



# Deutsche Polizei

Nr. 11 November 2007

Zeitschrift der Gewerkschaft der Polizei



## *Migranten als Kollegen*

### **In dieser Ausgabe:**

**Tarif:**  
Vorbereitung der Tarifrunde 2008

**Aus den Ländern:**  
Wer nicht handelt, wird behandelt

**Polizeiverwaltung:**  
Privatisierung ist nicht die Lösung

**Ausrüstung/Ausstattung:**  
Funkstreifenwagen 2020 –  
Arbeitsplatz mit hohem Anspruch

**Verkehrspolitik:**  
Senioren im Straßenverkehr –  
eine rollende Gefahr?

**Schusswaffengebrauch:**  
Tödliches Risiko

**Arbeitsschutz:**  
Screening zu psychischen  
Belastungen am Arbeitsplatz

**Junge Gruppe**

---

## 2 KURZ BERICHTET

---

## 4 KOMMENTAR

*Bezahlung in Verzug*

---

## 4/5 FORUM

---

## 6 TITEL/ PERSONALENTWICKLUNG

*Migranten als Kollegen*

---

## 13 TARIF

*Vorbereitung der Tarifrunde 2008*

---

## 14 AUS DEN LÄNDERN

*Wer nicht handelt, wird behandelt*

---

## 15 POLIZEIVERWALTUNG

*Privatisierung ist nicht die Lösung*

---

## 17 AUSRÜSTUNG/ AUSSTATTUNG

*Funkstreifenwagen 2020 –  
Arbeitsplatz mit hohem Anspruch*

---

---

## ANKÜNDIGUNG 18

---

*GdP-Forum: Leichenschau*

---

## RECHT 19

---

---

## VERKEHRSPOLITIK 20

---

*Senioren im Straßenverkehr –  
eine rollende Gefahr?*

---

## SCHUSSWAFFEN- GEBRAUCH 27

---

*Tödliches Risiko*

---

## PSYCHOLOGIE 29

---

*Depression: Arbeitsunfall der Moderne*

---

## JUNGE GRUPPE 34

---

*Petition an den Bundestag: Recht auf  
Ausbildung im Grundgesetz verankern*

---

## BÜCHER 33/36

---



Deutsche  
**Polizei**

Titelbild – Foto dpa  
Gestaltung Rembert Stolzenfeld



**Druckauflage dieser Ausgabe:**  
176.154 Exemplare  
ISSN 0949-2844



**Inhalt:**  
100% Recyclingpapier  
**Umschlag:**  
chlorfrei gebleicht



VERLAG DEUTSCHE POLIZEILITERATUR GMBH  
Anzeigenverwaltung

**Nr. 11 • 56. Jahrgang 2007 • Fachzeitschrift  
und Organ der Gewerkschaft der Polizei**

**Herausgeber:**  
Gewerkschaft der Polizei,  
Forststraße 3a, 40721 Hilden,  
Telefon Düsseldorf (0211) 7104-0,  
Fax (0211) 7104-222  
**Homepage des Bundesvorstands der GdP:**  
<http://www.gdp.de>

**Redaktion Bundesteil:**  
Marion Tetzner  
(verantwortliche Redakteurin)  
Gewerkschaft der Polizei, Pressestelle,  
Stromstraße 4, 10555 Berlin,  
Telefon (030) 39 99 21 - 114  
Fax (030) 39 99 21 - 190  
**E-Mail:** [gdp-redaktion@gdp-online.de](mailto:gdp-redaktion@gdp-online.de)

**Grafische Gestaltung & Layout:**  
Rembert Stolzenfeld, Dipl.-Designer

Die unter Verfasseramen erschienenen  
Artikel stellen nicht in jedem Fall die Meinung  
der Redaktion dar. Für unverlangt eingesandte  
Manuskripte kann keine Gewähr übernommen  
werden. Mitteilungen und Anfragen bitten wir  
an den jeweiligen Landesbezirk zu richten.

**Erscheinungsweise und Bezugspreis:**

Monatlich 2,90 EURO zuzüglich Zustellgebühr.  
Bestellung an den Verlag.  
Für GdP-Mitglieder ist der Bezug durch den  
Mitgliedsbeitrag abgegolten

**Verlag:**  
**VERLAG DEUTSCHE POLIZEILITERATUR GMBH  
Anzeigenverwaltung**  
Forststraße 3a, 40721 Hilden  
Telefon Düsseldorf (0211) 7104-183,  
Fax (0211) 7104-174  
**E-Mail:** [av@vdpolizei.de](mailto:av@vdpolizei.de)

**Geschäftsführer:**  
Bodo Andrae, Joachim Kranz

**Anzeigenleiter:**  
Daniel Dias  
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 30  
vom 1. Juni 2007

**Herstellung:**  
L.N. Schaffrath GmbH & Co.KG,  
DruckMedien  
Marktweg 42-50, 47608 Geldern,  
Postfach 1452, 47594 Geldern,  
Telefon (02831) 396-0, Fax (02831) 89887

## WARNSTREIK IN BERLIN:

### Kein verhandlungsfähiges Angebot vom Senat

Die Gewerkschaften ver.di, GEW, GdP und IG BAU – zusammengeschlossen in einer Tarifgemeinschaft – konnten rund 10.000 Beschäftigte im öffentlichen Dienst zu einem Warnstreik am 19.9. mobilisieren. Die Kolleginnen und Kollegen haben sich zu Arbeitsbeginn vor

Der Senat hat jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter in den letzten 4 Jahren mindestens 10.000 Euro weggenommen. Damit haben alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst zur Sanierung des Berliner Haushalts beigetragen und damit Schulden beglichen, die sie nicht



10.000 Beschäftigte des öffentlichen Dienstes nahmen am Berliner Warnstreik teil – unübersehbar dabei unsere Kolleginnen und Kollegen

Foto: W. Püschel

dem Roten Rathaus versammelt, sind in einem Demonstrationszug zur Klosterstraße gelaufen und haben dort das Dienstgebäude von Finanzsenator Dr. Sarrazin umzingelt.

Auf der anschließenden Kundgebung vor dem Amtssitz des Innensensors haben Susanne Stumpfenhusen (ver.di), Rosemarie Seggelke (GEW) und der GdP-Landesbezirksvorsitzende Eberhard Schönberg in ihren Reden unmissverständlich klargestellt, dass sich die Gewerkschaften vom Senat nicht mehr hinhalten lassen, dass die Angehörigen des öffentlichen Dienstes mehr Geld verdient haben und das sofort.

verursacht haben, sondern die Politik.

Ein verhandlungsfähiges Angebot legte der Senat bis dato nicht auf dem Tisch“. Seine Haltung lässt sich hingegen wie folgt zusammenfassen: Die Beschäftigten sollten froh sein, dass sie nicht noch weniger kriegen als sie jetzt schon haben und der öffentliche Dienst in Berlin ist doch attraktiv. Ein Zeichen dafür sei, dass die Leute nicht kündigen.

Die Verhandlungsführer der Gewerkschaften sind sich sicher sind, dass der Senat aufgrund dieses beeindruckenden Warnstreiks nicht bei seiner zynischen Haltung bleiben können.

Klaus Eisenreich

## BADEN-WÜRTTEMBERG:

### Erste Aktion gegen Stellenabbau

Gegen den geplanten Stellenabbau in der Baden-Württembergischen Polizei „demonstrierten“ am 22.9.2007 vor der Trinkhalle in Bad Wildbad der stellvertretende GdP-Landesvorsitzende Rüdiger Seidenspinner (Foto l.) und der stellvertretende Landesschriftleiter Wolfgang Kircher. Dort fand der Bezirksparteiabend der CDU Nordbaden statt – das höchste Gremium der CDU Nordbaden. Bezirksvorsitzender ist Innenminister Heribert Rech. Er wird einordnen können, dass es bei diesem „zar-



Foto: GdP BW

ten Hinweis“ selbstverständlich nicht bleiben wird. Geplant sind gemeinsame Aktionen aller Interessenvertreter der Polizistinnen und Polizisten im Land – und eine Demonstration am 25. Oktober.

sei

## ENTGELTORDNUNG:

### Verhandlungsaufakt

Am 24./25. September 2007 fand in Fulda die Auftaktveranstaltung für eine neue Entgeltordnung mit den Arbeitgebern von Bund und der Vereinigung kommunaler Arbeitgeber (VKA) statt. Schon in der ersten Runde zeigte sich, dass die Positionen weit auseinander liegen: Nach Auffassung der Arbeitgeber müssen auch bei der Eingruppierung eine Leistungsorientierung vorgesehen werden sowie Öffnungsklauseln für betriebliche und arbeitsvertragliche Regelungen. Außerdem streben sie den Wegfall von Meister-, Techniker- und Programmier- sowie anderer Zulagen an. Die Gewerkschaftsseite hat ein klares Konzept: Neben dem Erhalt der Wertebenen ist die höhere Transparenz und Nachvollziehbarkeit ein wesentlicher Aspekt eines neuen Eingruppierungsrechts.

Keine Bereitschaft bestand

seitens der Arbeitgeber, über die erforderlichen Anpassungen des Übergangsrechts zu verhandeln. Hier sind Anpassungen bei den Bewährungs-, Zeit- und Tätigkeitsaufstiegen erforderlich, da die Tarifvertragsparteien hier zweijährige Übergangsfristen bei Inkrafttreten des TVöD vereinbart hatten, die nun auslaufen. Man war davon ausgegangen, dass die Entgeltordnung nach zwei Jahren stehen würde, was aber aufgrund der Untätigkeit der Arbeitgeber nicht der Fall ist.

Die Gespräche haben erst begonnen, aber schon jetzt ist erkennbar, dass die Arbeitgeber Verschlechterungen in der Eingruppierung durchsetzen wollen und das hinter Begriffe wie „wettbewerbs- und zukunfts-fähige Entgeltordnung“ verbrämen.

Für Ende November ist eine neue Verhandlungsrunde geplant.

Kör



## 7. PMREXPO: Messe mit Rekordbeteiligung

Die PMRExpo ist der jährliche Branchentreffpunkt für professionellen Mobilfunk (Betriebs- und Bündelfunk) und Leitstellen. In diesem Jahr fand die 7. PMRExpo vom 9.-11. Oktober 2007 im Congress Centrum Leipzig (CCL) statt – unter der Schirmherrschaft von MdB Peter Altmaier, Parlament. Staatssekretär im Bundesinnenministerium. Die Eröffnungsrede hielt der sächsische Innenminister Dr. Albrecht Buttolo.

125 Aussteller aus 14 Staaten, stellten ihre neuesten Produkte und Lösungen vor. Es waren buchstäblich fast alle maßgeblichen Un-

ternehmen der Branche präsent. Motorola selbst war nicht erschienen, ließ sich jedoch durch eine Vielzahl ihrer Distributoren vertreten. Es bestand wieder die Möglichkeit, sich ausführlich über aktuelle technische Entwicklungen zu informieren, sich mit Experten auszutauschen und zu diskutieren.

Begleitet wurde die PMRExpo von einem zweitägigen Kolloquium, zu dem sich rund 300 Teilnehmer registriert hatten. Dem schloss sich ein eintägiger Leitstellenkongress mit rund 460 Teilnehmern an, der sich u. a. mit der Anbindung der Leitstellen an das BOS-Netz, der Ausbildung der

Disponenten für gemeinsame Leitstellen von Polizei, Feuerwehr und Unfallrettung befasste.

Große Aufmerksamkeit erweckten die Referenten Mathias Jansa (Abt. IuK, Landesamt für zentrale Aufgaben und Technik der Polizei, Brand- und Katastrophenschutz) und Frank Pautzke (PG Digitalfunk, Innenministerium Mecklenburg-Vorpommern), die über ihre Erfahrungen mit TETRA als Kommunikationsmittel der Einsatzkräfte beim G8-Gipfel berichteten (siehe auch DP 8/2007). Die Projektgruppe BOS-Digitalfunk Sachsen hatte parallel einen Workshop „Leitstellen“ und

einen Workshop der Projektleiter BOS-Digitalfunk von Bund und Ländern organisiert (geschlossene Veranstaltungen).

Dem Veranstalter, EMW Exhibition & Marketing Wehrstedt GmbH, war es wieder einmal gelungen, ein interessantes Programm mit fachlich fundierten Informationen zusammen zu stellen. Ideeller Träger der PMRExpo ist der Verband Professioneller Mobilfunk PM e.V. ([www.pmev.de](http://www.pmev.de)).

Die 8. PMRExpo findet vom 25.-27. November 2008 wieder im CCL statt.

Weiteres unter: [www.pmrexpode.de](http://www.pmrexpode.de)  
**Horst Müller**

## MELDUNGEN:

**GdP fordert nationale Sicherheitskonferenz:** „Die innere Sicherheit in Deutschland muss mit all ihren Aspekten auf den Prüfstand: Bedrohungslagen, Kriminalitätsentwicklung, Sicherheitsgefühl der Bürger, Personal und Technik der Polizei. Bund und Länder sollten auf einer nationalen Sicherheitskonferenz Farbe bekennen und Konsequenzen ziehen“, schlägt der GdP-Bundesvorsitzende Konrad Freiberg vor. Dabei sollten nicht nur Sicherheitspolitiker, sondern auch Betroffene zu Wort kommen: „Dazu zählen auch Polizeibeamte

aus den unterschiedlichsten Bereichen der Kriminalitätsbekämpfung, der Verkehrsüberwachung und des Demonstrationsgeschehens, die von ihrem dienstlichen Redeverbot befreit werden müssen, um die Situation so zu schildern, wie sie wirklich ist.“

**Wirtschaftskriminalität kostet ein Volksvermögen:** Als erschreckend registriert die GdP die Zunahme der Wirtschaftskriminalität. Nach den jüngsten Zahlen des BKA nahmen im vergangenen Jahr die Delikte um 7,5 Prozent gegenüber dem Vorjahr zu. Die Wirtschaftskriminalität ist mit 4,3 Milliarden Euro für über die Hälfte

des finanziellen Schadens verantwortlich, den die registrierte Kriminalität in Höhe von 8,2 Milliarden Euro insgesamt verursacht. Allerdings gehen Experten von einem Dunkelfeld von mehr als 80 Prozent aus. Die GdP fordert zur Bekämpfung der Wirtschaftskriminalität erheblich mehr Investitionen in Personal, spezielle Ausbildung und Technik der Polizei.

**Polizeibehörde ist kein Taubenschlag:** Harsche Kritik gab es von der GdP für CSU-Pläne, wehrpflichtfähige junge Männer, die nicht bei der Bundeswehr Dienst leisten können, im Rahmen einer „sicherheitspolitisch begründeten

Dienstpflicht“ in Polizeibehörden unterzubringen. Polizisten seien Profis, die Tag für Tag schwere Arbeit leisten, so GdP-Bundesvorsitzender Konrad Freiberg. „Hohe Kriminalitätsbelastungen, die täglichen Belästigungen, Bedrohungen, Störungen und nicht zuletzt die steigende Bedrohung durch terroristische Extremisten sind nun wirklich nicht dazu geeignet, die Entprofessionalisierung der Polizei betreiben zu wollen“, stellte der GdP-Bundesvorsitzende klar. Eine Polizeibehörde sei kein Taubenschlag, in dem jeder Mal für ein paar Monate Einsicht zum Beispiel in Ermittlungsakten nehmen könnte. **red.**

## NORDRHEIN-WESTFALEN:

### Mahnwache für Gewerkschaftsrechte in Portugal

Anlässlich der Sitzung der EU-Innen- und -Justizminister in Lissabon hat die GdP am 1.10.2007 vor dem portugiesischen Generalkonsulat mit einer Mahnwache darauf aufmerksam gemacht, dass in Portugal gegen Polizisten, die sich für die Interessen ihrer Kolleginnen und Kollegen einsetzen, mit Disziplinarmaßnahmen vorgegangen wird (siehe dazu EuroCOP-Artikel in DP 8/07 und 10/07).

Mit einer Abordnung nordrhein-westfälischer Polizisten in Uniform hat die GdP ihre Solidarität mit den portugiesischen Kollegen deutlich gemacht. Im Rahmen dieser Mahnwache haben die Kollegen dem portugiesischen Generalkonsul eine Resolution überreicht – Grundtenor darin war die Forderung, für gelebte Demokratie in ganz Europa einzutreten. **red.**



Foto: Jochen Littau

## Bezahlung in Verzug

Es wird kalt in Deutschland. Kühl war es das ganze Jahr. Man muss sich warm anziehen – nicht nur wegen des Wetters. Seit in Deutschland der Föderalismus im Polizeibereich Fuß gefasst hat, geht auch eiskalte



Willkür damit einher. Zum Beispiel wenn es um die Bezahlung des öffentlichen Dienstes und damit der Polizeiarbeit geht. Die Regierungen nutzen ihre Zuständigkeiten bedeutend weniger zum Wohle der Staatsdiener, als zur weiteren Haushaltskonsolidierung. Ein Blick nach Berlin genügt, um sich von der starren Haltung vieler Politiker zu überzeugen. Nur: Seit Jahren sind die Beschäftigten im öffentlichen Dienst von der Einkommensentwicklung in Deutschland abgekoppelt. Während beispielsweise die IG BCE, die IG Metall und IG BAU deutliche Einkommenserhöhungen durchsetzen konnten, wird der öffentliche Dienst in den letzten Jahren zunehmend geschröpft. Begründung: die Haushaltskassen sind leer.

Jetzt sind die Haushaltskassen wieder gefüllt, immerhin war

das Wirtschaftswachstum von 2,7 Prozent im vergangenen Jahr das beste Ergebnis seit fünf Jahren und auch 2007 wird wohl eine Zwei vor dem Komma stehen – dennoch: Der öffentliche Dienst wird kurz gehalten. Und man greift zu unfairen Mitteln: In Hessen versucht die Koch-Regierung gerade, den Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes die schon sehr geringe Erhöhung der Beamtenbesoldung für die nächsten fünf Jahre per Gesetz zu verpassen. Ein unglaublicher Vorgang. Ein dreister Angriff auf die Tarifautonomie. Als Reaktion darauf könnte einen die eiskalte Wut packen. Davon allerdings bekommt nicht eine Kollegin oder ein Kollege auch nur einen müden Cent mehr. Also: kühlen Kopf bewahren, sich für Aktionen erwärmen, die mehr bringen. Deshalb waren viele Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Bundesländern am 26. September zur Demonstration vor dem Wiesbadener Rathaus versammelt. Aber ich muss sagen: Wir müssen unseren Unmut über solch undemokratisches Verhalten noch deutlicher zeigen. Denn wer nicht handelt, wird behandelt!

Und dass es in Deutschland kein Geld zu verteilen gäbe, halte ich gelinde gesagt für ein Gerücht. Die Politik sollte sich Gedanken machen, wie sie die Werte im Land gerecht verteilt. Die Wirtschaft boomt, die Gewinne der Unternehmen steigen, die Managergehälter steigen sogar ins Unermessliche, die Steuerquellen sprudeln und der Staat bekommt mehr Geld. Im Gegensatz dazu sind die Realeinkommen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den vergangenen Jahren

gesunken. Die Kluft zwischen arm und reich wird immer größer. Millionen Menschen sind arbeitslos, ohne Perspektive und noch mehr Menschen haben Angst um ihren Arbeitsplatz – und das vollzieht sich mit allen Facetten menschlicher Reaktionen: mit Frust, Depressionen, Kriminalität, Suiziden ... Als Polizistinnen und Polizisten haben wir damit hautnah zu tun. Tagtäglich.

Hingegen muss man der kapitalistischen Elite gesteigerte Habgier vorwerfen. Schauen wir uns nur mal einige Renten- und Pensionsansprüche bestimmter Manager an: Der E.ON-Chef erhält 868.000 Euro Rente jährlich, der TUI-Chef 720.000 Euro jährlich. Der Ex-EnBW-Chef Utz Claasen hat mit 44 Jahren freiwillig seinen Vorstandsposten geräumt. Bis zur gesetzlichen Altersgrenze von 63 Jahren erhält er vom Unternehmen 19 Jahre lang über 400.000 Euro im Jahr.

Wir sind keine Bittsteller in diesem Land. Wir leisten ausgezeichnete Arbeit. Und dafür fordern wir gerechte Bezahlung in einem Land, das zu den reichsten der Erde gehört.

Übrigens sollte man auch die demografische Entwicklung nicht aus den Augen verlieren. Wenn der Polizeiberuf finanziell unattraktiv wird, wird die Nachwuchsdecke dünn und dünner. Die Entwicklung muss verhindert werden. Unsere Arbeit ist mehr wert!

**Zu: Sicherheit auf  
Polizeibooten, DP 10/07**

Ich finde es wichtig, dass man sich dem Thema Arbeitsschutz bei der Wasserschutzpolizei einmal intensiver annimmt. Dazu leistet der o. g. Artikel einen wichtigen Beitrag. Nach 42 Dienstjahren (davon 40 bei der Wasserschutzpolizei) stehe ich jetzt unmittelbar vor dem Ruhestand und habe mich als Leiter einer Arbeitsgruppe im Jahre 2001 intensiv mit diesem Thema „Arbeitsschutz bei der Wasserschutzpolizei Baden-Württemberg“ beschäftigt.

Ein Vorschlag von uns damals, spezielle Arbeitsschutz-Seminare an der WSP-Schule in Hamburg durchzuführen, konnte inzwischen zwar umgesetzt werden, wäre aber jetzt im Zusammenhang mit dem vorliegenden Forschungsprojekt sicher sinnvoll weiterzuführen.

Nach der letzten Verwaltungsreform in Baden-Württemberg zum 1.1.2005 gerieten die von uns damals vorgeschlagenen Maßnahmen allerdings wieder weitestgehend in Vergessenheit. Als absolut kontraproduktiv für die Betriebssicherheit von Polizeibooten ist daher die Tatsache zu sehen, dass man aufgrund der so genannten „Effizienzrendite“ den einzigen Bootsfacharbeiter bei unserer Organisationseinheit entlassen hat. Es ist somit seit ca. 2 Wochen niemand mehr für die sachgerechte Wartung und Reparatur von Polizeibooten zuständig. Mal sehen wie lange es dauert, bis die Boote der WSP aufgrund gravierender Mängel, bzw. kostenintensiver Schäden stillgelegt werden müssen. Das Thema „fachgerechte Wartung und Instandsetzung von Polizeibooten“ ist ebenfalls ein wesentlicher Bestandteil des Arbeitsschutzes und sollte in den Betrachtungen daher mit berücksichtigt werden.

