

POLIZEI REPORT

G 58066
ISSN 1619-0335
Nr. 39
Juni 2011

Sommermärchen 2011?!

26. Juni bis 17. Juli 2011

Frauen-Fußball-WM 2011

FEINDBILDER
INS ABSEITS

6 Jahre
1951-2011
EINE für ALLE

BEZIRKSGRUPPEN POLIZEIZENTRALBEHÖRDEN HESSEN UND
HESS. BEREITSCHAFTSPOLIZEI IN DER GEWERKSCHAFT DER POLIZEI,
POLIZEI-SOZIALHILFE HESSEN E.V. UND DER
PSG POLIZEI SERVICE GESELLSCHAFT MBH HESSEN

POLIZEI REPORT

Informationen • Nachrichten • Mitteilungen der Bezirksgruppen
Polizeizentralbehörden und Hessische Bereitschaftspolizei der
Gewerkschaft der Polizei und der Polizeisozialhilfe Hessen e.V.
und der PSG Polizei Service Gesellschaft mbH Hessen

www.gdp.de/hessen



für die Polizeizentralbehörden Hessen mit HLKA, HMdI, HPA und
PTLV und die Hessische Bereitschaftspolizei, die Wasserschutz-
polizeiabteilung, Polizeihubschrauberstaffel mit den Standorten
in Kassel, Lich, Mühlheim/M., Wiesbaden und Egelsbach und
Polizeireiterstaffel Hessen

Herausgeber:

PSG Polizei Service Gesellschaft mbH Hessen
Wilhelmstraße 60a, 65183 Wiesbaden
Tel.: (06 11) 9 92 27-0.
Geschäftsführer: Heinrich R. Jud, Ppa. Jörg
Bruchmüller (Landesvorsitzender GdP Hessen)

Verleger:

POLREPORT-Verlagsges. mbH für Öffentlichkeits-
arbeit, Kölner Straße 132, 57290 Neunkirchen
Geschäftsführer: H. R. Jud

Büro Frankfurt:

Seckbacher Landstraße 6, 60389 Frankfurt
Telefon (0 69) 7 89 16 52

Redaktion/Redaktionsanschrift:

GdP BZG Hess. Polizeizentralbehörden
Gerhard Rüppel (Vi.S.d.P.), Heidi Rüdig,
Ralf Humpf, Kathrin Kuhl
Hölderlinstraße 5, 65187 Wiesbaden

GdP BZG Hessische Bereitschaftspolizei
Jens Mohrherr (Vi.S.d.P.)
c/o Friedrich-Ebert-Allee 12,
65185 Wiesbaden

Druck und Verarbeitung:

NK-Vertrieb GmbH, Abt. NK-DRUCK
57290 Neunkirchen

Erscheinungsweise: 15.3. / 15.6. / 15.9. / 01.12.

Der Bezugspreis von 2,60 ist im Mitgliedsbeitrag
enthalten. Für unverlangt eingesandte Manuskripte
wird keine Gewähr für Rücksendung oder Veröffent-
lichung übernommen. Nachdruck aller Artikel, auch
auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion
gestattet. Kürzungen der Artikel bleiben vorbehalten;
die mit Namen versehenen Beiträge stellen nicht
unbedingt die Meinung der Redaktion dar. Alle Artikel
werden nach bestem Wissen, aber ohne Gewähr
veröffentlicht. Abgedruckte Beiträge gehen in das
Verfügungsrecht des Herausgebers über. Die Benut-
zung von Anschriften zu Werbezwecken ist untersagt
und wird als Verstoß gegen die gesetzlichen
Bestimmungen über unlauteren Wettbewerb (Gesetz
vom 7.6.1909) bzw. als Verletzung des Urheberrechts
(Gesetz vom 09.9.1965) strafrechtlich verfolgt. Auch
ist die Benutzung von Ausschnitten zur Anzeigen-
werbung untersagt.

Redaktionsschluss 1.2. / 1.5. / 1.8. / 1.11.
(ISSN 1619-0335)

Aus dem Inhalt

Offener Brief.....	4
GdP Forderungen an den Landeshaushalt.....	5
Sicherungsverwahrung	6
Tarifabschluss	7
Schichtdienst.....	8
Abordnung zu polizeilichen Auslandsmissionen.....	9
Start your engines	13
Kreppelkaffe der Extraklasse ..	15
Tatortstraße der I. BPA	16
Vereidigung beim Hessestag .	17
FIFA Frauen WM	18
1. Mai Berlin.....	19
Heckler & Koch P30-V2 Interview.....	20
Wolfgang Kaimer sagt servus.	23
Nachrufe	24
Familie und Beruf.....	25
Echange franco-allemand	27
Aktion der Jungen Gruppe	29
Datenschutz ist Grundrecht.....	30
Schämt Euch!.....	32



Liebe Kolleginnen und Kollegen,



Ralf Humpf

wie bereits in der letzten Ausgabe
des Polizei-Reports berichtet, war
das erste Halbjahr 2011 von eini-
gen Ereignissen und Entschei-
dungen geprägt:

An erster Stelle ist hier der in zwei-
tägigen Tarifverhandlungen durch
die Gewerkschaften Verdi, GEW, IG
BAU und GdP für die Tarifbeschäftig-
ten des Landes Hessen am
04./05. April 2011 erzielte Tarifab-
schluss anzuführen (siehe Übersicht
des Verhandlungsergebnisses in
dieser Ausgabe des Polizei-Reports).

Die geforderte zeit- und inhalts-
gleiche Übertragung des Tarifer-
gebnisses auf den Beamtenbereich
und die Versorgungsempfänger ist
laut Medienberichterstattung passé.

Fakt ist: Die Beamtinnen und Be-
amten sowie die Versorgungsemp-
fänger in Hessen sind nicht von der
allgemeinen Einkommensentwick-
lung abzukoppeln! Bei prognosti-
zierten und durch die Printmedien
publizierten fünf Milliarden Steuer-
mehreinnahmen für das Jahr 2011
sollte diese Entscheidung für die po-
litisch Verantwortlichen doch ei-
gentlich nicht so schwer sein!?

Das Thema Finanzen in Verbind-
ung mit Personal und der immer
wieder gestellten Frage, "was ist der
Landesregierung die Sicherheit und
Leistungsbereitschaft/-fähigkeit al-
ler Polizeibeschäftigten wert?", ge-
winnt durch das Verfassungsurteil
zur Sicherungsverwahrung (siehe
auch gesonderten Bericht) und die
aktuell durch unseren Justizminister
„beworbene“ Einrichtung einer
bundesweit in Hessen angesiedel-
ten Einrichtung zur „Überwachung
elektronischer Fußfesseln“ an zu-
sätzlicher Bedeutung. Wohin die
Reise geht, ist derzeit nicht abseh-
bar, jedoch werden wir dies selbst-
verständlich gewohnt kritisch und
kompetent in Eurem Sinne beglei-
ten.

So verhält es sich auch mit der
Land auf und Land ab vernommen-
en als auch am eigenen Leib ver-
spürten Unzufriedenheit und be-
rechtigten Kritik bei der Einführung
des neuen Dienstausweises. Zwi-
schenzeitlich konnte man zwar ver-
nehmen, dass die politischen und
polizeilichen Entscheidungsträger
tatsächlich entsprechende Nach-

besserungen vornehmen wollen, allein greifbar ist leider noch nichts. Insofern wären die Verantwortlichen gut beraten, wenn sie nicht nur in bilateralen Gesprächen die Problematik einräumten, sondern zumindest auch einen Weg und zeitlichen Horizont für diese dringend angezeigten Nachbesserungen für Alle transparent und nachvollziehbar aufzeigten!

In der letzten Ausgabe des Polizei-Reports aufgezeigt, zwischenzeitlich endlich abgeschlossen, ist die Verteilung der für Oktober 2011 zur Verfügung stehenden 90 Stellenhebungen von der A 10 BBO nach A 11 BBO. Alle Personalbewirtschaftler haben mehr oder minder von diesen Stellenhebungen partizipiert, gleichwohl dies angesichts der vorherrschenden (Plan-) Stellensituation und -wertigkeiten nur ein Tropfen auf dem heißen Stein darstellt. Daran werden auch

die für 2012 und 2013 vorgesehenen weiteren Stellenhebungen leider nichts ändern. Und so wird abermals deutlich, dass der Personalhaushalt zur Konsolidierung der Finanzen und Befriedung der Schuldenbremse nicht herangezogen werden darf!

Die Befassung mit dem 2. Dienstrechtsmodernisierungsgesetz dauert ebenso an, wie die Überarbeitung des Versetzungserlasses, um für alle Betroffenen tragfähige Ergebnisse zu erreichen. Aber damit ist das erste Halbjahr 2011 noch lange nicht zu Ende. So steht die die Frauenfußball-Weltmeisterschaft noch an, ebenso wie kurz zuvor der Hessestags. Ein Höhepunkt des Hessestags ist wieder einmal die Vereidigung zahlreicher Polizeikommissaranwärterinnen und -anwärter sowie Kriminalkommissaranwärterinnen und -anwärter, worüber wir uns sehr

freuen! Und um es an dieser Stelle trotz zum Teil anderslautender Proklamationen nochmals deutlich zu sagen:

Wir freuen uns über und für Alle neuen Kolleginnen und Kollegen. Denn die GdP setzt sich für die Interessen der Kolleginnen und Kollegen aller Sparten der Polizei gleichermaßen ein! Nur durch ein Miteinander und ein Zusammenwirken aller Polizeibesetzten - Arbeiter, Tarifbeschäftigte, Bereitschaftspolizisten, Schutz- und und Kriminalbeamte - ist der Polizeialltag erfolgreich zu bewältigen; so wie ein Rad ins andere greift, um ein Uhrwerk am Laufen zu halten.

Euer

Ralf Humpf

Offener Brief an die Fraktionen des Hessischen Landtages

(Versand an alle Fraktionen des Hessischen Landtages am 13.05.2011)

Sehr geehrte Damen und Herren,
die Gewerkschaft der Polizei – Landesbezirk Hessen – wendet sich mit diesem offenen Brief an Sie und bittet um ihre Unterstützung bzw. Initiative.

Sicherlich ist Ihnen nicht verborgen geblieben, dass die Polizeibesetzten des Landes Hessen in den vergangenen Jahren zur Sanierung des Haushaltes des Landes Hessen deutliche Einkommensverluste zu tragen hatten. Darüber hinaus mussten von der Polizei im Zuge der „Operation Sichere Zukunft“ nahezu 1000 Stellen eingespart werden.

Wie Ihnen ebenfalls bekannt ist, wurde im Jahre 2004 die Wochenarbeitszeit der Beamtinnen und Beamten altersabhängig um bis zu 3,5 Stunden auf 42 Wochenstunden erhöht. Eine spürbar eingeschränkte Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie deutliche Reduzierung der Erholungsphasen beklagen viele Kolleginnen und Kollegen, gerade im Schichtdienst.

Die Polizei muss sich ständig auf neue Kriminalitätsformen einstellen ohne dabei Bürgernähe und Prävention zu vernachlässigen. Dieser Spagat führt unsere Kolleginnen und Kollegen an die Grenze der Belastbarkeit. Eine deutlich über dem

Durchschnitt liegende Krankenrate sowie immer mehr eingeschränkt dienstfähige Beamtinnen und Beamte sind das traurige Resultat einer rasanten Arbeitsverdichtung im Aufgabenfeld der Polizei.

Die Ergebnisse des aktuellen Tarifvertrages Hessen, stellen ein akzeptables Ergebnis für die Tarifbeschäftigten der hessischen Polizei dar und sollten zeit- und inhaltsgleich auf die Beamtinnen und Beamten der hessischen Polizei einschließlich der Versorgungsempfänger übertragen werden.

Alles andere würde den hohen Belastungen und der aktuellen Si-



Theodoros Michos

Haustüren · Fenster · Garagentore · Tore · Vordächer · Rollläden · Jalousien · Markisen
Montage · Kundendienst

Passauer Straße 76 · 55246 Mainz-Kostheim

Tel. 0 61 34 / 2 69 43 · Mobil 0171 / 5 32 85 57 · th.michos@t-online.de

tuation im Polizeidienst nicht ansatzweise gerecht werden.

Die Gewerkschaft der Polizei appelliert an Sie als Fraktion des Hessischen Landtages, ihren Einfluss geltend zu machen, damit auch für die hessischen Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten die Ergebnisse des Tarifvertrages Hessen zeit- und inhaltsgleich übertragen werden.

Dies gilt gleichermaßen für die Reduzierung der Wochenarbeits-

zeit, die zeitnah für die Beamtinnen und Beamte umgesetzt werden sollte. Gerade im Wechselschichtdienst, wo die Bediensteten der Wachpolizei, den hohen gesundheitlichen Belastungen geschuldet, nur 38,5 Stunden in der Woche arbeiten, verrichten die Beamtinnen und Beamten noch Dienst in der 42 Stundenwoche. Diese Ungleichbehandlung ignoriert in bemerkenswerter Weise die tatsächlichen Gesundheitsbelastungen im Wechsel-

schichtdienst und sollte umgehend korrigiert werden. Verbunden mit dem Dank für Ihr Engagement, sich für unsere Kolleginnen und Kollegen und nicht zuletzt für die Sicherheit unserer Bürgerinnen und Bürger einzusetzen, erwarten wir einen konstruktiven Dialog.

Mit freundlichen Grüßen

Jörg Bruchmüller

Landesvorsitzender

GdP Forderungen an den Landeshaushalt 2012

Die Gewährleistung der Inneren Sicherheit ist Hauptaufgabe der Polizei und steht wie kaum ein anderer Bereich im öffentlichen Fokus sowie im medialen Interesse.

Das vielfältige, stetig wachsende als auch gewissen Wandlungsprozessen unterliegende polizeiliche Aufgabenspektrum setzt eine ziel- und bedarfsorientierte Investition in Sachmittel, vor allem aber auch in Personalressourcen voraus. Mit der Erhöhung der Einstellungszahlen auf 550 Polizeianwärterinnen und -anwärter begegnet die Landesregierung den in den zurückliegenden Jahren zu konstatierenden Stellenabbau, kann jedoch - gemessen an den Anforderungen des täglichen Dienstes – die Personalvakanz im Vollzugs-, Fach- und Verwaltungsbereich nicht kaschieren.

Die Beibehaltung kontinuierlich hoher Ausbildungsraten an Stelle einer temporären Steigerung ist zur konsequenten und dauerhaften Kompensierung von Personalausfällen im Polizeivollzugsdienst ebenso wie zur Bewältigung der verschiedenen Aufgabenstellungen, denen sich die Polizei mit ihren Beschäftigten konfrontiert sieht, unabdingbare Voraussetzung.

Die im Zuge des 1. Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes zu verzeichnende Erhöhung der Lebensarbeitszeit trägt den besonderen Belastungen des Polizeiberufs mit seinen verschiedenen Facetten in Gänze keine Rechnung, selbst unter Berücksichtigung individueller Altersgrenzen und Übergangsfristen

für bestimmte Einstellungsjahrgänge.

Der mit dieser Regelung eng korrelierende demografische (Negativ-) Trend innerhalb der Polizei setzt sich nicht nur fort, sondern schränkt die Zukunftsperspektiven, insbesondere die Aufstiegschancen und Beförderungsmöglichkeiten für alle Polizeibeschäftigten erheblich ein.

Dieser Entwicklung ist durch ein spezifisches Stellenhebungsprogramm entgegen zu wirken, auch unter dem Aspekt der dringend erforderlichen Nachwuchsgewinnung. Wir wollen eine sach- und bedarfsgerechte sowie zukunftsorientierte Besetzung aller Polizeistellen. Das beinhaltet, dass Polizeiarbeit durch Polizeibeamtinnen und -beamte, Fach-/Verwaltungstätigkeit durch Fach- und Verwaltungsbeamtinnen und -beamte bzw. ausreichend Tarifbeschäftigte wahrzunehmen ist, die gefahren geneigten und die Gesundheit beeinträchtigenden Tätigkeiten sowie Tag für Tag gezeigten Leistungen auch finanziell honoriert werden.

Das Zulagenwesen darf in diesem Zusammenhang nicht länger abgekoppelt bleiben. Eine Erhöhung der gewährten Zulagen für besondere Tätigkeiten und Verwendungen, ebenso aber auch die Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage sind mehr als überfällig.

Die Rückkehr zur 40-Stunden-Woche vor dem Hintergrund der steigenden Arbeitsbelastung und

damit einhergehenden Überstundenbergs gerade im Polizeidienst ist zudem aus Fürsorgeaspekten unabdingbar.

Die Wertschätzung der Polizeibeschäftigten bedarf weit mehr als einer im Rahmen der medienwirksamen Veröffentlichung der Polizeilichen Kriminalstatistik (PKS) zu registrierenden Würdigung. Die über Jahre der breiten Öffentlichkeit dargestellten Leistungen aller Polizeibeschäftigten müssen auch belohnt werden!

Der Tarifvertrag für die Beschäftigten des Landes Hessen (TV-H) bedarf einer weiteren, verbesserten Ausgestaltung und darf nicht zur Abkopplung von der allgemeinen Lohn- und Gehaltsentwicklung führen. Die Verlängerung von Bewährungsaufstiegen über den 31.12.2011 hinaus um zumindest weitere zwei Jahre ist zwingend, um den Mindestanforderungen im Tarifbereich Rechnung zu tragen. Die Entgeltordnung muss die spezifischen, mit anderen Berufsbildern nicht vergleichbaren Aufgaben berücksichtigen. Die Schaffung eines Berufsbildes „Polizeifachangestellte/Polizeifachangestellter“, die Höhergruppierung von kriminaltechnischen Angestellten (KTA) sowie die Festeinstellung von Auszubildenden sind im Hinblick auf die gestiegenen Anforderungen mehr als gerechtfertigt. Der nach Abschaffung der Personalvermittlungsstelle (PVS) gleichwohl fortgeführte Stellenabbau durch die Beschränkung auf die Wiederbesetzung jeder zweiten freien Stelle im Tarifbereich (Zählstel-

lenproblematik) ist nicht zu tolerieren und aufzuheben. Ein Ausgleich der vakanten Altersteilzeitstellen ist vorzunehmen.

