



PERSONALRATSWAHLEN 2010

Personalrat – wozu oder warum?

Von Christina Falk, stellvertretende Landesvorsitzende

Ende April sind wieder einmal Personalratswahlen. Jetzt fragt sich wohl jede und jeder Beschäftigte, warum benötigen wir einen Personalrat.

Dazu möchte ich ein paar Ausführungen zur Personalratsarbeit machen.

Sowohl die Arbeitgeber bzw. Dienststellenleiter als auch die Arbeitnehmervertretung – Personalrat – verstehen sich als Kooperationspartner. Es besteht die Pflicht zur Zusammenarbeit und ist ein gesetzlicher Auftrag. Dienststellenleiter und Personalrat arbeiten unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den in den Dienststellen vertretenen Gewerkschaften zum Wohl der Beschäftigten zusammen. Personalrat und Dienststellenleiter haben alles zu unterlassen, was geeignet ist, den Arbeitsablauf oder den Betriebsfrieden zu beeinträchtigen. Für ein gutes Betriebsklima ist es unabhängig von der Verpflichtung erforderlich, den Personalrat frühzeitig einzubinden.

Der Personalrat hat viele allgemeine Aufgaben, wie die Überwachung der Einhaltung von Arbeitnehmerrechten und Schutzvorschriften, die in Gesetzen, Tarifverträgen, Verwaltungsvorschriften und Dienstvereinbarungen geregelt sind. Er nimmt Anregungen und Beschwerden entgegen und hat die Pflicht, beim Dienststellenleiter auf Abhilfe zu dringen. Der Personalrat ist bei Einstellungen und Vorstellungsgesprächen dabei, wird hinzugezogen bei Maßnahmen zur Unfallverhütung und Arbeitsschutz.

Er wird an Entscheidungen der Dienststelle in personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten beteiligt. Er stimmt mit bei Einstellungen, Kündigungen, Entlassungen, Beförderungen, Beurteilungen, Eingruppierungen, Höhergruppierungen und Versetzungen. Der Perso-



nalrat hat die Beteiligung in Form der Mitbestimmung, der Mitwirkung und der Anhörung.

Bei der Einführung des Tarifvertrags für die Länder gab es viele Anfragen und Unklarheiten, die die Kolleginnen und Kollegen vom Personalrat geklärt wissen wollten. Gerade bei der Einordnung von neu eingestellten Beschäftigten in die Erfahrungsstufen des TVöD bzw. TV-L haben die Personalräte nach mehreren gleichlautenden Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts ein Mitbestimmungsrecht.

Demnächst ist mit einer Änderung der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO) und Verwaltungsvorschrift Arbeitszeit Polizei (VwV AzPol) bezüglich Arbeitszeit, Arbeitsschutz, Wechselschichtdienst, Schichtdienst, Nachtarbeit, Dienst zu ungünstigen Zeiten, u. v. m. gerade auch die Personalvertretung stark gefordert. Die EU-Richtlinien sind einzuhalten und gelten für alle Beschäftigten – auch für die Tarifbeschäftigten in der Polizei.

Der Tarifvertrag für die Länder (TV-L) löste den Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) ab. Durch Einführung des neuen Tarifrechts gibt es keine Angestellten und Arbeiter mehr, sondern Arbeitnehmerin-

nen und Arbeitnehmer bzw. Beschäftigte. Erstmals werden bei den Personalratswahlen nur für zwei Gruppen Kandidatinnen und Kandidaten zur Wahl stehen. In Folge dessen verändert sich auch die Anzahl der Sitze in den Gremien. Deshalb ist es unbedingt erforderlich, starke Personalräte zu wählen,

die die Interessen aller Beschäftigten vertreten.

Seit 1985 bin ich in den Personalratsgremien im örtlichen Personalrat, Bezirks- und ab 2001 im Hauptpersonalrat als Vertreterin der Beschäftigten tätig und habe sehr viele Erfahrungen sammeln dürfen. Mir war immer ein Anliegen, den Beschäftigten zu ihrem Recht zu verhelfen; die Interessen der Kolleginnen und Kollegen und auch der Dienststellen nicht außer Acht zu lassen. Dieser Spagat ist nicht immer einfach und ist auch eine Herausforderung. Um diese Personalratstätigkeit weiterhin und zudem gerne auszuüben, kandidiere ich für die Personalratswahlen 2010.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ich möchte euch alle dazu aufrufen, möglichst zahlreich von eurem Wahlrecht Gebrauch zu machen. Ihr leistet einen wichtigen Beitrag zur Verwirklichung innerbetrieblicher Mitbestimmung, nehmt Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und schafft die Voraussetzung, dass Dienststellenleitung und Personalvertretung auch in Zukunft konstruktiv zur Erfüllung dienstlicher Aufgaben und zum Wohl der Beschäftigten zusammenwirken können.

CFalk

1
Wähle Rüdiger Seidenspinner, Platz 1 der GdP Beamtenliste in den Hauptpersonalrat



AUS DER REDAKTION

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 GdP digit@l veröffentlicht werden sollen, an diese E-Mail-Adresse senden. In dringenden Fällen erreicht ihr uns auch unter der GdP-Phone-Nummer 0 15 77/4 87 17 10.

Der Redaktionsschluss für die Mai-Ausgabe 2010 des Landesjournal Baden-Württemberg ist Donnerstag, der 8. April 2010, und für die Juni-Ausgabe Donnerstag, der 6. Mai 2010. Nicht rechtzeitig zum Redaktionsschluss eingesandte Artikel können von uns leider nicht mehr berücksichtigt werden.

Landesvorstands- und Gewerkschaftsbeiratssitzung

Am Mittwoch, dem 14. April, findet die Landesvorstandssitzung und am Donnerstag, dem 15. April, die Gewerkschaftsbeiratssitzung im Telecom Tagungshotel in Stuttgart-Vaihingen statt.

WKi

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
GdP-Phone: (0 15 77) 4 87 17 10
E-Mail: redaktion@gdp-bw.de

Verlag und Anzeigenverwaltung:
VERLAG DEUTSCHE
POLIZEILITERATUR GMBH
Forststraße 3 a, 40721 Hilden
Telefon (02 11) 71 04-1 83
Telefax (02 11) 71 04-1 74
Verantwortlich für den Anzeigenteil:
Antje Kleuker
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 32 vom 1. April 2009

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

Seminare 2010

Termin	Seminarart	Besonderheiten
25.–27. 5. 2010	Seniorensseminar „Vorbereitung auf den Ruhestand“	Anmeldeschluss: 30. 4. Das Seminar ist ausgebucht, weitere Anmeldungen kommen auf eine Warteliste
5.–9. 7. 2010	Personalrätegrundschulung	Zur Teilnahme ist ein Entsendebeschluss des Personalrats erforderlich
13.–17. 9. 2010	Personalrätegrundschulung	Zur Teilnahme ist ein Entsendebeschluss des Personalrats erforderlich
5.–7. 10. 2010	JUNGE-GRUPPE-Seminar (für junge Kolleginnen und Kollegen)	Sonderurlaub möglich
11.–13. 10. 2010	Jeweils eintägige Seminare für Kassierer und Kassenprüfer	Sonderurlaub möglich
15.–17. 11. 2010	Personalräteschulung für Arbeitnehmer/-innen, die noch kein entsprechendes Seminar besucht haben.	Zur Teilnahme ist ein Entsendebeschluss des Personalrats erforderlich
29. 11.–1. 12. 2010	Personalräteschulung für Vorstandsmitglieder	Zur Teilnahme ist ein Entsendebeschluss des Personalrats erforderlich

Anmeldungen für alle Seminare sind über die Kreisgruppen oder direkt bei der GdP-Geschäftsstelle, Tel. 0 70 42/87 90 oder Andrea.Stotz@gdp-bw.de möglich.

Die Örtlichkeiten für die Kassierer- und Kassenprüferseminare werden je nach Interesse individuell festgelegt.

Außerdem sind im Juni eintägige Vertrauensleuteschulungen geplant. Interessenten sollten sich bei der Geschäftsstelle melden. Die Festlegung der Örtlichkeiten und Termine erfolgt individuell.

Bei allen Seminaren ist die Teilnehmerzahl auf max. 20 Personen begrenzt.