Darüber hinaus gibt es bei der WSP Baden-Württemberg noch weitere spezielle Themen, die einer Gefährdungsanalyse und darauf folgenden Maßnahmen unterzogen werden müssen:

- Sonderbekleidung für Tank-schiffkontrollen,

- Außenluftabhängiger Atemschutz auf Ex-geschützten Polizeibooten,
- Seenoteinsätze am Bodensee (BW),
- Taucheinsätze (BW),
- Erforderliches WSP-spezifisches Einsatztraining.

Meine Befürchtungen in diesem Zusammenhang sind jedoch, dass mit zunehmender Dezentralisierung der WSP in den Ländern die spezifischen Themen – insbesondere wenn sie Geld kosten – nicht mehr die Bedeutung haben werden, wie sie eigentlich aus Arbeits- und Gesundheitsschutzgründen für alle WSP-Beamten haben müssten. Jeder Beitrag, der dieses Thema ins Bewusstsein der Verantwortlichen bringt, ist daher wichtig für die Sicherheit der WSP-Kollegen.

**Jochen Matenaar,  
EPHK und Stationsleiter**



Als Bootsführer eines schleswig-holsteinischen Küstenbootes in der Ostsee habe ich sowohl den Titelbericht (Arbeitsschutz bei der WSP) mit Interesse gelesen. Gespannt bin ich deshalb auf den Abschlussbericht.

Leider ist nicht nur mir, sondern einigen anderen Kollegen aufgefallen, dass zwar über die Wasserschutzpolizei geschrieben wird, das Foto auf Seite 9 jedoch ein Fahrzeug der Bundespolizei zeigt.

Auch auf unseren Booten, die wesentlich kleiner sind, sind mehrere Kollegen auf engstem Raum mehrere Tage zusammen – und auch hier funktioniert – zumindest auf meinem Boot – das Miteinander.

**Roy Siemens, PHK und Bootsführer „Eider“**

*Das Forschungsprojekt bezog sich insgesamt auf Polizeiboote. Dazu zählen neben den Booten der WSP selbstverständlich auch die der Bundespolizei. Insofern hat das Bild an dieser Stelle seine Berechtigung, zumal nur auf solchen Schiffen mehrtägige Fahrten auf See durchgeführt werden, die eine besonders hohe psychische Belastung für die Crew mit sich bringen*  
Die Redaktion

## **Zu: Biodetektor Hundenase, DP 9/07**

In dem Beitrag von PHK Hermann Döpke wurde das Geruchsspurenvergleichsverfahren sehr interessant dargelegt. Doch es entsteht der Eindruck dass zwischen 1911 und 1987 in Deutschland niemand nach diesem Verfahren arbeitete. Als ich 1976 bei der Kriminalpolizei in der DDR anfang, wurde das Verfahren bereits ständig bei Einbruchdiebstählen, Kfz-Diebstählen und anderen Delikten angewandt, bei denen die Täter Geruchsspuren hinterlassen haben könnten. Auch damals war es nicht als Beweismittel vor Gericht anerkannt, sondern diente ebenfalls nur als Indiz. Das Material der Spurenräger unterschied sich von dem heutigen Material. Es wurden keine Metallröhrchen verwendet, sondern stets neue Tücher aus weichem Stoff (ähnlich Staubtüchern). Diese waren geruchsteril verpackt und wurden bei der Tatortarbeit nur mit Pinzette berührt. Für Vergleichproben entnahmen die Verdächtigen die Tücher selbst und deponierten sie ca. 20 Minuten unter ihrer Kleidung, um sie anschließend selbst luftdicht in Gläsern zu verpacken. Den Differenzierungshunden wurden mehrere Proben angeboten. Bei Übereinstimmung signalisierten sie dies. Nach der Vereinigung beider deutscher Staaten wurde dieses Verfahren offiziell verpönt, stets der Stasi zugeschrieben und demzufolge als Unrecht dargestellt. Ich finde es gut, dass das Verfahren jetzt wieder salonfähig wird.

**Günter Kotscha, Budenheim**

## **Zu: Grabenkämpfe zwischen S und K, DP 9/07**

Es ehrt die Redaktion der DP, die Meinungsvielfalt der GdP-Mitglieder Ausdruck zu geben. In Fällen, in denen der Autor allerdings grundsätzliche Standpunkte der GdP berührt und durch seinen Artikel der Eindruck entstehen könnte, dies sei auch Meinung der GdP, muss dies richtig gestellt werden. Dies soll hier für Nieder-

sachsen und die BG PD Göttingen, aus deren Reihen der Autor stammt, geschehen.

Ungeachtet der Tatsache, dass die angeführte Mentearbeit wie auch das daraus stammende und ausgehängte Plakat eine ganz andere Intention hatten, möchte ich zum Inhalt folgendes anmerken:

Nach wie vor treten wir für **eine** Polizei ein, denn das Spartendenken ist veraltet, hemmt die Effektivität der Polizeiarbeit und beschädigt das Binnenklima, was letztendlich auch zum Nachteil des Bürgers sein würde.

**Eine** Polizei heißt nicht, dass wir die Kripo auflösen wollen. Vielmehr sollen die Probleme gemeinsam angegangen werden. Spezialisten, ob zivil oder uniformiert, sollen da eingesetzt werden, wo es nötig ist und Sinn macht. Warum soll nicht das Tatornteam, das u. a. für die spezialisierte Spurensuche ausgebildet ist, bei einem komplexen, tödlichen Verkehrsunfall die Spurenaufnahme übernehmen? Genauso benötigen Spezialisten im engeren Sinne die professionelle Zuarbeit der Beamtinnen und Beamten, die den ersten Angriff fahren und Präventionsarbeit wäre ohne die gute Zusammenarbeit und das Zusammenspiel von zivilen und uniformierten Kolleginnen oder Kollegen um ein Vielfaches schwieriger und sicher nicht mehr zeitgemäß.

Ein reflexionsloser (z. B. nicht erfolgte Nachfrage in der Untergliederung der GdP) Abdruck von Beiträgen ist gewerkschaftlich und dienstlich nicht unproblematisch.

U. a. durch hervorragende GdP-/Personalratsarbeit wurden die Wogen in der betroffenen Dienststelle geglättet und die Zusammenarbeit ist wieder auf gutem Niveau.

Außerdem wünsche ich dem Mentee und Mentor, dass sie aus der völlig falsch interpretierten Mentearbeit unbeschadet herauskommen.

**Harald Calsow, Vorsitzender  
BG PD Göttingen**



Herr Homeier hat dieses abgebildete Poster in einem PK entdeckt und sofort einen Schrei des Entsetzens und der Entrüstung aus-

gestoßen, da er alte Gräben wieder aufreißen sah. Nein Herr Homeier, nicht die von Ihnen als „fehlgeleitete Mentee“ stellt das benannte Risiko dar. Wieso? Frau Reinke hat auf dem Deckblatt ihrer Arbeit den Kampf zwischen S und K dargestellt!

Herr Homeier hätte sich die Mühe machen sollen und im Intranet der Polizei Niedersachsen die Mentearbeit der PK'in Reinke zu lesen. Er sieht dann, dass PK'in Reinke in keiner Weise das Missverhältnis einzelner Arbeitszweige innerhalb der Polizei untereinander schürt. Sie befasste sich als ehemalige ESD Beamtin, die jetzt im ZKD tätig ist, in ihrer Arbeit mit der Problematik der Ersatzdienststellung für ihre Dienststelle unter der Bedrohung Widerlegung, der hier immer wieder vorgebrachten Argument.

Sie zog ein Fazit, das sie nicht als abschließend und wissenschaftlich belegt darstellt. Sie spricht Probleme an und bittet um Unterstützung und Verständnis.

Das Deckblatt der Arbeit ist in meinen Augen eine gelungene Satire. Da Satire aber zu unserem Leben gehört, und notwendigerweise mit Übertreibungen, Verzerrungen und Verfremdungen arbeitet, ist sie auch nicht zu verurteilen oder in Frage zu stellen, sondern als Anregung zu sehen.

**Bernd Sabrantke, per E-Mail**

*Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe zu kürzen, um möglichst viele Kolleginnen und Kollegen zu Wort kommen zu lassen. Abgedruckte Zuschriften geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder. Anonyme Zuschriften werden nicht berücksichtigt.*

### **Kontakt zur Redaktion:**

**GdP-Bundesvorstand  
Redaktion Deutsche Polizei  
Stromstraße 4  
10555 Berlin  
Tel.: 030/39 99 21-114  
Fax: 030/39 99 21-190  
E-Mail:  
gdp-redaktion@gdp-online.de**

## Migranten als Kollegen

**Ob Deutschland als Zuwanderungs- oder Einwanderungsland einzuordnen ist, darüber mögen sich die Geister streiten. Fakt ist, dass die Internationalisierung an unserer Gesellschaft nicht vorbeigeht. Wir reden längst nicht mehr von einer homogenen Gesellschaft, sondern eher von einer multiethnischen – mit Auswirkungen auf allen Gebieten des gesellschaftlichen Lebens, das polizeiliche eingeschlossen – z. B. indem mehr Migrantinnen bzw. Migranten im Vollzugsdienst der Polizei beschäftigt werden. Wünschenswert, so manch Politiker, wären 10 Prozent. Die Realität sieht jedoch ganz anders aus. Wie – darüber informiert im nachfolgenden Beitrag Dr. Rafael Behr. Er bietet darüber hinaus Überlegungen und Lösungsansätze für die Problematik an.**

Neben Justiz und Militär trägt die Polizei ganz wesentlich zur Sicherung des staatlichen Gewaltmonopols bei, weshalb traditionell die Durchsetzung eng verknüpft war mit dem Besitz der deutschen Staatsbürgerschaft. Dieses „Deutschen-Privileg“ löst sich seit 1993 langsam auf. Seit nunmehr 13 Jahren stellt die Polizei Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund (d. h. Personen mit unmittelbarer und mittelbarer Migrationserfahrung) ein – allerdings weniger, als politisch angedacht und gewünscht.

### Warum soll sich die Polizei für Migranten öffnen?

Die Polizei befasst sich mit „Fremden“ wahrscheinlich schon seit ihrem Entstehen. So verwundert es nicht, dass die Beschäftigung mit „Fremden und Fremdem“ schon lange Zeit in der Aus- und Fortbildungsmaßnahmen etabliert ist, wenn auch unterschiedlich intensiv.

Allerdings wird über das „Hineinholen von Fremden“ oder gar das Nachdenken über „Interkulturalität“ in der eigenen Organisation noch kontrovers diskutiert.

Wozu braucht die Polizei Migrantinnen und Migranten (im Folgenden als MH-Beamte be-

zeichnet) in ihren Reihen?

Die Einstellung von MH-Beamten wurde und wird im Wesentlichen folgendermaßen begründet:

### 1. Polizeitaktische Begründung:

Die funktionalistische Begründung ist die älteste und unter Laien die wohl gängigste. Hier erhalten MH-Beamte als Gruppe die Bedeutung von „Kultur-Scouts“ und spezielle „Milieukennern“, mit deren Hilfe es praktisch besser gelingen könnte, mit der problematischen Klientel umzugehen; sie können sich in deren Denkstrukturen besser einfühlen, man kann auf polizeifremde Dolmetscherleistungen verzichten und durch kulturelle Ähnlichkeit einen höheren Fahndungs- und Aufklärungserfolg erzielen.

Diese instrumentelle Begründung hat zwar heute noch Bestand, jedoch eingeschränkter als zu Beginn der 90er Jahre, da sich herausgestellt hat, dass auch die Migranten in der Polizei sich in erster Linie als normale Polizis-

ten definieren wollen und nicht als „Sonder-Ermittler“ gegen die eigenen Landsleute. Zum Stimmungswechsel haben auch Erfahrungen beigetragen, dass gerade dienstliche Begegnungen unter Landsleuten für das polizeiliche Ziel nicht immer unbedingt hilfreich sind.

### 2. Personalpolitische Begründung:

Auch durch den demographischen Wandel könnte die Sicherstellung des Personalbestands der Polizei in Zukunft gefährdet sein, so dass man mehr

dem Argument einiges abzugewinnen, unterstellt, man hält am quantitativen Umfang der gegenwärtigen Polizei fest.

### 3. Integrationspolitische Begründung:

Die politisch ambitionierteste Position befürwortet die Einstellung von MH-Beamten, weil sie Teil der Gesellschaft sind. Sie steht in der Nähe der These von der „Polizei als Spiegelbild der Gesellschaft“, die von einer proportionalen Repräsentanz aller gesellschaftlich relevanten Gruppen in der Polizei



**Die Politik hätte gern bis zu 10 % mehr Migrantinnen und Migranten in der Polizei – real bewegt sich die Anzahl bei rund 1 %.**

MH-Beamte einstellt, um die geringere Quote einheimischer Bewerber zu ergänzen.

Demographisch betrachtet ist

„... da sich herausgestellt hat, dass auch die MH-Beamten sich in erster Linie als normale Polizisten definieren wollen und nicht als ‚Sonder-Ermittler‘ gegen die eigenen Landsleute.“

ausgeht. Dieser Ansatz beruht auf einer politischen Einschätzung der „Akzeptanz durch Sichtbarkeit“, bleibt allerdings die Erklärung dafür schuldig, dass eine als „Spiegelbild der Gesellschaft“ organisierte Polizei tatsächlich besser arbeitet. Außerdem lässt sie die qualitative Differenzierung vermissen: Migranten unterscheiden sich – wie die Einheimischen auch – untereinander nach Herkunftsmilieu, Bildung, Sprache, Status, sozialem und kulturellem Kapital etc.

## Der Autor



Rafael Behr, Dr. phil., Dipl.-Soz., Dipl.-Verwaltungswirt, Jg. 1958, mit 15-jähriger Polizeidienst-Erfahrung (Hessen) leitet seit 2005 das Projekts MORS beim Institut für Sicherheits- und Präventionsforschung (ISIP) in Hamburg – Kontakt: [www.rafael-behr.de](http://www.rafael-behr.de) oder [rafael.behr@web.de](mailto:rafael.behr@web.de)

Im Projekt MORS (mehr dazu unter [www.isip.uni-hamburg.de](http://www.isip.uni-hamburg.de)) wurden bislang etwa dreißig Tiefeninterviews mit Betroffenen durchgeführt und zusätzlich noch zahlreiche Experten (Führungskräfte, Einstellungsberater, Gewerkschaftler etc.) befragt. Daneben spielen diskursanalytische Methoden und Dokumentenanalyse eine wichtige Rolle. Kennzeichen des Projekts ist die kontinuierliche Arbeit in sog. Praktikerkonferenzen. Sie bestehen aus Projektmitgliedern und jeweils fünf bis zehn Polizeiangehörigen aus zwei Bundesländern (Bremen, Schleswig-Holstein). Hier soll in einer gemeinsamen Ausein-

andersetzung neues Wissen produziert und die Kommunikation zwischen Wissenschaft und Praxis auf verschiedenen Ebenen befördert werden. Dabei sind insbesondere die Erfahrungen und Konkretisierungen im Polizeialltag sowie Diskurse, die Relevanz für das Thema besitzen, von Interesse.

Auch europäische Erfahrungsspiele eine wichtige Rolle: In Good-Practice-Konferenzen berichten Experten aus Belgien, den Niederlanden und Großbritannien von Einstellungspraxen aus ihren Ländern. Die Polizei steht im Projekt im Blickpunkt des Interesses, da sie die erste und bislang einzige Institution im Bereich von Recht und Sicherheit ist, für die politische Integrationsinitiativen gestartet wurden.

Das Projekt bezieht nur Personen ein, die als Polizeivollzugsbeamte/-beamtinnen in der Polizei arbeiten bzw. dort arbeiten wollen und Migrant/Migrantin sind oder Migrationshintergrund haben. Wir legen unser Augenmerk nicht auf Angestellte als Sprachmittler, und auch nicht auf Angestellte im Außendienst, Ausländerbeauftragte oder auf Angehörige von Wachpolizei, freiwilligem Polizeidienst, Ordnungsamt etc.

## Der Einzelne bringt noch keine Ansehenssteigerung der Polizei

Aus den Erfahrungen mit der Gender-Thematik (Frauen in der Polizei) können wir aber etwas lernen, was zu größerer Geduld und zu weniger hohen Erwartungen führen könnte:

Die Einstellung von Migrantinnen und Migranten wird keine unmittelbaren bzw. sofort spürbaren Veränderungen in der Außenwirkung der Polizei zeigen, sondern zu etwas führen, was wir als **Resonanz-Ansatz** bezeichnen. Im Kern geht es darum: Kulturelle Vielfalt in der Organisation erzeugt erst mittelfristig eine posi-

tive Resonanz in der Bevölkerung. Zuerst können Migranten vor allem dazu beitragen, die kulturelle Vielfalt in der Organisation zu erhöhen, weil die unterschiedlichen Vorstellungen und Überzeugungen in eine friedliche Koexistenz gebracht werden müssen (bisher gilt die Kopftuch tragende Polizistin oder der Turban tragende Polizist als Schreckensvision, aber warum sollte darüber nicht diskutiert werden? – Seminare über interkulturelle Kompetenz, die sich bislang mit dem interkulturellen Publikum als Adressaten polizeilicher Tätigkeit beschäftigen, werden mittelfristig durch Angebote ergänzt werden müssen, die sich mit interkultureller Kompetenz in polizeilichen Teams bzw. mit interkultureller

Teambildung beschäftigen). In Organisationen mit größerer Kulturvielfalt verfestigen sich Welt- und Menschenbilder nicht so rasch und nicht so militant. Da man quasi gezwungen ist, interne Konfliktlösungsstrategien zu erweitern, um die Zusammenarbeit unterschiedlicher Kulturen in der Organisation zu gewährleisten, könnte sich diese Kompetenz positiv auf die professionellen Problemlösungsstrategien der Organisation mit dem (ebenfalls multikulturellen) Publikum auswirken. Mit anderen Worten: Die interkulturelle Kompetenz steigt mit der Anzahl von Gelegenheiten, in denen sie bewiesen werden muss.

Ich behaupte ausdrücklich, dass erst im Zuge der Verstärkung und Erhöhung der Anzahl von Migrantinnen und Migranten

um diese Erfahrungen machen zu können.

Hingegen ist die Vorstellung, einzelne MH-Beamte trügen zu einem veränderten Bild der Polizei in der Öffentlichkeit bei, nach meiner Überzeugung unzutreffend. Erst wenn sich durch eine wahrnehmbare Zahl von Migranten, der Fokus von den Individuen auf soziale Regelmäßigkeiten verlagert, wird sich die Organisationskultur verändern, und diese Veränderung wird später auch positiv nach außen wirksam werden können: Zeit und Personalzahlen spielen also eine wesentliche Rolle.

## Nachwuchsdefizite

Allerdings bewegt sich die Anzahl des migrantischen Personals im Vollzugsdienst der Poli-



Bei der Tagung „Interkultureller Dialog von Muslimen und Polizei“ trafen sich am 10. März diesen Jahres 250 Polizeibeamte, Vorstände und Führungsspitzen von Moschee- und Kulturvereinen in der DiTiB-Moschee in Stuttgart Feuerbach. Schuhe und Polizeimützen blieben im Vorraum.

Fotos: dpa

in der Polizei ein positiver Effekt hinsichtlich der Publikumskontakte zu beobachten sein wird, und zwar nicht beschränkt auf (mehr) migrantisches Personal, das mit „seinesgleichen“ umgeht, sondern bezogen auf das gesamte Personal, das damit kultursensibler wird. Die positiven Effekte können erst eintreten, wenn die Organisation im Innern ihre Erfahrungen mit Interkulturalität gemacht und verfestigt hat. Dafür ist zum einen ein signifikanter Anstieg der Prozentzahlen des MH-Personals unerlässlich, und zum anderen ist Zeit notwendig,

zei bundesweit erst bei etwas mehr als einem Prozent. In vielen Ländern liegt der Satz sogar deutlich darunter.

Die Gründe für die Diskrepanz zwischen politisch formulierten Integrationsbekenntnissen und der Praxis der Polizei sind vielfältig:

Die **Zugangsvoraussetzungen** für den Polizeiberuf sind zu Recht anspruchsvoll; unter den gegenwärtigen Arbeitsmarkt- und Gleichbehandlungsbedingungen steht die Polizei jedoch für die meisten Bewerber und



Bewerberinnen mit Migrationshintergrund real nicht offen: Sie scheitern oft schon an den Bildungsvoraussetzungen für den Polizeiberuf (Schulabschluss, Deutschkenntnisse), an der Sportprüfung, dem Allgemeinbildungstest, dem Sprachprüfungstest etc. oder sie haben bereits einen Eintrag im Führungszeugnis

Ferner erschweren häufig noch weltanschauliche und kul-

turelle Vorbehalte auf Seiten der Migrantinnen und Migranten den Zugang in die Polizei. Oder es spielen aus dem Heimatland mitgebrachte Vorstellungen von Polizei eine Rolle für das mangelnde Interesse am Polizeiberuf, da in den migrantischen Gemeinden das Wissen um die gesellschaftliche Funktion der deutschen Polizei und die Möglichkeiten, die der Beruf für junge Leute bietet, grundsätzlich gering ist.

und gleich zugleich sein können. Im Endeffekt müssen sie also nicht nur gleich, sondern besser sein als ihre einheimischen Kollegen.

So führt die Beschäftigung mit dem Thema Migranten in der Polizei automatisch zu tiefer liegenden Fragen der Berufskultur: von der Aufgabenbeschreibung über die Personalgewinnung und -entwicklung bis hin zur Entwicklung von professionellen Standards für den Polizeidienst.