Hessens Bürgerinnen und Bürger haben einen Anspruch auf eine qualifizierte Dienstleistung, die im Bereich der Inneren Sicherheit unverzichtbar ist. Eine an die gestiegenen Anforderungen des Polizeiberufs modifizierte Aus- und Fortbildung ist ebenso unverzichtbar, wie auch die hierfür erforderliche Gewinnung entsprechenden Fachpersonals. Eine Hebung der Fachlehrerstellen ohne Belastung der Stellensituation des polizeilichen Einzeldienstes ist Grundvoraussetzung für die Aufrechterhaltung der Qualität der Aus- und Fortbildung. Eine professionelle Dienstleistung kann nur von qualifizierten Polizeibeamtinnen und -beamten erwartet und erbracht werden!

Daher fordern wir nach wie vor die Abschaffung des Freiwilligen Polizeidienstes, mit dessen Einführung ein deutlicher Qualitätsverlust zu

verzeichnen ist. Unter dem Gesichtspunkt des aufgaben-, ziel- und bedarfsorientierten Sachmittelsatzes und der damit einhergehenden Sachmittelverwaltung ist die Kostensteigerung des in Baden-Württemberg eingerichteten Logistikzentrums für die Dienstbekleidung der hessischen Polizeibeschäftigten zu kritisieren, der nur durch Rückführung in den Aufgaben- und Verantwortungsbereich einer hessischen Polizeibehörde konsequent begegnet werden kann.

Nicht nur unter der Prämisse der Werterhaltung, sondern auch der Dienstleistung hat sich die Installation des für die Landesliegenschaften verantwortlichen Hessischen Immobilienmanagement nicht bewährt. Dort, wo vormals die eigenen Bediensteten zuständig waren, bleiben nicht zuletzt auf Grund langer Verwaltungswege dringend zu erledigende Arbeiten einfach liegen!

Es liegt auf der Hand, dass polizeiliche Liegenschaften, insbesondere dort, wo im Schichtdienst

24-Stunden-Dienst geleistet wird, nicht mit anderen Liegenschaften vergleichbar sind. Dennoch ist das Hessische Immobilienmanagement nicht in der Lage, flächendeckend die Bedürfnisse der Nutzer, beispielsweise durch Erhöhung von Reinigungsintervallen im Schichtdienst, zu gewährleisten.

Die erheblichen Mehrkosten bei der Wartung von Dienstkraftzeugen durch die Inanspruchnahme von Vertragswerkstätten schlägt sich negativ auf die Budgets der Polizeibehörden und -einrichtungen nieder. Insofern sind Budgetanpassungen an die allgemein gestiegenen Lebenshaltungskosten vorzunehmen.

Auch bei der derzeit dramatisch prognostizierten Lage darf der Bereich der Inneren Sicherheit nicht erneut zur Haushaltskonsolidierung herangezogen werden. Die durch die Regierungsparteien zur Bewältigung der Finanzkrise proklamierte Schuldenbremse darf nicht Alibi für (versteckte) Sparmaßnahmen sein!

GdP

Sicherungsverwahrung

Bundvorsitzender Bernhard Witthaut und Landesvorsitzender Jörg Bruchmüller beziehen Stellung

Nach dem Verfassungsurteil zur Sicherungsverwahrung rechnet die Gewerkschaft der Polizei (GdP) in Hessen mit enormen Belastungen und Kosten. „Das Urteil kommt für uns nicht unerwartet. Das Urteil ist für den Staat zugleich Chance und Herausforderung!“

Neben den Kosten für die neuartige Unterbringung der Sicherungsverwahrten muss die Polizei voraussichtlich zumindest in einer Übergangszeit mehrere freigelassene Straftäter rund um die Uhr bewachen. Dafür braucht sie mehr Beamte. „Eine 24-Stunden-Überwachung erfordert einen relativ hohen Personaleinsatz.“ Mit drei Polizisten ist es dabei nicht getan. „Jeder Fall ist anders.“ Es kommt ganz individuell auf den Täter und seine Wohnsituation an. Wie viel Personal für die neuen Aufgaben zusätzlich ge-

braucht wird, ist noch nicht abzusehen.

Die Sicherungsverwahrung besonders gefährlicher Straftäter muss nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts völlig neu geregelt werden. Justizminister Jörg-Uwe Hahn (FDP) schätzt die Kosten allein für die neuartige Unterbringung der Sicherungsverwahrten auf mindestens vier bis fünf Millionen Euro. Innenminister Boris Rhein (CDU) nannte noch keine Zahlen, sagte aber, die Polizei könne diese Aufgabe nicht dauerhaft schultern. Rund 50 Menschen - darunter zwei Frauen - sind derzeit in Hessen in Sicherungsverwahrung. Eine rasche Entscheidung steht über vier Langzeithäftlinge aus. Die neuen Unterkünfte müssen schnell errichtet und mehr Personal eingestellt werden. Auch über den Einsatz neuer Methoden anstelle einer

24-Stunden-Überwachung ist nachzudenken. Als Beispiel wurden u.a. elektronische Fußfesseln angeführt. Nach dem Urteil kommen auf das Land Hessen Kosten in Millionenhöhe zu. Da die Durchführung der Sicherungsverwahrung den Ländern obliege, müssten sie auch die Kosten der Neuregelung tragen, berichtete das Justizministerium auf Anfrage in Wiesbaden. Minister Jörg-Uwe Hahn (FDP) gehe von Mehrkosten in Millionenhöhe allein für die geforderte neuartige Unterbringung aus. In Justizkreisen werden sogar Summen zwischen fünf und 15 Millionen Euro gehandelt, hinzu kämen noch die Kosten für die Betreuung.

Der Bundesvorsitzende der Gewerkschaft der Polizei (GdP), Bernhard Witthaut, befürchtet eine weitere Verschärfung des Personalproblems wegen des Verfassungs-

gerichtsurteils. Er sagte am Donnerstag im Bayerischen Rundfunk, erfahrungsgemäß seien 24 bis 26 Beamten nötig, um einen entlassenen Schwerestrafkriminalen rund um die Uhr zu bewachen. Ihm lägen Studien vor, in denen die Kosten dafür pro Monat auf eine Million Euro geschätzt würden. „Die Belastbarkeit der deutschen Polizei ist längst an ihre Grenze geraten“, so Witt Haut. „Dies ist eine weitere zusätzliche Belastung, die uns noch mal ganz massiv fordern wird.“ Er mahnte eine länderübergreifende Anstrengung an, um passende Unterbringungs- und Therapieeinrichtungen für die betroffenen Personen zu schaffen.

Dagegen sind die rund 19.000 Beschäftigten im hessischen Polizeidienst bereits stark belastet und arbeiten oft im Dauereinsatz. Mit Herausforderungen wie Terrorismus und Internetkriminalität sind u.a. neue dauerhafte Aufgaben hinzu gekommen, die bewältigt werden müssen. Das Karlsruher Urteil verdeutlicht die Mehrbelastungssituation ein weiteres Mal, und dass rein betriebswirtschaftlichen und haushaltspolitischen Bewertungen der Polizeiarbeit eine Absage zu erteilen ist. „Je mehr Aufgaben wir dazu bekommen, desto weniger Zeit bleibt für die Tätigkeit am Bürger.“ Dazu zählt Bruchmüller Verkehrsunfälle, Anzeigenaufnahmen und Anliegen

der Bürger wie Ruhestörung. Angesichts der ständig wachsenden Aufgaben und der Pensionierungen müssen jährlich mindestens 550 neue Beamte eingestellt werden.

Auch in Zeiten der Schuldenbremse, die bekanntlich mit der Kommunalwahl durch den hessischen Wähler in die Verfassung aufgenommen wurde, darf auf Kosten der Inneren Sicherheit keine Haushaltskonsolidierung betrieben werden.

Die Gewerkschaft der Polizei wird diese Entwicklungen wie gewohnt kritisch und kompetent begleiten.

jm

Tarifabschluss 2011/2012

Nach offenen, konstruktiven Verhandlungen und einer fairen Umgangsweise wurde in zweitägigen Tarifverhandlungen durch die gemeinsam verhandelnden Gewerkschaften Verdi, GEW, IG BAU und GdP am 04. und 05. April 2011 folgendes Verhandlungsergebnis für die Tarifbeschäftigten des Landes Hessen erzielt:

2011 –

- | 360 Einmalzahlung (wird im Juni 2011 ausgezahlt), rückwirkend zum 01. April 1,5 % Anhebung der Tabellenwerte

2012 –

- | ab 01. März 2,6 % Anhebung auf die dann gültigen Entgelttabellen

Laufzeit –

- | 24 Monate (bis 31. Dezember 2012)

Auszubildende –

- | 120 Einmalzahlung und 1,5 % Entgeltsteigerung rückwirkend zum 01. April 2011
- | 2,6 % Entgeltsteigerung ab 01. März 2012
- | zwölfmonatige Übernahme von Absolventen mit der Abschlussnote gut und besser bis zum 31.12.2012 (ggf. ressortübergreifend)

Abschlussprämie für Azubis –

- | bisherige Regelung: 400 bei erfolgreichem Bestehen der Abschlussprüfung
- | für Ausbildungsverhältnisse, die ab dem Jahr 2011
- | beginnen gilt folgende Staffe lung nach Noten:
500 für sehr gut oder gut
400 für befriedigend
300 für ausreichend

Bewährungsaufstiege –

- | Die Fristen werden um 12 Monate bis zum 31. Dezember 2012 verlängert (vorher 31.12.2011)

Entgeltordnung –

- | Wir haben uns mit dem Arbeitgeber darauf verständigt, im 4. Quartal 2011 Verhandlungen zur Entgeltordnung aufzunehmen, auch um Bewährungsaufstiege bis zu 6 Jahren zu ermöglichen

Die Tarifkommission der GdP stimmte dem Verhandlungsergebnis einstimmig zu.

Ganz herzlichen Dank gebührt Dini Körner vom GdP-Bundesvorstand, sie hat uns mit allen Kräften bei den Tarifverhandlungen unterstützt.

Wir fordern auch weiterhin die zeit- und inhaltsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses auf den Beamtenbereich und die Versorgungsempfänger.

Heinz Schiskowsky



**Gut,
dass es
sie gibt.**

**Gewerkschaft
der Polizei**

Schichtdienst

Transmission oder Hemmschuh der Polizeiarbeit?

Wenn ich mit Kolleginnen und Kollegen des Schichtdienstes spreche, werde ich den Eindruck nicht los, dass sich viele allein gelassen fühlen. Im Vergleich zu den Kolleginnen und Kollegen im Tagdienst werden immer wieder Benachteiligungen genannt: Wir werden schlechter beurteilt als der Tagdienst, wir sind bei der Urlaubsberechnung benachteiligt, wir werden langsamer befördert und so weiter. Ein ähnliches Stimmungsbild zeigen auch die vielzähligen Anrufe und E-Mails auf. Dabei fällt eine gefühlte Geringschätzung auf, die unsere schichtdienstleistenden Kolleginnen und Kollegen formulieren:

Wie soll es mit mir weitergehen? Welche Karrierechancen habe ich noch? Wann werde ich heimatnah versetzt?

Fest steht, dass die Arbeit im Schicht- und Wechselschichtdienst die belastetste Tätigkeit im polizeilichen Geschäft ist. Zudem ist sie besonders gesundheitsbelastend. Hierzu gibt es unzählige Gutachten, die dies bestätigen. „Wie lange muss ich in dieser Tretmühle noch arbeiten?“ Hierzu gibt es landesweit unterschiedliche Auffassungen. Die einen sagen, dass der 12-Stunden-Dienst der geeignetste ist, die anderen sehnen sich nach kurzen Schichtintervallen und entsprechenden Ruhepausen.

Der jährliche Kampf in den Sommermonaten (überhaupt in den Monaten, in denen Schulferien sind), wer Urlaub nehmen darf, ist hinlänglich bekannt und unbeliebtes Ritual. Dies ist unter anderem auch Ausfluss der Tatsache, dass die Basisdienststellen personell unterbesetzt sind. Hinzu kommen krankheitsbedingte Abwesenheiten, die kompensiert werden müssen.

Der Tagdienst ist da besser dran, hört man. Die geschaffenen Freiräume bei der Flexibilisierung der Arbeitszeit lassen sich im Tagesdienst eher verwirklichen als im Schicht- und Wechselschichtdienst bei der Polizei.

Nach den Schichtumläufen ist der erste freie Tag kein freier, sondern ein zum regenerieren dringend benötigter Tag. Der Körper holt sich seinen Schlaf, an einen freien Tag im unbeschwerten Sinn ist nicht zu denken – es sei denn, man ignoriert dauerhaft die Gesundheit. Gerichtstermine, als zusätzliche Dienste bei der Belastung einer 42-Stunden-Woche und Sonder einsätze kommen hinzu und sorgen zwischen den Diensten dafür, dass oft ein freier zweiter Tag dienstlich belegt wird.



Jens Mohrherr

Sollte die Lösung die Flexibilisierung der Arbeitszeit generell sein? Eher nein! Denn die völlige Flexibilisierung des Schicht- und Wechselschichtdienstes ist abhängig von der sozialen Akzeptanz der jeweiligen Vorgesetzten bzw. der Dienststellenleitungen. Wenn kein Vertrauen im gegenseitigen Einvernehmen besteht, eine Misstrauenskultur im Hinblick auf die Arbeitszeit herrscht, sind die Dienstgruppen gegen Flexibilisierungen.

Wir haben die Möglichkeit seit der Einführung von IZEMA, mittels Abstimmung durch eine Mehrheit eine Flexibilisierung „auszuprobieren“ und dann abschließend einzuführen oder abzulehnen. Diametrales ist aus Brüssel und damit der EU zu vernehmen.

Hier wird seit einigen Jahren um Arbeitszeiten und Ruhezeiten gerungen, die mit Blick auf die polizeiliche Lebenswirklichkeit in Hessen schwer zu vereinbaren ist. Nach jeder Dienstverrichtung soll beispielsweise eine Mindestruhezeit von elf (11) Stunden eingehalten werden. Damit

wären dann Früh- und Nachdienst an einem Tag Geschichte!

Die vom Europäischen Parlament geplante Veränderung der EU-Arbeitszeitrichtlinie ist gescheitert. Die Neufassung der Arbeitszeitrichtlinie wurde im Vermittlungsverfahren gestoppt; das Europäische Parlament und der EU-Ministerrat konnten sich nicht einigen. Die bestehende Regelung, ein nach jahrelangem Streit gefundener Ratskompromiss, bleibt damit zunächst in Kraft.

Bisher jedoch sind die Bundesrepublik und die Bundesländer in dieser Frage eher zurückhaltend. Weitergehend sind auch arbeitsschutzrechtliche Vorgaben vorgesehen, die sicherlich Auswirkungen bei deren Umsetzung auf den Schichtdienstleistenden hätten.

Wissen wir doch, dass viele Kolleginnen und Kollegen Pendler sind und am Dienort so viele Stunden wie möglich durch „konzentrierte Dienstleistungen“ abreißen, um danach ein einigermaßen vernünftiges Privatleben am Wohnort zu haben. Die Faustformel ist hierbei: Viele Arbeitssunden in kurzer Zeit schaffen einen großen und länger andauernden Freizeitblock. Es stellt sich die Frage, wie mit den Vorgaben aus Brüssel umgegangen werden soll. Kürzer arbeiten macht krank, hört man aus den Reihen der Berliner Polizei. Seit der testweisen Einführung von Acht-Stunden-Schichten ist der Krankenstand der Hauptstadtpolizei signifikant gestiegen. Im alten Modell mussten die Beamten zwölf Stunden arbeiten und hatten dafür mehr freie Tage. Die auf zunächst ein Jahr befristete Regelung gilt für die 240 Beamten der Einsatzleitzentrale im Präsidium, in den Lagediensten der einzelnen Direktionen sowie der kriminalpolizeilichen Sofortbearbeitung. Insgesamt sind es 900 Polizisten betroffen.

Hier prallen Vorstellungen des Dienstherren und der Beschäftigten aufeinander. „Jetzt treten die Pro-

bleme dieser familienfeindlichen und gesundheitsschädlichen Arbeitszeit bereits nach sechs Wochen offen zutage. Viele Polizisten arbeiten lieber länger am Stück, weil sie dann insgesamt weniger Tage pro Woche zum Dienst kommen müssen. Die Polizeiführung ist für kürzere Arbeitszeiten, weil damit die Personalstärke genauer eingeteilt werden kann. Bei 12-Stunden-Schichten sitzt ein Teil des Personals in Zeiten mit wenigen Vorfällen beschäftigungslos herum“, hört man von Verantwortlichen.

Wie uns bekannt ist, hat die Polizei im benachbarten Bayern eine

Arbeitsgruppe mit der Ausarbeitung eines Schichtdienstmodells beauftragt, die unter Berücksichtigung der EU-Vorgaben im Ergebnis mehr zufriedene Kolleginnen und Kollegen im Schicht- und Wechselschichtdienst bewirken soll. Wir blicken gespannt nach Bayern, wie sich die Sachlage dort entwickelt. Wie zwischenzeitlich zu erfahren war, sind die personalrätlichen und behördlichen Vorstellungen nicht immer deckungsgleich.

Man ist aber bemüht, die für die Beschäftigten gewünschten Dienstformen in entsprechenden Zeitblöcken und Schichtformen darzustellen.

Legt man die Erkenntnis zu Grunde, dass nur derjenige, der gerne zum Dienst kommt und sich dort wohl fühlt, auch eine gute Arbeitsleistung erbringt, sollte man von Änderungen ohne die Zustimmung der Betroffenen keinen Gebrauch machen. Ein Dienst ist weniger gesundheitsschädlich, wenn er freiwillig und gerne geleistet wird. Daher werden wir im Interesse und der Mehrheit unserer Kolleginnen und Kollegen dafür einstehen, dass Schichtzeiten, Schichtfolgen und Schichtmodelle nur dann angegangen werden, wenn dies auch mehrheitlich gewünscht ist.