1

Wähle Christina Falk,
Platz 1 der GdP Be-
schäftigtenliste in den
Hauptpersonalrat



Was wäre, wenn es keine Personalräte gäbe?

Von Rüdiger Seidenspinner und Wolfgang Kircher

Ende dieses Monats werden neue Personalräte in den Polizeidirektionen und -präsidien gewählt. Gleichzeitig wählen wir die Bezirkspersonalräte der Polizei in den LPDn, in der Bereitschaftspolizei und den Hauptpersonalrat Polizei im Innenministerium Baden-Württemberg.

So mancher fragt, wozu brauche ich einen Personalrat, was macht der überhaupt und für was ist er zuständig?

Wofür der Personalrat zuständig ist und welche Aufgaben er hat, das alles steht im Landespersonalvertretungsgesetz.

Zum Beispiel:

- ☀ Maßnahmen, die den innerdienstlichen, sozialen oder persönlichen Belangen der Angehörigen der Dienststelle dienen, zu beantragen,
- ☀ darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen, Verwaltungsanordnungen, Unfallverhütungsvorschriften und sonstigen Arbeitsschutzvorschriften durchgeführt werden,
- ☀ Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Leiter der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken; der Personalrat hat die betroffenen Beteiligten über das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten,
- ☀ im Zusammenwirken mit der Schwerbehindertenvertretung die Eingliederung und berufliche Entwicklung Schwerbehinderter und sonstiger Hilfsbedürftiger, insbesondere älterer Personen, in die Dienststelle zu fördern und für eine ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechende Beschäftigung zu sorgen,
- ☀ im Zusammenwirken mit der Schwerbehindertenvertretung Maßnahmen zur beruflichen Förderung Schwerbehinderter zu beantragen,
- ☀ Kinderbetreuungseinrichtungen der Dienststelle,
- ☀ Maßnahmen zu beantragen, die der Gleichstellung von Frau und Mann dienen.



Damit hätten wir sozusagen den § 69 des Landespersonalvertretungsgesetzes zitiert. Weiter heißt es im LPVG, dass der Personalrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten ist. Dem Personalrat sind die hierfür erforderlichen Unterlagen vorzulegen, oder auf Verlangen eines zu Beurteilenden ein Mitglied des Personalrats an Beurteilungsgesprächen zu beteiligen ist.

Haben sie z. B. gewusst, dass der Vorsitzende oder ein beauftragtes Mitglied des Personalrats jederzeit das Recht hat, nach vorheriger Unterrichtung des Leiters der Dienststelle, die Dienststelle zu begehren und, sofern die Beschäftigten zustimmen, sie an ihrem Arbeitsplatz aufsuchen kann, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Ferner ist der Personalrat bei wichtigen Dingen, wie der Arbeitszeit, Versetzungen, Höhergruppierungen, beim Arbeitsschutz und, und zuständig. Er ist aber auch eine Art „Beschwerdeinstanz“, die die Beschäftigten ohne Einhaltung des Dienstweges nutzen können.

Soweit das Landespersonalvertretungsgesetz. Was wäre eigentlich, wenn es keinen Personalrat gäbe, um die Anfangs gestellte Frage wieder aufzugreifen.

Versuchen wir uns doch mal eine Dienststelle ohne Personalrat vorzustellen.

Dort werden z. B. alle möglichen Strichlisten geführt, wann und wie oft ein Beschäftigter krank ist oder zu spät zur Arbeit kommt, wer wie viel arbeitet, wer freiwillig am Wochenende arbeitet oder wer am Besten seine Kolleginnen und Kollegen seiner Dienstgruppe an den Chef verrät. Pausen oder Ruhezeiten nach dem Nachtdienst oder nach anstrengenden Sondereinsätzen spielen dort keine Rolle, die Kolleginnen und Kollegen sind ja belastbar und wer weiterkommen will, der kann das schon leisten. Ach ja und von wegen 41-Stunden-Woche oder 5-Tage-Woche. Die meiste Arbeit fällt am Wochenende an, da können wir von den Beschäftigten ja auch erwarten, dass sie, wenn sie von Donnerstag auf Freitag Nachtdienst hatten, die nächste Nacht auch gleich noch drauflegen. Nachdem das Innenministerium ohnehin verlangt, dass wir 18% unserer Arbeitszeit außerhalb unserer normalen Arbeitszeit arbeiten sollen, kann das ja nur richtig sein.

In Zeiten moderner Kommunikationstechnik sind solche Strichlisten ja auch sehr einfach, die EDV übernimmt für uns die Erfassung und das Zählen und mit einem entsprechenden Befehl werden die Listen verknüpft und schon habe ich ein perfektes Abbild meiner Beschäftigten. Das macht das Beurteilen dann wirklich einfach und auch sicher objektiver.

Ach ja und da spielt es auch überhaupt keine Rolle, ob wir auf den Bürostühlen noch sitzen können oder wie viel Lux die Beleuchtung hat oder ob die Kolleginnen und Kollegen an ihrem Arbeitsplatz Tonerstäube einatmen müssen oder die Heizung funktioniert.

Schutzhelme, Körperschutzausstattung, Schutzwesten und andere Schutzausstattung kostet viel Geld und wäre wahrscheinlich überhaupt nicht beschafft worden. Und wenn mal doch etwas beschafft wurde, dann würde alles nach Ablauf der Gewährleistung

Fortsetzung auf Seite 4

2

Wähle Lothar Adolf, Platz 2 der GdP Beamtenliste in den Hauptpersonalrat

Fortsetzung von Seite 3

tungszeiten sicher nicht mehr ausgetauscht, oder auch nur dann, wenn erheblich beschädigt. Sicher gäbe es dann auch Überwachungskameras in den Umkleidekabinen oder Toiletten, es könnte ja Beschäftigte geben, die sich während der Arbeitszeit dorthin zurückziehen.

Es wird sich auch keiner mehr darüber aufregen, dass der Chef nur seine Lieblinge

und Zuträger oder die befördert, die den Mund nicht aufmachen und still leiden.

Auf Lehrgänge und zu Schulungsmaßnahmen kommen selbstverständlich auch nur die eben genannten.

Wirklich Kranke würde es nicht mehr geben und die, die sich nach einer langen Krankheit genug ausgeruht haben, brauchen auch keine Wiedereingliederung. Wozu brauchen wir dann denn noch Tarifverträge oder Dienstvereinbarungen, wenn sie ohne-

hin keiner mehr einhält und keiner darüber wacht, ob sie auch eingehalten werden.

So könnte es beispielsweise bei unserer Polizei aussehen, wenn sich unsere Personalvertretungen nicht für uns eingesetzt hätten.

Darum sollten wir unsere Personalräte stärken, in dem wir zur Wahl gehen und ihnen auch die notwendige Legitimation geben. Personalräte sind das Stärkste, was die Schwachen haben. **WKi**

PERSONALRÄTEKONFERENZ

GdP-Forderungen zur Arbeitszeit

Von Lothar Adolf

Am Montag, dem 22. März fand im Säulensaal der Bereitschaftspolizeidirektion Böblingen eine Personalrätekonferenz zum Thema „EU Arbeitszeitrecht“ statt, an der Personalräte aus ganz Baden-Württemberg teilgenommen haben. Bereits im Vorfeld der Veranstaltung hatte die GdP Forderungen aufgestellt, die in den neuen Arbeitszeitschriften vorhanden sein sollen.

1. Dienstreisen sind Arbeitszeit

Immer dann, wenn der Dienstherr den Aufenthaltsort einer/s Arbeitnehmer/-in/ Beamten/-in bestimmt, ist es Arbeitszeit – auch die Pausen.

2. Sonn- und Feiertage auch für die Polizei

Beachtung des Sonn- und Feiertagesgesetzes auch in der Polizei. Für Bereitschaftspolizei, Wechselschicht- und Bereitschaftsdienste fordern wir gleichwertige Ausgleichszeiten – dies bedeutet mindestens jeden 2. Sonntag frei.

3. Soziales Miteinander und Familienleben auch für die Polizei

Einhaltung der Mindeststandards der Gesundheitsvorsorge des Europäischen Arbeitszeitrechtes auch und insbesondere für die Einsatzabteilungen der Bereitschaftspolizei.