**Gespräch in einer türkischen Moschee in Münster.**  
Foto: Marcus Kuhlmann

um das Wort „Ausländer“ oder „Fremder“ zu vermeiden. In der abwertenden wie auch in der aufwertenden Variante haften am Begriff „Migrant“ einige Mitbedeutungen: Man verbindet mit ihm bestimmte Eigenschaften bzw. Qualitäten (Verhaltensregelmäßigkeiten, Kompetenzen, Gefahren etc.). Diese Zuschreibungen werden selten ausdrücklich benannt. Doch genau die gilt es zu benennen. Denn als Kollektiv besitzen Migranten keine Eigenschaft per se (ebenso wenig wie Frauen und Männer, alte und junge, große und kleine Menschen), außer der, dass sie im Verhältnis zu den Einheimischen etwas nicht sind. Die negative Definition fällt also leichter als die positive. Migrant ist zunächst eine juristische, vor allem aber eine sozial hergestellte, d.h. kulturell vorgeformte Zuschreibung. Für die Polizei kommt erschwerend hinzu: Die dienstliche Erfahrung mit „Fremden“ ist oft konfliktbeladen. Und obwohl es viele gutmeinende Polizisten und Polizistinnen gibt, muss doch je-

der migrantische Kollege neu gegen die vorhandenen Bilder von ausländischen Verdächtigen/Straftätern/Störern etc. angehen. Was wir aus zahlreichen Inter-

sehr zurückhaltend umgeht. Das verhindert bislang eine qualifizierte Personalentwicklungspolitik, denn man weiß über das Personal insgesamt zu wenig, um es gezielt fördern, begleiten, auswählen und einsetzen zu können. Es verhindert vor allem aber auch einen bundesweiten Vergleich, weil einige Bundesländer (z. B. Nordrhein-Westfalen, Bayern) nur die Staatsangehörigkeit zählen und somit auf einen weitaus geringeren Anteil von Migrantinnen und Migranten in den Reihen der Polizei kommen, während z. B. Bremen, Hamburg, Hessen und Schleswig-Holstein auch die Migrantinnen und Migranten mit deutschem Pass zählen.

Der Begriff „Migrant/Migrantin“ setzt für uns eine eigene Wanderungsbewegung voraus, deshalb ist der Terminus „Migrationshintergrund“ (MH) der weitere und einschlägigere, weil er die „Fremdheit“ nicht geographisch, sondern kulturell definiert.

- Migrationshintergrund hat,
- a) wer selbst eine ausländische Staatsbürgerschaft hat und in Deutschland dauerhaft lebt oder
  - b) wer nicht in Deutschland geboren ist (z. B. auch als Statusdeutscher/Aussiedler) oder
  - c) wessen Eltern oder mindestens ein Elternteil die ausländische Staatsbürgerschaft besitzt oder aus dem Ausland zugezogen ist oder
  - d) wer deutsch nicht als Muttersprache gelernt hat.

Diese Kriterien für die Polizei abzubilden, ist fast nicht mehr möglich, weil sie mit der Erfassung der individuellen Daten ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowieso

Als MH-Beamte/Beamtinnen bezeichnen wir im MORS-Projekt Personen, die sich durch eine erkennbar auf Ethnie oder Sprache gerichtete Differenz von einheimischen Beamten und Beamtinnen unterscheiden und die diese Unterscheidung selbst auch treffen bzw. wahrnehmen. Nicht entscheidend ist die Staatsangehörigkeit.

views, Expertengesprächen, Gruppendiskussionen und Dokumentenanalysen bislang zusammengetragen haben, lässt sich folgendermaßen zusammenfassen:

Die politische Forderung einer Erhöhung des Migrantenanteils in der Polizei bzw. im öffentlichen Dienst auf mindestens zehn Prozent (z. B. durch den Berliner Innensenator Körting) stößt in der Praxis auf Grenzen der Umsetzung und auf Vorbehalte. Die Haltung der Polizeipraxis kann man in zwei Aussagen zusammenfassen: 1. „Wir haben nichts gegen Migranten, wenn sie keine Beamten zweiter Klasse bil-

Es ist insgesamt eine hohe Anpassungserwartung zu beobachten, deren Gegenstück eine ebenso hohe Anpassungsbereitschaft auf Migrantenseite ist, was von einheimischen Kollegen nicht selten als „Überanpassung“ erlebt und bezeichnet wird.

### Überzogene Anforderungen?

Migrantinnen und Migranten sollen explizit neue Kompetenzen mitbringen, andererseits alle allgemeinen Anforderungen an Polizisten erfüllen. Im Idealfall wären es diejenigen, die anders

### Gleich oder anders?

Der Gleichbehandlungsgrundsatz hat nach meinen Beobachtungen in der Praxis einen äußerst hohen Stellenwert. Das verhindert eine „Zwei-Klassen-Polizei“, es verhindert aber auch flexible Lösungen. Wenn auch die formalen Regeln nicht

angetastet werden, so ist doch ein gewisses Spektrum an persönlicher Ausgestaltung zu beobachten.

***Ich habe den Eindruck, als Migrantin muss man sich noch intensiver um das Vertrauen der Kollegen bemühen. In der ersten Zeit – etwa zwei Wochen lang – war es eine angespannte Situation auf dem Abschnitt 42. Aber dann war es meine schönste Zeit – 3 Jahre. Ich habe alle gleich behandelt und ich wurde auch gleich behandelt. Jetzt bin ich im LKA. Auch hier musste ich den Leuten erst mal Zeit geben, mich kennen zu lernen. Da besteht bei manchem möglicherweise Unsicherheit. Inzwischen bin ich integriert und werde völlig angenommen – obwohl man einen anderen kulturellen Hintergrund hat. Nun ist es ein ganz normales kollegiales Miteinander.***

*Abay Senay,  
Polizeiobermeisterin,  
LKA Berlin*

Unter „Gleichbehandlung“ wird zwar verstanden, dass MH-Beamte mindestens alle Voraussetzungen erbringen müssen, die von Einheimischen auch erwartet werden, aber oft wird von migrantischen Bewerberinnen und Bewerber ein „ethnisch-kultureller“ Mehrwert gefordert. Dieses kulturelle „Surplus“-Denken führt zur faktischen Ungleichbehandlung (ein indischer Bewerber konnte wählen, ob er sich – mit Sprachtest – als Nicht-EU-Ausländer einstellen lassen oder vorher die deutsche Staatsbürgerschaft annehmen wollte). Die Nutznießer des all-

gemeinen Gleichheitspostulats sind vor allem die einheimischen Bewerber und Bewerberinnen.

Eine Quotierung wird von allen Befragten abgelehnt.

Konsens besteht weitgehend darin, dass ethnische Minderheiten strukturell benachteiligt sind und damit auch geringere Chancen bei Bewerbungen haben. Diese Defizite können z. B. durch gezielte Vorbereitung vor der Aufnahme in die Polizei kompensiert werden. Dissens besteht allerdings über die „Zuständigkeit“ bzw. den Beitrag der Polizei zu dieser Kompensationsleistung.

Es spricht einiges dafür, dass mindestens Teile des Auswahlverfahrens darauf ausgelegt sind, die schon vorhandenen kulturellen Muster der Polizei zu reproduzieren. Andererseits muss man auch in Rechnung stellen, dass einige Bundesländer gerade aus diesem Grund sprachneutrale Testsegmente eingeführt haben.

Integrationsarbeit wird erst stattfinden, wenn die Frage der Einstellung geeigneter Migrantinnen und Migranten nicht als deren Problem, sondern als Problem der Polizei wahrgenommen wird

### **Akzeptanz und Zweifel**

Allgemein ist festzustellen, dass sich MH-Beamte grundsätzlich von der Bevölkerung und den Kollegen akzeptiert und in die Polizei integriert fühlen. Dies entspricht auch der Wahrnehmung der meisten einheimischen Polizeibeamtinnen und -beamten: Herkunft und Ethnie spielen weniger eine Rolle als universale Polizisten-Eigenschaften. Diese werden mit dem Einstellungstest abzufragen versucht. Er ist sozusagen das Nadelöhr, durch das alle hindurch müssen, unabhängig von Geschlecht und ethnischem Hintergrund. Doch daneben gibt es eine Reihe von Eigenschaften, die nicht im formalisierten Testverfahren ermittelt werden können, sondern erst im Verlauf der ersten Dienstjahre deutlich werden. Solidarität

gehört hierzu, ein gewisser Pragmatismus ebenfalls, die Fähigkeit, zur richtigen Zeit zuzupacken etc. An oberster Stelle steht Kollegialität und Hilfsbereitschaft im kollegialen Umfeld einer Gefahrengemeinschaft. In ihr



**Polizeiobermeisterin Anthula Felkel vor einem Streifenwagen in Stuttgart – die Polizistin ist Griechin, schwäbelt aber perfekt.**

Foto: dpa

sind MH-Beamte – wie alle anderen auch – grundsätzlich als gleichwertige Kollegen akzeptiert, wenn Vertrauenswürdigkeit aufgrund von erlerntem, routinemäßigem Verhalten vorausgesetzt werden kann. Sind diese zentralen Bedingungen erfüllt, werden durchaus vorhandenen Irritationen, Störungen oder Abweichungen zwar wahrgenommen, aber als nicht unvereinbar zwischen einheimischen und nicht-einheimischen Polizisten beschrieben.

Allerdings sind Migrantinnen und Migranten in der Polizei – wie alle Minderheiten – einer umgekehrten Beweislast ausgesetzt: Sie müssen erst beweisen, dass sie gute Polizistinnen und Polizisten sind, während die Einheimischen einen kollektiven Vertrauensbonus genießen. Und umgekehrt gilt, dass Abweichungen vom Standard bei ihnen schneller auf den kategorialen Unterschied (Ethnie, Kultur) zurückgeführt werden und nicht, wie bei Einheimischen, auf individuelle Abweichung.

### Vertrauensfrage

Für das Thema „Migranten in der Polizei“ wird damit wichtig anzunehmen, dass nicht per se Ethnie oder Herkunft über Zu-

sche Kollege gesagt hat, ‚Du hältst jetzt mal die Klappe‘, so nach dem Motto. Das hat mich dann bekräftigt, so zu wissen, der Kollege ist eindeutig auf meiner Seite. Wenn wir dann mal mit Türken zu tun haben oder ich sag

nem eigenen sozialen Status (Nationalität, Kulturkreis, Ethnie) auf Distanz halten, um den Status des Kollegen im Konfliktfall zu stärken.

Umgekehrt sind wir auch auf Situationen hingewiesen worden,

## Nordrhein-Westfalen

Auch die Landesregierung NRW sieht die Integration ausländischer Mitbürgerinnen und Mitbürger als ein wesentliches Ziel und dazu gehört z. B., dass diesen die Möglichkeit eröffnet wird, sich in den Dienst des Landes zu stellen, in dem sie leben.

Den Erfolg versprechenden Vorteil sieht man hier insbesondere darin, dass gerade diese Beamtinnen/Beamten in entsprechenden Konflikt-Situationen mit der Mentalität ihrer Landsleute vertraut sind und zusätzlich beruhigend und deeskalierend einschreiten können.

Als Teil der neuen Werbekampagne 2007 wurde vom Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei NRW, Dezernat Werbung und Auswahl, ein bereits bestehendes und nunmehr modifiziertes Konzept zur speziellen Ansprache/Werbung junger Menschen mit Zuwande-



**Wenn alle Bewerbungsvoraussetzungen erfüllt sind und ein Auswahlverfahren erfolgreich abgeschlossen wurde, gibt es in NRW auch für türkische Staatsangehörige die Möglichkeit, mit einer Ausnahme-genehmigung in das Beamtenverhältnis als Kommissaranwärterin oder Kommissaranwärter berufen zu werden.**

Foto: Gerd Romahn

lungshintergrund entwickelt. Dieses sieht u. a. verstärkte Werbemaßnahmen in interkulturellen Bereichen durch intensive Zusammenarbeit mit Ausländerbeiräten, -beauftragten, aus-

ländischen Vereinen und Schulen mit hohem Ausländer- bzw. Migrantenanteil vor. Flankierend dazu wurden ein neues Plakat sowie ein Flyer gestaltet.

gehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit entscheiden, sondern das Maß an Vertrauen, das dem Kollegen/der Kollegin in alltäglichen Situationen gegenüber erbracht wird. Vertrauen wiederum muss (von allen) erworben werden, insbesondere durch polizeiadäquate Verhaltensweisen in konkreten dienstlichen Situationen.

Ganz oben auf der Werteskala steht allerdings die unbedingte Solidarität im Einsatz. In einem Interview sagte ein türkischstämmiger Polizist: „Wenn ich mal so Fälle hatte, wo ich als Türke beleidigt wurde, war es dann immer ganz gut, wenn der deut-

mal mit Ausländern, die dann sagen, ihr macht das ja nur, weil wir Ausländer sind, wenn ich dann das Wort ergreife und sage: ‚nee, nee, das ist nicht der Fall, guck mal auf den Tacho, ich bin auch quasi Ausländer ...‘“ (Deutschlandradio Kultur, 14.9.06).

Das Prinzip der gegenseitigen Unterstützung bekommt in einer kulturell gemischten Streifenbesetzung noch eine zusätzliche Bedeutung, dass man nämlich wechselseitig die eigene Zugehörigkeit betonen, dabei aber gleichzeitig Provokationen für den Kollegen zurückweisen muss. Man muss sich also zu sei-

nen das Vertrauen unter Kollegen strapaziert wird. Symbolisch dafür steht das sprachliche Nichtverstehen: „Wenn dann der Kollege anfängt, mit dem (türkischen, R.B.) Mann auf Türkisch zu reden und dann zu mir sagt, ‚Das hat sich erledigt, ich hab‘ das mit dem geregelt‘, dann muss ich einfach sagen, das kann nicht sein. Wir regeln das nicht einfach so in Deutschland, das (Gewaltanwendung gegen die Ehefrau, R.B.) ist bei uns eine Straftat und die zeigen wir an, da gibt es keine Mausehelei“. (Ein deutscher Polizeibeamter des Wach- und Wechseldienstes, NRW 2007).

Kollegiales Vertrauen ist eine unbedingte Arbeitsgrundlage der Polizistinnen und Polizisten und sie versichern sich dieses Vertrauens vor allem über Sprache, insbesondere dann, wenn zu wenig Zeit für gemeinsame Erfahrungen war. Sprache sorgt für Transparenz, für Überprüfbarkeit und erleichtert die Kontrolle der Situation ganz wesentlich. Insofern sind die Einwände gegenüber anderssprachigen Kolleginnen und Kollegen nachzuvollziehen, die Angst oder zumindest Zweifel bekommen, wenn diese sich mit Klienten in einer Sprache unterhalten, was zwar wirksam, für deutsche Polizistinnen und Polizisten aber unverständlich bzw. intransparent ist.

Migrantinnen und Migranten müssen, so sagen es die weitaus meisten migrantischen Interviewpartner, ausdrücklicher und intensiver nachweisen, dass sie zum Zusammenhalt der Organisation beitragen – z. B. durch vollständige Loyalität. Sofern auf abstrakter Ebene Bedenken gegen migrantische Kolleginnen und Kollegen geäußert werden, dann häufig wegen Zweifel hinsichtlich ihrer Loyalität gegenüber dem deutschen Rechts- und Wertesystem. Mit dem geflügelten Wort „Blut ist dicker als Wasser“ wird dann auf Loyalitätskonflikte hingewiesen, die entstehen könnten, wenn ethnisch-kulturelle Verpflichtungen stärker wirken als beamten- und strafrechtliche Regeln.

## Fazit

Wenn man von der Polizei Integrationsanstrengungen verlangt, dann macht das einen Richtungswechsel auf der Strukturebene der Polizei erforderlich. Strukturelle Veränderungen sind nicht mit der Veränderung des Speisenangebots in der Kantine vergleichbar. Es müsste mit einer Fortbildung für das Führungspersonal beginnen und es wäre zu fragen, inwieweit Einstellungsbedingungen tatsächlich geändert werden könnten – z. B. eine Verlagerung auf spezifische Kompetenzen, die von allen zu

erbringen wären, und weitere, die gegen andere kompensatorisch eingesetzt werden könnten (z. B. Fremdsprachen gegen Sport, externe Studienabschlüsse gegen Körpergröße etc.). Natürlich müssen Mindestqualifikationen (Deutschkenntnisse, Leumund...) beibehalten, aber auch der Trend hin zu einer tatsächlichen Vielfalt von Kompetenzen und weg von allgemeinen Generaleigenschaften geprüft werden.

Es müsste nach der Einstellung über Mentoring-Programme zur Vorbereitung von Führungstätigkeiten (nicht nur für MH-Personal) nachgedacht werden, wie dies bei Frauen auch möglich war, und über eine grundlegende Veränderung der Einstellungsphilosophie: vom „Sein“ zum „Können“.

Auch die Einheitslaufbahn steht zur Disposition. Ebenso die beruflichen Sozialisationsbedingungen. Hier hat man durch die Umstellung auf das Fachhochschulstudium bzw. den Bachelor-Erwerb schon einiges geleistet. Natürlich steht immer wieder auch der Gleichbehandlungsgrundsatz auf dem Prüfstand und Ungerechtigkeit wird nur vermieden werden, wenn das auf alle Bewerber und Bewerberinnen angewandt wird.

Für nachdenkenswert halten wir es, die Ungleichheit auch „ungleich“ bzw. Verschiedenheit auch individuell zu behandeln. Man müsste dann nicht mehr von „Migranten an sich“ erwarten, dass sie a priori etwas mitbringen, das andere nicht haben, sondern man könnte auf spezifische Kompetenzen aller Kolleginnen und Kollegen verweisen, die bereits erbracht oder angeeignet werden könnten.

Das führt zu unserer vielleicht wichtigsten Forderung aus den Projekterfahrungen: Man braucht dafür ein systematisches Personalentwicklungskonzept für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, in das Kompetenzen und Potenziale sowie Förderungsmöglichkeiten und Förderungsbedarf Eingang finden könnten.

Das Ziel von Integration wäre erreicht, wenn nicht mehr nach der ethnischen, nationalen oder biologischen Prädisposition gefragt werden müsste, sondern man sich auf ein definiertes und wissenschaftlich überprüfbares Anforderungsprofil für den Polizeiberuf konzentrieren könnte. Das sog. „Saarbrücker Gutachten“ von Helfer und Siebel (1975) war ein erster Versuch dazu – es ist mehr als dreißig Jahre alt und sollte dringend fortgeschrieben werden. Praktische Ansätze, kluge Überlegungen und Expertise gibt es dazu genug in der Polizei. Davon konnten wir uns in den vergangenen zwei Jahren überzeugen.

## Literatur:

Behr, Rafael (2000a): Cop Culture – Der Alltag des Gewaltmonopols. Männlichkeit, Handlungsmuster und Kultur in der Polizei, Opladen (zugl. Dissertation Universität Frankfurt 1999)

Behr, Rafael (2006): Polizeikultur. Routinen – Rituale – Reflexionen. Bausteine zu einer Theorie der Praxis der Polizei, Wiesbaden

Behr, Rafael (2007): „Die Besten gehören zu uns – aber wir wissen nicht, wer sie sind“, in: Möllers, Martin H.W./ Robert Chr. Van Ooyen (Hrsg.): Jahrbuch öffentliche Sicherheit 2006/2007, S. 291-314

Bloom, Herman (2005b): „Anders-sein“ bei der Polizei in Deutschland. Zur Position von Polizisten ausländischer Herkunft in der Organisation, in: Polizei und Wissenschaft, H. 1, S. 16-26

Helfer, Christian/Wigand Siebel (1975): Das Berufsbild des Polizeivollzugsbeamten, Saarbrücken 1975

Hunold, Daniela/Rafael Behr (2007): Fremde in den eigenen Reihen. Migranten im Polizeidienst und die Auswirkungen auf Polizeikultur und Cop Culture - Bericht aus einem laufenden Forschungsprojekt, in: Ohlemacher, Thomas/Anja Mensching/Jochen-Thomas Werner (Hrsg.) (2007): Polizei im Wandel? Organisationskultur(en) und Organisationsreform, Empirische Polizeiforschung VIII, S. 21-50



# Vorbereitung der

## Die Große Tarifkommission (GTK) hat in ihrer Sitzung am 24./25.9.2007 einstimmig beschlossen:

*Auch die GdP bereitet sich intensiv auf die Tarifrunde 2008 vor. In der Großen Tarifkommission (GTK) der GdP beschäftigen sich daher seit Anfang des Jahres 2006 vier Arbeitsgruppen intensiv mit aktuellen Themenbereichen: die AG 1 „Entgeltordnung“, die AG 2 „Zusatzversorgung“, die AG 3 „Tarifpolitische Grundlagen“ und die AG 4 „Sozialpolitische Themen“ wie z. B. Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung.*

*Die Arbeitsgruppe „Tarifpolitische Grundlagen“ hat auf der letzten GTK-Sitzung ihre ausführlichen Ausarbeitungen mit zur Vorbereitung der Tarifrunde 2008 zur Diskussion gestellt, die schließlich einstimmig als Vorlage zur Vorbereitung der Tarifrunde 2008 beschlossen wurde. Die endgültige Beschlussfassung erfolgt in der GTK-Sitzung am 17.12.2007. Danach wird dieser Beschluss in eine gemeinsame Beschlussfassung der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes im DGB einfließen.*

*Schwerpunkte der Tarifrunde 2008 werden die Forderungen für eine zeitnahe Schaffung der Entgeltordnung sein sowie notwendige Einkommenserhöhungen. Die GTK stellt sich auf eine harte Einkommensrunde ein: Die Forderungen müssen gegebenenfalls mit Arbeitskämpfen durchgesetzt werden.*

*Den von der AG „Tarifpolitische Grundlagen“ erarbeiteten und von der GTK einstimmig beschlossenen Text zur Tarifrunde 2008 geben wir euch im Folgenden zur Kenntnis.*

**Msch**

1. Schwerpunkt der Tarifrunde 2008 muss die Durchsetzung unserer Forderungen für eine neue Entgeltordnung zum TVöD/TV-L sein. Diese muss sicherstellen, dass die bestehenden Wertebenen des BAT mindestens erhalten bleiben.