Jens Mohrherr

Abordnung zu polizeilichen Auslandsmissionen

Wahren der personalrätlichen Beteiligung - gesetzliche Bestimmungen setzen Grenzen

Seit 1995 beteiligt sich das Land Hessen an Internationalen Polizeimissionen (IPM), d.h. hessische Polizeibeamtinnen und -beamte gehen als Trainer/innen, Berater/innen oder auch Beobachter/innen (sog. »Monitoring«) in Gebiete, in denen eine zivile Polizei aufgebaut werden oder nach dem Aufbau begleitet werden muss.¹

Sie haben in der Regel keine exekutiven Befugnisse; eine Ausnahme war die UNMIK-Mission im Kosovo. In der Mission sind sie Mitglieder international zusammengesetzter Kontingente, für die aktuell die Vereinten Nationen (UN), die Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE) oder die europäische Union (EU) die Verantwortung tragen. In keinem Fall obliegt es internationalen zivilen Polizeikontingenten, Einsätze bewaffneter Streitkräfte zu unterstützen oder militärische Operationen zu unterstützen.

Seit 2003 beteiligt sich das Land Hessen auch am polizeilichen Aufbau in Afghanistan. Dort kommt die Besonderheit hinzu, dass es neben einer EU-Mission ein bilaterales Polizeiprojekt gibt, Deutschland tritt also selbst als Partner auf. Aktuell befinden sich 350 bundesdeutsche Polizisten aus dem Bund und den Ländern in IPM, darunter 218 in



Afghanistan und 70 im Kosovo; allerdings inzwischen in der EULEX-Mission, also ohne Exekutivbefugnisse. Darunter sind zurzeit 12 hessische Polizeibeamtinnen und -beamte, zehn in Afghanistan, einer in Palästina und einer im Kosovo.

Nachfolgend werden die gesetzlichen Grundlagen solcher Auslandseinsätze benannt, die personalrätliche Beteiligungsmöglichkeiten aufgezeigt sowie die Gefährdungslagen skizziert. Abschließend wird beispielhaft dargestellt, welche Möglichkeiten der Personalrat hat, wenn seine Beteiligungsrechte bei einem anstehenden Auslandseinsatz nicht beachtet werden.

I. Nationale Rechts- und Entscheidungsgrundlagen²

1. Grundgesetz

Die Pflege der Beziehungen zu auswärtigen Staaten (Außenpolitik) ist gemäß Art. 32 GG eine Bundesangelegenheit. Damit fällt auch die Beteiligung der Bundesrepublik Deutschland an internationalen Friedensmissionen in die Zuständigkeit des Bundes.

Die Ermächtigung des Art. 24 Abs. 2 GG berechtigt den Bund durch völkerrechtlichen Vertrag nicht nur zum Eintritt in ein System gegenseitiger kollektiver Sicherheit und zur Einwilligung damit verbundener Beschränkung seiner Hoheitsrechte, sondern bietet vielmehr auch die verfassungsrechtliche Grundlage für die Übernahme der mit der Zugehörigkeit zu einem solchen System typischerweise verbundenen Aufgaben.

Hierunter kann auch der Einsatz mit Polizeikräften als mit einem sol-

chen System verbundenen Aufgaben betrachtet werden. Die Unterstellung von Polizeikräften unter militärisches Kommando ist ausgeschlossen.

Die internationalen Rechtsgrundlagen für Friedensmissionen verlangen die Eingliederung des von Regierungen der Mitgliedsstaaten der Trägerorganisation zur Verfügung gestellten Personals.

Dabei achtet die deutsche Seite auf Vereinbarkeit mit nationalem Recht. Deutsche Rechts- und Verwaltungsvorschriften finden daher für die Zeit der Zugehörigkeit zur Friedensmission insoweit Anwendung, als sie mit den völkerrechtlichen Verträgen, sonstigen internationalen Abmachungen, Verwaltungs- und sonstigen Vorschriften vereinbar sind.

2. Beschluss der Bundesregierung

Der Polizeieinsatz im Rahmen einer Friedensmission oder einer humanitären Maßnahme im Ausland erfolgt jeweils aufgrund eines förmlichen Beschlusses der Bundesregierung.

3. Nationale Rechtsgrundlage der Entsendung

Die Länder ordnen ihre Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte (PVB) gemäß den gültigen Landesgesetzen i.V.m. § 14 BeamStG in den Geschäftsbereich des BMI ab. Die aufnehmende Behörde im Geschäftsbereich des BMI weist die PVB dann gemäß § 29 BBeamtG (Zuweisungsregelung) dem für den Einsatz verantwortlichen zwischen- oder überstaatlichen Mandatgeber zur Dienstverrichtung zu.

PVB des Bundes, die nicht der Bundespolizei angehören, werden von ihren Dienstherrn gemäß § 27 BBeamtG (Abordnungsregelung) vor der Entsendung in das Bundespolizeipräsidium abgeordnet.

4. Bundespolizeigesetz

Gemäß § 8 BPolG kann die Bundespolizei u.a. zur Mitwirkung an polizeilichen oder anderen nichtmilitärischen Aufgaben im Rahmen von internationalen Maßnahmen im Ausland verwendet werden. Die-

se, für die Bundespolizei geschaffene, einfachgesetzliche Rechtsgrundlage findet in Folge der Abordnung der PVB der Länder in den Geschäftsbereich des BMI für das gesamte Kontingent Anwendung.

II. Berücksichtigung der personalrätlichen Beteiligung

1. Grundsatz

§ 77 Abs. 1 Ziff. 1e Hessisches Personalvertretungsgesetz (HPVG) besagt, dass der Personalrat – der abgebenden Dienststelle – in Personalangelegenheiten der Beamten bei Abordnungen zu einer anderen Dienststelle für eine Dauer von mehr als 6 Monaten mitzubestimmen hat.³ Die Abordnung zu einer anderen Dienststelle ist eine Maßnahme mit personalvertretungsrechtlicher Doppelwirkung.⁴ Sie betrifft die Dienststelle, die die Beamtin / den Beamten abgibt und die Dienststelle, die die Beamtin / den Beamten aufnimmt. Der Schutzzweck der Mitbestimmung bei Abordnung verlangt deshalb, dass der Personalrat der abgebenden Dienststelle und der Personalrat der aufnehmenden Dienststelle zur Wahrung der Interessen der jeweils repräsentierten Beschäftigten mitzubestimmen haben.⁵

Für die aufnehmende Dienststelle stellt sich die Abordnung als Eingliederung in die Dienststelle und damit als Einstellung dar. Diese ist – nach dem für die Dienststelle einschlägigen Personalvertretungsgesetz – mitbestimmungspflichtig. Handelt es sich bei der aufnehmenden Dienststelle um eine Bundesbehörde, etwa die Bundespolizei, ist das BPersVG maßgebend und die Abordnung von hessischen PVB dort als Einstellung nach § 76 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG mitbestimmungspflichtig.⁶

2. Personalauswahl für Internationale Polizeimissionen (IPM) in Hessen

Seit der Entsendung hessischer PVB in Internationale Polizeimissionen (IPM) wurde das Prinzip der Freiwilligkeit als zwingende Grundlage für eine Entsendung herangezogen. Nach dem Absolvieren eines

umfangreichen Auswahlverfahrens wird u.a. eine psychologische, sportliche sowie sprachliche und polizeiärztliche Untersuchung durchgeführt. Damit soll sichergestellt werden, dass nur geeignete Beamtinnen und Beamte für eine solche Mission ausgewählt werden.

Hier haben die hessischen Personalräte der elf Polizeibehörden und Einrichtungen festgestellt, dass eine für die Durchführung dieses Eignungsauswahlverfahrens notwendige personalrätliche Beteiligung völlig fehlt.

Dies hat der Hauptpersonalrat der hessischen Polizei (HPR Polizei) im Rahmen seiner Erörterungen, beginnend am 11.5.2010 zum Grundsatzerlass »Einsatz von Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten im Rahmen internationaler Friedensmissionen« im Besonderen gerügt.

Im Rahmen der Erörterung hat sich gezeigt, dass u.a. noch folgende wichtige Punkte ungeklärt sind:

- | Die versorgungsrechtliche Absicherung der entsendeten hessischen PVB.
- | Die personalrätliche Beteiligung im Gesamtverfahren.
- | Der Umgang mit den bisher ohne personalrätliche Beteiligung ausgewählten Missionsteilnehmenden.

3. Entwicklung in Afghanistan seit 2003

Die Gefährdungslage in Afghanistan hat sich in den vergangenen Jahren deutlich erhöht. Dass seit längerer Zeit die Begrifflichkeit »Krieg/Kriegsgebiet« auch von politischer Seite gebräuchlich wurde, unterstreicht die brisante Situation in diesem Einsatzgebiet. Im Dezember 2001, mandatierte der Sicherheitsrat der Vereinten Nationen mit der Resolution 1386 die sog. »Sicherheitsunterstützungstruppe«, kurz ISAF.⁷ Die ISAF-Truppenstärke wuchs bis Ende 2010 von 3.000 zu Beginn des Einsatzes auf nunmehr 133.000 an.⁸

Die Sicherheitslage in Afghanistan hatte sich nach dem Sturz des Taliban-Regimes 2001 und einer



anfänglichen Stabilisierung in den Jahren 2001-2005 seit 2006 stetig verschlechtert. Für die internationale Unterstützungstruppe ISAF ist 2010 das verlustreichste Jahr seit Beginn der Mission 2001.⁹

In Afghanistan sind von Dezember 2001 bis November 2010 insgesamt 2.170 internationale ISAF-Soldatinnen und -Soldaten gefallen. 44 Bundeswehrsoldaten mussten ihr Leben lassen, 3 deutsche Polizeibeamte fanden in Ausübung ihres Dienstes den Tod.¹⁰

Nach dem Sprachgebrauch bundesdeutscher Politik herrscht in Afghanistan zwar kein Krieg, die Umschreibung »kriegsähnliche Zustände« und die mediale Berichterstattung vermittelt aber einen anderen Eindruck. In Kenntnis dieser Umstände gewinnt die Frage nach der Vor-, Für- und Nachsorge für die dort dienstverrichtenden PVB neue Bedeutung.

Die Personalräte befinden sich dabei in einem besonderen Spannungsverhältnis. Die dabei widerstreitenden Interessen, dem Einzelinteresse desjenigen, der freiwillig nach Afghanistan will und der derzeit noch nicht rechtlich verankerten Erlassregelung, unter welchen Voraussetzungen Entsendungen stattfinden, müssen betrachtet werden. Die personalrätlichen Entscheidungsprozesse beschränken sich also nicht nur auf die Tatsachen, wie die personellen Lücken der entsendeten Beschäftigten für die Abordnungszeiten zu schließen sind.

Die Personalräte und der HPR Polizei haben sich zur Entsendung von PVB in Kriegsgebiete positioniert. Demnach werden vorgelegte Abordnungsersuchen durch die zuständigen örtlichen Personalräte

abgelehnt und mit den fehlenden rechtlichen Grundlagen, offenen Versorgungslücken und nicht zuletzt dem fehlenden Personalersatz begründet.

In Folge wird dem HPR Polizei die Angelegenheit im Rahmen eines Stufenverfahrens vorgelegt. Der HPR Polizei ersetzt(e) keine fehlenden Zustimmungen der örtlichen Personalräte bei Abordnungen in Kriegsgebiete, so dass Einigungsstellenverfahren folgen. In allen bisherigen Einigungsstellenverfahren von Abordnungen der PVB in Kriegsgebiete, etwa nach Afghanistan, wurden die fehlenden Zustimmungen ersetzt, mit der Folge, dass die Beamtin / der Beamte nach Afghanistan abgeordnet wurde.

III. Verfahren vor dem Verwaltungsgericht

Der Personalrat des Polizeipräsidiums Westhessen hat sich in einem Abordnungsverfahren nach Afghanistan zur Wahrung seiner Beteiligungsrechte gemäß § 111 Abs. 2 HPVG mit einem einstweiligen Rechtsschutzbegehren an das VG Wiesbaden gewandt.¹¹ Nach § 111 Abs. 2 HPVG kann dem Dienststellenleiter aufgegeben werden, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen, wenn er grob gegen seine Verpflichtungen aus dem HPVG verstößt.

Was war passiert?

Im Dezember 2010 legte der Polizeipräsident des PP Westhessen seinem Personalrat eine beabsichtigte Abordnungsmaßnahme für 12 Monate zur Zustimmung nach § 77 Abs. 1 Ziff. 1e HPVG vor. Die Ausreise nach Afghanistan war zunächst für den 9.2.2011 vorgesehen. Der Personalrat stimmte der Abordnung

nicht zu, so dass in der Folge ein Stufenverfahren seit Januar 2011 beim HPR der Polizei anhängig war.

Eine Befassung des vorliegenden Stufenverfahrens konnte durch den HPR der Polizei in Folge nicht wahrgenommen werden, da wesentliche Informationen im Stufenverfahren nicht bekannt waren, u.a. Verschiebung des Ausreisetermins. Der Innenminister als Dienststellenleiter wurde hierüber informiert. Am folgenden Werktag, Montag, den 28.2.2011, erreichte den Personalrat beim PP Westhessen eine Mitteilung im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 60 Abs. 1 HPVG, die eine Ausreise des Beamten am gleichen Tage um 20 Uhr vorsah. Der zuständige Richter beim VG Wiesbaden folgte dem Begehren des Personalrats und forderte die Dienststelle, hier Polizeipräsidium Westhessen, zur Stellungnahme auf. Die Behörde stoppte daraufhin in enger Absprache mit dem Landespolizeipräsidium die Ausreise des Beamten unmittelbar vor dessen Abflug.

Die erste mündliche Verhandlung in der Hauptsache erfolgte drei Tage später am 3.3.2011. Während der Anhörung erkannte das Gericht mehrere fehlerhafte Verfahrensweisen im Gesamtvorgang aus personalvertretungsrechtlicher Sicht, etwa fehlerhafte Abordnungsverfügungen und fehlende Beteiligungen aufnehmender Personalräte.

Die Kammer schlug den Beteiligten einen Vergleich zur gütlichen Einigung vor, der jedoch von Dienststelle in enger Abstimmung mit dem Landespolizeipräsidium formal abgelehnt wurde.

In der Folge erklärte die Dienststelle beim Fortsetzungstermin am 10.3.2011 die Aufhebung der Abordnung des Beamten. Dieser einseitigen Erledigungserklärung stimmte der Personalrat zu, so dass das Hauptsacheverfahren erledigt war. Folge dieses verwaltungsgerichtlichen Beschlussverfahrens ist, dass bis zu einer Klärung der grundsätzlichen Rechtslage (Grundsatzergänzung) und der Beteiligungsrechte im personalvertretungsrechtlichen Sin-

ne keine hessischen PVB mehr nach Afghanistan abgeordnet werden.¹²

IV. Ausblick

In den nun anstehenden Erörterungen zum Grundsatzterlass werden die eingangs beschriebenen Schwerpunkte sowie die personal-

vertretungsrechtlichen Beteiligungen Berücksichtigung finden.

Darüber hinaus wird auch das Verfahren beim Personalaufnehmenden und zuständigen Personalrat, hier Zustimmungen zu den Abordnungen aus den Ländern, fester Bestandteil der Abordnungsvorgänge werden.

Die oben beschriebenen fehlerhaften Beteiligungen der Personalräte können bundesweite Auswirkungen entfalten, indem auch außerhessische Personalräte die entsprechenden Beteiligungen einfordern und ggf. verwaltungsgerichtlich durchsetzen.

PW/JM

[1] Landespolizeipräsidium (LPP 4) Hessisches Ministerium des Innern und für Sport (HMdlUS).

[2] Bund-/Länder-AG »Internationale Polizeimissionen« (IPM Stand: 1.1.2010).

[3] Näher zur Abordnung nach § 77 Abs. 1 Ziff. 1e HPVG Rothländer in: v. Roetteken/Rothländer, Hess. Bedienstetenrecht I, § 77 HPVG Rn. 225 ff.

[4] Kersten in: Richardi/Dörner/Weber, Personalvertretungsrecht, 3. Aufl., § 76 Rn. 58.

[5] Altvater/Hamer/Kröll/Lemcke/Peiseler, BPersVG,

[6] Aufl., § 76 Rn. 59. 6 Vgl. BVerwG v. 16.9.1994 – 6 P 33.93 –, PersR 1995, 20.

[7] Resolution 1386 des UN-Security-Council; 4443.Sitzung v. 20.12.2001.

[8] Fortschrittsbericht der Bundesregierung zur Lage in Afghanistan, Dezember 2010, S. 10.

[9] Fortschrittsbericht der Bundesregierung zur Lage in Afghanistan, Dezember 2010, S. 9, Ziff. 1.

[10] Fortschrittsbericht der Bundesregierung zur Lage in Afghanistan, Dezember 2010, S. 11.

[11] VG Wiesbaden – 23 L 212/11.WI.PV –.

[12] Zitat des Hessischen Innenministers Boris Rhein: »Ich habe angeordnet, dass sämtliche unmittelbar bevorstehenden oder geplanten Abordnungen anderer Polizeibeamten, die eine Ausreise vorsehen, ebenfalls aufgehoben werden.« Presseinformation Nr. 28 des HMdlUS v. 11.3.2011

Start your engines - Mitteldeutscher GdP-Kart-Cup 2011

46 Teams mit insgesamt 207 Teilnehmern waren am Start

Limburg. Im April war es endlich soweit, 46 Teams mit insgesamt 207 Teilnehmern reisten zum Mitteldeutschen GdP-Kart-Cup an und lieferten sich heiße Rennen auf einer der größten Indoorkartbahn bei X-Kart in Limburg an der Lahn.



Start your engines!