4. Weg mit diffusen Urlaubsregelungen

Klare, einheitliche und gesetzeskonforme Urlaubsregelungen.

5. Ausgleich der durch die Politik zu verantwortenden Personalisere

Wir erkennen an, dass aufgrund der durch die Politik zu verantwortenden Personalsituation bei der Polizei eine Umsetzung der gesundheitsschützenden Mindeststandards der Europ. ArbeitszeitRiLi über Jahre hinweg nicht möglich sein wird. Deshalb fordern wir:

Zeitzuschläge pro Stunde, die die besonderen Tätigkeiten der Polizei berücksichtigen,
für Nachtdienst: 40% des Stundensatzes, Mehrarbeitsvergütung aus der Besoldungsgruppe A 12 (BMVergV) Sonn- und Feiertage: 70% (w. o.) und dazu ein Wahlrecht ob mit oder ohne Freizeitausgleich.

6. Gesund sein und gesund bleiben in der Polizei

Untersuchung vor Beginn der „Nachtarbeit“ und danach jährliche Untersuchung während der „Nachtarbeit“.

7. Schulter an Schulter mit „Älteren Kollegen/-innen“

„Ältere Arbeitnehmer“ müssen im Sinne dieser Rechtsverordnung ab einem Lebensalter von 40 Jahren definiert werden.

8. Aktiver Gesundheitserhaltungsplan

Jährliche Vorsorgekuren für ältere Nachtarbeiter im Sinne dieser Rechtsvorschrift.

9. Altersteilzeit für alle

Altersentsprechende Arbeitszeiten und die Möglichkeit eines gleitenden Übergangs in die Altersruhezeit.

10. „Nachtarbeiter – ausgelutscht und entsorgt?“

Im Bedarfsfalle muss ein angemessener Tagesarbeitsplatz bereitgestellt werden oder eine Pensionierung ohne Versorgungsabschlag möglich sein.



3

Wähle **Hans-Jürgen Kirstein**, Platz 3 der GdP Beamtenliste in den Hauptpersonalrat



Zur Person

Von Peggy Szymenderski

27. 12. 1978 – geboren in Karl-Marx-Stadt (jetzt Chemnitz)

1997 – Abitur am Sportgymnasium Chemnitz

1997 bis 2003: Studium der Soziologie (mit Psychologie und Öffentlichem Recht) an der Technischen Universität Chemnitz (Abschluss: Diplom-Soziologin)

2000 bis 2003: Studentische Hilfskraft an der TU Chemnitz, Professur für Industrie- und Techniksoziologie, Projekt „Dienstleistung als Interaktion“

2003 bis 2005: erst Stipendiatin, später wissenschaftliche Hilfskraft am Deutschen Jugendinstitut München, Abteilung Familie und Familienpolitik

2006 bis 2008: wissenschaftliche Mitarbeiterin an der TU Chemnitz, Professur für Industrie- und Techniksoziologie, Projekt „Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie“



Langfristige Arbeitsthemen:

- Arbeitssoziologie
- Familiensoziologie
- Arbeit und Leben/Alltägliche Lebensführung

- Soziologie der Emotionen
- Polizeiforschung
- Familien- und Gleichstellungspolitik

Aktuelle Forschungsschwerpunkte

- Polizeiarbeit
 - Gefühlsarbeit
 - Innovative Verwaltungsarbeit
- Persönliche Leitlinien der eigenen Arbeit

„Wir müssen unbedingt Raum für Zweifel lassen, sonst gibt es keinen Fortschritt, kein Dazulernen. Man kann nichts Neues herausfinden, wenn man nicht vorher eine Frage stellt. Und um zu fragen, bedarf es des Zweifels.“

Die Soziologie muss ihren Beitrag zur „Gestaltung“ von Gesellschaft leisten.

(Weitere Infos unter www.peggy.szymenderski.de)

Teil 1: Einführung und erste Trends

Einleitung: „Ein gutes Betriebsklima ist wichtig für Polizei und Beschäftigte!“

Betriebsklima ist ein Thema, das meist unterschätzt wird. Darin spiegeln sich nicht nur momentane Stimmungen wider und es ist mehr als ein subjektives Empfinden. Das Betriebsklima sagt aus, wie Beschäftigte die Qualität des Zusammenwirkens und des Zusammenarbeitens innerhalb der Polizei wahrnehmen und erfahren.

Das Betriebsklima hat erheblichen Einfluss auf das Handeln und die Zufriedenheit der Polizeibediensteten. Ein schlechtes Betriebsklima führt zu Arbeitsunlust sowie Demotivation, zerstört die Arbeitsfreude und erhöht den Krankenstand. Erfolge hängen jedoch vom Engagement der Polizeibeschäftigten ab und sind nicht durch Dienst nach Vorschrift zu erzielen. Ob sie sich engagieren, wird jedoch in erheblichem Maße von der Atmosphäre zwischen den Polizeibeschäftigten selbst, ihrer Vorgesetzten und von den Arbeitsbedingungen beeinflusst.

Ein schlechtes Betriebsklima kann auf Dauer sowohl die Produktivität und den Erfolg polizeilicher Arbeit wie auch das Wohlbefinden der Polizeibeschäftigten ernsthaft beeinträchtigen. Deshalb ist es wichtig, sich diesem Thema zuzuwenden. Die Ergebnisse der Befragung bestätigen, dass das Thema Betriebsklima innerhalb der baden-württembergischen Polizei angepackt werden muss. Dazu wird es in dieser Ausgabe einen ersten beschreibenden Überblick über die Ergebnisse geben. Die Studie analysiert darüber hinaus Bedingungen und Ursachen für die

Unzufriedenheit der Beschäftigten. Zentrale Aspekte werden in zwei weiteren Ausgaben der „Deutschen Polizei“ folgen. Das bietet Ansatzpunkte für Handlungsfelder, um die innerpolizeiliche Arbeitsatmosphäre zu verbessern – dem wird sich schwerpunktmäßig in einer weiteren Ausgabe zugewandt.

Zur Umfrage

Mit dem der Studie zugrunde liegenden Fragebogen wurden unterschiedliche Themenbereiche abgefragt. Schwerpunkte bildeten die Beziehungen zwischen KollegInnen sowie zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen, die Informationskultur und Mitsprachemöglichkeiten sowie die Bereiche Interessenvertretung und betriebliche Leistungen. Den Befragten wurden mit dem Fragebogen unterschiedliche Aussagen mit unterschiedlicher Ausprägung vorgelegt, die sie bei Zustimmung ankreuzen sollten. In Ergänzung wurden die Befragten aufgefordert, dass Arbeitsklima in seiner Gesamtheit zu bewerten und anzugeben, welche Faktoren in ihrer Wahrnehmung für eine gute Arbeitsatmosphäre ausschlaggebend sind. Um Vergleiche zwischen Männern und Frauen, zwischen Altersgruppen und Tätigkeitsbereichen durchführen zu können, wurden auch diese Angaben erfasst.

An der Befragung haben 1128 von insgesamt 31 352 baden-württembergischen Polizeibediensteten teilgenommen. Das

Fortsetzung auf Seite 5



Fortsetzung von Seite 4

entspricht einem Anteil von 3,6%. Dieser erscheint relativ gering und lässt Fragen nach der Repräsentativität dieser Umfrage aufkommen. Die durchgeführte Studie dient jedoch als Instrumentarium, um einen ersten Eindruck vom Betriebsklima in der baden-württembergischen Polizei und vom Wohlbefinden der in ihr Tätigen zu erhalten. Eine Einschränkung ist auch diesbezüglich zu treffen, dass anzunehmen ist, dass die Mehrheit der Befragten zumindest Gewerkschaftsinteressierte sind. Der Fragebogen wurde in der Gewerkschaftszeitung „Deutsche Polizei“ veröffentlicht (auch im Internet). Die Ergebnisse sind deshalb in ihrer Gesamtheit als Hinweise und vorsichtig zu bewertende Trends zu verstehen. Die Befunde weisen jedoch deutlich darauf hin, dass das Thema Betriebsklima sehr ernst zu nehmen ist.