2. Gelingt es nicht, rechtzeitig die neue Entgeltordnung zu vereinbaren, sind in der Tarifrunde 2008 tarifliche Regelungen zu vereinbaren, die die Wiedereinführung der Aufstiegsregelungen des BAT sicherstellen. Diese müssen für übergeleitete Beschäftigte, deren ausstehende Aufstiege nicht bestandsgeschützt waren, ein Tabellenentgelt unter Einschluss der weggefallenen Aufstiege sichern.

3. Die Einkommen der Beschäftigten müssen erhöht werden. Höhere Einkommen sind notwendig, sinnvoll und gerecht – auch im öffentlichen Dienst! Dabei sind die aktuelle wirtschaftliche Lage und die Entwicklung der Steuer-Mehreinnahmen von Bund, Gemeinden und Ländern zu berücksichtigen. Mit zusätzlich 180 Milliarden Euro rechnet die offizielle Steuerschätzung für die nächsten vier Jahre. Unter der Krise der Staatsfinanzen hatten die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes bisher besonders zu leiden: Mit maßvollen Tarifabschlüssen und enormer Arbeitsverdichtung haben sie ihr Sanierungs-Soll bereits übererfüllt.

4. Die Einkommenserhöhungen sind zeit- und inhalts- gleich auf den Beamtenbereich zu übertragen.

5. Zur Vorbereitung auf die Tarifrunde 2008 ist die GdP auf allen Ebenen gefordert. Die Bundes-/Landesbezirke und die

Mitglieder der GdP sind ausreichend über die Bedeutung und die Zusammenhänge der Tarifrunde 2008 zu informieren. Das schließt die Information sowie eine solide und überzeugende Begründung der Forderungen ein.

Je näher die Tarifrunde 2008 rückt, desto intensiver und zielgerichteter muss die Information erfolgen.

6. Ab Oktober 2007 sind in den Bundes-/Landesbezirken Streikschulungen durchzuführen, in die auch die in Aussicht genommenen Streikleitungen einzubeziehen sind. Hierzu stellt die Bundesgeschäftsstelle entsprechendes Schulungsmaterial zur Verfügung.

7. Die GdP-Landesvorstände werden aufgefordert, die organisatorischen und technischen Voraussetzungen für eskalationsfähige Arbeitskämpfe in der Tarifrunde 2008 zu schaffen. Hierzu gehört ferner die rechtzeitige Vorbereitung der Beschäftigten auf den Arbeitskampf.



### Begründung:

1. Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeber blockiert weiterhin die notwendigen Verhandlungen mit den Gewerkschaften im Bereich des TVöD und teilweise auch TVÜ. Sie wird in dieser Haltung vom Bund „solidarisch“ begleitet.

Wichtige offene Fragen des neuen Tarifrechts können dadurch keiner Regelung und somit keinem Interessenausgleich zugeführt werden. Das sind die so genannten Restanten

des TVöD und TVÜ; das ist aber insbesondere die Entgeltordnung zum TVöD/TV-L.

Ohne eine Entgeltordnung führt das Bezahlungssystem des TVöD/TV-L bei übergeleiteten Beschäftigten, die nicht in den Genuss der Besitzstandsregelungen des TVÜ für noch nicht erfolgte Aufstiege kommen, durch die weggefallenen Aufstiege zu einem deutlichen Entgeltverlust gegenüber dem Bezahlungsniveau des BAT/BAT-O. Deshalb ist die Durchsetzung der Forderungen der Gewerkschaften zur Entgeltordnung zum TVöD/TV-L ein Schwerpunkt der Tarifrunde 2008.

Für den Fall, dass es nicht gelingt, bei der Entgeltordnung zu einem Abschluss über die Eckpunkte zu kommen, muss in der Tarifrunde 2008 die so genannte Rückfallklausel zum Gegenstand der Auseinandersetzung gemacht und die Wiedereinführung der Aufstiege gefordert werden. Im Falle einer Einigung auf die Eckpunkte der Entgeltordnung müssen ferner übergeleitete Beschäftigte ohne Besitzstände für Aufstiege bis zum Inkrafttreten der Entgeltordnung ein Tabellenentgelt erhalten, in dem die weggefallenen Aufstiege berücksichtigt werden. Die Verantwortung für den nicht rechtzeitigen Abschluss der Entgeltordnung tragen die Arbeitgeber. Sie dürfen dafür nicht noch belohnt werden, indem sie bei der Bezahlung von neu eingestellten Beschäftigten bis zum Inkrafttreten der Entgeltordnung den Aufstieg einsparen.

2. Die Landesbezirke müssen sich rechtzeitig darauf einstellen, dass in den Ländern einige tarifliche Vereinbarungen zum 31. Dezember 2007 gekündigt werden können:

# Tarifrunde 2008



## § 39 TV-L Inkrafttreten, Laufzeit

(1) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag tritt am 1. November 2006 in Kraft.

<sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 treten § 26 Absatz 1 und Absatz 2 Buchstabe b und c sowie § 27 am 1. Januar 2007 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2009.

(3) <sup>1</sup>Abweichend von Absatz 2 kann von jeder Tarifvertragspartei auf landesbezirklicher Ebene schriftlich gekündigt werden:

a) § 6 Absatz 1 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2007. <sup>2</sup>Eine solche Kündigung erfasst zugleich auch abweichende Regelungen der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für besondere Beschäftigtengruppen in den Sonderregelungen,

b) § 20 mit einer Frist von drei Monaten zum 31. Dezember eines Kalenderjahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember desjenigen Jahres, in dem die volle Angleichung nach § 21 Absatz 2 TVÜ-Länder auf Landesebene erreicht ist,

c) § 23 Absatz 2 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2007.

(4) Abweichend von Absatz 2 können ferner schriftlich gekündigt werden

a) die Vorschriften des Abschnitts II mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines

Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2007,

b) unabhängig von Buchstabe a § 8 Absatz 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2007,

c) § 23 Absatz 1 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2007,

d) § 26 Absatz 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2007.

Buchstabe e) ist hier nicht aufgeführt, da eventuell erst für die Tarifrunde 2009 relevant.



## § 39 TVöD Inkrafttreten, Laufzeit

(1) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2005 in Kraft. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 treten

a) § 20 am 1. Januar 2007, b) § 26 Abs. 1 und Abs. 2 Buchst. b und c sowie § 27 am 1. Januar 2006 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2009.

(3) <sup>1</sup>Abweichend von Absatz 2 kann im Bereich der VKA von den Tarifvertragsparteien auf landesbezirklicher Ebene im Tarifgebiet West § 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b mit einer Frist von einem Monat zum Ende des Kalendermonats gekündigt werden, frühestens jedoch zum 30. November 2005. <sup>2</sup>Eine Kündigung nach Satz 1 erfasst zugleich auch abweichende Regelungen der tariflichen regelmäßigen Wo-

chenarbeitszeit für besondere Beschäftigtengruppen in den Besonderen Teilen.

(4) Abweichend von Absatz 2 können schriftlich gekündigt werden

a) die Vorschriften des Abschnitts II einschließlich des Anhangs zu § 9 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2007;

b) unabhängig von Buchst. a § 8 Abs. 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2007;

c) die jeweiligen Anlagen<sup>o</sup>A (Bund bzw. VKA) und B (Bund bzw. VKA) zu § 15 ohne Einhaltung einer Frist, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2007;

d) § 20 zum 31. Dezember eines jeden Jahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2008; (für Tarifrunde 2008 nicht relevant)

e) § 23 Abs. 1 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2007;

f) § 26 Abs. 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2007.

## Streikschulung

In Vorbereitung auf mögliche Arbeitskämpfe und mit Blick auf die Länder Berlin und Hessen, wo um diesen Zeitpunkt herum Warnstreiks und Demonstrationen stattfanden, führte die Abteilung Tarifpolitik im Anschluss an die GTK-Sitzung eine zweitägige Streikschulung für die Landesbezirke durch.

Die Kolleginnen Alberdina Körner und Michaela Schenkluhn von der Abteilung Tarif der Berliner Geschäftsstelle informierten anschaulich und ausführlich über die rechtlichen und satzungsrelevanten Aspekte von Aktionen vor dem Streik, wie z. B. Demonstrationen und Warnstreiks, sowie des Streiks selbst. Erfahrungsberichte des Landesbezirks Hamburg vom Kollegen Rolf Thiel und des Landesbezirks Bayern vom Kollegen Alexander Baschek, die im letzten Jahr die 14 Wochen

Streik professionell und kreativ bewerkstelligt haben, gaben Einblick in die Streik-Praxis.

Am zweiten Schulungstag stellten Arbeitsgruppen ein Papier zur Information der Beschäftigten über deren Rechte und Pflichten während eines Streiks mit Hilfe des GdP Handbuchs zum Arbeitskampf zusammen. Eine Arbeitsgruppe verfasste zudem einen Aufruf zum Streik.

Die Abteilung Tarifpolitik präsentierte auf der Veranstaltung ihr aktuell überarbeitetes Handbuch zum Arbeitskampf, das den Landesbezirken und Bezirken bereits im Oktober zugeschickt worden ist.

Die Resonanz war durchweg positiv und die Bundesgeschäftsstelle wird solche Schulungen bei Bedarf in den nächsten Jahren wieder anbieten.

*Michaela Schenkluhn*

# Wer nicht handelt, wird behandelt

## 3.000 demonstrierten in Wiesbaden

Was die hessische Regierung „ausgekocht“ hat, kann man nur als Angriff auf demokratische Grundwerte bezeichnen: Die Regierung Koch hat im Alleingang mit dem Hessischen Beamtenbund vereinbart, die Besoldungserhöhung verhandlungslos auf die Tarifbeschäftigten zu übertragen. Damit versucht sie, das Grundrecht der Vereinigungsfreiheit nach Art. 9 (3) des Grundgesetzes, insbesondere in dessen Folge die Tarifautonomie, außer Kraft zu setzen – im Einklang mit dem Beamtenbund wohlgermerkt. Koch hätte damit rechnen müssen, dass die Gewerkschaften dieses Lohndiktat nicht hinnehmen werden. Und so kam es auch: Rund 3.000 Beamtinnen, Beamte und Tarifbeschäftigte aus fast allen Teilen Deutschlands demonstrierten am 26. September in Wiesbaden, um den konkreten Fall anzuprangern, ihre Ansprüche zu verdeutlichen, aber auch, um den Anfängen zu wehren. Denn Hessen könnte bundesweit Schule machen.

„Hessen ist, zumindest was den öffentlichen Dienst betrifft, ein Land der Sünde“, rief ein kampfeslustiger DGB-Chef Michael Sommer bei der Demonstration der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes in Wiesbaden den rund 3.000 Demonstrantinnen und Demonstranten zu. Roland Koch gebärde sich als absolutistischer Feudalherr. Er habe mit dem Beamtenbund ein Lohndiktat für die Beamtinnen und Beamten in Hessen ausgehandelt und er wolle dieses Ergebnis nun per Gesetz auf die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes über-



Die Demo-Teilnehmer kamen aus fast allen Bundesländern – viele Kolleginnen und Kollegen in Uniform. In Hessen ist es seit vergangem Jahr untersagt, in Uniform zu demonstrieren. Fotos (3): Norbert Weinbach



Der hessische Beamtenbund tritt demokratische Grundrechte in die Tonne ...

tragen – ein Vorgang, den es in der Geschichte des Landes Hessen und der Bundesrepublik Deutschland noch nie gegeben habe. „Das ist eine Kriegserklärung an die parlamentarische Demokratie“, so Michael Sommer. Er forderte Roland Koch auf, wieder in die Tarifgemeinschaft der Länder zurückzukehren.

Die DGB-Gewerkschaften seien von den „Verhandlungen“ ausgeschlossen worden „weil wir

auf keinen Fall für Schmierentheater zur Verfügung stehen“.

Die Demoteilnehmer antworteten mit lauten „Koch-muss-weg“-Rufen und Pfeifkonzerten.

### Wer nicht handelt, wird behandelt

„Wir brauchen mehr Kolleginnen und Kollegen – mehr Krawallmacher, würde Herr Minister Bouffier sagen –, die gegen die Po-

litik dieser Landesregierung demonstrieren“, forderte der GdP-Bundesvorsitzende Konrad Freiberg in einer zündenden Rede. Er finde es unglaublich, dass dieser Innenminister Beschäftigte, die von ihrem Grundrecht der Demonstrationsfreiheit Gebrauch machten, als Krawallmacher bezeichnet habe. „Was bildet sich dieser Innenminister bloß ein? Welches Bild eines Polizisten hat er eigentlich?“, fragte Freiberg und konterte mit einem Satz, der mit lautem Gelächter kommentiert wurde. „Herr Minister Bouffier, ich wollte mich eigentlich geistig mit ihnen duellieren, aber ich habe festgestellt, sie sind unbewaffnet.“

Konrad Freiberg geißelte aber auch die Untätigkeit vieler Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und warnte: „Wer nicht handelt, wird behandelt“.

### Gerechter Anteil für öffentlichen Dienst

In seiner Rede verlangte Freiberg für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes einen ge-

rechten Anteil an der allgemeinen Einkommensentwicklung und rechnet mit einer gierigen kapitalistischen Elite ab, die längst nicht mehr davor zurückschreckt, auch demokratische Grundrechte auszuhebeln.

Es gehe nicht an, dass die hessische Landesregierung in einer Nacht- und Nebelaktion mit „ihrem Partner“, dem Hessischen Beamtenbund, ein Besoldungsdiktat für Beamt/innen vereinbare:

- Beibehaltung der 42-Stunden-Woche
- lineare Erhöhung von 2,4 %
- Einmalzahlung von 15 % eines Monatseinkommens.

Was die Regierung Koch da vorhat, ist ein unverschämtes Tarifiediktat, ein Betrug an den



**GdP-Bundesvorsitzender Konrad Freiberg und DGB-Vorsitzender Michael Sommer erhielten in Wiesbaden zum Teil tosenden Applaus**

Beschäftigten und ein Angriff auf die Tarifautonomie. „Wir lehnen ein Besoldungsdiktat und wir lehnen ein Tarifiediktat ab“, rief Freiberg unter Beifall der Menge zu. Die Kolleginnen und Kollegen des Beamtenbundes bat er, sich nicht zu einer Vorfeldorganisation der Landesregierung machen zu lassen. Das sei Verrat an den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Hessen, ein Weg in die Sackgasse. „Kehrt um“, rief er ihnen zu. „Kommt und reiht euch bei uns ein. Lasst uns gemeinsam für die Interessen der Beschäftigten kämpfen“.

*Norbert Weinbach*

# Privatisierung ist nicht die Lösung

**Seit Jahren wird die Privatisierung von Unternehmen der öffentlichen Hand vorangetrieben. Zumeist mit dem Argument, der öffentlichen Verwaltung Kosten zu sparen. Abgesehen davon, dass hier bislang ein eindeutiger Nachweis fehlt, wird vielerorts Unmut über sinkende Leistungen und nachlassenden Service laut. Auch die Polizei ist von der Privatisierungswelle mit allen Auswirkungen betroffen. Die GdP will das nicht hinnehmen und hat daher eine Ad-hoc-Kommission zum Thema berufen. DP sprach über die Problematik mit Elke Gündner-Ede – im Geschäftsführenden Bundesvorstand der GdP zuständig für diesen thematischen Bereich.**

**Der Staat zieht sich zunehmend aus öffentlichen Bereichen zurück. Für die Polizei heißt das z. B. auf eigene Küchen, Hausmeisterleistungen, Kraftfahrtdienste und Reinigungspersonal verzichten zu müssen. Ist das Kostenargument haltbar?**

Aus meiner Sicht ist dieser Weg kurzsichtig. Es wird weder kurz- noch langfristig nennenswerten Einsparungen im Bereich des öffentlichen Haushalts geben. Das ergibt sich allein schon aus der Tatsache, dass die Beschäftigten aus den privatisierten Bereichen in der Regel in anderen Arbeitsgebieten im öffentlichen Bereich eingesetzt werden und ein Abbau der Stellen erst bei Vermittlung dieses Personals auf andere Stellen bzw. über Verrentungen erfolgen kann. Erst dann werden tatsächlich Personalkosten eingespart. Allerdings sind diesen Einsparungen, wenn

die Einstiegskosten der privaten Unternehmen sich meist sehr moderat darstellen. In der Regel erhöhen sie sich jedoch in den Folgejahren aus vielerlei Gründen deutlich. Und das belastet den öffentlichen Haushalt oft mehr als vor der Privatisierung.

Eine kurzfristige, einseitige Kostenberechnung reicht daher nicht aus. Es muss eine langfristige Kosten-/Nutzenanalyse durchgeführt werden.

Allerdings ist die alleinige Betrachtung der Kostenseite als Kriterium für die Entscheidung über Privatisierung und Outsourcing unzureichend. Vielmehr sind weitere Faktoren, wie die Funktionalität für die Polizei, die gleichbleibende Qualität der Leistungen und nicht zuletzt die Effizienz dieser Maßnahmen zu prüfen.

**„... denn es gibt durchaus bereits Erkenntnisse, dass im Sachhaushalt erhebliche Mehrkosten verursacht werden.“**

man ehrlich sein will, auch die Mehrkosten, die gleichzeitig im Sachhaushalt entstehen, gegenüberzustellen. Hier fehlt mir die Transparenz in der Argumentation, denn es gibt durchaus bereits Erkenntnisse, dass im Sachhaushalt erhebliche Mehrkosten verursacht werden. Erste Recherchen unserer Ad-hoc-Kommission haben ergeben, dass

**Dennoch verkaufen Politik und Private Outsourcing als erfolgreichen Weg und bedienen sich dabei auch des Arguments, sich auf die Kernaufgaben zu besinnen ...**

Das so gern angeführte Argument der Besinnung auf die Kernaufgaben verbietet aus meiner Sicht die in der Polizei eingeleitete Privatisierungswelle



„**Das so gern angeführte Argument der Besinnung auf die Kernaufgaben verbietet aus meiner Sicht die in der Polizei eingeleitete Privatisierungswelle grundsätzlich.**“



grundsätzlich. Die Kernaufgabe der Polizei ist die Gewährleistung der Inneren Sicherheit. Aus Sicht der GdP ist diese Aufgabe unteilbare Gesamtaufgabe aller Beschäftigten in der Polizei. Deutlich wird das im Alltagsgeschäft, aber besonders bei der Bewältigung von polizeilichen Großlagen, die mit dem Einsatz des Liegenschafts- und Verwaltungspersonals bereits beim „Aufrüsten“ der Einsatzfahrzeuge beginnt und sich in der Versorgung der Einsatzkräfte pp. fortsetzt.

**Welche Auswirkungen haben die Privatisierungen tatsächlich innerhalb der Polizei?**

Pauschal ergaben unsere bisherigen Recherchen, dass die Dienstleistungen für die Polizei weder in Qualität noch im Leistungsumfang durch Privatisierung gehalten werden können.

Es gibt Hinweise auf Aufgabenverlagerungen zu Lasten von Polizeivollzugsbeamten. Die Verpflegung von Einsatzkräften kann durch Caterer nur begrenzt

„**Es gibt Hinweise auf Aufgabenverlagerungen zu Lasten von Polizeivollzugsbeamten.**“

durchgeführt werden. Das wird insbesondere bei Großlagen immer wieder deutlich.

Nach bisherigen Erkenntnissen der Kommission hat die Privatisierung in vielen Ländern keineswegs die angekündigten Einsparungen gebracht – eher Gegenteiliges.



**Unsere Gesprächspartnerin Elke Gündner-Ede: Im Geschäftsführenden Bundesvorstand der GdP u. a. zuständig für den Bundesfachausschuss Polizeiverwaltung.**

**Gibt es dafür Beispiele?**

Ja, so sind z. B. in NRW durch die Schließung der Polizeiküchen und Vergabe dieser Aufgabe an private Caterer Mehrausgaben in sechsstelliger Höhe entstanden.

Ein anderes Beispiel ist die Reinigung der Dienstgebäude. In den meisten Bundesländern wird dort schon seit mehreren Jahren privatisiert und damit „gespart“. Sieht man sich allerdings den Pflegezustand in den Polizeidienstgebäuden an, muss man in vielen Fällen feststellen, dass dieser in eklatant schlechtem Zustand ist. Die früher durch eigenes Personal erledigten Arbeiten „oberhalb des Fußbodens“ müssen durch zusätzliche Grundreinigungen „dazu gekauft“ werden. Geschieht das nicht, haben die in den Räumlichkeiten beschäftigten Kolleginnen und Kollegen das Nachsehen. Es werden Klagen über gesundheitliche Beschwerden, die z. B. aus Staubbelastungen resultieren können, laut. Viele Kolleginnen und Kollegen greifen zum Putzzeug und reinigen Regale und Schreibtische selbst, da diese Leistungen regelmäßig durch die privaten Reinigungsfirmen nicht erbracht werden.

Zu beachten ist auch: Polizei ist ein sicherheitsrelevanter Bereich. Deshalb gibt es Risiken z. B. beim Betreten der Diensträume durch nicht begleitete Fremdkräfte.

Aber auch ein Outsourcing bei den EDV-Dienstleistungen, wie z. B. der EDV-Forensik oder Programmierung, kann durchaus zu sicherheitsrelevanten Defiziten führen.

**Ist die Rückführung der privatisierten Bereiche überhaupt realistisch und was würde das bringen?**

Ein wesentlicher Vorteil solcher Rückführung wäre – neben den finanziellen und sicherheitsrelevanten Gründen – die größere Flexibilität, die durch den Einsatz von eigenem Personal wieder entstehen würde. Personal wäre wieder vor Ort und könnte auf Anforderung ohne Zeitverzug eingesetzt werden.

Das würde auch ein Plus an Arbeitszufriedenheit derer bringen, die auf diese Leistungen angewiesen sind.

Und nicht zuletzt könnte der Staat auch seiner Vorbildfunktion für den Beschäftigungs- und Ausbildungsbereich wieder nachkommen.

Rückführungen sind gar nicht so unrealistisch. Recherchen der

„**Rückführungen sind gar nicht so unrealistisch.**“

Ad-hoc-Kommission haben ergeben, dass es in einigen Bundesländern bereits erste Überlegungen bzw. Tendenzen zur Rückführung privatisierter Bereiche gibt. Aber das müssen wir uns noch etwas genauer ansehen.