Nach der Fahrerbesprechung folgte ein kurzes Training. Hierbei ließen die Teilnehmer ihre Renntalente beim Qualifying durchblicken. Anschließend quietschten im Dreistundenrennen die Reifen und die Kartfahrer liefen zur Höchstform auf. Einige Teams hatten ein eigenes Teamradio, eigene Overalls und sogar eigene Zeitanzeigetafeln dabei. In verschiedenen Ecken haben sich Teams ihr Fahrlager eingerichtet. Alle kamen unfallfrei ins Ziel. Nur ein paar Karts standen kurzzeitig quer auf der Bahn. Das Safety-Car kam nicht oft zum Einsatz. Nur wenige Fahrer musste man verwarnen, so dass im Großen und Ganzen auf der Bahn alles geordnet ablief.

Siegerehrung

Die Veranstalter des GdP-Mega-freizeitevents, die JUNGE GRUPPE

(GdP) Bundeskriminalamt, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Saarland, freuten sich, dass aus dem ganzen Bundesgebiet GdP-Teams anreisten und ehrten jeden der 207 Teilnehmer persönlich bei der Siegerehrung. Von der stellvertretenden Landesjugendvorsitzenden des Saarlandes, Esther Schneider, gab es für die Teamchefs bei der Siegerehrung auch ein Küsschen. Lothar Hölzgen, stellvertretender Landesvorsitzender Hessens richtete an alle Teilnehmer nette Grußworte und unterstützte die Organisatoren der JUNGE GRUPPE (GdP), wo es nur ging.

Große Resonanz

Aufgrund der vielen Anmeldungen wurden an diesem Tag zwei Vierstunden-Rennen durchgeführt. Für diese Veranstaltung gab es keine Begrenzungen in der Teaman-

zahl, so dass für die Organisatoren der Tag schon teilweise um 05:00 Uhr begann und um 23:00 Uhr endete. Markus Behringer und Antonio Pedron, die Hauptverantwortlichen des JUNGE GRUPPE (GdP) Events: „Wir sind über die hohe Teilnehmeranzahl begeistert, die Motivation und der Rennegeist waren auch abseits der Strecke bei den Kart-Fans zu spüren. Das muss wiederholt werden!“

Besonderer Tag/Besonderer Service

Es war sehr erfreulich zu sehen, dass komplette Dienstgruppen, Einheiten und Fachkommissariate als Team an diesem Rennen teilgenommen haben. Das eine oder andere Team hatte auch Familienmitglieder im Team. So ein Tag fördert den Teamgeist und bringt Wind ins Betriebsklima. So schön kann Gewerkschaft sein. Über die Polizeiversicherung PVAG/Signal Iduna wurde für jeden Fahrer eine ergänzende Unfallversicherung abgeschlossen. Für GdP-Mitglieder waren diese Leistungen, sowie ein Snack mit Getränk und der Overall inklusive.

Ein Dank an...

Unter der Leitung von Karlheinz Pöhland und Durchführung der örtlichen Kreisgruppe Limburg/Weilburg musste, dank einer Grillstation mit leckeren Würstchen und mehr, keiner hungern. Ein besonderer

Platzierungen erstes Rennen:

1. Police Akademie 159 Runden
2. Kart Blaulicht Gießen by BOB (plus 29,574 Sek.)
3. Küstenjungs (Schleswig-Holstein) 158 Runden

Schnellste Runde erzielte das Team Kart Blaulicht Gießen by BOB mit 1:05,161.

Schnellste Frau wurde Astrid Frötschel vom Team Police Akademie mit 1:06.

Platzierungen zweites Rennen:

1. Kart Blaulicht Gießen 159 Runden
2. Gedopt 158 Runden
3. Kart Blaulicht Gießen by Kraus-Motorsport

Schnellste Runde erzielte das Team Kart Blaulicht Gießen mit 1:05,818.

Schnellste Frau wurde Sina Möller von RBS Racing Team mit 1:07,879.



Dank geht an unseren „GdP-Kart-Cup Rennkoordinator“ Stephan Opitz, Spitzname Hunter, der für die Fahrerbesprechung, Anmeldungen und renntechnischen Fragen verantwortlich ist. Stephan steuerte das Safety-Car und fuhr mit der Helmkamera mit, um die besonderen Momente auf der Rennbahn festzuhalten. Wir danken unserem Kooperationspartner der Polizeiversicherung AG (PVAG), dem Polizeiausrüster Polas und X-Kart Limburg, in Personen Rainer Pelzl (PVAG), Holger Heck (Polas) und Marius Avenoso mit seinem X-Kart-Team, für die Unterstützung und Realisierung dieser Veranstaltung. Danke auch an Carola Birkholz (BePo Wiesbaden) und Christian Cezanne (PD Groß-Gerau) für die tollen Fotos.

Die Rennergebnisse, Bilder und

mehr findet ihr auf der Homepage der Gewerkschaft der Polizei (BKA, HE, NRW, RLP, SL) oder auf www.hunter-racing.de.

TP-GdP

Lachen- bis der Arzt kommt!



Wo diese Ärzte auftauchen gibt es immer etwas zu lachen. Bereits in zehn Krankenhäusern kommen sie regelmäßig zur Visite auf die Kinderstationen und bringen Spaß und Freude in den Klinikalltag.

**Lachen hilft heilen.
Helfen Sie mit!**

Oranienstraße 23 · 65185 Wiesbaden
Tel. 06 11 - 9 41 01 76 · Fax 06 11 - 42 40 04
Weitere Infos: www.clown-doktoren.de

Spendenkonto: Naspa Wiesbaden
BLZ 510 500 15 · Konto 100 193 000



DIE CLOWN DOKTOREN E.V.

33110

„Kreppelkaffee der Extraklasse“

bei den LKA - Ruheständlern



Mit einem mitreißenden Programm erfreute wieder einmal der Kreppelkaffee der LKA-Ruheständler in der Stammkantine der Hess. Polizeiakademie, der zahlreiche Ruheständler mit Anhang anlockte. Wenn der Oberrarr und Macher Karl Donecker zum Kreppelkaffee ruft, dann ist die Ruheständlerfamilie da. Man spürt dann, dass die Fassenacht auch bei den LKA-Ruheständlern wieder Einzug hält.

Mit den Wiesbadener Büttennassen Klaus Schröder, Stefan Fink und Klaus Gros, sowie dem Kollegensohn Dieter Schubert hatte es der Macher geschafft auch in diesem 23. Jahr das Wiesbadener Kinderprinzenpaar für den Kreppelkaffee zu gewinnen.

Zudem konnte als Ehrengast der Chef der Hess. Polizeiakademie, Herr Gert Fischer, sowie der derzeit amtierende stellvertretende LKA-Chef, Herr Baumgart, begrüßt werden, die herzliche Worte an die Narrenschaar fanden.

Unter den Ehrengästen befand sich auch der Vorsitzende des Carnival-Vereins Narrenlust Waldstraße, Herr Ulrich Weinerth, der seit vielen Jahren mit seinen aktiven und Jugendlichen den LKA-Kreppelkaffee immer wieder unterstützt. Dafür gab es viel Applaus. Musikalisch sorgte, wie eh und je, Karl Donecker, für Unterhaltung und die Begleitmusik für die einzelnen Darbietungen.

Natürlich konnte sich die Narrenschaar wieder an zahlreichen Tanzdarbietungen, dargeboten von der CV-Narrenlust Waldstraße erfreuen. Denn gleich zu Beginn war es die Rasselbande des CV Narrenlust Waldstraße unter der Trainingsleitung von Frau Dani Rehwinkel, die mit einer tollen Tanzeinlage sogleich die Herzen der Närrinnen und Narren gewinnen konnte.

Wie echte Profis nahmen die Kinder und Jugendlichen die närrische Rostra für sich in Anspruch. Danach betrat zu Beginn der langjährige Mitarbeiter und ehemalige Abteilungsleiter Herr Martin Liebig die Bütt und glänzte sogleich mit seinem Vortrag als „Schwarzarbeiter“. Natürlich wurde auch gesungen und geschunkelt, bevor Herr Dieter Schubert, der Sitzungspräsident des CV Narrenlust Waldstraße mit seinem Diätvortrag die Narrenschaar erfreute. Er forderte die Närrinnen und Narren auf, auf die schlanke Linie zu achten. Seit vielen Jahren erfreut dieser Narr mit seinen Vorträgen immer wieder die Narrenschaar, wofür ihm Dank und Anerkennung gebührt. Daran anschließend forderte Karl Donecker die Narrenschaar zu einer musikalischen Diät auf, was rundherum gefiel.



Danach betrat das Wiesbadener Kinderprinzenpaar, Prinz Moritz der I. sowie Prinzessin Julia die III. mit ihrer charmanten Begleitung die närrische Rostra und erfreute das närrische Auditorium mit in Reimen verfasste Begrüßungsrede, wofür sich Karl Donecker mit einem klei-

nen Polizeipräsent im Namen der Narrenschaar sehr herzlich bedankte.

Es war schön, dass sich das Kinderprinzenpaar die Zeit nahm, noch eine Weile bei den Närrinnen und Narren zu verweilen. Danach trat ein „Sternsinger“ in Erscheinung, der sowohl die kleine als auch die große Politik aufs Korn nahm und auch sonst kritisches zu vermerken hatte. Ein glanzvoller Vortrag, dargeboten von dem Wiesbadener Büttennass und langjähriger Sitzungspräsident des Wiesbadener CV Klaus Gros, der zu den ganz Großen der Wiesbadener Fassenacht zählt. Er ist ganz einfach einer der brillantesten Büttendredner in der Region, der mit seinem geschliffenen Vorträgen und feinen Spitzen das Publikum begeistert. Ein Höhepunkt jagte beim Kreppelkaffee den nächsten, was die Anwesenden immer wieder zu Jubelstimmung veranlasste.

So erfreute die 90-jährige(!) Ehrenpräsidentin des Damenkomitees bei Kolping, Frau Inge Engelskirchen, mit ihrem tollen in freier Rede vorgetragenen Vortrag als „Taurus-Hochtouristin“ die Narrenschaar, was mit viel Beifall und einer



Rakete belohnt wurde. Seit 1953 steht diese Närrin in der Bütt und sagt was sich selbst „Ich hab mein Herz an die Fassenacht verloren“!

Das kleine Tanzduo des Carnival-Vereins Narrenlust Waldstraße mit Antonella Moazzotto und Anna

Zimanowski erfreute danach die Närrinnen und Narren mit einer tollen Tanzdarbietung, bevor Stefan Fink in seiner Paraderolle als „Handkäskönig“ auftrat und deutlich machte, warum er zu den ganz Großen in der Wiesbadener Fassenacht und darüber hinaus zählt. Tosender Beifall begleitete immer wieder seine Vortragskunst.

Mit Hausorden und Ehrenwimpel des Hessischen Landeskriminalamtes wurde der Narr belohnt.

Ein weiterer Augenschmaus war das große Tanzduo des Carneval-

Vereins Narrenlust Waldstraße mit Luisa Mazzotta und Sabine Stritter, die die Narrenschar mit viel Charme und Pepp begeisterten.

Danach betrat ein weiteres Glanglicht die närrische Rostra.

Als Servicemann präsentierte sich in der Bütt der langjährige Sitzungspräsident des CV „Die Wubbe“ Klaus Schrögler, der seit Jahrzehnten zum festen Bestandteil der Wiesbadener Fassenacht zählt. Tosender Applaus heimste der Servicemann ein und sorgte zum Schluss noch

einmal für einen Höhepunkt des Kreppelkaffees.

Mit einem mit viel Dankbarkeit beinhaltenden Schlussprolog von Karl Donecker neigte sich nach gut drei Stunden ein Kreppelkaffee dem Ende entgegen. der rundherum gefiel.

Mit herzlichem Applaus wurde der Oberrarr Karl Donecker von der Narrenschar bedankt, in der Hoffnung auf eine Fortsetzung auch im Jahr 2012!

K.D.

Tatortstraße in der I. BPA eröffnet

Am 20.04.2011 wurde die Tatortstraße der I. BPA durch Herrn Staatssekretär Werner Koch offiziell in Betrieb genommen werden.

Diese Tatortstraße ist das Ergebnis unterschiedlicher Überlegungen, die ihren Ursprung im Herbst 2009 hatten. Seitens der Verwaltungsfachhochschule - heute „Hochschule für Polizei und Verwaltung“ - sollte im Rahmen des Bachelor-Studienganges ein vergleichbares Ausstattungssoll in allen vier Bereitschaftspolizeiabteilungen die mit dem Grundlagen-Training betraut sind, geschaffen werden.

In einer Evaluation wurde festgestellt, dass es in allen Bereitschaftspolizeiabteilungen Defizite hinsichtlich geeigneter Übungsräume gab. Eine bereits vorhandene Tatortstraße der HPA diente zunächst als Vorlage, wurde allerdings, da für Fortbildungszwecke konzipiert, im Konzept verworfen. Im Vordergrund standen die Lehrinhalte des Modulhandbuches für das Grundlagen-Training. Hieran angelehnt sollte die Konzeption der Tatortstraße ausgestattet sein, um diese praktischen Inhalte umzusetzen.

Als nächster Schritt wurden durch Beauftragte der HfPV sowie der AFE-en Arbeitsgruppen gebildet, die die Tatortstraßen der Polizei Brandenburg, der Polizei Berlin sowie der Polizei NRW in Augenschein nahmen. Aus diesen unterschiedlichen Konzepten wurde in einer ge-



meinsamen Ausschusssitzung der HfPV und der Bereitschaftspolizei, von den AFE-en in Anlehnung an die örtlichen Gegebenheiten die Grobstruktur einer möglichen Tatortstraße vorgelegt. In dieser Sitzung wurden Geldmittel für die Einrichtung von Tatortstraßen von der HfPV zur Verfügung gestellt, die für die Gestaltung der Tatortstraße den Grundstock darstellten.

Nach dieser Planungsphase, die in enger Abstimmung mit dem HBPP/V2 sowie der HfPV erfolgte, konnte in die Umsetzung gegangen werden.

In der I. BPA konnte durch die Abteilungsleitung in dem Gebäude der „alten 3. Hundertschaft“ der 2. Stock mit einem Areal von ca. 800 qm zur Verfügung gestellt werden.

In den Vorüberlegungen sollte eine Situation hergestellt werden, dass zeitgleich zwei Ausbildungsgruppen beschult werden können. Zu diesem Zweck wurde innerhalb der Tatortstraße eine räumliche Trennung durchgeführt.

In dem ersten Bereich befindet sich eine komplett ausgestattete Tatortwohnung mit Bad, Küche, Wohn- und Schlafzimmer. In einem weiteren Raum befinden sich ein Kellerverschlag und eine vollständig ausgestattete Baustelleneinrichtung. Zu diesem Komplex gehört ein Lehrrevier mit Funktisch, Haftzelle, DNA – Trockenschrank und einem Arbeitsplatz zur Vorgangsbearbeitung. Hier sind abgesetzt 14 Tische mit insgesamt 7 Standarbeitsplätzen vorhanden, wo von der Ausbildungsgruppe die unterschiedli-

chen Übungsszenarien beobachtet werden, da alle Übungsräumlichkeiten videoüberwacht und mit Akustikübertragung ausgestattet wurden, die in über 2 Monitore beobachtet werden können.

Dies war eine Grundforderung der Tatortstraße, dass die Üben von Auftragserteilung bis zur Auftrags erledigung autark arbeiten sollten, ohne durch äußere Einflüsse gestört zu werden.

In dem zweiten Bereich, der ebenfalls aus einem Lehrsaal mit 2 Monitoren, Akustikübertragung, 14 Sitzplätze mit 7 Stab's besteht, gehören 2 Vernehmungskabinen ebenfalls zum Einen videoüberwacht sowie mit einem „Venezianischem Spiegel“ um hier Gegenüberstellungen und sonstige Vernehmungssituationen darstellen



zu können. Zu diesem Bereich gehören zum Anderen ein Spurensicherungsraum, eine Raum mit einer Gartenhütte, ein ED-Raum sowie eine vollständig eingerichtete Gaststätte.

Bereits während der Inbetriebnahme stellte sich heraus, dass diese Tatortstraße der I. BPA auf ganz besondere Akzeptanz bei den Studierenden aber auch bei dem Lehrpersonal stößt. Trotz umfangreicher Technik, die in der Tatortstraße ver-

baut wurde, wurde Wert auf einfachste Bedienung gelegt um auch externes Lehrpersonal, sogenannten „Lehrbeauftragten“ die Nutzung und Bedienung zu ermöglichen. Dies ist nach den ersten Erfahrungen zu 100 % umgesetzt werden.

Dieses Projekt konnte nur durch enge Zusammenarbeit mit der HfPV, HBPP/V2, HI und dem HBM sowie mit tatkräftiger Unterstützung der TEE 19 in der Kürze der Zeit (5 Monate) verwirklicht werden. Das Ergebnis ist als sehr zufriedenstellend zu bezeichnen, das sich jedoch weiter entwickeln kann und in kleinen Bereichen weiter optimiert werden sollte.

Otto, PHK
Modulkoordinator
„Praktischer Polizeidienst“
HBPP/ I. BPA / AFE 17

Vorschau:

Vereidigung am 12. Juni 2011 auf dem Hessentag

„Polizeilicher Nachwuchs ist der Garant einer ausgewogenen Personalstruktur“



Da der Polizei Report mit dieser Ausgabe genau dann im Druck oder gerade erschienen ist, wenn der Hessentag in diesem Jahr stattfindet, werden wir an dieser Stelle eine Vorschau auf die diesjährige

Vereidigung vornehmen. Vorweg: es wird einige Premieren geben, so viel ist sicher!