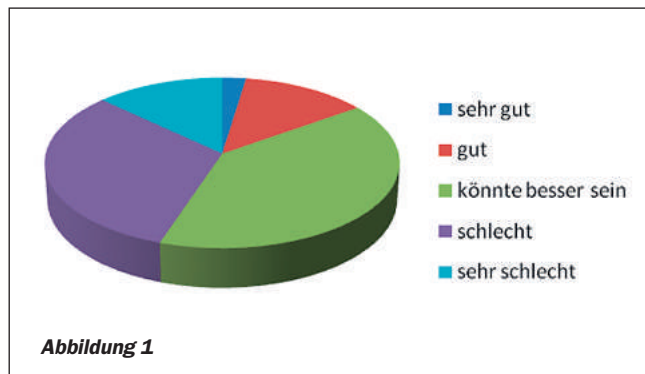
Betrachtet man, wie viele BeamtInnen und wie viele Beschäftigte in der baden-württembergischen Polizei angestellt sind, so ergibt sich bereits hier ein deutlicher Hinweis auf Schlussfolgerungen aus dieser Umfrage. So zeigt sich, dass von insgesamt 26 972 Beamtinnen und Beamten 838 die Fragen beantwortet haben. Dies entspricht einem Anteil von 3,1%. Von den insgesamt 4380 Beschäftigten haben 273 an der Umfrage teilgenommen, was einem Anteil von 6,2% entspricht (Zählt man die BeamtInnen und Beschäftigten zusammen, dann kommt man auf eine Gesamtsumme von 1111 Befragten. Die Abweichungen kommen zustande, wenn Befragte die Beantwortung von Fragen auslassen.) Vor dem Hintergrund des doppelt so starken Interesses der Beschäftigten gegenüber den BeamtInnen an dieser Befragung kann man annehmen, dass sie diese Umfrage als Möglichkeit sahen, auf ihre Unzufriedenheit hinsichtlich des Klimas und der generellen Arbeitsbedingungen in der Polizei aufmerksam zu machen. Die Beschäftigten sind eine Gruppe, deren Leistungen im polizeilichen Alltagsgeschäft oft untergehen, obwohl sie durch ihre administrative Arbeit einen erheblichen Beitrag dazu leisten, dass die Polizeiarbeit funktioniert. Die Auswertungen werden verdeutlichen, hinsichtlich welcher weiteren Aspekte sich die Wahrnehmungen von BeamtInnen und Beschäftigten unterscheiden.

Es zeigt sich zudem, dass, unterschieden nach Geschlecht, unter den Befragten 698 Männer und 431 Frauen waren. Zwei 20-Jährige, 52 30-Jährige, jeweils 423 40- und 50-Jährige und 207 bis 59-Jährige haben an der Befragung teilgenommen. 642 stammen dabei aus dem Bereich Schutz- und 199 aus der Kriminalpolizei. 452 Befragte arbeiten im Schicht- und 557 im Tagdienst.

Erste Ergebnisse: Einschätzung des Betriebsklimas insgesamt

Wie einleitend bereits angedeutet, steht es um die Zufriedenheit der Polizeibediensteten mit dem innerpolizeilichen Klima in der baden-württembergischen Polizei eher schlecht. 84,3% (951) der Befragten sind mit dem Betriebsklima nicht zufrieden! 170 und damit 15,1% beurteilen das Betriebsklima als gut bis sehr gut. Die Abbildung 1 zeigt, dass 40% der Befragten sagen, dass Arbeitsklima könnte besser sein; 31,8% befinden es als schlecht; 13% sogar als sehr schlecht. Deutlich wird der geringe Anteil derjenigen, die mit der Atmosphäre in der Dienststelle zufrieden sind – 12,8% beurteilen es als gut. Sogar nur 2,4% der Befragten meinen, in einer Dienststelle mit sehr gutem Arbeitsklima zu arbeiten.

Es zeigen sich keine Unterschiede in der Wahrnehmung von männlichen und weiblichen Polizeibeschäftigten bezüglich des Betriebsklimas. 84,1% (587) der Männer und 84,2% (363) der



Wie beurteilen Sie das Arbeitsklima in Ihrer Dienststelle insgesamt?

Frauen sind mit dem Arbeitsklima unzufrieden. Betrachtet man die Tätigkeitsbereiche, so wird deutlich, dass die Beschäftigten der Kriminalpolizei vergleichsweise zufriedener sind. (Nur) 73,5% gaben an, unzufrieden zu sein. Es zeigt sich zudem, dass die Beschäftigten mit dem Betriebsklima unzufriedener sind als die BeamtInnen (87,6% im Vergleich zu 83,1%). Der Vergleich von Tag- und Schichtdienst macht keine nennenswerten Unterschiede deutlich. Diese Angaben entsprechen der durchschnittlichen Unzufriedenheit. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Altersgruppen. Eine Ausnahme bilden die bis 30-Jährigen – 96,2% (!) der bis 30 Jahre alten Polizeibediensteten äußerten sich unzufrieden.

Diesen Gesamteindruck untermauert die Aussage „Bei uns legt man Wert darauf, dass die MitarbeiterInnen gern hier arbeiten“, der nur 8,9% der Befragten zustimmen. Lediglich in der Gruppe der Angehörigen der Kriminalpolizei und der bis 59-Jährigen stimmten fast ein Fünftel (18,6 und 18,8%) dieser Aussage zu. Bemerkenswert ist, dass keiner der bis 30-jährigen Befragten und keiner der befragten Beschäftigten dieser Aussage zustimmte(!). Auch die im Folgenden noch darzustellenden Befragungsergebnisse werden zeigen, dass sich diesen beiden Gruppen von Polizeibediensteten mit Blick auf Verbesserungsmaßnahmen im Besonderen zugewandt werden muss.

Beziehungen unter den KollegInnen

Geht man nun genauer in die Betrachtungen hinein, so kristallisiert sich heraus, dass die Beziehungen unter den KollegInnen eine bedeutende Ursache für die eher negative Einschätzung des Betriebsklimas sind. So sind es vor allem Gerüchte und Tuscheleien, die die Arbeitsatmosphäre prägen. Der Aussage „Gerüchte und Tuscheleien gehören zur Tagesordnung. Offene Gespräche finden kaum statt“, haben 58% der Befragten (654) zugestimmt. Das ist vor allem ein Problem, dass die männlichen Polizeibeschäftigten äußerten. 63,1% der Männer und 48,1% der Frauen stimmen dieser Aussage zu. Es zeigt sich zudem, dass 73,1% der bis zu 30-Jährigen und 62,4% der bis zu 50-Jährigen eine fehlende Offenheit im Umgang unter den KollegInnen beklagen.

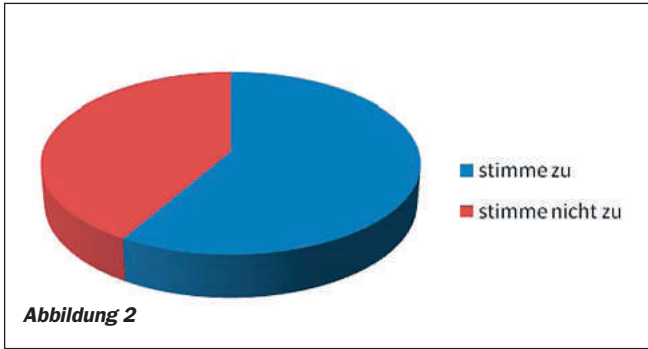
Auch fehlendes Vertrauen und ein fehlendes „Füreinander-Einstehen“ sind für die baden-württembergische Polizei symptomatisch. 543 Befragte und damit 48,1% stimmten folgender Aussage zu: „Wenn jemand im Team einen Fehler macht, sorgen bestimmte KollegInnen dafür, dass es der/die ChefIn erfährt“. In der Gruppe der Beschäftigten und im Schichtdienst nehmen das sogar über die Hälfte (52%) der Befragten so wahr.