**Woran arbeitet die Ad-hoc-Kommission zurzeit und welches Ziel verfolgt sie langfristig?**

In den einzelnen Bundesländern bzw. Einrichtungen sind sehr unterschiedliche Entwicklungen hinsichtlich der Privatisierungsthematik zu verzeichnen. Daher war es Aufgabe der Ad-hoc-Kommission, zuerst einmal eine komplette Sachstandserhebung durchzuführen. Die liegt inzwischen im Internet vor (Auf der GdP-Homepage unter dem Menüpunkt GdP das Feld GdP-Positionen anklicken. Dort ist das Papier mit dem Titel „Facility-

Management und Privatisierung in der Polizei“ zu finden – die Red.) einsehbar. Weiterhin wurden die Auswirkungen von Outsourcing und Privatisierung auf die Polizei, die Organisation und die Beschäftigten untersucht. Also, wo wird wie mit welchen Auswirkungen privatisiert.

„**Zurzeit habe ich leider den Eindruck, dass im Rahmen von Föderalismus jedes Land sowie der Bund seine eigenen Erfahrungen machen will.**“

Langfristig wollen wir mit unserer Arbeit dazu beitragen, den Ländern bzw. den Bund und den Einrichtungen, die sich auf dem Weg zur Privatisierung befinden, einige Erkenntnisse zu vermitteln, damit sie möglicherweise noch rechtzeitig umkehren.

Zurzeit habe ich leider den Eindruck, dass im Rahmen von Föderalismus jedes Land sowie der Bund seine eigenen Erfahrungen machen will. Das geht nicht nur zu Lasten der Inneren Sicherheit sondern auch der Menschen, die einen Anspruch auf Fürsorge seitens ihres Arbeitgebers haben. Umso wichtiger sehe ich unsere Arbeit.

**Wie geht die GdP weiter mit dem Thema um?**

Der Bundesvorstand hat in seiner Sitzung im September 2007 die Positionsbeschreibung der Ad-hoc-Kommission diskutiert und in der vorliegenden Fassung beschlossen. Das Thema soll in den betroffenen Ländern bzw. im Bund ggf. unter Einbeziehung des DGB behandelt werden. In der Tarifpolitischen Konferenz der GdP im Frühjahr 2008 wird das Thema Privatisierung und Outsourcing einen der Schwerpunktbereiche bilden.

**Das Gespräch führte Marion Tetzner**



# **Funkstreifenwagen 2020 – Arbeitsplatz mit hohem Anspruch**

**Die GdP-Kommission Arbeitsschutz wird sich nach Beschluss durch den Bundeskongress 2006 (Antrag C 11) intensiv mit der Entwicklung von Funkstreifenwagen und den damit verbundenen Erfordernissen auseinandersetzen. Grundlage für die Erneuerung/Anpassung eines Pflichtenkataloges, wie wir ihn bereits für die GdP-Initiative „Funkstreifenwagen 2000“ erstellten, werden die Erfahrungen und Erkenntnisse der einzelnen Länder und beim Bund in der Weiterentwicklung unseres Arbeitsplatzes Funkstreifenwagen sein.**

Während wir uns in den Jahren vor 2000 grundsätzliche Gedanken zu den Fragen der Leistungsfähigkeit eines Funkstreifenwagens, einem ausreichenden Platzangebot, nach aktiver und passiver Sicherheit sowie Anthropotechnik und Ergonomie

Alltagsanspruch weitgehend gerecht werden. Den besonderen Belastungen eines Funkstreifenwagens können die „Serienfahrzeuge“ aber nicht ohne einen erhöhten Wartungsaufwand auf Dauer gerecht werden. Dies hat zwangsläufig zur Folge, dass auch

bei künftigen Fahrzeugbeschaffungen die besonderen Belastungen berücksichtigt werden müssen.



**Die alte Plastikwanne sollte der Vergangenheit angehören.**

(„Mensch-Maschine-Systeme“ bzw. „Multimedia-Systeme und Mensch-Maschine-Dialog“) machten, steigen wir mit dem Anspruch auf gestalterische Mitwirkung in ein neues Konzept ein.

## **Sicherheitsforderungen von damals – Standards von heute**

Fragen und Forderungen nach aktiver und passiver Sicherheit von damals sind heute selbst in Kleinwagen Standards, die dem

sondern dient unseren Kolleginnen und Kollegen als vollwertiger Arbeitsplatz auf Rädern. Die mitgeführte Standardausrüstung in einem Funkstreifenwagen umfasst schon heute ein Gesamtgewicht von rund 120 kg. Dieser Umstand und die Tatsache, dass hierdurch das Gesamtvolumen der Kofferräume vielfach bereits ausgeschöpft ist, zwingen unsere Kolleginnen und Kollegen zum Transport von persönlichen Streifentaschen und Utensilien im Fahrgastraum. Neben dem Erfordernis, beim Transport von Personen im Fond diese Gegen-

## **Intelligente Raumorgani- sation ist keine Zauberei**

Der Funkstreifenwagen transportiert nicht nur Personen von „A“ nach „B“

stände auf dem Beifahrersitz zu räumen oder in einem Kombi „hoch zu stapeln“, entstehen durch die unsachgemäße Materialbeförderung bei Beteiligungen an Verkehrsunfällen erhebliche Verletzungsrisiken.

Bereits bei der Ausschreibung zur Beschaffung von Funkstreifenwagen für einen vorbestimmten Einsatzbereich müssen die Weichen für ein ausreichendes Platzangebot gestellt werden. In Abstimmung mit Fahrzeugin-

### Pilotprojekt in Hessen

In Hessen findet aktuell, auf Initiative des Hauptpersonalrates (HPR) und hier unter Federführung dessen Vorsitzenden Hennig Möller (GdP), eine aufwändige Pilotphase statt. 100 Kompakt-Vans der Marke Opel Zafira wurden bestellt und zurzeit, gemeinsam mit der Fa. Opel, mit einem „Komplettausbau“ nach Vorstellungen der Polizei hergerichtet. Ein besonde-

tierfahrzeuge“ (Opel Zafira, DB Vito extra lang und DB Sprinter) erfahren eine Komplettausstattung mit allen sinnvollen Ausstattungsvarianten. Beispielfähig kann man hier den Einbau von drehbaren Fahrer- und Beifahrersitzen im DB Vito anführen.

### Sachbearbeitung auf vier Rädern

Mit Blick auf die permanente, in erster Linie technische Weiter-



Beispiele für sichere Lademöglichkeiten und ausreichend Platz für individuelles Gepäck. Fotos (4): Henning

richtern kann dann der vorhandene Raum intelligent geplant werden. Dies bedeutet für die künftige Entwicklung: Ausrüstung und Fahrgastraum müssen voneinander getrennt werden.

### Beteiligung der „Praktiker“

Limousine, Kombi, Kompakt-Van, Van oder Kleintransporter – der internationale Automobilmarkt bietet in seiner riesigen Produktpalette ausreichende Möglichkeiten, sich für das richtige Einsatzfahrzeug im passenden Einsatzgebiet zu entscheiden.

Die Schutzpolizeibeamtin, der Schutzpolizeibeamte im Schicht- und Wechseldienst, die Spezialisten bei der Autobahnpolizei und die eingesetzten Kräfte in den unzähligen Sondereinheiten mit speziellem Aufgabengebieten sind die Ansprechpartner der Personalräte, um Entwicklungsprozessen auf diesem Gebiet positive Richtungen zu geben.

res Augenmerk wird hierbei auf die Anhaltesignalgeber (Xenon-Blitzleuchten), Funktionalität und Komfort gerichtet. Die Funkvorrüstung „Commander 5“, mit der auch eine Funkfreisprechung möglich ist, gehört genauso zum Standard wie ein Autoradio mit Navigationsgerät. Alle Fahrzeuge werden mit einem funktionalen Laderaumbau geliefert. Im täglichen Einsatz bei den Stationen und Revieren, auf den Autobahnen, mit und ohne Box für die Diensthunde werden die Fahrzeuge in den kommenden Monaten auf die Praxis-tauglichkeit getestet.

In dieser Phase wird die kontinuierliche Verbesserung eines Laderaumbaues des Kompakt-Vans von einer Arbeitsgruppe begleitet, um für verschiedene Funktionsfahrzeuge besonders funktionale Ausstattungen zu entwickeln.

Drei sogenannte „Experimen-

entwicklung innerhalb der Polizei, wird der Arbeitsplatz Funkstreifenwagen noch deutlich stär-



Der mobile Arbeitsplatz: drehbare Vordersitze im Multifunktionswagen.

ker in den Blickpunkt einer arbeitsschutzrechtlichen Betrachtung rücken. Einbau und Handhabung technischer Gerätschaften bis hin zum vollwertigen Computerarbeitsplatz können nur unter dem Gesichtspunkt „Sicherheit geht vor“ in den Arbeitsplatz Funkstreifenwagen einzug halten. **Lothar Hölzgen**

### GdP-Forum: Leichenschau

Die Leichenschau in Deutschland bedarf dringend der Verbesserung. In der Fachöffentlichkeit wird seit Jahren die Besorgnis geäußert, die derzeitige Praxis der Leichenschau gewährleiste nicht immer sicher die Feststellung nichtnatürlicher Todesfälle. Eine mögliche Ursache liege darin, dass die Leichenschau nahezu in allen Ländern nicht durch entsprechende spezialisierte Ärztinnen und Ärzte durchgeführt werde, stellte die Justizministerkonferenz am 28. Juni 2007 fest.

Jetzt geht es darum, nach Wegen zu suchen, wie mit einem neuen Konzept der Leichenschau bessere Ergebnisse erreicht werden können. Auf dem 23. GdP-Bundeskongress wurde auf Initiative der GdP Rheinland-Pfalz ein entsprechender Antrag zur Einführung eines „amtlichen Leichenbeschauers“ beschlossen.

Die GdP Rheinland-Pfalz greift das Thema auf und führt ein KripoForum mit Vertretern aus Politik, Justiz, dem Gesundheitsbereich und der Polizei durch, um Erfahrungen und Informationen auszutauschen und konkrete konzeptionelle Ansätze zu beschreiben.

#### KripoForum der GdP Rheinland-Pfalz:

**LEICHENSCHAU –  
staatlich & wichtig,  
professionell &  
spezialisiert  
am 8. November 2007**

**Tagungssaal des Restaurants der Heidelberger  
Zementwerke (Wormser  
Str. 190, 55130 Mainz-  
Weisenau)  
Beginn: 9.30 Uhr**

Näheres und Anmeldung  
unter 06131/96 00 90



### **Bundesgerichtshof präzisiert Befugnisse von Verdeckten:**

Ermittlern Das Landgericht Wuppertal hat den Angeklagten wegen Körperverletzung mit Todesfolge zu einer Freiheitsstrafe von acht Jahren verurteilt. Nach den Urteilsfeststellungen betäubte er in seiner Wohnung auf Mallorca ein 15 Jahre altes Mädchen mit Chloroform, das danach verstarb. Auf die Revision des Angeklagten hat der 3. Strafsenat des Bundesgerichtshofs die Verurteilung aufgehoben, weil die Angaben des Angeklagten zum Tatgeschehen, die ihm von einem Verdeckten Ermittler entlockt wurden und für seine Überführung von zentraler Bedeutung waren, nicht hätten verwertet werden dürfen.

Der Angeklagte hatte gegenüber der Polizei zunächst den gegen ihn erhobenen Mordvorwurf bestritten und sich auf sein Schweigerecht berufen. Nachdem sich der Tatverdacht nicht hatte erhärten lassen, wurde gegen ihn ein Verdeckter Ermittler eingesetzt. Dieser gewann im Laufe eines Jahres das Vertrauen des Angeklagten, der sich zu dieser Zeit in anderer Sache in Strafhaft befand. Während eines Hafturlaubs sprach ihn der Verdeckte Ermittler gezielt auf den Tatvorwurf an und drängte ihn zu Angaben. Der Angeklagte räumte – teilweise beschönigend – seine Täterschaft ein und schilderte auf zahlreiche Nachfragen Einzelheiten der Tat.

Der 3. Strafsenat des Bundesgerichtshofs hat ausgeführt, dass der Einsatz des Verdeckten Ermittlers zwar im Grundsatz nicht zu beanstanden sei. Dieser hätte jedoch den Angeklagten, der sich auf sein Schweigerecht berufen hatte, nicht unter Ausnutzung des geschaffenen Vertrauensverhältnisses zur Aussage drängen und in einer vernehmungähnlichen Befragung zu Angaben veranlassen dürfen, die ohne die Täuschung – bei einer förmlichen Vernehmung – nicht zu gewinnen gewesen wären. Dieses Vorgehen verstoße gegen den Grundsatz, dass niemand verpflichtet ist, zu seiner eigenen Überführung beizutragen und sich selbst zu belasten.

Die Revision der Staatsanwaltschaft, die eine Verurteilung wegen Totschlags erstrebte, hatte keinen Erfolg, weil die Beweiswürdigung des Landgerichts rechtsfehlerfrei war. Jedoch muss die Sache wegen des Erfolgs der Revision des Angeklagten vor dem Landgericht neu verhandelt werden.

**Bundesgerichtshof,**  
**Az: StR 104/07**



### **Beamtenrecht: Verheiratete dürfen besser gestellt werden**

Die Beschränkung des Verheiratetenzuschlags auf verheiratete Beamte ist verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden. Das hat das **Bundesverfassungsgericht** in einem Fall entschieden, in dem eine kinderlose Beamtin um den Zuschlag kämpfte, die in einer Lebenspartnerschaft lebt. Der Staat darf die Ehe gegenüber anderen Lebensformen unter besonderen Schutz stellen und sie fördern. Damit wird nicht der Grundsatz der Gleichbehandlung verletzt. Außerdem können auch homosexuelle Lebenspartner grundsätzlich einen Familienzuschlag bekommen. Voraussetzung ist aber, dass sie einer Person in ihrem Haushalt Unterhalt gewähren und deren Einkommen eine bestimmte Grenze nicht übersteigt.

**AZ: 2 BvR 855/06** **W. B.**



### **Verkehrsrecht: Wer nur „aufnimmt“, „benutzt“ das Handy nicht**

Das bloße Aufheben (oder das „Umlagern“) eines Mobiltelefons während der Fahrt darf nicht mit einem Bußgeld geahndet werden. Das **Oberlandesgericht Düsseldorf**: Damit ist „der Tatbestand der verbotswidrigen Benutzung“ nicht erfüllt. Denn „benutzen“ bedeutet, dass „die Handhabung des Handys einen Bezug zu einer der Funktionen des Geräts aufweist“. Nicht das Aufnehmen und Halten des Mobiltelefons als solches wird vom Gesetz untersagt, sondern „allein dessen bestimmungsgemäße Verwendung“.

**AZ: IV 2 OWi 134 - OWi 70/06**  
**III** **W. B.**

# Senioren im Straßenverkehr – eine rollende Gefahr?

Das Durchschnittsalter der Einwohner Deutschlands nimmt zu. Bereits 2035 wird voraussichtlich die Hälfte der Bevölkerung 50 Jahre und älter sein.

Das hat auch Auswirkungen auf die Fahrzeughalter: Gegenwärtig sind rund 15 Prozent in der Bundesrepublik über 65 Jahre alt. Bald wird jeder Dritte zu dieser Gruppe zählen. Parallel wachsen die Anforderungen des Straßenverkehrs an alle Beteiligten, vor allem, weil die Motorisierung noch immer zunimmt. Zugleich führt ein über Steigerung der PS-Stärken ausgetragene Konkurrenzkampf der Automobilhersteller zu einer Erhöhung des Beschleunigungsvermögens und zunehmender Heterogenität der gefahrenen Geschwindigkeiten (häufiges starkes Beschleunigen, Überholen, starkes Bremsen). Wächst zudem die Quote derjenigen Verkehrsteilnehmer, bei denen – wegen Leistungsabbau im Alter – keine Leistungsreserven mehr vorhanden sind, so steigen die Leistungsanforderungen an die Übrigen, denn diese müssen die Fahrfehler derjenigen, die schon am Rande der Leistungsfähigkeit sind, ausgleichen. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Fahrerlaubnis nach dem Willen des deutschen Gesetzgebers bislang unbefristet erteilt wird und die Gültigkeitsdauer des Papiers – auch nach nationaler Umsetzung der 3. EU-Führerscheinrichtlinie – nicht von einer regelmäßig wiederkehrenden, verpflichtend vorgeschriebenen Gesundheitsprüfung abhängig gemacht werden soll, hat dies bedeutsame Folgen: Aufgrund der gesteigerten Mobilität älterer Menschen ist sicher zu erwarten, dass das Unfallgeschehen im Straßenverkehr künftig verstärkt von einem erhöhten Anteil älter Fahrzeuglenker beeinflusst wird.

## Senioren leben gefährlich

2006 waren die über 65-Jährigen „nur“ an etwa jedem zehnten

**Das Klischee sitzt tief: Viele Autofahrer halten Senioren am Steuer für fahrende Hindernisse. Schlagzeilen von spektakulären Unfällen prägen ihr Bild im Straßenverkehr. Nicht zuletzt wegen eingeschränkter Leistungsfähigkeit gelten Senioren häufig als unberechenbares Sicherheitsrisiko. Gemessen an ihrem Anteil am Straßenverkehr sind es tatsächlich meist die über 75-Jährigen, die am häufigsten Unfälle verursachen. Verkehrsexperten sehen die Entwicklung dennoch anders: Wer alt ist, fährt nicht automatisch schlechter. Altersbedingt nachlassende Wahrnehmungsfähigkeit lässt sich nämlich ausgleichen.**



Erfahren oder überfordert? Senioren als Pkw-Lenker

Foto: DVR

ten Unfall mit Personenschaden beteiligt. Daraus kann jedoch nicht geschlossen werden, dass ältere Fahrer die sicheren Fahrer sind, sondern es spiegelt in weiten Teilen deren geringere Verkehrsteilnahme als Fahrzeugführer wider. Ihre durchschnittliche Fahrleistung pro Pkw und Jahr ist deutlich niedriger und ihre Pkw-Verfügbarkeit bislang noch erheblich geringer als bei Jüngeren.

Senioren verunglücken insoweit verhältnismäßig seltener, erleiden dabei allerdings überdurchschnittlich oft schwere oder gar tödliche Verletzungen. So ist in Deutschland der Anteil der Senioren an tödlich Verunglückten in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Von den 2006 insgesamt 5.107 Getöteten auf deutschen Straßen waren 1.156 Senioren, und damit mehr als doppelt

so viele, die ihr Leben verloren, als es dem Anteil an Unfällen mit Personenschaden entspricht. 40 Prozent der tödlich verunglückten Senioren (458) starben im Auto, etwa jeder Dritte (360) beim Zufußgehen und rund jeder fünfte (236) auf dem Fahrrad.

Angesichts der demografischen Entwicklung in Deutschland spielen Senioren bei der Unfallentwicklung im Straßenverkehr somit schon jetzt – und künftig verstärkt – eine immer größere und zugleich schicksalhafte Rolle.

## Jeder zweite getötete Fußgänger über 65

Senioren bilden im Hinblick auf Fahrkompetenz sowie verkehrsbezogene Einstellungen, Verhaltensweisen und Gewohnheiten eine ausgesprochen hete-

rogene Gruppe. Sie zeichnen sich durch unterschiedliche Erwartungen, Lebensstile und Lebenslagen sowie Leistungsfähigkeit aus. Deshalb fällt auch ihr Gefährdungspotenzial im Straßenverkehr sehr different aus.

Die meisten älteren Autofahrer wissen um ihr Fahrkönnen und ihre gesundheitlichen Risiken und verhalten sich entsprechend verantwortungsbewusst, indem sie altersbedingte Hindernisse z. B. wie folgt ausgleichen:

- Sie nutzen ihre Erfahrung, können beispielsweise die Entwicklung brenzlicher Verkehrssituationen besser vorhersehen als junge Fahrer.
- Sie stellen ihr Verhalten auf mögliche Beeinträchtigungen ein und bewegen sich vornehmlich in vertrautem Verkehrsraum, fahren langsamer, defensiver und weniger in Stoßzeiten, bei Dunkelheit, bei schlechten Straßenverhältnissen usw.

Auch wenn sich überwiegend mit zunehmendem Alter eine auf Sicherheit bedachte Veränderung des Fahrverhaltens einstellt, können auch Krankheit und Medikamenteneinnahme das Unfallrisiko, das Mobilitätsverhalten und -erleben beeinflussen.

Eine Untersuchung der Bundesanstalt für Straßenwesen ergab, dass Personen mit Krankheiten, wie sie insbesondere bei älteren Menschen häufiger auftreten (z. B. Bluthochdruck, Herzkrankung, Bewegungseinschränkung, Schlafstörung), ein 2,6-mal so großes Risiko für einen Autounfall haben wie Gesunde. Bereits heute ist in Deutschland nahezu jeder zweite der im Straßenverkehr getöteten „verkehrsschwachen“ Fußgänger oder Radfahrer über 65 Jahre alt. Senioren stellen 10 % aller Verunglückten dar, ihr Anteil an den Todesopfern beträgt allerdings 23 %.

Bei dieser Art der Risiko-

berechnung darf allerdings die nachlassende physische Widerstandskraft nicht übersehen werden. Der Tod als Unfallfolge tritt

Fahrleistung unabhängige Risikovergleiche verschiedener Altersgruppen von Fahrzeuginsassen haben gezeigt, dass z. B.

das fahrleistungsbezogene Risiko dieser Altersgruppe die erhöhte Unfallrate der bisher als Hauptproblemgruppe bekannten Führerscheinneulinge sogar deutlich.



Generation „Mobil im Alter“: vermehrt in der Unfallstatistik auffällig  
Foto: GDV

bei älteren Menschen zwei- bis dreimal so häufig ein wie beim Durchschnitt aller Verkehrsteilnehmer.