Auch in diesem Jahr werden auf dem 51. Hessentag in Oberursel

unsere Nachwuchskräfte bei der hessischen Polizei vereidigt. Insgesamt werden es am 12. Juni 2011 550 angehende Schutzpolizeibeamtinnen und -beamte und Kriminalpolizeibeamtinnen und -be-

amte sein, die ihren Eid auf die hessische Landesverfassung leisten werden. Eine Änderung hat es in der langjährigen Geschichte der hessischen Polizei gegeben: die Einstellungsbehörde ist ab Juni 2011 nicht mehr das Hessische Bereitschaftspolizeipräsidium. Im Rahmen der Neuorganisation der Bereitschaftspolizei wurden u.a. auch die Aufgaben und Zuständigkeiten der Einstellungsbehörde aus dem Arbeitsbereich der Bereitschaftspolizei sozusagen „verlagert“. Wir werden an anderer Stelle zu bewerten haben, ob dies klug war. Gleichwohl wird es sicherlich wieder eine feierliche Veranstaltung werden, an der auch Angehörige und Freunde der zu Vereidigenden teilnehmen werden. Der Hessentag bietet dazu immer hervorragende Voraussetzungen und das Ambiente wird auch heuer bei den zu Vereidigenden und Angehörigen einen bleibenden Eindruck hinterlassen.

Für Ministerpräsident Volker Bouffier wird es die Rückkehr zu gewohntem, war er doch als Dienstältester Innenminister Deutschlands für viele Vereidigungen zuständig. Dieses Mal wird er aber als Landesvater die Festansprache halten. Auch eine Premiere. Unser Innenminister Boris Rhein wird ebenfalls eine Premiere feiern: er wird seine erste Vereidigung als oberster Dienstherr mitgestalten und erleben. Die Vereidigungszeremonie, das ist ebenfalls ein Novum, wird durch den Vizepräsidenten des Polizeipräsidiums Nordhessen, Jürgen Diehl, mit der Wahrnehmung der Aufgaben des Inspektors der hessischen Polizei beauftragt, vornehmen. Hier darf angemerkt werden, dass in der jahrzehntelangen Tradition der Vereidigungszeremonien immer die Präsidenten oder vormals die Behördenleiter der Bereitschaftspolizei als Einstellungsbehörde vorgenommen haben.

Auf altbewährtes indes greift man bei der Gestaltung des Rahmens zurück. Am Vereidigungstag findet wie gewohnt auch der Tag der Polizei statt. Mit Blick auf das geplante Programm wird klar, dass sich an Gestaltung und Ablauf des Tages der Polizei nicht viel ändern wird. Hoffentlich wird der Wettergott einsehen haben, denn im letzten Jahr machte uns Petrus mit heftigen Regenschauern immer wieder zu schaffen. Wir, die größte Berufsvertretung für die hessischen Polizeibeschäftigten, freuen uns auf ein Miteinander mit den „frisch“ vereidigten Kolleginnen und Kollegen im täglichen Dienst. Hoffentlich können wir bald in der Polizeifamilie viele, motivierte Kolleginnen und Kollegen begrüßen! Sie werden nämlich gebraucht! **Der polizeiliche Nachwuchs ist der Garant für eine ausgewogene Personalstruktur in der hessischen Polizei.**

GdP

Die FIFA Frauen Weltmeisterschaft steht vor der Tür

Die Welt zu Gast bei Freunden Teil II

Hand aufs Herz: wenige Wochen vor der FIFA Fußball Weltmeisterschaft 2006 in Deutschland war es anders. Printmedien, TV und Internet waren voll mit Vorberichten und allem, was der geneigte Fußballfreund wissen sollte. Schade, dass offensichtlich die Resonanz dieses weltumspannenden Ereignisses in diesem Jahr weniger Beachtung geschenkt wird. Vom 26. Juni bis 17. Juli findet die Frauen Fußball WM in Deutschland statt. Bundesweit haben sich rund 1000 Vertreterinnen und Vertreter der Medien akkreditiert. 2006 waren es mehr als 15.000 Medienvertreter. Die hessische Polizei hat intensive Vorbereitungen getroffen, um den Einsatz zu bewältigen. Bekanntlich hat Hessen mit Frankfurt nur einen Spielort – dennoch ist es durch die zahlreich stattfindenden Public Viewing Events sicherlich nicht ausgeschlossen, dass eine erhöhte Einsatzlage auf uns zukommen wird. Mit Blick auf die Turnierdaten wird deutlich, dass die Quantität der Spiele eine andere ist, der Spiel- und Turnierplan gestaltet sich wesentlich



schlanker. 16 Mannschaften werden in 32 Spielen in neun Spielorten um den Titel kämpfen. Mit Berlin, Dresden, Wolfsburg, Bochum, Leverkusen, Mönchengladbach, Sinsheim, Augsburg und Frankfurt am Main sind die Austragungsorte auch in der Mehrzahl andere, als weiland 2006. Die Stadien sind kleiner – dies soll aber keine Rückschlüsse auf die Qualität der zu erwartenden Spiele nach sich ziehen. Auch die FIFA hat wieder mit ihren Funktionären Frankfurt als Hauptquartier gewählt. Glaubt man den Ticketvorverkaufserwartungen werden rund die Hälfte der zur Verfügung stehenden Karten, 1,02 Millionen, bereits im Vorverkauf abgesetzt. Damit einhergehend besteht die Erwartung, dass alle Stadien weitestgehend ausverkauft sein werden. Im Vergleich mit der WM Arena in Frankfurt bietet der Spielort Sinsheim (trainingsgeländeähnliche) eher bescheidene Zuschauerkapazitäten. Auch wird es diesmal sicherlich nicht die großen Reisebewegungen in Deutschland geben, wie im Jahre 2006. In Frankfurt wird neben zwei-

er Vorrundenspiele, in einem spielt die Gastgebermannschaft Deutschland gegen Nigeria, einem Halbfinalspiel auch das Finale am 17. Juli stattfinden.

Personalräte und Gewerkschaft der Polizei werden auch anlässlich der Frauen Fußball Weltmeisterschaft 2011 wieder im Einsatzraum Frankfurt am Main präsent sein. Beschwerden vor Ort, kleine Erfrischungen oder einfach mal ein Ge-

spräch im Hauptquartier der Frankfurter Bezirksgruppe in der Seckbacher Landstraße führen, haben sich bereits 2006 bewährt. Rund um den GdP - Bezirksgruppenchef aus Frankfurt, Wolfgang Link, werden auch diesmal viele helfende Hände im Einsatz sein, um den eingesetzten Kräften mit Rat und Tat zur Seite zu stehen.

Lassen wir uns überraschen, wie es mit der Titelverteidigung unserer

Damen bestellt ist. Sportlich gesehen erwarten wir ein erneutes Sommermärchen, mit hoffentlich friedlichen Fans und tollen und packenden Szenen. Dann aber auch bitte schön mit einer Finalteilnahme unserer Damen und einem Sieg!

Wir bleiben am Ball!

JM

1. Mai Berlin - der ruhigste Berlineinsatz seit Jahren



Berlin: Kottbusser Tor

Anlässlich der Einsatzmaßnahmen rund um den 1. Mai war eine hessische Abteilung (3 Einsatzhundertschaften, eine BF-Hundertschaft und eine Technische Gruppe) unter der Führung von POR Thomas Schmidl in Berlin eingesetzt. Bereits am 30.04.2011 waren zwei Hundertschaften in Bremen eingesetzt und reisten anschließend nach Berlin weiter.

Nach mehrfacher Umstrukturierung des Auftrages und der Anbindung in der BAO stand am Ende die Angliederung der Abteilung im Einsatzabschnitt der Direktion 5 und hier im Unterabschnitt Raumschutz fest. Als Einsatzauftrag galt es Raumschutz im östlichen Bereich von Kreuzberg und im nördlichen Teil Neuköllns durchzuführen - so-

zusagen im Herzen der alljährlichen Ausschreitungen in Berlin.

Am Anreisetag (30.04.2011) begrüßte der Unterabschnittsleiter, PD Langner im Konferenzraum des Hotels Estrel, wo auch die Einsatzkräfte untergebracht waren, die hessischen Kolleginnen und Kollegen. In der anschließenden Einsatzbesprechung ging PD Langner und sein Vertreter, POR Dopichay in aller Tiefe auf die Besonderheiten Berlins und des Einsatzes ein. Bedingt durch die aus polizeilicher Sicht nicht optimal abgelaufene Häuserräumung in Berlin im Februar diesen Jahres und der daraus gewonnenen Erkenntnisse, wurde das Einsatzkonzept mit Blick auf die alljährlichen Ausschreitungen zum 1. Mai abgeändert. Dem Polizeiführer

war es wichtig, den Einsatzraum mit Kräften so zu besetzen, dass egal wo Kleingruppen von Störern auftauchen, sie auf Einsatzkräfte treffen. Damit sollte verhindert werden, dass wenn Demonstrationzüge in Kleingruppen zerfallen (Out of Control Konzept), die Kräfte nicht „hinterherlaufen“, sondern die Störer im Raum aufnehmen können und ein entsprechend hoher Kontrolldruck entsteht.

In den abschließenden Worten des Unterabschnittsleiters wies er die Einsatzkräfte darauf hin, dass mit massiven Ausschreitungen gerechnet werden müsste. „Ich hoffe das Einsatzkräfte verletzt werden“, so PD Langner nüchtern.

Raumschutz im Herzen von Kreuzberg

Am Mittag des 01. Mai war der zugewiesene Einsatzraum durch die hessischen Kräfte besetzt. Westlich des Einsatzraumes grenzte das alternative „MyFest“ mit mehr zehntausend Besuchern an.

Weiterhin relevant war der Bereich des Kottbusser Tors, dem Anreteplatz der fast schon legendären „18.00 Uhr - Demo“ mit ca. 9000 erwarteten Teilnehmern. Der südliche Bereich des Einsatzraumes reichte bis ins Herz von Neukölln.

Ferner befanden sich eine Handvoll schutzwürdiger Objekte, wovon die Feuerwache von Kreuzberg, die für den ganzen Stadtbezirk zuständig ist und im vergangenen Jahr ein Brennpunkt von Ausschreitungen war, und das „CarLoff“, ein Mehrfamilienhaus, in dem die Bewohner über einen Fahrstuhl mit ihrem Auto

ihre Wohnung befahren können und in der linken Szene als Symbol des Kapitalismus gilt, zu den wichtigsten zählten. Das „MyFest“ zeichnete sich erneut durch einen regen Zulauf aus, blieb jedoch störungsfrei. Mit Beginn der „18.00 Uhr - Demo“ verlagerten die hessischen Einsatzkräfte den Raumschutz in den nördlichen Bereich von Neukölln und besetzten stärker die zugewiesenen Brücken am Landwehrkanal um ein unkontrolliertes Zurückströmen der Demo zum „MyFest“ zu verhindern. Im Laufe der Demonstration kam es zu „Entglasungen“ von Bankfilialen und kleineren Geschäften. In dieser Phase zeichneten sich die hessischen Einsatzkräfte durch schnelles Umsetzen der wechselnden Aufträge aus. Ein dringend notwendiger Objektschutz am Rathaus von Neukölln, die eilige Besetzung von Straßenzügen und die Verdichtung des Raumes um die Demonstration seien hier nur exemplarisch genannt.



„18.00 Uhr – Demo“ frühzeitig beendet

Nach knapp der Hälfte des Weges wurde die „18.00 Uhr - Demo“ vom Anmelder als beendet erklärt. Es fand sich jedoch spontan ein neuer Anmelder, der den Demonstrationzug wieder in Richtung „MyFest“ führen wollte. Dieser neue Aufzug wurde dann nach kurzer Zeit am Herrmannplatz in Neukölln beendet. Die knapp 9000 Teilnehmer strömten nun in unterschiedlichste Richtungen, der Großteil jedoch in Richtung „MyFest“. Dementsprechend mussten die Brücken des Landwehrkanals und der Raumschutz in diesem Bereich wieder mit Kräften verdichtet werden. Auch dies lief reibungslos und der weitere Verlauf blieb, bis auf vereinzelte Flaschenwürfe, störungsfrei. Im Laufe des Abends verliefen sich die Kleingruppen und feierten im „MyFest“ und im Görlitzer Park in Kreuzberg friedlich. Abgesehen von Kleinaufträgen waren die hessischen Einsatzkräfte in dieser Nacht nicht mehr gefordert. Der Unterabschnittsleiter dankte persönlich den hessischen Einsatzkräften und lobte die professionelle Arbeit der Kolleginnen und Kollegen. Ebenso hob er hervor, dass das Land Hessen eine komplette und somit hoch einsetzfähige Abteilung nach Berlin entsandt hat.

Fazit

Abschließend lässt sich feststellen, dass die Ereignisse rund um den 1. Mai in diesem Jahr für Berliner Verhältnisse sehr ruhig abgelaufen sind.



Dies ist nicht zuletzt auch ein Verdienst der erfolgreichen Umsetzung des Einsatzkonzeptes, an dem die hessische Abteilung maßgeblich beteiligt war. Mehrere hundert Identitätsfeststellungen, beweissichere Festnahmen und Sicherstellungen und nur ein leicht verletzter Hessischer Kollege, sind Beleg für die gute Arbeit und den ruhigen Verlauf.

Auch sei an dieser Stelle die Gastfreundlichkeit der Berliner Kolleginnen und Kollegen genannt, die mit ihrer offenen und warmherzigen Art zu einem sehr angenehmen Arbeitsklima beigetragen haben.

r.k.

Heckler & Koch P30 – V2 (9mm x 19)

Interview mit dem Projektleiter „Neue Dienstwaffe“ LPD Rainer Brüssow

Einleitung

Unsere alte Dienstpistole, die P6 von Sig-Sauer war in die Jahre gekommen, immerhin hat sie uns zwischen 20 und 30 Jahre gute Dienste geleistet. Obwohl der Hersteller eine Lebensdauer von 10.000 Schuss garantiert, eine Schussleistung die von unseren Waffen nie erreicht wurde, sollte eine neue Waffe nach neuestem technischem Stand angeschafft werden.

Nach einer breit angelegten Testphase und entsprechend langer Vorlaufzeiten, haben sich Fachleute und die testenden Kolleginnen und Kollegen für die Einführung der P30

– V2 von Heckler & Koch entschieden.

Nachdem die Einführung hessenweit abgeschlossen ist und unsere Schießausbilderinnen und Schießausbilder mehrere Monate ein strammes Programm absolvierten, um uns die neue Dienstwaffe mit allen Besonderheiten näher gebracht haben, gibt es sicherlich ein erstes, offizielles Fazit.

Wir, die Gewerkschaft der Polizei und die Personalräte, wurden mit verschiedenen Fragen und Informationen konfrontiert, die wir in der laufenden Einführungsphase enge begleitet haben.

Mit diesem Interview möchten wir unseren Kolleginnen und Kollegen noch ein paar Antworten auf eventuell noch offene Fragen geben. Wir bedanken uns schon mal an dieser Stelle bei unserem Kollegen LtD. PD Rainer Brüssow, dass er uns die nachstehenden Fragen kompetent beantwortete.

Unser Fragenkatalog:

Schießtraining (Stichwort „SET“) was ändert sich?

Die Nutzung des BM-SET zur Organisation des Rollout hat sich bewährt.

Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmer zeigten im Intensivtraining bei der Einweisung mit der neuen Waffe bessere oder zumindest gleich gute Leistungen wie mit ihrer „alten“ P 6.

Ergänzende Informationen:

- | BM-SET bringt eine Verbesserung der Dienstaufsicht hinsichtlich der Teilnahmen am ET /Schießen
- | Flexibles Buchungssystem mit Statistikfunktion
- | Wahrung hessenweiter Standards im Einsatztraining und in der Schießausbildung bei Ausschreibung und Dokumentation
- | Das neue ET-Konzept sieht Stunden bis Tagestrainings statt kurzer Schießtermine vor.
- | Auch in Zukunft wird es die KÜ als Verpflichtung aller Waffenträger geben. Über eine Modifizierung der KÜ hinsichtlich der Ausnutzung der höheren Magazinkapazität behält sich zur Zeit das LPP 4 noch die Entscheidung vor.
- | Insbesondere für Interventionslagen bietet die neue Dienstpistole eine taktische Verbesserung.
- | Die Vorteile der P 30 in der Handhabung dürften in der Internetveröffentlichung ausreichend dargestellt sein.
- | Die Trainings werden die Kombination aller Ausrüstungsgegenstände des PvB berücksichtigen. - reines Schießtechniktraining findet nur in Ausbildung und bei erforderlicher Wiederholung im Grundlagentraining statt

Gibt es Wünsche nach Umstellungen von unseren Kollegen/innen?

Die Erwartungshaltung hinsichtlich des avisierten ET-Neu und der damit ebenfalls verbundenen Trainings mit Markierungssystem P 30 (Blauwaffen) ist hoch. Die Vertrautheit im Umgang mit der neuen Dienstwaffe wird durch die Intensivierung der Trainings und Ausdehnung der Trainingszeiten wunschgemäß steigen. Praktische Erfahrungen gibt es in diesem Zu-

sammenhang jedoch noch nicht, so dass auch noch keine speziellen Wünsche vorliegen.

Wo liegen die Vorteile bei unserer neuen Waffe?

Sie entspricht den aktuellen „Technischen Richtlinien“ für Polizeipistolen in Deutschland und übertrifft die Anforderungen sogar. Die beschaffte Waffe ist auf dem absolut neuesten technischen Stand.

Zunächst fällt jedem Betrachter die erhöhte Magazinkapazität von 15 Patronen auf. Trotzdem wurde auf das Reservemagazin nicht verzichtet, so dass sich die mögliche Schusszahl im Vergleich zur P6 fast verdoppelt hat. Trotzdem wiegt die Waffe mit Munition nur soviel wie die P6.

Um die Pistole optimal handhaben zu können, wurden drei Griffgrößen angeboten, welche beim Roll-Out für jeden Schützen individuell angepasst wurden.

Vor allem Linkshänder freuen sich über die beidseitige Bedienbarkeit der neuen Dienstpistole. Umständliches Umgreifen gehört somit der Vergangenheit an. Dies könnte auch in einem Notfall, z.B. bei verletzter Schusshand, vorteilhaft sein.

Die nachleuchtende Visierung der P 30 wird sowohl von Fachleuten als auch von den Anwendern als sehr hilfreich gelobt.