Ebenso ist das Konfliktmanagement ein zentraler Aspekt. Der Aussage „Konflikte, die in der täglichen Zusammenarbeit



BETRIEBSKLIMASTUDIE BADEN-WÜRTTEMBERG

entstehen, werden oft unter den Teppich gekehrt. Keiner fühlt sich zuständig, Schwierigkeiten anzupacken“ (Abbildung 2) stimmten insgesamt 659 und damit 58,4% der Befragten zu. In den Einzelbetrachtungen tritt deutlich hervor, dass dies vor allem ein Problem ist für die KollegInnen im Schichtdienst (62,8%) und für die Gruppe der Beschäftigten (61,5%). Der Vergleich der Altersgruppen zeigt, dass hier insbesondere die bis 40-Jährigen dieser Aussage zugestimmt haben (60,8%).



Konflikte, die in der täglichen Zusammenarbeit entstehen, werden oft unter den Teppich gekehrt. Keiner fühlt sich zuständig, Schwierigkeiten anzupacken.

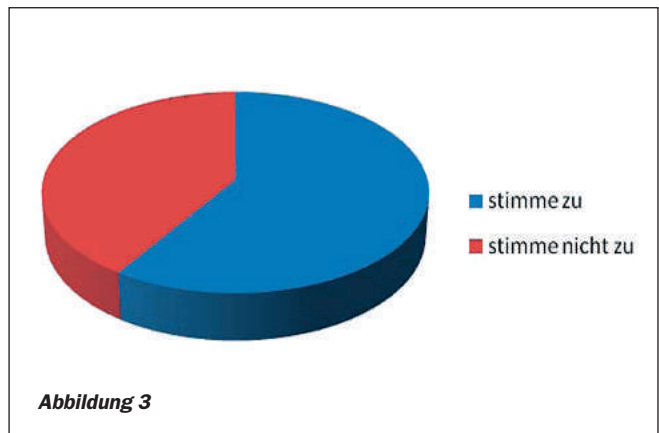
Aufgrund fehlender Beförderungsmöglichkeiten und beruflicher Perspektiven ist ebenso der Konkurrenzdruck ein Unzufriedenheits-befördernder Aspekt. Der Aussage „In der Dienststelle herrscht starker Konkurrenzdruck – wer hinauf will, braucht Ellenbogen“ stimmen immerhin 41,8% der Befragten zu. Dabei zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen Alter, Geschlecht und Tätigkeitsbereich.

Im Umgang der KollegInnen untereinander spielen schließlich auch die Geschlechterverhältnisse eine Rolle. Erstaunlich ist, dass der Aussage „In der Dienststelle arbeiten überwiegend Männer. Einige davon scheinen von Kolleginnen/Mitarbeiterinnen wenig zu halten, was sie z. B. mit geringschätzigen Blicken, Äußerungen oder zweideutigen Anspielungen deutlich machen“, weniger Frauen (20,4%) als Männer (25%) zugestimmt haben, obwohl Frauen innerhalb der Polizei als einem so genannten Männerberuf nach wie vor einen „Besonderen-Status“ innehaben – ein Männerberuf, der in den Vorstellungen mancher nicht zu ihren Frauenbild zu passen scheint. Ein Ergebnis ist allerdings bemerkenswert: Die Analyse zeigt, dass 40% der im Schichtdienst Tätigen dieser Aussage ihre Zustimmung gaben. Da die in der Aussage abgefragte „Zweideutigkeit der Anspielungen“ nicht näher definiert ist, kann man annehmen, dass die Konflikte zwischen den Geschlechtern auch im Zusammenhang der Vereinbarkeit von Schichtdienst mit familialer Fürsorgeverantwortung zu Tage treten. Die Verantwortung für die Aufgaben in der Familie und die Zuständigkeit für die Kindererziehung, die zu großen Teilen nach wie vor von den Frauen übernommen werden, stehen der geforderten Flexibilität im Schichtdienst entgegen. Das trifft insbesondere auf alleinerziehende Elternteile zu. Fehlendes Verständnis für die Zeitinteressen von Beschäftigten mit Kindern kann zu Missstimmungen führen.

Die Beziehung zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen

Ein weiterer wichtiger Aspekt, der das wahrgenommene Betriebsklima beeinflusst, ist die Beziehung der Beschäftigten zu

ihren Vorgesetzten. Auch hier weisen die Ergebnisse auf einen dringenden Handlungsbedarf hin. 59,1% der Befragten (667) stimmten folgender Aussage zu: „Wenn der/die ChefIn auf eine/n MitarbeiterIn zukommt, geht es meist um Überstunden oder Kritik. Lob, Anerkennung oder ein netter Satz zwischendurch kommen ihm/ihr kaum über die Lippen“ (Abbildung 3). Ein genaueres Hinsehen ergibt, dass dies mehr männliche Polizeibedienstete so empfinden (60,4% Männer, 52,8% Frauen). Im Vergleich der Altersgruppen stimmten dieser Aussage verstärkt die bis zu 50-Jährigen zu. Erwähnenswert ist erneut die Zustimmung der Beschäftigten (62,6%) im Vergleich der BeamtInnen (57,2%). Es ist anzunehmen, dass die Arbeit der Beschäftigten meist unsichtbar bleibt und sie daher weniger Anerkennung erfahren. Die Leistungen der Beschäftigten gehen im polizeilichen Alltagsgeschäft ohne entsprechende Wertschätzung unter.



Wenn der/die Chef/-in auf eine/n Mitarbeiter/-in zukommt, geht es meist um Überstunden oder Kritik. Lob, Anerkennung oder ein netter Satz zwischendurch kommen ihm/ihr kaum über die Lippen.

Information und Mitsprache

Mit Blick auf den Bereich Information und Mitsprache tritt deutlich hervor, dass die Anweisungen „von oben“ oft nicht klar sind und die Beschäftigten deshalb von Verhaltensunsicherheiten betroffen sind. Dies trifft auf reichlich ein Drittel der Befragten (33,9%) zu. Insbesondere die bis zu 30-Jährigen (50%), die Beschäftigten im Schichtdienst (41,2%) und die Angehörigen der Kriminalpolizei (38,2%) bemängeln diesen Zustand.

Betriebliche Leistungen

Schließlich zeigen sich im Bereich der betrieblichen Leistungen große Defizite. Besonders hervorzuheben ist dabei die Beurteilung der polizeiinternen Aufstiegsmöglichkeiten – nur 4,3% der Befragten meinen, dass es gute Aufstiegsmöglichkeiten gibt. Dabei zeigen sich nur marginale Unterschiede zwischen Geschlecht, Alter und Tätigkeitsbereich. Das trifft ebenso auf die Angebote zur Aus- und Weiterbildung zu. 40,9% (461 Befragte) stimmen der Aussage zu „Die Angebote zur Aus- und Weiterbildung sind nicht ausreichend“. Es zeigt sich, dass vor allem die Gruppe der Beschäftigten sich mehr Fortbildungsangebote wünscht. 45,8% der Beschäftigten stimmten der Aussage zu (im Vergleich zu 37,2% der BeamtInnen). Zudem wünschen sich vor allem die bis 30- und bis 40-Jährigen (51,9% und 45,4%) mehr Angebote in diesem Bereich.



Der Fragebogen

Baden-Württemberg LANDES JOURNAL

Fragebogen „Stimmungscheck am Arbeitsplatz“

Kreuzen Sie jeweils das Antwortfeld an, das Ihrer eigenen Meinung am ehesten entspricht. Bitte beantworten Sie ganz offen, denn nur so kann ein realistisches Bild entstehen, aufgrund dessen mögliche Verbesserungsvorschläge erarbeitet werden können. Ihre Anonymität ist sichergestellt. Es sind keine Rückschlüsse auf Ihre Person möglich.