### Alter und Unfallrisiko

Auf ihre Kilometerleistung bezogen, sind Senioren als aktive Verkehrsteilnehmer heute mit Abstand am sichersten im Auto unterwegs. Der gleiche Weg zu Fuß oder auf zwei Rädern ist für sie deutlich gefährlicher. Von der

Fahrer von 18 bis 20 Jahren etwa fünfmal so häufig bei Fahrten mit dem Auto getötet werden wie 80-Jährige. Vergleicht man diese Zahlen aber mit der für die jeweilige Altersgruppe typischen Fahrleistung, die bei Heranwachsenden deutlich höher als bei Senioren liegt, so zeigt sich ein überproportional erhöhtes Getötetenrisiko sowohl bei der Problemgruppe der Führerscheinneulinge (18 bis 20 Jahre) als auch bei den 75- bis 80-Jährigen. Jenseits der 80 Jahre übersteigt

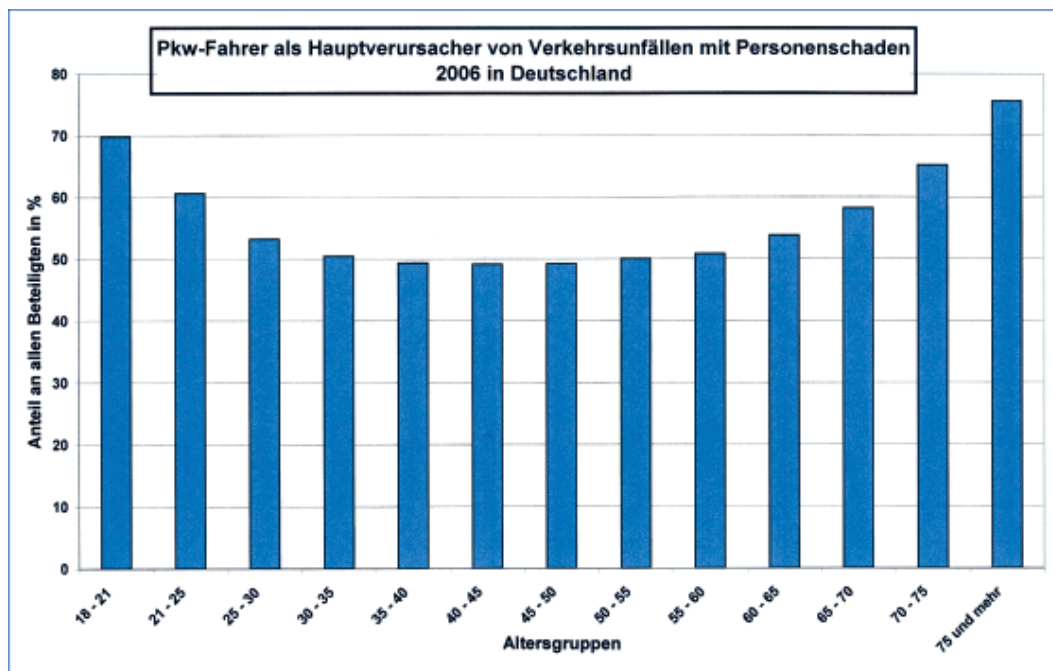
### Fahrrelevante altersbedingte Veränderungen

Im Alter kommt es zu natürlichen Leistungseinbußen, wobei die individuelle körperliche und geistige Leistungsfähigkeit bei Älteren teilweise außerordentlich unterschiedlich ausgeprägt ist. Eine Gefährdung der Sicherheit wird daher vor allem von denjenigen Verkehrsteilnehmern ausgehen, die ihre eigene Leistungsfähigkeit falsch einschätzen – und das gilt für jedes Alter.

Für ältere Menschen ist die Verkehrsteilnahme als Kraftfahrzeugführer eine besondere Herausforderung, da die Anforderungen sehr komplex sind und ein hohes Maß an psychophysischen Fertigkeiten erfordern.

Nach Erkenntnissen des Verkehrspsychologen Prof. Dr. Bernhard Schlag kommt vor allem folgenden Entwicklungen hohe Bedeutung für die Verkehrsteilnahme im Alter zu:

- nachlassendes Sehvermögen (die Akkomodations- (nah/fern) und die Adaptionen)





Schwierig für Senioren: Komplexe Verkehrssituation

Foto: DVR

falsches Verhalten gegenüber Fußgängern an Überwegen.

Alles in allem lässt die psychologische Altersforschung jedoch weder einen generellen (alle Leistungsbereiche betreffenden), noch einen universellen (alle Personen betreffenden) Abbau von Kompetenzen im Alter erkennen. Vielmehr nehmen die individuellen Unterschiede mit dem Alter zu. Dabei

hervorragend geeignet, älteren Autofahrern die Orientierung im Straßenverkehr zu erleichtern. Zur Verbesserung der Lage der Fußgänger wäre es wichtig, Mobilitätsbarrieren abzubauen und die öffentlichen Verkehrsmittel „seniorengerecht“ zu gestalten. Dies sollte sogar erste Priorität genießen.

## Stadt der kurzen Wege

Städte mit hoher Lebens- und Bewegungsqualität zeichnen sich häufig durch optimale Bedingungen für so genannte Nahmobilität aus. Nichtmotorisierte, individuelle Mobilität im räumlichen Nah-

keit (hell/dunkel) des Auges verändern sich. Objekte im peripheren Sehbereich werden nicht mehr rechtzeitig wahrgenommen),

- verringerte Fähigkeit zu Mehrfachfähigkeit (multitasking) und zu selektiver Aufmerksamkeit,
- verringertes Leistungstempo und erhöhter Zeitbedarf,
- verringerte körperliche Beweglichkeit und Belastbarkeit,
- Gefahr der Überforderung bei komplexen kognitiven oder motorischen Leistungsanforderungen,
- deutlich größeres fahrleistungsbezogenes Risiko als bei mittleren Altersklassen (35 bis 65 Jahre),
- Diskrepanz zwischen Fremd- und Selbstbild älterer Kraftfahrer: Negatives gesellschaftliches Altersstereotyp kontrastiert mit positivem Selbstbild (Interaktionen im Straßenverkehr),
- geringe Selbstakzeptanz von Altersveränderungen

- vermehrte Erkrankungen und Medikamentengebrauch.

Unfallschwerpunkte bei Senioren sind Kreuzungen und sonstige komplexe Verkehrssituationen (Geschwindigkeiten und Entfernungen werden nicht mehr richtig eingeschätzt).

Häufigste Unfallursachen sind



Stress im Straßenverkehr: erhöhtes Unfallrisiko

Foto: DVR

können verschiedene Faktoren (Bildungsstand, Training, Lebensstil, Anregungsgehalt der Umwelt, Gesundheitsstatus und Selbstbild) –, sofern kein neurologischer Defekt vorliegt – entscheidend dazu beitragen, Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Lebensgestaltung einschließlich der erfolgreichen Auseinandersetzung mit den Anforderungen des Straßenverkehrs auf einem hohen Niveau funktionsfähig zu erhalten.

## Möglichkeiten der Kompensation

Es gibt grundsätzlich zwei mögliche Wege, auch älteren Verkehrsteilnehmern mit Leistungseinschränkungen eine risikoarme Verkehrsteilnahme zu gewährleisten:

Zum einen durch eine Anpassung der Verkehrsumwelt, der Verkehrsmittel und der Regeln und Normen an die Bedürfnisse und Möglichkeiten dieser Gruppe, zum anderen durch eine Anpassung des Verhaltens der älteren Verkehrsteilnehmer an die Bedingungen des modernen Straßenverkehrs.

Für beide Kompensationswege gibt es mittlerweile eine Fülle von Ideen. So sind beispielsweise neuere technische Entwicklungen im Bereich der Fahrerassistenzsysteme (etwa elektronische Lotsensysteme, Abstandswarner, Einparkhilfen

Der Verkehrspsychologe Prof. Bernhard Schlag kommt nach Auswertung von Expertenbefragungen zu folgenden Handlungsansätzen, um die Mobilität und Sicherheit älterer Menschen im Straßenverkehr zu erhalten:

- bedarfsgerechte Raumplanung (seniorengerechte Stadt, Erreichbarkeit und Teilhabe sicherstellen)
- Anpassung der Verkehrswege und des Verkehrsumfeldes an die Belange älterer Fußgänger, Rad- und Autofahrer: sichere Straßen
- Anpassung des öffentlichen Verkehrssystems, das Mobilitätschancen gerade für ältere Menschen erhält: Beförderungsalternativen machen unabhängig
- sichere und unterstützende Fahrzeuge: Potentiale von Fahrerassistenzsystemen
- Aufklärung und Unterstützung der älteren Menschen in ihren verschiedenen Verkehrsteilnehmerrollen, um ihre Sicherheit und Mobilität zu erhalten
- Partizipation und Nutzung der Kompetenz der Älteren
- Information und Gewinnung der Partner im Straßenverkehr für die Belange älterer Menschen, um die Interaktionen im Straßenverkehr günstiger zu gestalten.

bereich, vorzugsweise auf qualitativ hochwertigen Verkehrsanlagen (in der Regel zu Fuß, mit dem Fahrrad, aber auch mit anderen Verkehrsmitteln) bilden eine zentrale Voraussetzung, neben einer lokalen Identität ein Höchstmaß an Lebensqualität in der Straßen- und Verkehrsgestaltung zu erzielen.

Laut Verkehrsplaner Franz Linder reduziere sich der durchschnittliche Aktionsradius eines Menschen von etwa 18 km auf 5 km im Seniorenalter, der mit dem Auto, ÖPNV, dem Fahrrad oder zu Fuß ausgeschöpft werden könne. Das beste Gesundheitsprogramm sei daher eine Stadt der kurzen Wege mit einer fußgänger- und fahrradfreundlichen Infrastruktur, die Bewegungsmangel entgegenwirke und die Qualität der Lebensräume erhöhe. Ein Hemmnisfaktor hierfür ist nach Linders Ansicht die bis heute überwiegend prak-

tizierte Straßenplanung: „Im konventionellen Ansatz werden Straßen noch immer von der Mitte her geplant. Am motorisierten Individualverkehr werden Fahrbahn- und Parkraumbedarf ausgerichtet.“ Nur was links und rechts übrig bleibe, werde für andere Verkehrsteilnehmer – Fußgänger oder Radfahrer – vorgesehen. Der Verkehrsplaner schlug vor, einen neuen Denkansatz zu wählen, nämlich „seitlich beim Straßenraum anzufangen“, und dies mit der primären Frage: „Was erfordert meine Basismobilität?“ Das wäre das Zufußgehen. In Betrachtung neuer und notwendiger Präferenzen der Aufteilung und Gestaltung des Straßenraumes „von außen nach innen“ müsse häufiger auf das Parken links und rechts der Fahrbahn verzichtet werden. „Solange das Erscheinungsbild unserer Straßen durch Parken dominiert

wird, werden wir kaum Raum für Nahmobilität finden“, lautet der Tenor seiner Bestandsaufnahme über mangelnde Straßenräume für Kinder, Senioren und Menschen ohne Kfz. Aus planerischer Sicht sollten Verbesserungen künftig durch folgende Handlungsschwerpunkte bewirkt werden:

- Stadt und Straße sollen Lebensraum sein.
- Ein Komfortnetz für Fußgänger und Radfahrer ist einzurichten.
- Kinder- und Seniorenfreundlichkeit sind zu beachten.
- Eine Reprivatisierung des Parkens sollte erfolgen.
- Verkehrsinfrastruktur muss eine dauerhafte Qualitätsaufgabe sein.
- Eine kooperative Verkehrsplanung muss sich der Defizite im öffentlichen Nahverkehr annehmen.
- Nahmobilität als System muss

die Stadt als Lebensraum fördern.

---

### **Die Axt im Schilderwald**

Nicht nur das Bundesverkehrsministerium und der ADAC versuchen schon lange – oft mit nur mäßigem Erfolg – gegen die Flut an Verkehrsschildern auf deutschen Straßen vorzugehen. Im Rahmen eines EU-Projektes sucht jetzt die niedersächsische Gemeinde Bohnte einen ganz neuen alternativen Weg in der Verkehrspolitik, wodurch die Sicherheit der Senioren und zugleich aller anderen Verkehrsteilnehmer erhöht werden soll: Die Gemeinde schafft sämtliche Verkehrsschilder ab. Bürgersteige, Zebrastreifen, Ampeln und Verkehrsschilder gehören in dem Ort bald der Vergangenheit an. „Shared Space“ heißt die länderübergreifende





## VERKEHRSPOLITIK

Bezeichnung des neuen Ansatzes zur Raumplanung und -einrichtung, der in ganz Europa immer mehr Beachtung findet. Noch in 2007 lässt die Gemeinde ein Teilstück einer Hauptverkehrsstraße einheitlich rot pflastern. Bürgersteige, Zebrastrifen, Ampeln und Verkehrsschilder werden verschwinden, und damit wird die Trennung zwischen Fußgängern, Rad- und Autofahrern auf-

gelöst, eine Fahrerlaubnis mit Auflagen und Beschränkungen zu versehen und hierdurch die Fahrerlaubnis des Einzelnen an seine individuellen Leistungsgrenzen anzupassen. Bei sinkender Leistungsfähigkeit könnte ein nur im Wohnumfeld geltende Führerschein für einige Senioren sinnvoll sein. Prof. Dr. Egon Stephan von der Universität Köln kritisiert, der mögliche



Verlangen hohe Aufmerksamkeit: Senioren als Fußgänger

Foto: dpp/Mercedes/pbw

gehoben. „Dieses System will die Verkehrsteilnehmer in Kontakt treten lassen und dadurch Geschwindigkeit abbauen“, sagte Bürgermeister Goedejohann. Durch gestalterische Mittel soll ein sozialeres Verkehrsverhalten gefördert werden. Hierbei spielen die Geschwindigkeit der Verkehrsteilnehmer und die damit verbundenen Möglichkeiten, Blickkontakt aufzunehmen, eine große Rolle. Jedem Autofahrer soll bewusst werden, dass er Teil eines sozialen Gefüges ist, in dem jeder Verkehrsteilnehmer gleichberechtigt ist. Erste positive Erfahrungen gibt es aus dem niederländischen Drachten. Der Ort in der Provinz Friesland ist heute eine Stadt, die an wichtigen Verkehrspunkten völlig ohne Verkehrsschilder und Ampeln auskommt. Ergebnis: Der Verkehr läuft flüssiger, die Unfallgefahr geht deutlich zurück.

### Lokaler Führerschein?

Der in Deutschland geltende Rechtsrahmen bietet die Mög-

Rechtsrahmen werde gegenwärtig von den Fahrerlaubnisbehörden nur in den seltensten Fällen (abgesehen von Auflagen bei Beeinträchtigung der Seheleistung) ausgeschöpft. Es verletze den verfassungsmäßigen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, wenn potenziellen Verkehrsteilnehmern, die zumindest noch unter Auflagen und Beschränkungen zu einer aktiven Verkehrsteilnahme in der Lage wären, die Fahrerlaubnis viel zu früh entzogen werde. Deshalb untersucht der Verkehrspsychologe in einer mit Bundesmitteln geförderten Studie, inwieweit Senioren in ihrer vertrauten Umgebung bis ins hohe Alter länger fahrtüchtig bleiben können. Im eigenen Wohnumfeld sind Fahrzeuglenker nicht gezwungen, neben der Bewältigung der Fahraufgabe im engeren Sinn (Führung des Kfz, Reagieren auf die anderen Verkehrsteilnehmer) auch die Orientierung hinsichtlich des angestrebten Fahrziels (Wegsuche) und der jeweiligen Straßenführung zu leisten. Andererseits müssen Senioren z. B.



bei Nachtfahrten trotz ungünstiger Lichtverhältnisse bei zunehmend geringerer Sehleistung und zunehmend höherer Blendempfindlichkeit alle relevanten Informationen aufnehmen, um ihre Aufgabe als Fahrzeuglenker erfüllen zu können.

Um künftig eine bessere Einzelfallgerechtigkeit durch die Fahrerlaubnisbehörden mit differenzierten Möglichkeiten der Eignungsbeurteilung sowie geeigneten Auflagen und Beschränkungen gewährleisten zu können, will Prof. Stephan klare, empirisch begründete Kriterien (Leistungsnormen), die das Fahrverhalten und die Fahrtüchtigkeit im vertrauten und unbekanntem Umfeld messen, noch bis Ende 2007 definieren.

**Mehr Verkehrssicherheit für Senioren**

Auch ältere Menschen haben ein Recht, eine möglichst sichere und lebenslange Mobilität zu erreichen. Senioren scheinen jedoch bereits heute häufig mit dem Verkehrsgeschehen überfordert zu sein. Die älter werdende Gesellschaft bedeutet eine neue große Herausforderung für die Verkehrssicherheitsarbeit. Die Erfahrung in allen Ländern mit hoch entwickelten Verkehrssystemen hat gezeigt, dass eine Verbesserung der Verkehrssicherheit eher erreicht werden kann, wenn man besondere Problemsituationen bzw. Problemgruppen von Verkehrsteilnehmern zu identifizieren versucht, um so zu situations- bzw. zielgruppenadäquaten Maßnahmen zu gelangen. Deshalb müssen Bemühungen für eine verbesserte Unfallverhütung, wenn sie erfolgreich sein sollen, sich in Zukunft mehr als bisher an den veränderten Bedürfnissen und Rahmenbedingungen einer alternden Gesellschaft orientieren. Verkehrsinfrastrukturmaßnahmen, die heute umgesetzt werden, haben eine Lebensdauer von 30 bis 50 Jahren. Daher ist es wichtig, dass schon heute das Umdenken für morgen einsetzt!

Peter Schlanstein

**Tödliches Risiko**

**Wer auf Polizisten mit einem Gegenstand zielt, der wie eine Schusswaffe aussieht, riskiert sein Leben. Es gehört nicht viel Vernunft dazu einzusehen, dass man es also lieber lassen sollte, und doch: zwischen August und Ende September 2007 gab es in Deutschland drei Fälle, bei denen Einsatzkräfte mit täuschend echt wirkenden Imitat-Waffen bedroht wurden. Diese glaubten sich in unmittelbarer Lebensgefahr und schossen. Drei junge Männer wurden tödlich getroffen.**

- In Berlin-Neukölln war die Polizei alarmiert worden, nachdem ein Straßenräuber einen Touristen überfallen hatte. Zwei Zivilfahnder stellten den Verdächtigen, der mit einer Pistole auf sie zielte. Die Beamten schossen und verletzten ihn tödlich. Die „Waffe“ des Verdächtigen entpuppte sich als Schreckschusspistole. Der junge Mann hätte es bes-

schusswaffengebrauch provoziert hat – „Suicide by Cop“ („Selbstmord durch die Polizei“), ein Phänomen, das in der Fachliteratur schon ausführlich beschrieben wurde.

- In Cammer (Kreis Schaumburg) an der niedersächsisch-nordrhein-westfälischen Grenze endete die Flucht eines 30-Jährigen vor der Polizei mit

Gestalt der P99, hergestellt als auch die originale Walther P99, die NRW-Dienstwaffe.

Drei Fälle mit tödlichem Ausgang in so kurzer Zeit – das mag Zufall sein. Neu ist das Problem mit täuschend echt wirkenden Imitat-Waffen nämlich nicht. Es ist bereits mehr als 25 Jahre alt. Bis dahin waren Gas- und Schreckschusspistolen ziemlich klein und unscheinbar, besaßen also kaum Drohpotential. Dann begannen Hersteller und Importeure damit, Gas- und Schreckschusspistolen „scharfen“ Pistolen nachzubilden. Zu erwerben sind diese „SRS-Waffen“ (Schreckschuss-, Reizstoff- und Signal-Waffen“) frei ab 18 Jahren. Inzwischen sind mindestens 20 Millionen dieser Waffen allein in Deutschland in Umlauf. Ne-



Sie ähneln sich wie ein Ei dem anderen: hier die Luftpistole des Tankstellenbetrügers in Form der Walther P99 ...

Foto: Polizei Niedersachsen



... und hier die originale Dienstwaffe der Polizei NRW, Walther P99.

Foto: W. Dicke

ser wissen müssen: er war als Bundeswehrosoldat in Afghanistan gewesen.

- In Plauen (Vogtland) hatte ein 22-Jähriger telefonisch seinen Selbstmord angekündigt. Als die alarmierte Streife bei seiner Wohnung eintraf, schoss er mit einer Pistole auf die Wagenbesatzung. Ein Kollege schoss zurück und verletzte den 25-jährigen Mann tödlich. Auch hier handelte es sich um eine Schreckschusspistole. Der Geschehensablauf legt nahe, dass der Betreffende tatsächlich Selbstmord begehen wollte und bewusst die Polizei zum

einem gestohlenen PKW an einer Gartenmauer. Zuvor war er von einer Tankstelle davongefahren ohne zu bezahlen. Als Polizisten aus NRW und Niedersachsen das Auto umstellten, kam der Fahrer mit gezogener Waffe aus dem Wagen. Ein Polizeibeamter aus NRW schoss, der 30-Jährige wurde tödlich verletzt.

Makabres Zusammentreffen: die Waffe des Getöteten und die der Polizei NRW kommen aus demselben Hause: Unter dem Dach des Konzerns „Umarex“ wurde sowohl die Pistole CPS Sport, eine CO2-Luftpistole in

ben dem Selbstschutz-Zweck (von vielen Fachleuten als höchst trügerisch bewertet) zeitigt diese riesige Verbreitung ein bedenkliches Ergebnis: bis heute stellen diese Waffen über 50 Prozent aller Tatwaffen bei Raubdelikten.

Mit im „Geschäft“ als Tatmittel sind inzwischen auch die Nachbildungen in Gestalt von Softair-Pistolen, die aufgrund ihres Aussehens das Drohpotential scharfer Waffen haben. Waffenrechtlich gelten sie (bis zu einer Bewegungsenergiegrenze von 0,5 Joule) als Spielzeug, unterliegen also keinerlei waffenrechtlicher Erwerbsbeschrän-

kung, sie dürfen auch frei in der Öffentlichkeit geführt werden. Kein Mensch weiß, wie viel von diesem „Spielzeug“ in Umlauf ist – es sind aber ganz sicher mehrere Millionen.