Holster für Zivilkräfte / verdeckte Trageweise

Für die Angehörigen der Kriminalpolizei und der OPE'n wurde im Rahmen der Ausschreibung nach erfolgreichen Trageversuchen und Erprobungen erstmals ein Holsterset, bestehend aus Blackhawk CQC mit Primär- und Sekundärsicherung und Radar beschafft.

Das Holster Blackhawk CQC ist ebenfalls im Holsterset für die uniformierten Kolleginnen und Kollegen enthalten. Die Sicherheitspistolenholster der Firma Blackhawk bieten durch ihre selbständig greifende Primärsicherung und die zusätzlich zu aktivierende Sekundärsicherung größtmögliche Verwahrsicherheit gegen Verlust und Weg-

nahme und gewährleisten jederzeit ein schnelles Ziehen der Waffe.

Durch vielfältige Verstellmöglichkeiten bietet das CQC Holster guten Tragekomfort und kann mit angepasster Zivilkleidung gut verdeckt getragen werden. Das CQC wird seit mehreren Jahren auch von den Spezialeinheiten als persönliche Standardausrüstung verwandt.

Zusätzliche Bauteile (Verlängerungen, andere Holster), was geht?

Durch die Kombinationsmöglichkeiten z.B. Verlängerung des Steges um zweimal 2 cm oder alternativ die hohe Trageweise auf der Grundplatte direkt am Funktionsgürtel wurde in der Längen-/Höhenverstellung auf alle Wünsche eingegangen. Es sind keine zusätzlichen Bauteile erforderlich.

Nur mit der Grundplatte sitzt die Waffe recht hoch, was habe ich für Möglichkeiten, darf ich mir privat etwas beschaffen?

Die hohe Trageweise war Wunsch vieler Kolleginnen und Kollegen, die eine taktile Kontrolle der Waffe einem Tragen am Steg vorziehen. Insbesondere an heißen Tagen (ohne Jacke oder Anorak) sieht man die hohe Trageweise vermehrt.

Schusswaffen und Munition sind nur in den dienstlich gelieferten oder zugelassenen Tragevorrichtungen zu führen (Erlass LPP -nz- 7 t 02 vom 15.06.2006, Ziffer 3.3). Somit scheidet die private Beschaffung aus.

Wer trägt die Waffe wie und zu welchen Gelegenheiten / Einsätzen, Tipps von den Ausbildern.

Holsterset Uniform:

- | Streifendienst und Innendienst mit Cargohose, Einsatzanzug mit Funktionsgürtel und Sicherheitspistolenholster SERPA Level 3 wahlweise:
- | hohe Trageweise (am Gürtel auf Grundplatte) oder am Steg.
- | Repräsentative Uniform und Sicherheitspistolenholster CQC: mit Paddle oder mit Gürteldurchlass

Holsterset zivile Trageweise:

- I Zivile Kleidung und Waffe durch Oberbekleidung verdeckt wahlweise:
- I Sicherheitspistolenholster CQC oder Holster RADAR Angehörigen der Kriminalpolizei in BSOD Lagen mit Einsatzanzug und Waffe nicht verdeckt:
- I Sicherheitspistolenholster CQC mit zwei Sicherungen

Tragekomfort im Funkwagen / mit Windbreaker oder Anorak
Es werden Probleme beim Ein- und Aussteigen beschrieben und der Sicherheitsgurt macht Probleme.

Die am Gürtel mitgeführten Ausrüstungsgegenstände können immer störend sein. Im Hinblick auf die Holster wurde deshalb auf eine größtmögliche Variabilität geachtet. Die Möglichkeiten, den Holstersteg zu kippen und in der Länge zu variieren oder das Holster direkt an der Gürtelplatte zu tragen sind die konkreten Ergebnisse der Anwenderwünsche und der Expertengremien.

Müssen wir unsere Dienstkleidung der neuen Waffe anpassen?

Dienstkleidung und Holster / Waffe sind vor allem durch die Anwendertests ausgiebig miteinander getestet worden. Dazu gehörte auch das Tragen der verschiedenen Schutzwesten. Probleme sind dabei nicht festgestellt worden.

Wie gehen wir mit Problemen um?

Wie alle neuen Führungs- und Einsatzmittel bedarf auch die neue Dienstpistole einer gewissen Gewöhnung. Probleme werden – gleich welcher Art – durch die Trainer, ggf. in Rücksprache mit der Projektgruppe einer Lösung zugeführt. Bisher ist noch kein unlösbares Problem aufgetreten.

Störungen beim Schießen?

Funktionsstörungen der Waffe, die durch falsche Handhabung der Schützen/Schützin auftraten, konnten durch unsere versierten Trainer mit gezielten Ausbildungsmaßnahmen abgestellt werden.



Links: LPD Rainer Brüssow, rechts stellv. Landesvors. Lothar Hölzgen. Auf dem Tisch unsere neue Dienstwaffe, die Heckler & Koch P30 - V2 und das komplette Zubehörpaket.

Wann wurde/wird die neue Waffe ausgehändigt, wenn ich Probleme habe?

Sobald der Anwender sicher mit der Waffe umgehen kann, wird diese ausgehändigt. Bis auf wenige Einzelfälle war dies bei den Kolleginnen und Kollegen bereits nach dem regulären Roll-Out bzw. nach einer Nachbeschulung der Fall.

Haben alle Kollegen/innen die neue Dienstpistole?

Der Roll-Out ist noch nicht bei allen Behörden vollständig abgeschlossen. Bis auf Mutterschutz, Elternzeit und in Auslandseinsätzen befindliche abwesende, dauerhaft oder für längere Zeit aus gesundheitlichen Gründen vom Schießen befreite Mitarbeiter sind aber schon fast alle mit der P 30 ausgestattet.

Die 15. Patrone geht schwer oder gar nicht ins Magazin, was nun.....?

Wenn sie gar nicht ins Magazin geht, kann sich die Magazinfeder im Magazin „verhakt“ haben. Es hilft hier zwei/drei Patronen wieder zu entnehmen und das Magazin mit dem Magazinrücken (nicht Boden) gefühlvoll auf eine feste Unterlage klopfen. Hierdurch löst sich die „Verhakung“, ggf. Vorgang wiederholen und es können wieder 15 Patronen ins Magazin gefüllt werden. Hilfestellung leistet auch gerne jeder Schießtrainer.

Waffenreinigung, was muss bei der neuen Waffe beachtet werden?

Wie in der Vergangenheit muss die P 30 regelmäßig gereinigt werden. Hierzu empfiehlt das Projekt das aufmerksame Verfolgen der Einweisung an der P 30 während des Rollout und die Lektüre des Begleitheftes zu jeder Waffe

Haben wir neue, andere Reinigungsgeräte?

Nein, wie in den Einweisungen beim Roll-Out demonstriert wurde, wird auch die P 30 ohne Werkzeuge auseinandergebaut und mit den bekannten Reinigungsgeräten geputzt. Lediglich das zu verwendende Waffenöl wurde aufgrund der Herstellervorgaben und unter Berücksichtigung der Belange des Arbeitsschutzes ausgetauscht.

Gibt es „Problemstellen“ an/in der Waffe?

Nein, solange die Anwender die Waffe gemäß der Anleitung auseinander- bzw. zusammenbauen und handhaben gibt es keine Probleme.

Schriftlich formuliert bzw. thematisiert wurden/werden allerdings nur die echten oder vermeintlichen Probleme bzw. Fragen im Einzelfall. Hieraus ergibt sich möglicherweise eine verzerrte Wahrnehmung bei „Beschwerdestellen“. Das Projekt nimmt sich allen Fällen an und erarbeitet, falls noch nicht vorhanden, Lösungen, was bisher ausnahmslos gelang.

Zufriedenheit im Allgemeinen (Resümee)

Die Rückmeldungen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in

Hessen – wie auch schon bei zahlreichen anderen Behörden (z.B.: Zoll, Bundespolizei, schweizerische und norwegische Polizei) - sind vornehmlich äußerst positiv.

Gelobt wird besonders der hohe Schießkomfort bei größter Schussgenauigkeit und das ist letztlich auch das Entscheidende im Sinne der Sicherheit unserer Kolleginnen und Kollegen.

Herstellergarantie für unsere neue Dienstpistole..... 20 Jahre +X?

Zunächst besteht eine vertraglich vereinbarte Mängelhaftung von zwei Jahren, die mit Ablauf des Lieferjahres beginnt.

Die Fa. Heckler & Koch garantiert eine Mindesthaltbarkeit der Hauptteile der Pistolen von 10.000 Schuss. Für alle sonstigen Teile der Pistolen (Verschleißteile) garantiert der Auftragnehmer eine Mindesthaltbarkeit von 5.000 Schuss.

Zudem besteht eine Garantie, dass die angebotenen Pistolen und entsprechende Ersatzteile ohne jegliche Änderung mindestens 25 Jahre – gerechnet ab Zuschlagserteilung – für den Auftraggeber lieferbar bleiben. Beabsichtigte Änderungen/ Verbesserungen von Materialien und Maßen sind vom Auftragnehmer unaufgefordert anzuzeigen und dürfen erst nach ausdrücklicher, schriftlicher Zustimmung

des Auftraggebers umgesetzt werden. Änderung der Herstellungsverfahren und Fertigungsprozesse bedürfen nicht der schriftlichen Freigabe des Auftraggebers und werden nur durch eine Änderungsmitteilung angezeigt. Damit ist gewährleistet, dass jederzeit Ersatz verfügbar ist.

Bei einer durchschnittlichen Belastung von etwa 300 Schuss im Jahr ist die Altersgrenze der Hauptteile rechnerisch nach 33,33 Jahren erreicht.

Die GdP bedankt sich herzlich bei LPD Rainer Brüssow für das Interview!

Lothar Hölzgen

Wolfgang Kaimer sagt nach fast 52 Arbeitsjahren „Servus“



V.I. Schuy, Mohrherr, Kaimer, Langecker, Kramer

Vor zweieinhalb Jahren hatten wir Wolfgang Kaimer in die Freistellungsphase seiner Altersteilzeit verabschiedet. Viele Kolleginnen und Kollegen zollten ihm dabei mit ihrer Anwesenheit Respekt. So ist er und so war er, der Wolfgang! Stets freundlich, und immer ein Lächeln auf den Lippen.

Nunmehr trafen wir uns im Büro des Präsidenten des HBP zu Wolfgangs Urkundenübergabe anlässlich seiner Verabschiedung aus dem

Dienst und dem Eintritt in das richtige Rentnerleben! Der Personalratsvorsitzende Roland Kramer lobte das offene und immer hilfsbereite Wesen Kaimers, das letztlich auch den Kolleginnen und Kollegen zu Gute kam. „Wolfgang hat versucht, Kollegialität auch zu leben.“

Präsident Hans Langecker würdigte die Meilensteine eines fast 52-jährigen Arbeitslebens, in das Wolfgang Kaimer als 13-jähriger 1959 als Maurerlehrling startete.

Gut für uns alle war sein Wechsel in den Arbeitsbereich der Bereitschaftspolizei, der vor 35 Jahren vollzogen wurde. Zuletzt war Wolfgang Kaimer „Cheffahrer“ der Behördenleiter.

Besonders geschätzt wurde bei dieser Tätigkeit die vertrauensvolle Art Kaimers, der niemals Inhalte von Gesprächen mit den Behördenleitern preisgab.

Seine ehemaligen Kollegen aus dem Bereich der Zentralen Dienste beim Bereitschaftspolizeipräsidium werden nochmals gesondert ein Abschiedsfrühstück mit ihrem scheidenden Kollegen durchführen.

Die Kreisgruppe bedankt sich bei Wolfgang Kaimer für seine langjährige Treue zur Gewerkschaft der Polizei. Der Vorsitzende Jens Mohrherr fasste es wie folgt zusammen: Lieber Wolfgang, Danke für deine Verbundenheit, bleibe Gesund und deiner GdP gewogen.

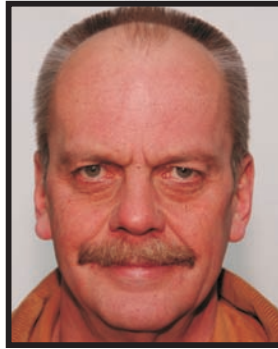
Zeit für Familie und Musik hast du nun! Abschließend erlaube ich mir die Feststellung, dass schon wieder ein Original der Bereitschaftspolizei die „Polizei – Familie“ verlassen hat.

JM

Die Kreisgruppe BPP trauert um Lothar Zang

Am 07. April 2011 verstarb unser Kollege und Vorstandsmitglied Lothar Zang im Alter von 53 Jahren nach schwerer Krankheit. Er war Mitglied in der Gewerkschaft der Polizei seit Beginn seiner polizeilichen Karriere. Darüber hinaus engagierte er sich auch in vielen Ämtern seiner Gewerkschaft, zuletzt war er stellvertretender Vorsitzender der Kreisgruppe Bereitschaftspolizeipräsidium. Zuvor wirkte er lange Jahre in der Kreisgruppe Mudra. Dort lernte ich auch Lothar Zang kennen, bei den Planungen und Durchführungen der legendären Sommerfeste der Kreisgruppe Mudra in der alten Turnhalle (Pferdestall). Lothar half, wenn andere nach dem Dienst längst zu Hause waren! Gleiches galt auch für die jährlichen „Brunnenfeste“.

Ihm lagen auch die Sorgen und Nöte seiner Kolleginnen und Kollegen am Herzen, stets einen Scherz auf den Lippen versuchte er immer, einem die trüben Gedanken schnell zu vertreiben. Auch die es nicht so gut hatten wie er selbst, bedachte Lothar mit Rat und Tat. Er hinterlässt seine Ehefrau Edith.



In den Polizeidienst trat der gebürtige Osthesse 1974. Schon früh wurde ihm klar, dass er seine Heimat verlassen muss, um seinem Berufswunsch nachgehen zu können. 1977, nach Bestehen der I. Fachprüfung, kam er in die Mudra und verdiente sich erste Sporen in der 4. Stabs-Hundertschaft in Mainz-Kastel, im dortigen Geschäftszimmer. Diese Zeit hatte ihn geprägt, in vielen Gesprächen berichtete er mir von Erlebnissen, die sicherlich heute nicht mehr im polizeilichen Alltag vorkommen. Man hielt aber zusammen – Streit wurde ausgefochten und unter der Gürtellinie oder anonym wurden keine Probleme bewältigt!

1994 wurde er selbst zum Innendienstleiter der 4. Hundertschaft berufen. Viele Polizeibeschäftigte, die damals in der Mudra ihren Dienst versahen, hatten bei ihm an den

entsprechenden Wochenenden anzurufen und ihre Dienste zu erfragen. Lothar hat den Zusammenhalt gefördert, hat Menschlichkeit, Ausgleich und Gerechtigkeit gelebt und war bemüht, im Sinne der Kolleginnen und Kollegen zu handeln, stets jedoch an Recht und Ordnung orientiert.

1999 feierte er sein 25-jähriges Dienstjubiläum und 2002 wurde er zum damaligen neu gegründeten Bereitschaftspolizeipräsidium umgesetzt, die Liegenschaft Mudra Kaserne aber blieb seine dienstliche Heimat.

Dort versah er bis zuletzt seinen Dienst innerhalb des Sachgebietes Verwaltung. Er war für seine Kolleginnen und Kollegen immer ansprechbar und ein guter Kollege und Freund.

Die schwere Krankheit, die ihm keine Chance auf ein Weiterleben ließ, hat ihn aus unserer Mitte gerissen.

Wir werden Lothar stets in guter Erinnerung behalten und ihn vermissen.

Jens Mohrherr, Vorsitzender

Nachruf Claus Specht

Für uns alle vollkommen unerwartet hat sich unser Kollege, Polizeihauptkommissar Claus Specht, im Alter von 38 Jahren das Leben genommen. Sein Tod hat für seine Familie und für uns alle viele Fragen aufgeworfen. Auf eine große Zahl der Fragen werden wir nach menschlichem Ermessen keine Erklärung finden können.

Wir trauern mit seiner Frau, der Familie sowie den Angehörigen und Freunden. Claus Specht hinterlässt in der „Mitte der Mudra“ eine Lücke. Wir empfinden großen Schmerz, tiefe Trauer und Ratlosigkeit, aber eben auch: Dankbarkeit.

Wir haben einen unserer Besten verloren und viele von uns einen guten Freund! Claus Specht war nach dem Ablegen seiner II. Fachprüfung



seit dem 01.02.1998 Angehöriger der I. BPA. Zunächst in der 2. Hundertschaft mit Technischer Einsatzeinheit und anschließend in der Technischen Einsatzeinheit 19. Durch seine Aufgeschlossenheit, sein Interesse an Neuem und sein beispielgebendes Engagement hat er im Laufe seiner Dienstzeit umfas-

sende Kenntnisse und Fähigkeiten erworben, die ihn nahezu zwangsläufig in den Ausbildungsbereich der I. BPA, die heutige Aus- und Fortbildungseinheit 17, geführt haben. Er war dort zuletzt Fachlehrer für Einsatzlehre und hat eine Reihe von Nebenämtern und -tätigkeiten wahrgenommen.

Sein Tod wird uns allen Mahnung und Ansporn sein. Auch über seinen Tod hinaus wird seine menschliche Art und sein dienstliches Wirken für uns ein Vorbild bleiben.

Dieter Schulz
(Abteilungsleiter)
Thomas Schmiedl
(Leiter der Führungsgruppe)

FAMILIE und BERUF müssen besser vereinbar sein

GdP-Positionspapier verabschiedet

Die Arbeit in der hessischen Polizei stellt hohe Ansprüche und ist mit enormen Belastungen verbunden. Durch Personalmangel, Mehrarbeit und Arbeitszeitverlängerungen werden die Anforderungen immer größer.

Gleichzeitig möchten immer mehr Kolleginnen und Kollegen nicht nur beruflich erfolgreich sein, sondern auch ein erfülltes Familienleben genießen. Das gilt für Männer, die sich verantwortlich nun immer häufiger im Familienleben engagieren, und für Frauen, die sich zunehmend häufiger für den Polizeiberuf entschieden haben.