Sozialstatistische Angaben:

Geschlecht: Männlich Weiblich
Alter: bis 20 bis 30 bis 40 bis 50 bis 60 Jahre

Tätigkeitsbereich: Beamter/Beamtin Beschäftigte(r)
 Schutzpolizei Kriminalpolizei Schichtdienst Tagesdienst

Bitte kreuzen Sie die Antwortfelder an, die Ihrer Meinung entsprechen:

- Bei uns legt man Wert darauf, dass die MitarbeiterInnen gern hier arbeiten.
- Die Fluktuation in der Dienststelle/Abteilung ist hoch – viele MitarbeiterInnen sind frustriert und hoffen nur, möglichst schnell eine andere Stellung zu finden.
- Konflikte, die in der täglichen Zusammenarbeit entstehen, werden oft unter den Teppich gekehrt. Keiner fühlt sich zuständig, Schwierigkeiten anzupacken.
- Ich leiste mit meiner Arbeit einen Beitrag zum Erfolg der Polizei.
- In der Dienststelle gibt es mindestens einen der folgenden Stressfaktoren: Zeitdruck, Unterbesetzung, Lärm, Hitze, Schmutz oder Ähnliches.
- Gerüchte und Tuscheleien gehören zur Tagesordnung. Offene Gespräche finden kaum statt.
- Bei Problemen kann ich mich an meine KollegInnen wenden.
- In der Dienststelle herrscht starker Konkurrenzdruck – wer hinauf will, braucht Ellenbogen.
- Das gegenseitige Vertrauen ist bei uns so groß, dass wir offen über alles, auch ganz persönliche Sachen, reden können.
- Private Kontakte zwischen KollegInnen zählen eher zur Ausnahme.
- Das Team spaltet sich häufig in feste Koalitionen. Die Gruppen untereinander tauschen sich kaum aus.
- Wenn jemand im Team einen Fehler macht, sorgen bestimmte KollegInnen dafür, dass es der/die ChefIn erfährt.
- Intrigen und Neid sind in der Organisationseinheit/Dienststelle sehr verbreitet.
- Mein/e Vorgesetzte/r hilft mir bei Schwierigkeiten/Problemen in der Arbeit.
- Wenn der/die ChefIn auf eine/n MitarbeiterIn zukommt, geht es meist um Überstunden oder Kritik. Lob, Anerkennung oder ein netter Satz zwischendurch kommen ihm/ihr kaum über die Lippen.
- Der/die ChefIn ist oft launisch, unberechenbar oder duldet keinen Widerspruch.
- Der/die Vorgesetzte mag ein/e exzellente/r Fachmann/-frau sein – von seinen/ihren MitarbeiterInnen kapselt er/sie sich allerdings soweit als möglich ab. An deren Meinung und Kompetenz scheint ihm/ihr nicht gelegen zu sein.

 1 - 2010 Deutsche Polizei 5

LANDES JOURNAL *Baden-Württemberg*

Fragebogen „Stimmungscheck am Arbeitsplatz“

- Die Stimmung im Team, in der Organisationseinheit/Dienststelle ist unserem Vorgesetzten/unserer Vorgesetzten gleichgültig. Probleme zwischen KollegInnen werden gar nicht angehört – Hauptsache, alles funktioniert.
- Die Vorgesetzten gehen auf unsere Sorgen und Beschwerden ein.
- Es gibt gute Aufstiegsmöglichkeiten.
- Die Angebote zur Aus- und Weiterbildung sind nicht ausreichend.
- Bei uns werden Leistungen gerecht beurteilt.
- In unserer Dienststelle gelten starre Hierarchien. Eigenverantwortliches Arbeiten ist nicht gefragt.
- Die Anweisungen von oben sind oft unklar oder widersprüchlich. Keiner weiß so recht, was er tun bzw. wie er sich verhalten soll.
- Es kommt oft vor, dass wir vor vollendete Tatsachen gestellt werden
- Anstelle sachlicher Informationen gibt es bei uns viele Gerüchte.
- In unserer Dienststelle gibt es keinen engagierten Personalrat, an den sich jeder vertrauensvoll wenden könnte.
- Für die Durchsetzung eigener Interessen muss bei uns jeder für sich kämpfen.
- In der Dienststelle arbeiten überwiegend Männer. Einige davon scheinen von KollegInnen/Mitarbeiterinnen wenig zu halten, was sie z. B. mit herablassenden Blicken, Äußerungen oder zweideutigen Anspielungen deutlich machen.

Wonach hängt Ihrer Meinung nach ein gutes Arbeitsklima ab? (Mehrfachnennung möglich)

- Entgelt Gutes Verhältnis zu Vorgesetzten
- Gute Verhältnis zu KollegInnen Art der Arbeit
- Aufstiegsmöglichkeiten Sicherheit des Arbeitsplatzes
- Arbeitsbedingungen Sonstiges und zwar: _____

Wie beurteilen Sie das Arbeitsklima in Ihrer Dienststelle insgesamt?

- sehr gut gut
- es könnte besser sein schlecht sehr schlecht

Was wünschen Sie sich für Ihre Arbeit?



Fragebogen heraustrennen, kuvertieren und bei eurer Kreisgruppe abgeben oder an die Gewerkschaft der Polizei Landesbezirk Baden-Württemberg Maybachstraße 2, 71735 Eberdingen senden

 6 1 - 2010 Deutsche Polizei 

Die Analyse und Besprechung der Ergebnisse

Wolfgang Kircher

Nach gut zwei Monaten Sammeln und Auswerten konnte Peggy Szymenderski dem GdP-Landesvorsitzenden Rüdiger Seidenspinner endlich die ersten Analysen und Ergebnisse der Baden-Württemberger Betriebsklimastudie bekanntgeben und erläutern.

Das erste Ergebnis wurde in dieser Ausgabe behandelt, in den weiteren Ausgaben wird auf weitere Ergebnisse eingegangen. Bereits jetzt steht aber fest, dass die Studie interessante Rückschlüsse auf das Betriebsklima in der Polizei gibt. Offensichtlich ist es damit doch nicht so gut bestellt, wie manchmal angenommen wird. Sicher wird angezweifelt werden, ob die Studie repräsentativ ist. Wie aber in der Auswertung erwähnt, zeigt sie zumindest, ob sich unsere Kolleginnen und Kollegen in ihrer Polizei wohlfühlen. Das Ergebnis soll uns zum Nachdenken bewegen, und vielleicht lässt sich das Betriebsklima ja an der einen oder anderen Stelle verbessern.

Sicher wird es auch dieses Mal Dienststellenleiter geben, die zurecht sagen, bei mir ist alles anders, aber so ist es mit Statistiken, die Guten verbessern die Werte und die weniger Guten ... **WKi**



Rüdiger Seidenspinner und Peggy Szymenderski bei der Analyse der Betriebsklimastudie.



Komasaufen – ein gesellschaftliches oder nur ein polizeiliches Problem?

Von Rüdiger Seidenspinner

Jugend im Rausch: Alkohol hat Cannabis überholt! Der extreme Alkoholmissbrauch bei Kindern und Jugendlichen nimmt, Experten zufolge, nach wie vor zu. Laut Tilmann Holzer aus der Geschäftsstelle der Drogenbeauftragten der Bundesregierung gibt es einen Anstieg quer durch gesellschaftliche Schichten und geografische Regionen. Aber auch Berichte, wie über eine fast erfrorrene, betrunkene (Alkoholvergiftung) 13-Jährige, die auf einem Feld bei Göppingen gefunden wurde, sind ebenso Schlaglichter, wie andere Berichte über volltrunkene Kidies und Jugendliche, die über die verschiedenen Medien transportiert werden.

Auch die Krankenkassen läuten Alarm und berichten frei und offen, dass sich in Deutschland tausende Kinder in den Vollrauschen saufen.

Der Alkoholmissbrauch von Jugendlichen nimmt dramatische Ausmaße an. Laut einer Krankenkassenstudie gibt es rund 20 000 minderjährige Komasäufer.

Einige Berichte hierzu:

„Frankfurt am Main – Große Mengen Bier und Schnaps, Jugendliche ohne jede Besinnung, Mägen, die ausgepumpt werden müssen: Immer wieder werden Fälle von extremem Alkoholmissbrauch durch Minderjährige bekannt. Jetzt kommt heraus: Es sind keine Einzelfälle, im Gegenteil. Laut einer Krankenkassenstatistik hat es die Gesellschaft mit einem gefährlichen Trend zu tun.“ (DDP)

„Nach Angaben einer Krankenkasse nimmt das sogenannte Komasaufen insbesondere bei sehr jungen Jugendlichen zu. „Wir beobachten mit Sorge, dass die Alkoholpatienten immer jünger werden und bereits Kinder unter 15 Jahren mit einem Vollrausch ins Krankenhaus kommen“, sagte der Vorstandschef der Techniker Krankenkasse (TK), Norbert Klusen, der „Frankfurter Rundschau“.