Und eine dritte Gruppe von Imitatwaffen muss erwähnt werden, zu der auch die Waffe des Getöteten in Cammer gehört: Luftpistolen mit CO<sub>2</sub>-Antrieb in Gestalt scharfer Pistolen. Für sie gilt waffenrechtlich die Altersgrenze von 18 Jahren, und das Führen in der Öffentlichkeit ist nicht erlaubt.

Der Gesetzgeber hat mit dem Waffengesetz 2003 für das Führen von SRS-Waffen in der Öffentlichkeit den „Kleinen Waffenschein“ vorgeschrieben. Allerdings blieb die Zahl der Anträge bzw. der Erteilungen weit hinter den Erwartungen angesichts der 20 Millionen SRS-Waffen im Volk zurück – sicherlich auch ein Indiz, dass es

mit dem Argument des Selbstschutzes doch nicht so weit her ist.

Was ist also zu tun angesichts der Verwechslungsgefahr, die gerade für die Polizei ein sehr schwieriges Problem ist? Man darf ja nicht übersehen, dass es neben den drei Fällen mit tödlichem Ausgang bereits zahlreiche Fälle gegeben hat, bei denen der Schusswaffengebrauch in letzter Sekunde vermieden wurde – nachdem es besonders unter Jugendlichen vielfach Mode geworden ist, mit einer Softair-Pistole in aller Öffentlichkeit zu prahlen. Dass derlei Macho-Gehabe lebensgefährlich werden kann, wird meistens erst hinterher realisiert – bei der Standpauke durch die Polizei.

Ein Führungsverbot von Imitat-Pistolen in der Öffentlichkeit wäre die beste Lösung; sie scheitert bislang an der Definitionsschwierigkeit, was unter einem

Imitat einer scharfen Waffe technisch und juristisch zu verstehen sein soll. Eine allgemeine Beschreibung hilft nicht weiter, weil dann auch gar nicht gemeinte Spielzeugwaffen – etwa die Revolver für Amores-Plättchen für den kleinen Cowboy – mit erfasst würden. Auch der immer einmal wieder geäußerte Ruf nach einem Totalverbot begegnet demselben Definitionsproblem: was soll denn dann verboten werden – ganz abgesehen davon, dass die Durchsetzung eines solchen Verbots angesichts der millionenfachen Verbreitung eine praktisch nicht lösbare Aufgabe ist.

Im Hinblick auf die drei eingangs aufgelisteten Fälle würde ein Führungsverbot von Imitatwaffen in der Öffentlichkeit auch nicht greifen. Bei zweien der drei Fälle waren Straftaten vorausgegangen, bei denen die Imitatwaffen als Drohmittel eingesetzt wurden. Es wäre naiv anzuneh-

men, dass sich Straftäter durch waffenrechtliche Vorschriften für Erwerb und Führen ihrer Tatwaffen von ihrem Tun abhalten ließen. Beim dritten Fall (der junge Mann mit Selbsttötungsabsicht) spielen derlei waffenrechtliche Überlegungen auch keine Rolle.

Was bleibt, ist ein gegenüber simpler Gesetzgebung ungleich schwierigeres Unterfangen: Die Erziehungsaufgabe, Kindern und Jugendlichen beizubringen, dass das Herumlaufen in der Öffentlichkeit mit täuschend echten Imitatwaffen ein buchstäblich lebensgefährliches Spiel sein kann, man also besser darauf verzichten sollte – dann ließen sich zumindest diejenigen Fälle kritischer Begegnungen mit der Polizei vermeiden, bei denen nicht kriminelle Absicht oder persönliche Verzweiflung im Spiel ist.

**W. Dicke**

# Depression: Arbeitsunfall der Moderne

**Psychische Störungen wie die Depression sind zur wichtigsten Berufskrankheit geworden. Als eine Ursache gilt die steigende Arbeitsverdichtung.**

Der Bundesverband der Betriebskrankenkassen schlägt Alarm: Obwohl der Krankenstand in den Betrieben in den letzten 15 Jahren stetig gesunken ist, wächst zugleich die Zahl der psychischen Erkrankungen. Seit 1991, so die BKK-Statistik, haben die Fehltage aufgrund von Depressionen, Angstzuständen oder Stress um fast ein Drittel zugenommen.

Immer mehr Arbeitnehmer sind am Feierabend nicht in Feierstimmung. Zermürbt von den Anforderungen eines anstrengenden Berufsalltags, wollen sie abends nur noch ihre Ruhe haben. Passiv verbringen sie ihre Freizeit vor

dem Bildschirm, werden früh müde, können aber auch nicht gut schlafen. Auf lange Sicht drohen Erschöpfung und Apathie, manchmal gar ein andauerndes Nervenleiden.

Seit 1996 sind psychische Belastungen als gesundheitsgefährdende Berufskrankheiten im Arbeitsschutzgesetz offiziell anerkannt. „Die Depression ist der Arbeitsunfall der Postmoderne“, formuliert plakativ Hans-Peter Unger von der Abteilung Psychiatrie und Psychotherapie im Allgemeinen Krankenhaus Hamburg-Harburg. Der Mediziner weist darauf hin, dass die Zahl der handfesten Verletzungen auch in

den Industriebetrieben deutlich zurückgegangen ist. Stattdessen wachse das Risiko einer psychischen Störung – gerade im jüngeren Alter und in den Dienstleistungsberufen.

## Frühverrentung wegen psychischer Probleme

„Während die körperlichen Belastungen in den letzten zehn Jahren auf gleichem Niveau stagnieren, haben andere Belastungen deutlich zugenommen“, bestätigt der Arbeitswissenschaftler Alfred Oppolzer den Trend. Der „Terror der Seele“ fordert seinen Tribut: Vier Millionen Deutsche gelten nach Studien als depressiv – eine eher vorsichtige Schätzung, die leichte oder nicht als solche er-

kannte Krankheitsverläufe unberücksichtigt lässt. International zählt die Weltgesundheitsorganisation WHO die Depression zu den häufigsten und am meisten unterschätzten Erkrankungen.

Psychische Probleme sind inzwischen der häufigste Grund für eine Frühverrentung – und das, obwohl die medizinische Begutachtung verschärft worden ist. Jeder fünfte deutsche Rentner geht heute aus gesundheitlichen Gründen in den Vorruhestand. Rund ein Drittel dieser Fälle beruht auf psychischen Störungen, vor zwanzig Jahren war es nur jeder Zehnte. Bei den Männern steht nach wie vor Alkoholsucht an erster Stelle der Erkrankungen, bei den Frauen lautet die Begründung am häufigsten: Depression. >

Die Ärzte fassen unter diesem Begriff Krankheitsbilder zusammen, die sich in einer gedrückten Stimmung äußern. Sie führen depressive Störungen auf einen Auslöser, auf kränkende und emotional belastende Ereignisse zurück. Ständige Überforderung, fehlende Anerkennung durch Kollegen, Druck von Vorgesetzten und gezieltes Mürbemachen durch Mobbing gelten im beruflichen Umfeld als mögliche Ursachen. Kommen mehrere dieser Faktoren

Abschied von lieb gewonnenen Gewohnheiten und der Zwang zur ständigen Neuorientierung überfordern viele Menschen.

### Belastungsreaktionen

Nach einer Umfrage der Europäischen Union fühlen sich zwei Drittel der Beschäftigten gestresst. Der Grund sind nicht nur die an vielen Arbeitsplätzen ganz selbstverständlich erwarteten Überstunden, sondern auch die Orientierung an hochwertigen Ergebnissen in möglichst kurzer Zeit. In der EU-Studie klagten vor gut zehn Jahren fast die Hälfte der Befragten über zu enge Fristen und zu hohes Arbeitstempo. Inzwischen liegt die Zahl derjenigen, die unter Termin- und Leistungsdruck leiden, schon bei sechzig Prozent.

Stress macht nicht nur die Betroffenen krank, er hat auch betriebswirtschaft-

liche Folgen. Experten beziffern die Kosten von psychischen und psychosomatischen Erkrankungen der Mitarbeiter auf mehrere Milliarden Euro pro Jahr. Die Personalchefs tun ihrem Unternehmen also keinen Gefallen, wenn sie die Arbeitsdichte unbegrenzt zu steigern suchen. Bernhard Badura von der Universität Bielefeld rät daher zu einer am Prinzip der Vorsorge orientierten Gesundheitspolitik: Im eigenen Interesse dürften die Betriebe ihre Belegschaften nicht ständig überfordern.

### Gegensteuern

Was kann der einzelne tun, um gegen Depression und andere psychische Störungen gefeit zu sein? Die Buchautorin Bärbel Kerber nennt bei beruflicher Überlastung „Fünf Schritte aus der Erschöpfungsfalle“: „Am Anfang muss man sich erstmal eingestehen, dass es ein Problem gibt.“ Nach dieser Selbsterkenntnis emp-

fielt Kerber als zweites, die eigene Arbeitszeit zu „managen“, klare Prioritäten zu setzen und stets „genügend Puffer einzuplanen“. Wichtig sei es die „Kontrolle zurück zu gewinnen“ (Ratschlag drei) und, viertens, auch mal „Nein sagen“ zu können: „Wehren Sie sich gegen die zahlreichen Anforderungen aus ihrer Umgebung, denn nur so gelingt es Ihnen, den Kollaps zu vermeiden.“ Als letztes gibt die Stress-Expertin einen banal klingenden Tipp: Pause machen. „Wir haben nur deshalb keine Zeit, weil wir die durch straffes Zeitmanagement und durch Zeitspargeräte wie E-Mail oder Fax gewonnene Zeit sofort wieder mit neuen Tätigkeiten verplanen.“

Solche Vorschläge mögen im Einzelfall helfen. Sie gaukeln aber auch vor, mit persönlichen Verhaltensänderungen ließen sich Probleme lösen, die überwiegend strukturell bedingt sind. Was nützt das Neinsagen, wenn als Folge der Rausschmiss droht, weil genügend Arbeitssuchende vor der Tür stehen? In wirtschaftlich schwierigen Phasen funktioniert die Einschüchterung der Arbeitnehmer besonders gut. Der Krankenstand sinkt, weil die Jobs unsicher werden – gesünder sind die Menschen deshalb noch lange nicht. Eher gilt das Gegenteil: Leistungsdruck und psychische Belastungen machen sich in wirtschaftlich schwierigen Zeiten besonders bemerkbar. Sozialforscher Badura fordert deshalb die Kooperation der betrieblichen Akteure mit Ärzten, Krankenkassen und Gewerkschaften: Gemeinsam sollten alle Beteiligten ein präventiv ausgerichtetes „Gesundheitsmanagement“ entwickeln.

**Thomas Gesterkamp**

### Buchtipps

Bernhard Badura/Thomas Hehlmann (Hrsg.): *Betriebliche Gesundheitspolitik – Wege zu einer gesunden Organisation*. Springer Verlag, Heidelberg 2003

Bärbel Kerber: *Die Arbeitsfalle – und wie man sein Leben zurückgewinnt*. Metropolitan Verlag, Düsseldorf 2002

Winfried Panse/Wolfgang Stegmann: *Kostenfaktor Angst*. Verlag Moderne Industrie, Landsberg 1996

## Bitte um Mithilfe

**Die für Arbeitsschutz zuständige Abteilung der GdP-Bundesgeschäftsstelle befasst sich zur Zeit mit den Schwerpunktthemen Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und Psychische Belastung am Arbeitsplatz.**

In beiden Fällen ist es erforderlich, zu Beginn eine Sachstandserhebung durchzuführen, um sicher zu stellen, dass daraus die richtigen Projekte entwickelt werden. Während die Umfrage zur BGF über die GdP-Landesbezirke/-Bezirke durchgeführt wird, müssen die erforderlichen Informationen zur psychischen Belastung bei den Beschäftigten selbst erhoben werden. Und hier bittet die entsprechende Abteilung um Hilfe:

Da es der zuständigen Abteilung der GdP-Geschäftsstelle – wie sonst in der Arbeitspsychologie üblich – nicht möglich ist, hinreichende Informationen über persönliche Interviews zu erhalten, möchte sie auf ein bewährtes interaktives Screening-Instrument zurückgreifen. Bereits vor einigen Jahren wurde ein solches von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in Dresden in Kooperation mit der dortigen Technischen Universität entwickelt und getestet. Es wird seither von der BAuA als Standard-Screeninginstrument für Betriebe und Behörden angeboten.

Diese Checklisten sind auf den nächsten Seiten abgedruckt.

Unter Zusage der Anonymität bitten wir die Kolleginnen und Kollegen, einige Minuten Zeit und eine Briefmarke zu investieren, um die Checklisten auf den beiden folgenden Seiten auszufüllen und dann an die GdP-Bundesgeschäftsstelle Abt. VIII, Forststr. 3a, 40721 Hilden zu schicken.

Die Ergebnisse der Auswertung, werden in einer der nächsten DP-Ausgaben veröffentlicht.

**Hans-Jürgen Marker, Abt. VIII der GdP-Bundesgeschäftsstelle Hilden**



Wenn der Druck zu groß wird ... Foto: dpa

zusammen, kann ein nicht mehr lösbar erscheinender psychischer Konflikt entstehen. Die als feindselig empfundene Stimmung am Arbeitsplatz, kombiniert mit der Angst vor einer möglichen Entlassung, führt zum Rückzug in Form einer Depression. Die Betroffenen fühlen sich mutlos, sind ohne Antrieb, verlieren das Interesse an ihrer Umgebung. Ihre Leistungsfähigkeit sinkt; komplizierte Herausforderungen werden aufgeschoben und sind irgendwann nicht mehr zu bewältigen.

„Wenn der Boden, auf dem man steht, immer dünner wird, bricht man irgendwann ein“: In dieses Bild kleiden es die Göttinger Neurobiologen Gerald Hüther und Jürgen Pilz. Anders als frühere Generationen können sich die Arbeitnehmer heute nicht mehr unbeding auf eine klar gegliederte Berufsbiografie und berechenbare Lebensumstände verlassen. Das Risiko, aber auch die Angst, gekündigt zu werden, sind gestiegen. Die unablässige Anpassung an veränderte Betriebsabläufe, der



# Screening zur Psychischen Belastung am Arbeitsplatz

## 1. Stress

Stress bezeichnet einen Konflikt zwischen den Anforderungen der Arbeitsaufgabe und dem Leistungsvermögen, der als bedrohlich, kritisch und unangenehm empfunden wird. Der Beschäftigte sieht sich unter dem Druck von Aufgaben, die er seiner Einschätzung nach nicht hinreichend bewältigen kann.

In der nachfolgenden Liste sind Merkmale enthalten, die das Erleben von Stress bei der Arbeit kennzeichnen. Treffen diese für Ihre Arbeit zu, dann kreuzen Sie bitte das Merkmal an ☒.

- | Merkmal | Bei meiner Arbeit   |
|---------|---|
| 1       | habe ich zu hohe Verantwortung <input type="radio"/>  |
| 2       | kommen Termin- oder Zeitdruck häufig vor <input type="radio"/>  |
| 3       | gibt es häufig Störungen oder Unterbrechungen <input type="radio"/>   |
| 4       | gelten enge Vorgaben für die Ausführung meiner Arbeit <input type="radio"/>   |
| 5       | treffe ich Entscheidungen ohne ausreichende Informationen und unzureichende Entscheidungshilfen <input type="radio"/> |
| 6       | gibt es widersprüchliche Anforderungen z.B. Konflikte zwischen Termineinhaltung und Qualität <input type="radio"/>    |
| 7       | werde ich zu wenig von meinen Kollegen und Vorgesetzten unterstützt <input type="radio"/>                             |
| 8       | übersehe oder übergehe ich überdurchschnittlich häufig Informationen <input type="radio"/>                            |
| 9       | habe ich das Gefühl, dass ich die Übersicht verliere <input type="radio"/>  |
| 10      | mache ich häufig Fehler <input type="radio"/>   |
| 11      | bin ich mir unsicher, ob ich alles richtig mache <input type="radio"/>  |
| 12      | bin ich unruhig und nervös <input type="radio"/>  |
| 13      | habe ich Angst, dass ich meine Arbeit nicht schaffe <input type="radio"/>   |
|         | <b>liegen zusätzlich andere Einflüsse vor, wie z.B.</b>   |
| 14      | soziale Spannungen <input type="radio"/>  |
| 15      | ist häufig zu wenig Personal da <input type="radio"/>   |
| 16      | ist die Zukunft meiner Gruppe oder der Dienststelle unsicher <input type="radio"/>                                    |

Welche oben nicht genannte Merkmale können noch zutreffen?

Meine Arbeitstätigkeit in der Organisation: \_\_\_\_\_

## 2. Psychische Ermüdung

Psychische Ermüdung bezeichnet einen Zustand der Erschöpfung, der nach längerer Tätigkeitsdauer oder erhöhter Aufgabenschwierigkeit entsteht, z.B. infolge von Informationsüberflutung.

In der nachfolgenden Liste sind Merkmale enthalten, die das Erleben von psychischer Ermüdung bei der Arbeit kennzeichnen. Treffen diese für Ihre Arbeit zu, dann kreuzen Sie bitte das Merkmal an ☒.

- | Merkmal | Bei meiner Arbeit  |
|---------|--|
| 1       | übe ich nur bearbeitende oder ausführende Tätigkeiten aus <input type="radio"/>  |
| 2       | muss ich für meine Tätigkeit nichts vorbereiten und organisieren und brauche auch den Ablauf oder die Ergebnisse nicht kontrollieren <input type="radio"/> |
| 3       | erhalte ich kaum Rückmeldungen über den Arbeitsablauf oder die Arbeitsergebnisse <input type="radio"/>   |
| 4       | habe ich keine oder zu geringe Möglichkeiten zur Kooperation oder Kommunikation mit Kollegen <input type="radio"/>   |
| 5       | arbeite ich in einseitigen Körperhaltungen oder in Zwangshaltungen <input type="radio"/>   |
| 6       | habe ich Bewegungsmangel <input type="radio"/>   |
| 7       | benötige ich zunehmend mehr Zeit für die Tätigkeitsausführung <input type="radio"/>  |
| 8       | werden mir einige Fehlleistungen erst später bewusst <input type="radio"/>   |
| 9       | fühle ich mich erschöpft und müde <input type="radio"/>  |
| 10      | lässt meine Konzentration nach <input type="radio"/>   |
| 11      | muss ich meine Müdigkeit überwinden <input type="radio"/>  |
| 12      | habe ich ein starkes Erholungsbedürfnis <input type="radio"/>  |
|         | <b>liegen zusätzliche andere Einflüsse vor, z.B.</b>   |
| 13      | mangelhafte Wahrnehmungsbedingungen (z.B. wegen ungenügender Beleuchtung, Staub u.ä.) <input type="radio"/>  |
| 14      | schlecht gestaltete Arbeitsmittel (z.B. alte Kfz, mangelhafte Ausstattung/Ausrüstung etc.) <input type="radio"/>   |
| 15      | störende Arbeitsumgebungsbedingungen (z.B. Lärm, oder Geräusche bei mehrfach besetzten Arbeitsräumen) <input type="radio"/>                                |

Welche oben nicht genannte Merkmale können noch zutreffen?

Meine Arbeitstätigkeit in der Organisation: \_\_\_\_\_



# Screening zur Psychischen Belastung am Arbeitsplatz

## 3. Monotonie

Monotonie bezeichnet einen Zustand der Langeweile, der durch Reizmangel ausgelöst wird und zur wellenförmigen Herabsetzung der Aktivierung führt, z.B. bei Überwachungs- und Steuertätigkeiten, bei Nacht- und Schichtarbeit.

In der nachfolgenden Liste sind Merkmale enthalten, die das Erleben von Monotonie bei der Arbeit kennzeichnen. Treffen diese für Ihre Arbeit zu, dann kreuzen Sie bitte das Merkmal an ☒.

- | Merkmal | Bei meiner Arbeit   |
|---------|---|
| 1       | handelt es sich vorwiegend um eine ausführende Tätigkeit  |
| 2       | ist die Tätigkeit anregungsarm  |
| 3       | kehren einförmige Verrichtungen immer wieder  |
| 4       | muss ich die ganze Zeit aufmerksam sein, ohne dass ich etwas anderes tun kann oder muss               |
| 5       | muss ich mit niemandem zusammenarbeiten   |
| 6       | kann ich mit keinem reden   |
| 7       | nutze ich meine Fähigkeiten und Kenntnisse zu wenig   |
| 8       | fühle ich mich unterfordert   |
| 9       | sinkt meine Leistung immer wieder ab  |
| 10      | benötige ich mehr Zeit bis ich reagiere   |
| 11      | führe ich Nebentätigkeiten aus oder meine Gedanken schweifen trotz geforderter Daueraufmerksamkeit ab |
| 12      | langweile ich mich  |
| 13      | döse, dämmere oder träume ich vor mich hin  |
| 14      | <b>liegen zusätzlich andere Einflüsse vor, z.B.</b><br>ist mein Arbeitsraum überheizt                 |
| 15      | ist mein Arbeitsraum zu dunkel  |
| 16      | kehren gleichförmige Geräusche immer wieder   |

Welche oben nicht genannte Merkmale können noch zutreffen?

## 4. Psychische Sättigung

Psychische Sättigung bezeichnet einen Zustand unlustbetonter oder ärgerbedingter Gereiztheit bei fehlender Sinnhaftigkeit der Tätigkeit oder unüberbrückbaren Diskrepanzen zwischen bestimmten Aspekten des Tätigkeitsinhalts oder der Ausführungsbedingungen und eigenen Zielen.

In der nachfolgenden Liste sind Merkmale enthalten, die das Erleben von Monotonie bei der Arbeit kennzeichnen. Treffen diese für Ihre Arbeit zu, dann kreuzen Sie bitte das Merkmal an ☒.

