofes zum Projektmanagement in der Polizei aufgegriffen.

Folgende wesentliche Aspekte werden in ihr behandelt:

- > Schaffen von Standards für Projekte, Arbeitsgruppen und Arbeitsaufträge
- > Verbessern der Koordination und Dokumentation von Vorhaben
- > Beteiligung der Personalvertretung

Rahmendienstvereinbarung für ein offenes, tolerantes, respektvolles, kooperatives und vertrauensvolles Miteinander zum Schutz vor jeglicher Form von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung

Die Rahmendienstvereinbarung soll alle Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz im Hinblick auf Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung sensibilisieren und eine Hilfestellung beziehungsweise einen Orientierungsrahmen zur Einordnung und Reaktion aufzeigen. In der Vereinbarung sind transparente und nachvollziehbare Beratungs- und Beschwerdewege sowie Maßnahmen zur Prävention von Grenzverletzungen dargestellt. Die Vereinbarung verfolgt damit das Ziel, couragiertes Verhalten zu fördern und alle zu bestärken, Betroffene zu unterstützen.

DPoIG zu Besuch beim dbb Dienstleistungszentrum Südwest

Ende Juli trafen sich der DPoIG-Landesvorsitzende Thomas Meyer und die stellvertretende Landesvorsitzende und Rechtsschutzbeauftragte Noriko Nagy mit Vertretern des dbb Dienstleistungszentrums in Mannheim. Auf der anderen Rheinseite – in Mannheim – befindet sich eines der insgesamt sechs Dienstleistungszentren unseres Dachverbandes dbb.

Bei diesen arbeiten die Rechtsspezialisten für unsere Mitglieder. Seien es Beamten-, Tarifrecht, Disziplinarangelegenheiten oder zivilrechtliche Schadensgeltendmachung – unsere Experten arbeiten professionell und beraten unsere Kolleg*innen auch im direkten Austausch.

„Die Zusammenarbeit zwischen Dienstleistungszentrum und der DPoIG Rheinland-Pfalz ist in den letzten Jahren stets reibungslos abgelaufen. Ich bin seit Oktober 2019 Rechtsschutzbeauftragte und bin äußerst zufrieden mit der Arbeit unserer Rechtsanwältinnen. Das Feedback, das ich regelmäßig von unseren Mitgliedern erhalte, bestätigt meinen Eindruck“, fasst Noriko Nagy zufrieden nach dem Termin zusammen.

Solltest du eine Beratung oder eine rechtsanwaltliche Vertretung in dienstlicher Angelegenheit benötigen, kannst du gerne unsere Rechtsschutzbeauftragte direkt kontaktieren. Nähere Infos findest du hier:

<https://www.dpolg-rlp.de/service/rechtsschutz/>



> Wir gratulieren

Im Monat September haben Geburtstag:

- | | |
|---|--|
| 40 Jahre
Swea Block
Silke Wittke-Gräbener
Stefan Kabitzke
Sonja Walter
Andreas Michels
Manuel Groß | 65 Jahre
Ludwig Dausmann
Lothar Marmann |
| 50 Jahre
Thomas Mees | 78 Jahre
Klaus Breitwieser |
| 55 Jahre
Joachim Gerhart | 80 Jahre
Günter Monzel |
| 60 Jahre
Georg Schiefer
Ute Mahler | 82 Jahre
Hugo Wust |
| | 93 Jahre
Eleonore Alberg |