„Im westfälischen Paderborn sind drei Kinder im Alter von elf, zwölf und 13 Jahren besinnungslos auf einem Spielplatz gefunden worden. Sie hatten nach Angaben der Polizei Wodka getrunken.“

„13-Jähriger betrinkt sich im Unterricht. Mit einem Schnaps-Limogemisch aus einer Sprudelflasche hat sich in Fellbach ein 13-jähriger Schüler im Unterricht so betrunken, dass er nicht einmal mehr den Alcotest machen konnte.“

„13-jähriges Mädchen mit Alkoholvergiftung und stark unterkühlt in Göppingen-Faurnau um 2 Uhr nachts auf einem Feld gefunden.“

Erheblicher Anstieg der Klinikaufenthalte

Nach den Daten, die den Krankenkassen vorliegen, stieg zwischen 2007 und 2008 die Zahl der durch Alkoholmissbrauch verursachten Klinikaufenthalte von Kindern unter 15 Jahren deutlich an. Auf alle Versicherten umgerechnet kom-



me man bundesweit auf knapp 2400 Fälle von akutem Alkoholrausch in dieser Altersgruppe. Bei den ganz jungen Alkoholopfern liegen seit zwei Jahren die Mädchen vor den Jungen, so die Zahlen.

Bei den unter 18-Jährigen war 2008 ein Anstieg der Klinikeinweisungen um 174 auf 1765 festzustellen. Dies entspricht täglich fast fünf Einweisungen von minderjährigen Komasäufern in Krankenhäuser.

Schärfere Strafen und Gesetze

Der SPD-Gesundheitsexperte Karl Lauterbach forderte in der „Frankfurter Rundschau“ schärfere gesetzliche Bestimmungen zur Alkoholabgabe an Jugendliche. Außerdem rügt er „zu laxen Kontrollen durch die Ordnungsämter“. Es müsse eine grundsätzliche Ausweispflicht für junge Alkoholkäufer geben, so der Politiker.

Darüber hinaus regte er höhere Strafen für Gastronomen oder Einzelhändler an, die illegal Alkohol an Minderjährige verkaufen. Für ihn geht es hier nicht um Kava-

Fortsetzung auf Seite 10



4

Wähle **Wolfgang Kircher**,
Platz 4 der GdP Beamtenliste in
den Hauptpersonalrat



Fortsetzung von Seite 9

liersdelikte. Wer, so der Gesundheitsexperte, um seine Lizenz bangen muss, überlegt sich dreimal, was er wem verkauft.

Bayerns Sozialministerin Christine Haderthauer (CSU) kritisierte den zunehmenden Rückzug der Eltern aus der Erziehung. Der wachsende Alkoholkonsum von Jugendlichen sei Ausdruck einer „gesellschaftlich gebilligten Kultur des Kampftrinkens“, so die Sozialministerin. Sie berichtet, dass Ärzte von Eltern angegangen werden, wenn diese die Eltern vorsichtig auf deren elterliche Aufsichtspflicht hinweisen. Ob man nun die Kneipenbesitzer, die Kioskinhaber, die Discobetreiber und Getränkehändler mit Dealer gleichsetzen muss/soll/kann ist nicht die Frage, sondern wie kommen wir alle an dieses Problem ran.

Nach Erfahrung der Polizei enden auch Abiturfeiern immer häufiger als chaotische Saufgelage. Vor allem wegen exzessiven Konsums harter Alkoholika gerieten die Schülerfeste oft außer Kontrolle, sagte unser Kollege Werner Blatt, Polizeispekteur des Landes Rheinland-Pfalz. Anders als früher stehe bei den Abifeiern das Saufen oft im Mittelpunkt. „Da gibt es in der Regel eine ‚Druckbetankung‘: Wer am schnellsten betrunken ist, hat gewonnen“, berichtet Werner Blatt. Häufig endeten die Feiern dann in alkoholbedingten Auseinandersetzungen.

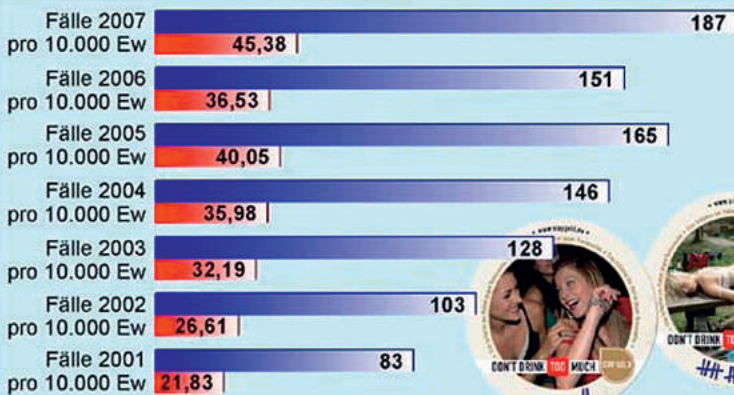
Alterskontrollen

Der Chef der Techniker Krankenkasse Klusen sieht im Schutz der Jugendlichen eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Es sei ein Problem, „wenn die Bierflasche, das Glas Wein und die Zigarette beim Fernsehen in der Familie immer präsent“ seien. Supermärkte, Tankstellen und Gastronomen müssten in die Pflicht genommen, Alterskontrollen verstärkt werden.

Auch wer von uns mit offenen Augen durchs Leben läuft, Samstagabends mal in der Stadt unterwegs war, die Straßenbahn, S-Bahn oder Omnibus benutzt hat, der wird sie sehen, die Youngsters, die mit einer Flasche Wokda oder anderen wirklich harten Sachen sich völlig arglos in der Öffentlichkeit bewegen.

Jugendliche und Alkohol

Krankenhausbehandlungsfälle von Jugendlichen von 13 bis 19 Jahren im Kreis Ludwigsburg



©-zds weinstadt Daten: Statistisches Landesamt

Es ist tatsächlich so, dass Alterskontrollen so löcherig sind wie ein Schweizer Käse. Dies ist natürlich auch kein Wunder, wenn man sich den Personalabbau und die Belastung alleine bei der Polizei vor Augen hält. Sollte dann doch eine Kontrolle greifen, kann man davon ausgehen, dass jeder Minderjährige einen volljährigen Kumpel hat. Hochprozentigen Alkohol kann also jeder überall kaufen bzw. bekommen, sozusagen eine legale Droge.

Straftaten unter Alkoholeinfluss

Die Zahl der Übergriffe auf unseren Straßen ist deutlich angestiegen. Außerdem stellt die Kriminalstatistik fest, dass immer häufiger Alkohol im Spiel ist, wenn es zu Gewaltstraftaten kommt.

Bei jeder dritten aufgeklärten Straftat im Bereich Gewaltkriminalität (Mord, Totschlag, Raub, gravierende Körperverletzungen) stellen wir als Polizei Alkoholeinfluss fest. Ein Jahr zuvor habe die Quote mit 27 Prozent noch deutlich darunter gelegen.

Alleine ein Blick in unseren Nachbarreich, der nur als Beispiel dienen soll, zeigt deutlich wohin die Fahrt, die niemand will, gehen wird.

Alkoholwerbung

Die Werbung ist auf JUNG, FUN und BELIEBT aufgebaut, um das Produkt Alkohol unter das Volk zu bringen.

Es gibt nun langsam niemand ernstzunehmendes mehr, der nicht erkannt hat, dass unsere Jugendlichen ein ernsthaftes Problem haben. Natürlich nicht alle, aber eine ganz große Menge und die ist es, die uns als Polizei immer mehr Arbeit bereitet.


Wir treffen als Polizei immer mehr auf völlig betrunkene Menschen unter 21, die entweder völlig neben sich selbst stehen oder die Kraft von drei haben bzw. dies meinen und sich dementsprechend verhalten.

Warum ist es schick, sich vor dem Disco-besuch erst einmal mit Alkohol anzuheizen, sozusagen vorzuglühen? Warum schießen sich immer mehr Kinder und Jugendliche am Wochenende – bildlich gesprochen – die Lichter aus? Welcher Druck bringt diese Kidies und Jugendlichen dazu oder ist es einfach nur eine Modeerscheinung wie schmale Lederkrawatten und Schulterpolster?