Eine bessere Vereinbarkeit von Familienarbeit und Berufstätigkeit gewinnt daher für den hessischen Beschäftigten in besonderer Weise an Bedeutung. Dabei ist es wichtig, das Thema weder auf die Perspektive der Kolleginnen zu begrenzen noch auf die Betreuung von Kindern zu reduzieren:

Frauen und Männer brauchen Zeit und Gelegenheit, ihre Interessen und Bedürfnisse mit dem Beruf in Einklang zu bringen, um Kinder zu erziehen, Angehörige zu pflegen, ehrenamtlich zu arbeiten und Vieles mehr.

Damit ist auch klar: Die Forderung nach besseren Bedingungen ist KEIN frauenpolitisches Thema – hier geht es um die Gleichstellung der Geschlechter in ihrem Anspruch, Familien- und Berufsleben in Einklang zu bringen.

Viele Faktoren beeinflussen die Einschätzung der Beschäftigten, wie sich Familie und Beruf vereinbaren lassen. Dazu gehören gesellschaftliche Rahmenbedingungen, rechtliche Regelungen und tarifvertragliche Vereinbarungen genauso, wie finanzielle Hintergründe, dienstliche Gegebenheiten und persönliche Situationen.

Um die Diskussion zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der GdP und die Durchsetzung entsprechender Forderungen gegenüber

der Politik und unserem Dienstherrn auf den unterschiedlichen Ebenen zu fördern, wurden wesentliche Faktoren für das vom Landesvorstand beschlossene Positionspapier, welches auf Grundlage der Position der GdP Bund auf hiesige Belange überarbeitet wurde, ausgewählt und aus den Perspektiven von Betroffenen betrachtet.

Zahlreiche Studien belegen: Die meisten Familien mit Kindern leiden unter Zeitnot. Hauptursache sind die überlangen Arbeitszeiten der Väter von häufig mehr als 40 Stunden, während die Mehrzahl der Mütter Teilzeit arbeitet. In diesem sog. modernisierten ErnährermodeLL arbeiten Väter wöchentlich im Durchschnitt 17 Stunden länger als Mütter. Von einer gerechten Arbeitszeitverteilung kann keine Rede sein, obwohl Mütter und Väter ein Interesse daran haben, ihre Arbeitszeiten anzunähern. Die Bereitstellung von befristeten alternierenden Telearbeitsplätzen und verschiedene Möglichkeiten zur befristeten Teilzeit-Arbeit können eine solche Annäherung unterstützen. Doch die Erfahrung zeigt auch, dass unseren Teilzeitbeschäftigten aus ihren besonderen Stellungen häufig Nachteile gegenüber den Vollzeitbeschäftigten erwachsen.

Diese Nachteile müssen beseitigt werden: Aufstiegs- und Leitungsfunktionen dürfen vom Teilzeitan-spruch nicht ausgenommen werden. Durch die Reduzierung der Arbeitszeit darf für den Beschäftigten keine Arbeitsverdichtung entstehen – nicht nur die Zeit, auch die Aufgaben müssen entsprechend angepasst werden. Einer übermäßigen Anhäufung von Überstunden nach einer Arbeitsreduzierung ist entschieden entgegenzuwirken. Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen Entwicklungs- und Fortbildungsmöglichkeiten einzuräumen. Einer Benachteiligung bei dienstlichen Beurteilungen, Beförderungen, Eingruppierungen oder Ausstattung ist aktiv entgegenzuwirken. Hier stehen nicht nur Vorgesetzte,

sondern auch Personalräte und die Frauenbeauftragte in einer besonderen Verantwortung.

Auch eine Neuregelung der Urlaubszeiten ist dringend notwendig. Der Jahresurlaub reicht bei Weitem nicht aus, um eine Versorgung der Kinder während der gesetzlichen Schulferien bzw. der Schließzeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen zu gewährleisten.

Eine zeitgemäße Personalentwicklung muss die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als eine ihrer Zielsetzungen definieren.

Nur zufriedene Beschäftigte, die kontinuierlich gefördert werden, schöpfen ihre Potentiale aus und erbringen bestmögliche Leistungen. Doch dieses Potential wird viel zu häufig nicht genutzt, da die Voraussetzungen für Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fehlen.

In der hessischen Polizei geraten insbesondere Frauen, die zeitweise im Rahmen von Mutterschutz, Elternzeit oder familienpolitischer Beurlaubung aus ihrem Beruf aussteigen, häufig aus dem Blickfeld ihrer Vorgesetzten. Eine Rückkehr ins Berufsleben wird durch mangelnde Kenntnisse neuer Techniken, Regelungen und Arbeitsabläufe erschwert – der Arbeitsalltag wird zum Spagat zwischen Familie und Beruf.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist wesentliche Grundvoraussetzung für Menschen, die Kinderbetreuung und Erziehung sowie Pflege von Angehörigen in ihren Lebensmittelpunkt stellen. Dies ist und bleibt eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Gerade im Bereich der hessischen Polizei ist der Dienstherr in einer besonderen Verpflichtung, dies entsprechend zu fördern.

Umso wichtiger ist es, dass sich Kolleginnen und Kollegen für die Familie entscheiden können, ohne um ihren beruflichen Aufstieg fürchten zu müssen, ohne finanziell ins Abseits zu geraten und ohne Angst, in die Altersarmut abzurutschen.



Sandra Temmen

In Wirtschaftsunternehmen wird Familienfreundlichkeit inzwischen häufig als „Erfolgsfaktor“ bezeichnet und als Gewinn für die betriebswirtschaftlichen Kennzahlen eines Unternehmens bewertet. Die hessische Polizei wird durch die Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen profitieren:

Wir, die GdP, sind der festen Überzeugung, dass eine gelebte Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht nur den Beschäftigten Vorteile bringt, sondern auch der Dienstherr erheblich davon profitieren wird.

Eltern, die ihre Kinder gut versorgt wissen, sind zufriedener und damit leistungsfähiger. Wer weniger Probleme hat, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen, ist weniger Stress ausgesetzt, kann motivierter arbeiten und wird seltener fehlen. Dies kann zu einem verbesserten Betriebsklima beitragen und Nachwuchsgewinnungen erleichtern.

Wir erinnern an dieser Stelle gerne an die Erfahrungen, die mit der Kindertagesstätte der „EG Kiddy e.V.“ (l. BPA in Mainz-Kastel/ www.egkiddyev.de) gemacht wurden. Die Bereitschaft für eine familienfreundliche Personalpolitik unter den beschriebenen Faktoren ist eine Investition in die Zukunft.

In allen Bereichen wird dies nach unserer Überzeugung zu einer höheren Motivation der Beschäftigten,

verminderten Fehl- und Ausfallzeiten und einer größeren Berufszufriedenheit führen.

Nicht unerwähnt bleiben sollen die sozialen Kompetenzen von Eltern, die im Rahmen ihrer Familienarbeit ausgeprägt werden und in unserem dienstlichen Alltag von Nutzen sind. Gerade im präventiven Bereich der Polizei ist dies ein unverzichtbarer Faktor, der immer mehr an Bedeutung gewinnt.

Ein besonderes Augenmerk fällt hierbei auch auf die zukünftigen Einstellungszahlen in die hessische Polizei. Hierbei müssen die Ausfallzeiten durch Inanspruchnahme von

Mutterschutz, Elternzeit, Teilzeit und familienpolitischer Beurlaubung zwingend berücksichtigt werden. Die GdP wird ihre Möglichkeiten verstärkt nutzen, um auf die politisch Verantwortlichen Einfluss zu nehmen, damit sie bessere Rahmenbedingungen für eine familienfreundliche Arbeitswelt und die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf schaffen.

Wir werden unsere Erfahrungen und Kompetenzen im Dialog mit den politisch Verantwortlichen einbringen.

Sandra Temmen



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

auch in diesem Jahr werden wir für unsere Ruheständler wieder einen Tagesausflug organisieren. Die Vorplanungen zur Organisation laufen auf Hochtouren.

Wir können euch schon mitteilen, dass der Ausflug vermutlich Ende September stattfinden wird.

Das Ziel und das Rahmenprogramm stehen noch nicht abschließend fest.

Wir werden euch über die Zeitschrift Deutsche Polizei aber rechtzeitig informieren und hoffen wieder auf einen regen Zuspruch.

Wir pflegen unsere Tradition aus den vergangenen Jahren und werden auch wieder die Kolleginnen und Kollegen aus den Bereichen der Polizeizentralbehörden und der Bereitschaftspolizei einladen.

Lasst euch also überraschen und freut euch mit uns auf einen schönen gemeinsamen Tag.

Hinweis:

Für den Herbst dieses Jahres hatten wir ursprünglich ein weiteres Tagesseminar zum Thema Beihilfe und Pflege geplant.

Mit dem 2. Dienstrechtsmodernisierungsgesetz (2. DRModG) sind jedoch umfangreiche Änderungen im Hessischen Beihilferecht vorgesehen.

Aus diesem Grunde haben wir uns entschieden, dieses Seminar in das Frühjahr 2012 zu verlegen, damit wir dann umfänglich über mögliche Änderungen informieren können.

Eure Bezirksgruppe Westhessen



Echange franco-allemand

- La Belle Noire und der sonnige Süden -



In der Zeit vom 15.11.2010 bis zum 17.12.2010 fand der alljährlich stattfindende gegenseitige Austausch zwischen deutschen Polizeibeamten und französischen Kollegen der Police National statt.

Nach erfolgreich bestandem EAV im Juni 2010 erhielten Nadine Kraska, Kirstin Regensburger, Susanne Schiebel und Alexandra Uhde die freudige Nachricht, dass sie am Austausch teilnehmen dürfen.



In der Gruppe der französischen Kolleginnen und Kollegen. Von links: Alexandra Uhde, Nadine Kraska, Susanne Schiebel (vierte v. l.) und Kirstin Regensburger (vierte v. r.)



Von links: Alexandra Uhde, Susanne Schiebel, Kirstin Regensburger und Nadine Kraska

Am 14.11.2010 ging die Reise teils mit Zug, teils mit Privat-PKW, nach Clermont-Ferrand los.

In dieser hübschen, alten Stadt im Zentralmassiv befindet sich das Institut National de la Formation de la Police Nationale, ein Ausbildungszentrum der französischen Polizei, in dem wir die ersten drei Wochen unseres Frankreichaufenthaltes verbringen durften.

Wir, eine Gruppe von 11 Austauschteilnehmern (neben den hessischen Beamten noch vier vom BKA und drei Kollegen aus Rheinland-Pfalz), wurden in zwei Sprachniveaus eingeteilt und von zwei professionellen

Sprachausbildern unterrichtet, um die individuellen Kenntnisse in Französisch bestmöglich zu fördern.

Außerdem stellten sich Verantwortliche aus verschiedenen Bereichen der Police Nationale (PN) vor, zeigten uns ihre Zuständigkeiten, ihre Organisation, ihre Aufgaben, ihre Tätigkeitsfelder und standen uns für Fragen rund um die PN zur Verfügung.

Dabei hatten wir auch die Gelegenheit einige Einrichtungen mit Polizeibezug vor Ort zu besichtigen, wir besuchten beispielsweise die CRS (vergleichbar mit hiesiger Bereitschaftspolizei), eine Gerichtsverhandlung und das Commissariat.

Während der freien Zeit hatten wir viele Möglichkeiten, die reizvolle Umgebung Clermonts kennenzulernen und verschiedene kulturelle Events zu besuchen.

So fand in der Vorweihnachtszeit ein kleiner Weihnachtsmarkt auf dem Vorplatz der Kathedrale (La Belle Noire) statt, und wir machten eine gemeinsame Wanderung mit den Betreuern und französischen Kollegen auf den nahegelegenen Puy de Dôme mit anschließendem traditionellem Essen in einem auvergnatischen Restaurant.



Unser persönliches Highlight war die selbstorganisierte Weinprobe am vorletzten Abend, zu der wir auch einige der Betreuer und Dozenten eingeladen hatten.

Auch von der Direktion der Polizeischule wurde zur Verabschiedung ein hervorragendes typisch französisches Abendmenü organisiert.

Schade war lediglich, dass nur ein sehr kleiner Teil des Stabs und der Organisatoren dazu eingeladen wurde.

Anschließend trennten sich unsere Wege, und die Gruppe wurde auf insgesamt vier Städte Frankreichs (Marseille, Reims, Rouen, Toulouse) aufgeteilt, um dort jeweils die vierzehntägige Hospitation zu absolvieren.

Alexandra und Nadine wurden freundlich in Toulouse empfangen und Kristin und Susanne durften nach Marseille reisen.

Marseille:

In einer völlig chaotischen WG wurden wir zusammen mit Kollegen vom BKA und aus Rheinland-Pfalz in einem Vorort von Marseille (Allauch) untergebracht, da aufgrund von organisatorischen Problemen seitens der französischen Polizei kurzfristig eine neue Unterkunft für uns bereitgestellt werden musste.

Nichts desto trotz wurden wir äußerst herzlich und engagiert von unseren Betreuern dort, Patrice, Karen, und Laurent, aufgenommen.

Um uns erst mal einen „Überblick“ über die Ausmaße Mar-

seilles zu verschaffen, organisierte Patrice auf eigene Faust am ersten Tag eine individuelle Sightseeingtour quer durch Marseille die mit einem mediterranem Mittagessen am Hafen von Marseille endete. Mit Liebe zu „seiner“ Stadt zeigte er uns sowohl bekannte Sehenswürdigkeiten (Vieux Port, Notre Dame de la Garde) wie auch viele kleine schöne Ecken und Viertel, die vielleicht dem „normalen“ Touristen verborgen bleiben.

Im Laufe der zwei Wochen wurde uns ein vielseitiges Programm zuteil, bei welchem wir die verschiedensten Dienststellen besuchten und einen umfassenden Einblick in die Polizeiarbeit der Hafenmetropole gewinnen konnten.



Ein letztes Highlight war eine atemberaubende Bootstour mit dem neuen Polizeiboot der Küstenpolizei. Bei eiskaltem, stürmischem Mistral und herrlichem Sonnenschein zeigte uns die Bootsbesatzung diverse Sehenswürdigkeiten (Calanques, Château d'If u.a.).

Toulouse:

Wir wohnten in der Polizeischule Toulouse etwas abseits vom Stadtzentrum.

Die Zimmer waren einfach gehalten aber völlig ausreichend für die zwei Wochen unseres dortigen Aufenthaltes.

Empfangen wurden wir im Commissariat Nord von Valérie und in unsere Praktika eingewiesen.

Die meisten Tage verbrachten wir im Polizeipräsidium, dem Hôtel de Police.

Dort durchliefen wir unterschiedlichste Abteilungen. Für jeden von uns wurde ein individuelles Programm erstellt, so konnten wir zahlreiche Erfahrungen sammeln und verschiedenste Eindrücke gewinnen.

Jeder von uns verbrachte viel Zeit allein mit den französischen Kollegen, was eine große Herausforderung für uns darstellte und sehr positiven Einfluss auf unsere Französisch-fortschritte hatte.

Insgesamt hatten wir ein ausgefülltes, abwechslungsreiches Programm, erhielten Einblicke in die Arbeit der dortigen Ermittlungsgruppen, der Kriminalpolizei

und des Streifendienstes, wobei letzteres für uns am interessantesten war, da dies unserer Arbeit hier am ähnlichsten war.



Alexandra Uhde mit zwei französischen Kollegen

Abends und am Wochenende hatten wir genug Zeit, die Stadt kennen zu lernen, leckeren Wein und regionale Spezialitäten zu kosten oder einen französischen Kinofilm

anzuschauen. Ein besonders netter Abend war das Weihnachtsessen mit der gesamten Belegschaft des Commissariat Nord.



Fazit:

Auch wenn in den fünf Wochen nicht immer alles optimal verlief, ist dieses Austauschprogramm für jeden, der ein wenig Französischkenntnisse und Interesse an der dortigen Kultur mitbringt, ein absolutes MUSS!

Chapeau an alle Mitwirkenden!



Von links: Nadine Kraska, Susanne Schiebel, Kirstin Regensburger und Alexandra Uhde.

*Susanne Schiebel, PK'in
Alexandra Uhde, PK'in
Kirstin Regensburger, PK'in*

Aktion der Junge Gruppe Hessen mit POLAS

Über 1850 Dienstausweismäppchen verteilt

Zwischen Februar bis Mitte April diesen Jahres startete die JUNGE GRUPPE (GdP) gemeinsam mit unserem Kooperationspartner POLAS eine weitere Mitgliederaktion.

Ausweismäppchen für unseren neuen Dienstausweis sowohl für die Sparten Schutzpolizei und Kriminalpolizei haben wir angeboten.

Für unsere Mitglieder natürlich zu einem unschlagbaren Sonderpreis von 6,90 Euro/Stück.

Wir haben im Vorfeld zunächst die Bestellungen gesammelt, um einen günstigen Preis zu erzielen. Ein weiteres Ziel war, keine Portokosten zu produzieren. All das ist uns auch gelungen.

Wir sind von Bestellungen nahezu überrannt worden, was dann organisatorisch eine große Herausforderung darstellte.

Hierbei kam es dann zu ein paar kleineren Problemen, die wir aber, denke ich, Stand heute in den Griff bekommen haben.

Auch das Ehrenamt stößt manchmal an seine Grenzen, so dass nach der 1000. Bestellung das Organisationsteam auf 5 Personen mit unserem stellv. Kassierer Peter Wittig, dem Geschäftsführer Bernd Kuske-Schmittinger, Gisela Deckert aus der Buchhaltung und unsere Auszubildende Carmelina Maiorano erweitert wurde. Über die örtlichen GdP-Personalräte wurden die Umschläge und Pakete dann verteilt. Es sind noch nicht alle Bestellungen abgearbeitet, so dass wir euch bitten, wenn ihr noch keine Mäppchen erhalten, aber bereits bezahlt habt,



euch an die u. g. Mailadresse wendet.