- | Merkmal | Bei meiner Arbeit  |
|---------|--|
| 1       | bin ich zeitlich gebunden  |
| 2       | habe ich strenge inhaltliche Vorgaben  |
| 3       | habe ich keine Möglichkeit, der Aufgabe zu entfliehen  |
| 4       | werde ich nicht ausreichend informiert   |
| 5       | erhalte ich kaum Rückmeldungen   |
| 6       | habe ich zu wenig Verantwortung  |
| 7       | werde ich qualifikationsfremd eingesetzt   |
| 8       | mache ich Dienst nach Vorschrift   |
| 9       | kann ich mich zu wenig einbringen  |
| 10      | nehme Menge und Güte meiner Arbeitsergebnisse ab   |
| 11      | entferne ich mich häufig von meinem Arbeitsplatz   |
| 12      | ist mir der Sinn und der Nutzen meiner Tätigkeit für das Gesamtergebnis (der Gruppe, der Dienststelle) unklar              |
| 13      | trete ich auf der Stelle und komme nicht vorwärts  |
| 14      | bin ich missgestimmt, ärgere mich und gereizt  |
| 15      | bin ich unzufrieden  |
| 16      | <b>liegen zusätzlich andere Einflüsse vor, z.B.</b><br>Führungsmängel  |
| 17      | schlechtes Betriebsklima, Mobbing  |
| 18      | sind die materiellen Arbeitsvoraussetzungen schlecht (z.B. unzureichend konzipierte/ausgestattete Bildschirmarbeitsplätze) |

Welche oben nicht genannte Merkmale können noch zutreffen?

Meine Arbeitsstätigkeit in der Organisation:



## **Der Tod ist ohne Zwischentöne**

**Handys lassen sich so einstellen, dass jeweils ein bestimmter Klingelton bestimmten Anrufern zuzuordnen ist. Wenn das Handy des Polizeiseelsorgers Andreas Schorlemmer (58) aus Mecklenburg-Vorpommern auf eine bestimmte Weise klingelt, dann weiß er, es ist etwas passiert, ein Unfall, ein Verbrechen, ein Suizid. Seit 1997 kennt Schorlemmer dieses Klingelzeichen. Und es klingelt oft, tags und nachts. Was er dann erlebt und zu tun hat, darüber hat er jetzt ein Buch geschrieben.**

Wie erklärt man einem vierjährigen Mädchen und seiner ahnungslosen Großmutter, dass gerade Vater und Mutter tödlich verunglückt sind? Wie bringt man Eltern bei, dass ihr 16-jähriger Sohn soeben mit dem Moped gegen einen Baum gefahren und noch an der Unfallstelle gestorben ist? Mit welchen Worten könnte eine Kollegin wieder aufgerichtet werden, die mitten in der Nacht – nach Unfallaufnahme mit allem, was dazu gehört – einen Platz für Kinder aus einer Familie zu organisieren hat, wo Vater, Mutter und Schwiegersohn bei einem Ver-

kehrsunfall ums Leben gekommen sind? Wie den Vater trösten, dem der plötzliche Unfalltod seiner Frau und seiner beiden Söhne zu melden war?

Schorlemmer hat es lernen und immer wieder auf's neue erfahren müssen: „Der Tod verletzt die Lebenden schwer, er stürzt wie ein Stein auf sie, erdrückt sie fast,

macht sie innerlich handlungsunfähig, indem er die Seele aufschlitzt. Hart, schnell und kompromisslos. Weil der Tod ohne Zwischentöne ist, gibt es auch keine Möglichkeit, davon diplomatisch oder schonend Mitteilung zu machen. Es muss die ungeschminkte Wahrheit, gleich und sofort sein.“

Das erste Schreiben, das Zusam-

menbrechen oder das fassungslose Schweigen der mit der furchtbaren Nachricht konfrontierten Angehörigen auszuhalten, den ersten Trost zu spenden, ist dann die Aufgabe. Schorlemmer beschreibt sie schnörkellos, in einfachen Worten und damit umso eindringlicher.

Der Autor lässt teilhaben am polizeilichen Alltag, wie er ihn beispielsweise bei Demonstrationen etwa zum G8-Gipfel oder bei Castortransporten miterlebt. Das ist kein Zuckerschlecken, gerät er dabei doch selbst oft genug „zwischen die Linien“ und mitten hinein in den Konflikt zwischen polizeilichem Auftrag und durchaus berechtigten Anliegen der Demonstranten.

Aber was an Tatorten oder bei schweren Unfällen zu erleben ist,

*Fortsetzung Seite 36*



# Petition an den Bundestag: Recht auf Ausbildung im Grundgesetz verankern!

Ein Grundrecht auf Ausbildung ist das Ziel einer Petition an den Bundestag, die mehrere Landesschülervertretungen eingereicht haben. Unterstützt wird die Initiative unter anderem vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW).

In ihrer Petition fordern die Landesschülervertretungen, „einen Rechtsanspruch auf eine berufliche Ausbildung im Grundgesetz zu verankern“. Damit würde dieser Anspruch einklagbar. „Die organi-



regie.“ „Es ist ein Armutszeugnis für die deutsche Wirtschaft“, bekräftigte der DGB-Vorsitzende Michael Sommer, dass lediglich 23 Prozent der ausbildungsfähigen

nerisch ein Sechstel der diesjährigen SchulabgängerInnen, also 80.000 Jugendliche, bei der Lehrstellensuche leer ausgingen – nicht eingerechnet die „Bugwelle“ der rund 300.000 nicht versorgten Altbewerberinnen und -bewerber, die sich ein ums andere Jahr erneut um eine Lehrstelle bemühen. Ziel der Petition sei, dass alle, die sich für eine Ausbildung bewerben, einen Ausbildungsplatz erhalten und nicht in Warteschleifen geparkt werden. „Eine Generation Abgeschoben können wir uns nicht leisten, weder in sozialer noch in ökonomischer Hinsicht.“

Wer behaupte, dass die mangelnde Ausbildungsreife den erfolgreichen Übergang in Ausbildung verhindere, „schiebt den Jugendlichen den Schwarzen Peter zu“, ergänzte Thöne. „Lernversäumnisse in anderen Bereichen dürfen kein Grund sein, Jugendlichen eine Ausbildung zu verweigern.“ Vielmehr gelte es, beispielsweise bei sprachlichen Defiziten von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, zusätzliche Fördermaßnahmen einzusetzen.

## Auswahlfähiges Angebot

Michael Sommer verwies auf ein Urteil des Bundesverfassungsgerichtes aus dem Jahr 1980, nach dem für ein „auswahlfähiges“ Angebot an Ausbildungsplätzen 12,5

Prozent mehr Ausbildungsplätze vorhanden sein müssen als Bewerberinnen und Bewerber. „Aus diesem Urteil lässt sich ein Handlungsauftrag an den Gesetzgeber ableiten, der bis heute – zum Nachteil hunderttausender Jugendlicher – nicht umgesetzt wurde. Wir wollen diesen Handlungsauftrag erneuern und bekräftigen.“

## Unterschriftenaktion

Neben dem DGB und der GEW wird die Initiative der Landesschülervertretungen von Bayern, Berlin, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Sachsen auch von ver.di, der IG Metall-Jugend, dem Elternbund Hessen sowie dem Landeselternbeirat Hessen unterstützt. Die Landesschülervertretungen sammeln, unterstützt von GEW und DGB, bis Ende des Jahres Unterschriften für das Grundrecht auf Ausbildung. (Download: [http://www.ausbildung-fuer-alle.de/materialien/Download/u\\_liste\\_komplett.pdf](http://www.ausbildung-fuer-alle.de/materialien/Download/u_liste_komplett.pdf))

## Ausbildungsplatzumlage unverzichtbar

Nicht nur die Politik darf sich ihrer Verantwortung für die Ausbildung nicht länger entziehen, auch die Wirtschaft ist nach wie vor gefordert. Deshalb bleibt aus Sicht von DGB, GEW und Landesschülervertretungen eine Ausbildungsplatzumlage unverzichtbar. „Für uns ist das Thema nicht tot“, betonte Michael Sommer auf der Pressekonferenz, auch wenn es derzeit „kaum durchsetzbar“ sei.

Weitere Informationen befinden sich unter: [www.ausbildung-fuer-alle.de](http://www.ausbildung-fuer-alle.de) **JG**

## Die Situation: August 2007 Der Skandal in Zahlen

	BewerberInnen		Ausbildungsstellen	
	gesamt	unvermittelte	betriebliche	unbesetzte
<b>Ost</b>	180.113	43.675	65.569	18.963
<b>West</b>	530.626	117.475	349.843	66.893
<b>Gesamt*</b>	710.924	161.188	415.507	85.925

\* Abweichungen in der Summe entstehen durch fehlende Zuordnung Ost / West

Quelle: Bundesagentur für Arbeit August 2007



sierte Verantwortungslosigkeit in der Ausbildungspolitik muss ein Ende haben“, erklärte der hessische Landesschulsprecher Kaweh Mansoori auf einer Pressekonferenz am 24. September in Berlin. „1,5 Millionen Jugendliche sind bundesweit ohne Ausbildung und somit ohne Perspektiven. Wer ausbildungsfähig ist, muss Ausbildung einklagen können, jederzeit.“ Die berufliche Ausbildung sei es, so Mansoori, die jungen Menschen gesellschaftliche Teilhabe ermögliche: „Sie eröffnet uns die Perspektive für ein Leben in Eigen-

Betriebe auch wirklich ausbilden.

## Ausbildungspakt gescheitert

Jahr für Jahr gehen bundesweit Hunderttausende bei der Lehrstellensuche leer aus – trotz Ausbildungspakt und aller Versprechungen von Wirtschaft und Politik. Es sei absurd, so der GEW-Vorsitzende Ulrich Thöne, dass Bundesregierung und Arbeitgeber den Ausbildungspakt zum Erfolg erklärten, obwohl schon rein rech-



## So schön kann Bildung sein – Fit im Job

Nachdem es im vergangenen Jahr eher schleppend anlief, erfreute sich das Seminar „Fit im Job“ dieses Mal eines großen Zuspruchs, der dazu führte, dass gleich zwei Seminare für insgesamt 40 GdP-Mitglieder durchgeführt wurden. Ende August hatten TeilnehmerInnen aus dem gesamten Bundesgebiet die Möglichkeit, drei Tage lang an die Grenzen ihrer körperlichen Fähigkeiten zu gehen. O.K., ganz so heftig war es bestimmt nicht, aber der Eine oder die Andere merkte nach dem Seminar schon einige Muskelgruppen, von denen er oder sie vorher noch nicht einmal wusste, dass sie existieren. Ort des Geschehens war in diesem Jahr das Ferienzentrum Markgrafenheide unweit von Warnemünde – direkt an der Ostsee. Und so bot sich die günstige Gelegenheit, neben anderen Programmpunkten, auch das Wasser in die sportlichen Aktivitäten einzubinden. Neben dem Klassiker des Beach Volleyballs bestand auch die Möglichkeit, sein Können auf dem Surfbrett oder dem Kataran zu erweitern bzw. zu testen, ob einem diese Sportart (bei Windstärke 6) überhaupt liegen



Die Laufschnle am Strand hat allen Spaß gemacht.

Foto: JG

könnte. Wie schon im vergangenen Jahr gelang es uns erneut Thomas Prochnow für das Seminar zu gewinnen. Selbst Trainer, Autor und Sporttherapeut teilte er den SeminarteilnehmerInnen in zwei theoretischen Teilen alles zum Thema gesunden Ausdauersport und

Rückenproblemen mit. Zwei praktische Teile rundeten das interessante Gebiet mit viel Freude an einmal anderen Bewegungen ab. Abends lud dann der Strand zu romantischer Lagerfeueratmosphäre ein – die TeilnehmerInnen hatten die Möglichkeit mit Kol-

legInnen aus anderen Bundesländern ins Gespräch zu kommen und sich über viele dienstliche und private Themen auszutauschen. Auch wenn die Nächte für viele kurz waren, so nutzten doch die meisten die Möglichkeit, die Tage mit einem Lauf am Morgen entlang der Ostsee zu beginnen. Diejenigen, die bislang noch nicht so viel mit Sport im Sinn hatten, wurden vielleicht von dem Fieber etwas angesteckt, wie wohl es sich anfühlt, ein wenig fitter zu sein, als manch ein anderer. Auch im kommenden Jahr hat die Junge Gruppe (GdP) vor, das Seminar „Fit im Job“ anzubieten.

Informationen dazu werdet Ihr im Internet [www.gdpjg.de](http://www.gdpjg.de) finden.

FS

## Europa wächst zusammen – Junge Gruppe wieder vor Ort

Immer wieder hören wir in den Nachrichten Berichte über das Europaparlament und die Europakommission. Doch Hand auf unser Herz, wer weiß wirklich, was deren Aufgaben sind und was sie machen. Dies fragten sich auch die TeilnehmerInnen des Seminars „Europa wächst zusammen“. Sie waren nach Eze sur mere an der Côte d'Azur gereist, um mehr über Europa und die Auswirkungen der Europäischen Union auf ihren täglichen Dienst zu erfahren.



Foto: JG

Trotz Sonne und das Meer vor Augen, wurde konzentriert gearbeitet.

Nachdem die TeilnehmerInnen die ersten Fragen zu den europäischen Institutionen beantwortet hatten, diskutierten sie Thesen wie: Die Europäische Union macht das Leben preiswert. Die Europäische Union stärkt die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Und: Die Europäische Union gewährleistet Innere Sicherheit. Im weiteren Verlauf des Seminars informierten sich die SeminarteilnehmerInnen über das

Schengener Abkommen, die Aufgaben und Arbeitsweise der Europäischen Grenzschutzagentur (FRONTEX) und entwickelten Ideen, wie sie sich eine europäische Zusammenarbeit in der Polizei vorstellen. Côte d'Azur ist eine der schönsten Urlaubsregionen Europas und so stand auch eine Exkursion in die Region auf dem Programm, die die Gruppe nach St. Paul und Cannes führte. Hier hatten die TeilnehmerInnen Ge-

legenheit, sich darüber zu informieren, wie die Menschen beim Anblick der teuersten Yachten der Welt leben und arbeiten. JG

### Seminare 2008

Die Seminare 2008 hat der Bundesjugendvorstand nach Drucklegung dieser Ausgabe auf seiner Sitzung am 23./24.10.2007 in Soltau beschlossen.

Ab dem 1.11.2007 findet Ihr die aktuellen Seminare 2008 auf unserer Homepage ([www.gdpjg.de](http://www.gdpjg.de)) veröffentlicht. Anmeldungen sind dort online möglich.

JG

#### IMPRESSUM:

Herausgeber:  
Bundesjugendvorstand Junge Gruppe (GdP),  
Stromstr. 4, 10555 Berlin  
Telefon: (030) 39 99 21- 105;  
Fax: (030) 39 99 21 -200  
[www.gdp-junge-gruppe.de](http://www.gdp-junge-gruppe.de)  
[jg@gdp-online.de](mailto:jg@gdp-online.de)  
V. i. S. d. P.: Sascha Göritz  
Redaktion:  
Fanni Schneider, Thomas Sinner und Marc Behle



Fortsetzung von Seite 33

überschreitet oft genug das Maß des Erträglichen, für Polizistinnen und Polizisten wie für den Polizei-seelsorger: Beispiel Verkehrsermittler: „Sie kriechen unter die zerquetschten Autos, sehen herausgeschleuderte Taschen, Koffer, Schuhe, abgerissene Arme, Beine, Köpfe, Blut, Hirnmasse. Aber sie sehen all das Grauen in diesem Moment nicht wirklich, sondern registrieren und ordnen die Dinge professionell zu einem Gesamtbild. Wären Gefühle im Spiel, könnten die Kollegen nicht exakt arbeiten ...“

Als diese Buchbesprechung geschrieben wurde, kam in Berlin ein



12-jähriges Fahrrad fahrendes Mädchen ums Leben, als es von einem rechts-abbiegenden LkW überfahren wurde. Zwei Polizeibeamte, die zu-

fällig im Streifenwagen vorausfahren, mussten das Unglück im Rückspiegel mit ansehen.

Schorlemmer weiß davon zu berichten, welchen Schaden es manchmal anrichten kann, wenn man solche Eindrücke tagein tagaus wegzustecken versucht. „Wenn man sie nicht versteckt, wenn man darüber spricht, sich austauscht, was zu den schwierigsten Dingen in diesem Metier gehört, lässt sich die Kraft dieser Eindrücke leichter bannen“, schreibt Schorlemmer und freut sich, wenn Kolleginnen und Kollegen auf ihn zukommen und „im Gespräch versuchen, wieder einen klaren Kopf zu bekommen“.

Dass sie dem Tod auch in den eigenen Reihen begegnen, als Unfall, Gewalttat oder als Suizid – „Selbstmorde von Polizisten sind leider keine Seltenheit“ –, klammert der Autor in seinem Buch nicht aus. Auch nicht die Konflikte, denen er sich in diesem Zusammenhang stellen muss. Kann der Polizeiseelsorger auch Atheisten

beerdigen? Wie Schorlemmer schreibt, musste in der DDR jeder, der Polizist wurde, aus der Kirche austreten. Wie wird der Seelsorger Nichtgläubigen gerecht, ohne sich als Christ zu verleugnen?

Andreas Schorlemmer kommt nicht missionarisch daher. Mit seinen Gedanken zur Trauer, zum Abschiednehmen, zum Kraftschöpfen wie auch über Gott legt er zurückhaltend Spuren zu Wegen, wie man mit dem Tod umgehen kann, ohne ihn zu verdrängen. Und bisweilen ist in seinen Erzählungen umgekehrt zu spüren, was beeindruckt er von den Betroffenen ist, die nach schrecklichen Ereignissen wieder in ein hoffnungsvolles Leben zurückgefunden haben.

Bundesinnenminister Wolfgang Schäuble hat ein Vorwort geschrieben. **Adalbert Halt**

**Andreas Schorlemmer, Manchmal hilft nur Schweigen – meine Arbeit als Polizeipastor, Ullstein Buchverlage GmbH, 207 Seiten, 18,90 Euro, ISBN 978-3-550-08695-3**

## Die große Gier

Die Geldgier ist gemeint. Und der Untertitel: „Korruption, Kartelle, Lustreisen: Warum unsere Wirtschaft eine neue Moral braucht“, lenkt den Leser in die gewollte Richtung.

Was schon vor langen Jahren in der Bundesrepublik als „Weiße-Kragen-Kriminalität“ die Ermittler erstaunen ließ, was die Gesellschaft schockierte, weil doch die Manager als Helden des Wirtschaftswunders galten, das hat gegenwärtig einen traurigen Höhepunkt erreicht.

Der Autor, Hans Leyendecker, hat langjährig für den „Spiegel“ geschrieben und ist heute leitender Redakteur der „Süddeutschen Zeitung“. Er hat mit auch investigativen Methoden einige spektakuläre Fälle von Wirtschaftskriminalität recherchiert. „In der Geschichte der Korruption in Deutschland könnte der 15. November 2006 ... ein Datum sein. An diesem Dienstag startete die Münchner Staatsanwaltschaft eine

Razzia bei Siemens, die Europas größten Technologiekonzern erschütterte ...“

Neben diesem Komplex beschreibt und bewertet er viele moralisch verwerfliche und strafrechtlich relevante Machenschaften, die in Weltfirmen offenbar üblich sind oder einzelnen Managern zur illegalen Bereicherung dienen.

Leyendecker belässt es aber nicht nur bei der Analyse. Er fordert eine neue (alte?) Wirtschaftsethik, die nicht nur die Gewinnmaximierung, sondern auch die Sozial-



Eigentums und das gesamtgesellschaftliche Wohl im Auge behält. Ihm erscheinen dazu folgende Maßnahmen geeignet, die hier

nur stichwortartig aufgezählt werden können:

- Corporate Governance = Unternehmensverfassung, die die Akteure auch auf ethische Grundsätze verpflichtet.

- Compliance = Organisationsmodell, das die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen und internen Stand.

- Ein Unternehmensstrafrecht neuer Art, das nicht nur den illegal handelnden Manager zur Verantwortung zieht, sondern auch die Firma mit erheblichen finanziellen Sanktionen belangen kann.

- Einen besseren Schutz der Whistleblower, also der betriebsinternen Hinweisgeber, die sich offen oder anonym offenbaren.

Für jeden Ermittler ist der Vergleich aller Bundesländer aufschlussreich, wie unterschiedlich Staatsanwaltschaften und Polizei personell und organisatorisch ausgestattet sind. Das wertet der Autor so: „Auffällig ist auch, das über den Strafrechtsanspruch des Staates oft die Postleitzahl entscheidet.“

Das Buch ist nicht nur ein Fortbildungskurs für die Kolleginnen und Kollegen, die Wirtschaftskriminalität zu bearbeiten haben. Es vermittelt ebenso jedem Laien, wie die Wirtschaft den Staat und die Gesellschaft schröpft. Das wird

offensichtlich schon von vielen Bürgern so wahrgenommen, denn bereits zwei Wochen nach Erscheinen war der Titel in den Bestsellerlisten der Sachbücher zu finden.

**Dieter Block**

**Die große Gier, Hans Leyendecker, Rowohlt Berlin, 300 Seiten, 19,80 Euro, ISBN-13 9783871345944**

## Gegenwärtige Tendenzen in der Kriminologie

Im Januar 2006 empfangen Studierende des Instituts für Kriminologische Sozialforschung die Fachwelt zur Tagung: „Im Gespräch. Zur Aktualität der Kriminologie.“, einer Veranstaltung mit innovativem Entstehungshintergrund.

Das vorliegende Buch stellt der Fachwelt die Mehrzahl der veröffentlichten Tagungsvorträge unzensuriert zur Diskussion. Somit führt es die Idee der Tagung fort und spiegelt neben der Bandbreite



der vertretenen Fachrichtungen die wissenschaftliche Vielfalt der Beiträge wider, welche sich aus den Zielsetzungen der Tagung erschließt: Erstens ein konstruktiver Diskurs über die Positionierung der Kriminologie in der wissenschaftlichen Praxis, zweitens die interdisziplinäre Erörterung aktueller Tendenzen in der kriminologischen Forschung sowie drittens die Etablierung einer vernetzten Kooperation aller Beteiligten.

**Praxis, Forschung, Kooperation – Gegenwärtige Tendenzen in der Kriminologie, Sammelband zu der Tagung: „Im Gespräch. Zur Aktualität der Kriminologie.“, Juleka Schulte-Ostermann, Rebekka Salome Henrich, Veronika Kesoglou, Verlag für Polizeiwissenschaft 268 Seiten, 24,90 Euro, ISBN 3-935979-89-4**