Alkohol- und Verkaufsverbote

Macht man es sich nicht viel zu einfach, wenn man nach mehr Kontrolle und härte-

5 Wähle **Thomas Mohr**, Platz 5 der GdP Beamtenliste in den Hauptpersonalrat



ren Strafen ruft? Einige Städte versuchen mit Alkoholverboten, blauen Briefen oder anderen Maßnahmen das Problem in den Griff zu bekommen. Doch auch sie können nur, wie die Polizei, am Ende der Kette tätig werden.

Ein Verkaufsverbot von alkoholischen Getränken zwischen 22 und 5 Uhr ist zwar eine Möglichkeit, aber dann gleichzeitig die Sperrzeit für Schank- und Speisewirtschaften sowie für öffentliche Vergnügungstätten auf 3 Uhr und in der Nacht zum Samstag und zum Sonntag auf 5 Uhr

festzulegen, macht nicht gerade Sinn. Ebenso zeugt die Diskussion um Stehtischen, die dann eine Tankstelle zur Kneipe machen können, von wenig bis gar keinem Problembewusstsein.

Man kann Nichtschwimmer, um das Beispiel des Richters am VGH aufzugreifen, nicht nur mit einem Schwimmverbot vor dem Ertrinken retten, sondern sollte sich auch mal über Schwimmkurse Gedanken machen. Gemeinsam könnten diese Initiativen dann Erfolg haben. Die 27. Tagung für Verbrechensbekämpfung, die

am 16.3.2010 stattfand, hat versucht, etwas anders an dieses Problem heranzutreten.

Für die Gewerkschaft der Polizei (GdP) sind gesetzliche Möglichkeiten wichtig und richtig, dennoch darf es nicht dabei belassen bleiben. Das Problem ist erkannt und nun müssen alle gemeinsam an einer Lösung, weit im präventiven Bereich, arbeiten.

Wer die Meinung vertritt, dass dies alleine die Aufgabe der Polizei ist, hat nichts, aber auch gar nichts verstanden! **RS**

GdP-Phone bleibt auch weiterhin ein Erfolg

Nicht genug, dass weit mehr als 9000 GdP-Phones inzwischen an die Mitglieder in Baden-Württemberg verteilt wurden, ist das GdP-Handy immer noch ein großer Renner für unsere neuen GdP-Mitglieder.

So haben wir uns für unser Mitglied, Manfred Lange, aus der Kreisgruppe Biberach Bereitschaftspolizei insbesondere freuen dürfen. Er hat bei einem Preisausschreiben zum GdP-Phone mitgemacht und durch seine richtigen Lösungen ei-

nen hervorragenden LCD-Fernseher gewonnen.

Wir gratulieren hierzu recht herzlich.

Jeder kann die Chance noch wahrnehmen. Werden sie GdP-Mitglied und sie dürfen sich freuen, zu dem Kreis der „Kostenlos-Telefonierer“ gehören zu dürfen.

*Ihr Hans-Jürgen Kirstein,
GdP-Phone-Beauftragter*



Von links: (LCD-Fernseher), GdP-Phone-Beauftragter Hans-Jürgen Kirstein und Gewinner Manfred Lange

5. GdP-BUNDESFRAUENKONFERENZ



Dagmar Hölzl als Bundesfrauenvorsitzende gewählt

Von Wolfgang Kircher

Unter dem Motto „Wie viel Frau trägt die Polizei“ fand am 8. und 9. 3. die 5. Bundesfrauenkonferenz in Potsdam statt. 111 weibliche Delegierte aus dem gesamten Bundesgebiet, die mehr als 3700 in der GdP organisierte weibliche Polizeibeschäftigte repräsentieren, stellten in der brandenburgischen Hauptstadt die Weichen für vier weitere Jahre Frauenpolitik in der Polizei. Am 9. 3. wählten

die Delegierten mit einer überwältigenden Mehrheit von 98% unsere Landesfrauenvorsitzende Dagmar Hölzl zur neuen Bundesfrauenvorsitzenden.

Wir gratulieren herzlich und wünschen viel Glück im neuen Amt. **WKi**



6

Wähle **Rolf Kircher**,
Platz 6 der GdP Beamtenliste in
den Hauptpersonalrat



BEREITSCHAFTSPOLIZEI

Die Gewerkschaft der Polizei trauert um Ulrich Trautmann



Ende Februar erreichte uns die traurige Nachricht, dass unser Kollege Ulrich (Uli) Trautmann am 22. 2. 2010 von uns gegangen ist. Uli ist am 1. 5. 1970 in die Gewerkschaft der Polizei eingetreten und wurde 1996 für 25 Jahre Gewerkschaftszugehörigkeit geehrt. Er wurde 1999 für besondere Verdienste geehrt und im Jahre 2002 erhielt er die GdP-Verdienstmedaille. Er war von 1985 bis 1987 Schriftführer der GdP-Kreisgruppe Rems-Murr und dann von 1987 bis 2002 Kreisgruppenvorsitzender. Von 1996 bis 2006 war er Beisitzer im Landeskontrollausschuss. Wir denken in Trauer an ihn und werden stets ein ehrendes Andenken bewahren. **WKi**

Was bewegt die Bereitschaftspolizei und was betrifft jede Kollegin und jeden Kollegen

Derzeit gibt es einige Themen, welche die Bereitschaftspolizei oder jeden Einzelnen intensiv beschäftigen.

- Arbeitszeit der Einsatzabteilungen
- Arbeitszeit der Polizeifachlehrer
- Hohe Belastungen durch Arbeitsverdichtungen
- Anstehende Dienstrechtsreform mit tiefgreifenden Einschnitten
- Versuch des Abbaus von Mitbestimmungsrechten und vieles mehr ...



Zur Bewältigung dieser Aufgaben wird eine starke Personalvertretung benötigt, welche durch hohe Kompetenz den Namen Personalrat auch verdient hat.

Aus diesem Grunde werbe ich im Namen unserer GdP um eure Stimmen. **Hans-Jürgen Kirstein**

PERSONALMITTEILUNGEN

Die GdP gratuliert herzlich zur Beförderung zum

Ersten Polizeihauptkommissar

Rems-Murr-Kreis:
Wolfgang Schiller

Pforzheim: Frank Krebs

Polizeikommissar

Ersten Kriminalhauptkommissar

Tübingen PD: Jens Waschull

Rastatt/Baden-Baden:
Wolfgang Schmalbach

Polizeihauptmeister mit Zulage

Polizeihauptkommissar A 12

Rems-Murr-Kreis:
Thomas Schnepf

Tübingen PD:
Alexander Maichle

Es traten in den Ruhestand:

Polizeihauptkommissar

Esslingen: Sandor Nicolai.
Konstanz: Franz Gut. Ortenaukreis: Emil Obergföll. Ravensburg PD: Herbert Aiple.

Pforzheim: Siegbert Meier.

Wir bitten um Verständnis, dass wir nur diejenigen namentlich erwähnen konnten, die uns vor Redaktionsschluss von ihrer Kreisgruppe gemeldet wurden. Zusammengestellt von A. Burckhardt

**Es ist wieder soweit!
Auf geht's zur**

**17. GdP Kinder- u. Jugendfreizeit
GdP - JUNGE GRUPPE -**
Landesbezirk Baden-Württemberg e.V.

Wann: In der ersten Woche der Sommerferien vom Sa. 31.07. – 07.08.2010

Wo: Zeltlager in Markelfingen (am Bodensee)

Für wen: Kinder zwischen 7 und 14 Jahren

Preis: Mitglieder 160 € / Nichtmitglieder 210 €

Im Preis enthalten:
1 Woche Vollpension mit Programm, Ausflüge, 1 T-Shirt, 1 Bilder- CD (wird nach der Freizeit Kind übersandt) und vieles mehr

Anmeldeunterlagen anfordern über die GdP-Service GmbH oder info@gdp-service.com
Tel. 07042 / 879-0

Informationen zur Jugendfreizeit: Melanie.Nehls@polizei.bwl.de oder 0157 74878285



2

Wähle Dagmar Hölzl, Platz 2 der GdP Beschäftigtenliste in den Hauptpersonalrat