Wir bedanken uns für das entgegengebrachte Vertrauen und bedauern nochmals die lange Wartezeit.

pedron@polizeireport.de

Viel Spaß mit dem Ausweismäppchen.

Antonio Pedron, Peter Wittig
GdP Hessen



Datenschutz ist Grundrecht

Wegen fehlender gesetzlicher Regelungen zum Arbeitnehmerdatenschutz sind Arbeitnehmer und Arbeitgeber bis heute im Wesentlichen darauf angewiesen, sich an der einschlägigen Rechtsprechung zu orientieren. Diese ist jedoch notwendigerweise lückenhaft und im Einzelfall für die Betroffenen nur schwer zu erschließen. Gleichzeitig kommt der automatisierten Verarbeitung von Mitarbeiterdaten im Arbeitsverhältnis eine immer größere Bedeutung zu. Dies betrifft vor allem die beschleunigte Einführung von Personalverwaltungs- und Informationssystemen mit den damit verbundenen Auskunfts- und Informationsmöglichkeiten und die zunehmende Nutzung von E-Mail und Internetdiensten.

Auch die ständig voran schreitende Entwicklung im Gesundheitswesen hat Konsequenzen für den Arbeitnehmerdatenschutz.

So erlangen neue Diagnosemöglichkeiten und molekulargenetische Untersuchungsmethoden zunehmende Bedeutung für das Arbeitsverhältnis. Es bedarf klarer gesetzlicher Vorgaben, die den am Arbeitsverhältnis Beteiligten sowohl die Einsatzmöglichkeiten als auch die Grenzen neuer medizinischer Methoden aufzeigen. So waren auch unlängst bei der Einstellung von Wachpolizistinnen und Wachpolizisten in einem beim Verwaltungsgericht Wiesbaden ausgetragenen Rechtsstreit die datenschutzrechtlichen Verstöße ebenfalls nicht unerheblicher Bestandteil der Verhandlung, die in einem Vergleich mündete.

Grundsätze:

- 1 Personenbezogene Daten des Arbeitnehmers dürfen nur erhoben, verarbeitet und genutzt werden, wenn dies zur Begründung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung eines Arbeitsverhältnisses erforderlich oder sonst gesetzlich vorgeschrieben ist.
- 1 Die Datenerhebung sollte grundsätzlich beim Arbeitnehmer selbst erfolgen.

- 1 Personenbezogene Arbeitnehmerdaten dürfen nur für den Zweck, für den sie erhoben worden sind, verwendet werden. Daten, die für diesen Zweck nicht mehr erforderlich sind, sind zu löschen.

- 1 Aus Gründen der Transparenz sind Arbeitnehmer umfassend darüber zu informieren, welche Daten zu welcher Zeit, auf welche Weise und zu welchem Zweck über sie erhoben sowie in welcher Art und Weise ausgewertet werden. Dies muss umfassende Auskunfts- und Einsichtsrechte des Arbeitnehmers einschließen.

Das Bundesdatenschutzgesetz, welches auch für die Privatwirtschaft zuständig ist, sieht als Zulässigkeitskriterium für eine personenbezogene Datenverarbeitung in erster Linie den Vertrag vor, den z.B. Datenarbeiter und von der Datenverarbeitung betroffene miteinander abschließen.

Das Gesetz geht hierbei von gleichberechtigten und gleich starken Vertragspartnern aus, die selbstbestimmt ihren Vertrag so formulieren können, dass beide Vertragspartner dabei ihre Interessen berücksichtigt finden. Im Verhältnis Arbeitgeber/Arbeitnehmer ist diese Voraussetzung nicht gegeben (wie übrigens in vielen anderen Bereichen auch, z.B. bei Verträgen zwischen Versicherung und Versicherungsnehmer): Hier legt im Wesentlichen der eine Vertragspartner (Arbeitgeber) die Vertragsbedingungen für beide Seiten fest, die der andere akzeptieren muss, wenn es zum Vertragsabschluss kommen soll.

Der Vertrag, aus dem die Arbeitgeber das Recht zur Verarbeitung ableiten, ist im Wesentlichen der Arbeitsvertrag. Da dieser meist keine konkreten Regelungen zur Datenverarbeitung enthält, lässt er viele Interpretationsmöglichkeiten und Spielräume offen. Einschränkungen gibt es nur in einigen Bereichen, z.B. bei der Verwendung von medizinischen Daten (Arbeitssicherheitsgesetz), durch das Betriebsverfas-

sungsgesetz, durch die Personalvertretungsgesetze und durch die Rechtsprechung.

Um hier Klarheit und Rechtssicherheit und eine weitgehende Berücksichtigung vor allem von Artikel 1 und 2 des Grundgesetzes zu erreichen, brauchen wir ein eigenes Arbeitnehmerdatenschutzgesetz.

Zwar ist nach dem Betriebsverfassungsgesetz und den Personalvertretungsgesetzen die Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten nur mit Genehmigung des Betriebsrats (Personalrats) möglich, wenn es hierbei zu einer Leistungs- bzw. Verhaltenskontrolle kommen kann. Durch die Möglichkeiten der modernen Datenverarbeitung, etwa mit Hilfe von Rasterungen, Data-Mining, Scoring oder durch Recherchen im Internet (wer interessiert sich für was) lassen sich immer mehr Informationen über Mitarbeiter erschließen, ohne dass es hierfür ausreichende gesetzliche Regelungen gibt. Bekanntlich gilt aber auch am Arbeitsplatz der uralte Satz von Bacon "Wissen ist Macht".

Natürlich gibt es das Recht des Betroffenen, sein Recht einzuklagen. Angesichts der hier geschilderten gegenwärtigen Rechtslage liegt aber gerade darin das Problem.

Natürlich gibt es das Recht auf Schadensersatz. Da bei nichtöffentlichen Stellen dem Unternehmen aber ein Verschulden nachgewiesen werden muss, ist dies wegen der Virtualität der Datenverarbeitung meist sehr schwierig.

Gewerkschaftliche Standpunkte:

- 1 Der Arbeitnehmerdatenschutz ist im Rahmen der Umsetzung der EU-Datenschutzrichtlinie zu regeln.
- 1 Die Verantwortung für die Einführung und Einhaltung des Datenschutzes ist beim Arbeitgeber anzusiedeln. Insbesondere die Grundsätze der Verwendung datensparsamer Systeme und der Datenvermeidung sind im Gesetz zu verankern.

- | Die Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung bei der Datenerhebung-, -speicherung und -verarbeitung sind zu verbessern.
- | Es sind Regelungen zu treffen, um die Persönlichkeitsrechte bei der Bewerbung und vor der Einstellung gesetzlich zu wahren.
- | Die individuellen Rechte der Beschäftigten sind so zu stärken, damit das Recht auf informationelle Selbstbestimmung während der Dauer der Beschäftigung wirksamer gewährleistet wird.
- | Die Aufgaben und Befugnisse der betrieblichen Datenschutzbeauftragten sind zu verbessern, damit sie ihrem gesetzlichen Überwachungsauftrag besser nachkommen können; ihre Bestellung und Abberufung ist an das Mitbestimmungsrecht der betrieblichen Interessenvertretung zu binden.
- | Es ist überbetrieblicher Schutz bei der Verwendung von Arbeitnehmerdaten dahingehend zu schaffen, dass nicht nur die Arbeit der Aufsichtsbehörde effektiviert wird, sondern daneben Schiedsstellen zum Arbeitnehmerdatenschutz eingerichtet werden und Maßnahmen zur Sicherung des Arbeitnehmerdatenschutzes auch bei Auftragsdatenverarbeitung, insbesondere ins Ausland, gewährleistet werden.
- | Es sind ausreichende rechtliche Instrumente zur Durchsetzung des Arbeitnehmerdatenschutzes für die betrieblichen Interessenvertretungen und den betroffenen Arbeitnehmer bereitzustellen.

Fazit:

Informations- und Kommunikationstechniken werden nicht nur zunehmend eingesetzt, sondern prägen bereits die Arbeitswelt. Die voranschreitende Vernetzung zieht nach sich, dass Arbeitnehmerdaten nicht nur innerbetrieblich, sondern auch über den Betrieb hinaus erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Um das Recht auf informatio-

nelle Selbstbestimmung, welches das Bundesverfassungsgericht in den Rang eines Grundrechtes erhoben hat, zu gewährleisten, ist es im Zuge der Umsetzung der EU-Richtlinie zum Datenschutzrecht erforderlich, dass endlich die gebotenen gesetzlichen Regelungen im Bereich des Arbeitnehmerdatenschutzes erfolgen. Geplant ist derzeit eine Befassung des Kabinetts mit einem Gesetzentwurf zur Umsetzung der EU-Datenschutzrichtlinie.

Die Interessenvertretungen, Betriebs- und Personalrat, müssen adäquate Rechte erhalten. Durch Vorgaben des Gesetzgebers muss sichergestellt werden, dass:

- | das Arbeitnehmerdatenschutzrecht durch Kollektivvereinbarungen nur ergänzt, nicht aber verschlechtert werden kann,
- | die Rechte der betrieblichen Interessenvertretungen bei der Planung und Durchführung der Sammlung wie der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von personenbezogenen und personenbeziehenden Arbeitnehmerdaten mitzubestimmen, im Sinne der Rechtsklarheit abgesichert und vor dem Hintergrund veränderter Bedingungen ausgebaut werden,
- | Mitbestimmungsrechte bei Maßnahmen des Arbeitgebers zur Realisierung des Arbeitnehmerdatenschutzrechts geschaffen werden,
- | der für die Verarbeitung der Arbeitnehmerdaten verantwortliche Arbeitgeber zur Auskunft gegenüber den Betriebs- und Personalräten verpflichtet werden,
- | Betriebs- und Personalräte, wie nach der geltenden Rechtslage, nicht als Dritte im Sinne des BDSG gelten und die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Daten auch elektronisch bereitgestellt bekommen,
- | Betriebs- und Personalräte bei der Ausstattung mit Mitteln der Informations- und Kommunikationstechnik zur Erfüllung ihrer

Aufgaben nicht diskriminiert werden dürfen,

- | betriebliche Interessenvertretungen erleichterten Zugang zu externen Beratungskapazitäten in Fragen der Informationsverarbeitung erhalten,
- | Personen und Institutionen, die Aufgaben und Befugnisse nach dem BetrVG wahrnehmen, dafür auch zweckgebundene Adressdaten der Beschäftigten und deren elektronische Anschriften nutzen dürfen,
- | Betriebs-, Personalräte und Gewerkschaften uneingeschränkter und gleichberechtigter Zugang zu den elektronischen Kommunikationsnetzen eingeräumt wird, die der Arbeitgeber in betrieblichen Zusammenhängen nutzt,
- | der Betriebs- und Personalrat nur von einem mitbestimmten Datenschutzbeauftragten überprüft werden kann, ansonsten wie bisher nur von der Aufsichtsbehörde,
- | die Beteiligung der Interessenvertretungen bzw. der Arbeitnehmer bei der Einführung und Anwendung von Zertifizierungen sichergestellt wird,
- | die Betriebs- und Personalräte sich unter Angabe von Sachverhalt und Unterlagen an die Aufsichtsbehörde und/oder Schiedsstelle wenden können,
- | die betrieblichen Interessenvertretungen bei Auftragsvergabe von Personaldatenverarbeitung - wie bisher - der Zweckbestimmung unterliegt.

Jens Mohrherr



Schämt Euch!

Die Grenze des Erträglichen ist endgültig überschritten Regierungsfractionen kündigen Kürzungen bei den Beamtinnen und Beamten bei der Übernahme des Tarifergebnisses an

Wir erinnern uns alle zusammen an viele vollmundige Ankündigungen der hessischen Landesregierungen in den vergangenen Jahren.

Auch bei unseren traditionellen Wahlprüfsternen, die turnusgemäß vor den Landtagswahlen stattfinden, wurde die hessische Polizei in den höchsten Tönen gelobt.

Was ist all dieses Lob wert, wenn man wie jetzt aktuell die materielle Wertschätzung völlig ausblendet.

Was ist geschehen?

Im April kam es zu einer Tarifeinigung in Hessen für unsere Tarifbeschäftigten. Es wurde ein akzeptables Ergebnis ausgehandelt, gekoppelt mit einer Einmalzahlung und zwei unterschiedlichen Gehaltsanpassungen für 2011 und 2012.

Natürlich war zu diesem Zeitpunkt auch die Schuldenbremse mehrheitlich von der Bevölkerung zur Aufnahme in die hessische Verfassung abgesegnet.

Viele sprachen von einer zeit- und inhaltsgleichen Übernahme des Tarifergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten in Hessen und alle waren sich einig, dass diese Beschäftigten nicht erneut ein Sonderopfer erbringen sollten.

Was interessiert es nun die Landesregierung mit den Fraktionen der CDU und FDP?

Gar nicht interessiert das gesprochene Wort und die Absicht vor wenigen Wochen noch.

Hurra, wir haben ja die Schuldenbremse, das ist doch Grund genug, bei den Beamt/innen in Hessen wieder einmal auf die Spardrüse zu drücken.

Und, das werden die schon verstehen müssen, geht es ihnen doch auch sehr gut. Und wie sagt doch unser ehemaliger Resortminister

Hessens Polizei - die Melkkuh der Nation
Was ist der Landesregierung die Polizei wert?



und heutige Ministerpräsident, die bestausgestattete und bestbezahlte Polizei in Deutschland...

Lieber Herr Bouffier, das kann niemand mehr hören, also lassen sie es gefälligst sein.

Ist es denn eigentlich den politisch Verantwortlichen bewusst, was sie in den letzten Jahren den hessischen Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten angetan haben?

Weniger Personal, immer mehr neue und intensive Aufgabenfelder, Stellenstreichungen, Abkopplungen von Einkommenserhöhungen, immens steigende Einsatzzahlen, immer roher werdende Gewalt gegen Polizeibeamt/innen, mehr und mehr eingeschränkt dienstfähige Kolleginnen und Kollegen, Verlängerung der Lebensarbeitszeit und nicht zuletzt die immer noch bestehende 42-Stundenwoche.

Bemerkt dies denn niemand bei den politisch Verantwortlichen, anscheinend nicht.

Aber, dann gibt es ja immer wieder die Anlässe, wo man sich politisch mit den ach so tollen Polizistinnen und Polizisten in Hessen selbst beweihräuchern kann.

Ob es die jährliche Kriminalstatistik ist oder viele öffentlichkeitswirksame Auftritte von politisch Verantwortlichen der Polizei, hier spricht man oftmals von den Besten in Deutschland.

Man schmückt sich selbst mit Lorbeeren auf dem Rücken derer, die jeden Tag und Nacht, an Wochenenden und Feiertagen rund um die Uhr die Drecksarbeit machen.

Es interessiert anscheinend niemanden, was unsere Kolleginnen und Kollegen sich im Dienst alles gefallen lassen müssen, wie sie inzwischen einem Gewaltpotential gegenüberstehen, das an Verrohung nicht mehr zu überbieten ist.

Aber, sie sind ja die Besten.

Liebe Abgeordnete des Hessischen Landtags, die Regierungsfractionen von CDU und FDP beabsichtigen in den Landtag eine Gesetzesvorlage einzubringen, die sich mit der Übertragung des Tarifergebnisses auf die hessischen Beamt/innen befasst.

Nach diesem Vorhaben wird es erhebliche Abkopplungen vom Ergebnis im Tarifbereich geben.

Es soll keine Einmalzahlung erfolgen und die Anpassungen der Gehälter soll für die Jahre 2011 um 6 Monate und 2012 um 7 Monate verschoben werden.

Dies ist, gelinde gesagt, eine Schweinerei!

Hören sie nicht auf die, die es nun mit der plötzlich verankerten Schuldenbremse begründen, das hat man vorher gewusst.

Hören sie nicht auf die, die der Öffentlichkeit immer wieder vorgaukeln, wie gut es der hessischen Polizei geht.

Fragen sie doch mal eine Kollegin oder einen Kollegen, aber bitte schön während eines Einsatzes nach über 14 Stunden oder in einem Nachtdienst morgens um 03:30 Uhr.

Hören sie lediglich auf das, was ihnen als Landtagsabgeordneter in der Verfassung verbrieft ist, nämlich eine freie Gewissensentscheidung.

Bedenken sie die derzeitigen unzumutbaren Verhältnisse bei der Hessischen Polizei, bei der man seit einigen Monaten von einer neuen Führungskultur spricht.

Richtig eingezogen ist diese Kultur noch lange nicht.

Kontraproduktiv wird dies vor allem dann, wenn man nun wiederum vorhat, die Beschützer des Staates von der allgemeinen Einkommensentwicklung erheblich abzukoppeln.

Stimmen sie nach ihrem freien Gewissen ab und nicht unter dem

parteilichen Zugzwang, der ganz offensichtlich zu bestehen scheint.

Einer solchen Gesetzesvorlage kann und darf man nicht seine Zustimmung geben, wenn man es sich nicht endgültig mit den hessischen Polizistinnen und Polizisten verscherzen will.

Und, diese Grenze wird mit diesem Vorhaben weit überschritten.

Unterschätzen sie bitte auch nicht unsere Kolleginnen und Kollegen. Sie werden sich zur Wehr setzen, und zwar mit ihren eigenen Mitteln.

Die Gewerkschaft der Polizei wird sie hier ganz eng begleiten!

Peter Wittig
GdP Westhessen



Das „GdP-Haus“

Ab sofort buchbar!

**Exklusiv für GdP-Mitglieder!
GdP-Rabatt 15 %**

Haus „Wildgans Nr. 41“
für 4 + 2 Personen

**Das Ferienhaus der PSG Hessen im
www.ferienpark-mirow.de**

Anfragen und Buchung bei:
PSG Polizei Service Gesellschaft mbH Hessen
Info-Line: 06 11 / 9 92 27 30 • Info-Fax: 06 11 / 9 92 27 27
E-Mail-Anfragen bitte an hjud@gdp-online.de

