

DEUTSCHE POLIZEI

Nr. 1 Januar 2010 Zeitschrift der Gewerkschaft der Polizei



Wieviel ist zu verkraften?

In dieser Ausgabe:

Bundtagswahl 2009:
GdP-Abgeordnete im Bundestag

Schöneberger Forum:
Das Alter managen

BKA-Herbsttagung:
Internationale Kriminalität erfordert
frühzeitige Prävention

Ju-Jitsu-Bundesseminar:
Von Selbstverteidigung bis Zugriffstechniken

Aktivprogramm für Senioren:
APS ist online, interessant und
nicht nur für Senioren

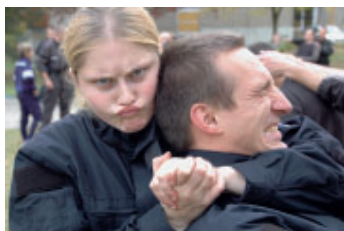
Junge Gruppe

Internationale Kriminalität erfordert frühzeitige Prävention

„Es ist Aufgabe der Politik, zuvörderst der Innenminister von Bund und Ländern, gute Rahmenbedingungen für die Arbeit der Polizei zu schaffen. Die Polizei soll bekommen, was sie für ihre Arbeit braucht. Dazu gehören Motivation und Ausrüstung, Förderung und Forderung sowie Zuspruch und Rückhalt, auch wenn mal etwas schief gegangen ist ...“ Die hehren Worte stammen vom neuen Bundesinnenminister Dr. Thomas de Maizière auf der BKA-Herbsttagung.

S. 27

Von Selbstverteidigung bis Zugriffstechniken



Neueste Techniken, Taktik und Ausrüstung – das waren die Trainingsschwerpunkte und Themen beim 5. Bundesseminar Ju-Jitsu für Polizei, Zoll, Justiz und Bundeswehr.

S. 28

KURZ BERICHTET	2
KOMMENTAR Ein innerdeutsches Trauerspiel	4
FORUM	4/5/32/33
TITEL/BELASTUNGEN IM POLIZEIALLTAG	6
Wie viel ist zu verkraften?	
Warnsignale	10
„Ich weiß ja nicht, was du mit mir gemacht hast, aber es hilft!“	11
Burn-out ist Thema im Studium und in der Fortbildung	13
ABGEORDNETE Mitglieder im Bundestag	14
GdP-LEISTUNG Verbesserter Unfallversicherungsschutz	17
MESSEN UND KONGRESSE Umbruch im Staat?	18
13. Fachmesse und Kongress „MODERNER STAAT“	
POLITISCHES GESPRÄCH GdP-Spitze im Gespräch mit Bundesinnenminister Dr. Thomas de Maizière	20
SCHÖNEBERGER FORUM Das Alter managen	21
ARMUT Gespaltene Städte	26
BKA-HERBSTTAGUNG Internationale Kriminalität erfordert frühzeitige Prävention	27
JU-JUTSU-BUNDESSEMINAR Von Selbstverteidigung bis Zugriffstechniken	28
BILDUNG Unterschiedliche Grundschulbücher	31
APS –AKTIVPROGRAMM FÜR SENIOREN APS ist online, interessant und nicht nur für Senioren	35
VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE	37
Seminarangebot und Beschüre kommen gut an	
JUNGE GRUPPE	38
IMPRESSUM/BÜCHER	40



IMK:

Gewalt gegen Polizei und Polizeiausbildung in Afghanistan beherrschende Themen

Die wachsende Gewalt gegen Polizeibeamtinnen und -beamte, Polizeieinsätze bei gewalttätigen Ausschreitungen im Umfeld von Fußballspielen, Übergriffe auf Fahrgäste und Busfahrer im Öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) und ein verstärktes deutsches Engagement für die Polizeiausbildung in Afghanistan waren beherrschende Themen der Innenministerkonferenz (IMK) unter Vorsitz von Bremens Innensenator Ulrich Mäurer am 3. und 4. Dezember in Bremen, an der erstmalig der neue Bundesinnenminister Thomas de Maizière teilnahm.

Um 31 Prozent sind seit 1999 die Fallzahlen „Widerstand gegen die Staatsgewalt“ gestiegen. Obwohl die Aussagekraft dieses Deliktschlüssels aufgrund der Erfassungsmodalitäten eingeschränkt ist, geht die IMK davon aus, dass etwa 90 Prozent der Taten zum Nachteil von Polizeibeamtinnen und -beamten begangen wurden.

Daher hält die IMK ein aktuelles bundesweit einheitliches Lagebild für erforderlich, um das Phänomen der Gewalt gegen Polizeibeamte besser analysieren und auf dieser Grundlage Bekämpfungsstrategien fortentwickeln zu können. Angesichts des deutlichen Anstiegs der Widerstandshandlungen gegen Polizeibeamte sowie der wachsenden Anzahl von Übergriffen auf Feuerwehrleute und Rettungskräfte hält die IMK zudem eine Novellierung der einschlägigen strafrechtlichen Sanktionsnormen für geboten, um den strafrechtlichen Schutz dieses Personenkreises zu verbessern.

Besorgt zeigte sich die IMK über die Entwicklung des Einsatzgeschehens bei Fußballspielen. Mit über einer Million Einsatzstunden versuchten die Polizeien des Bundes und der Länder der zunehmenden Gewaltbereitschaft der Problemfanzene auch unterhalt der Profiligen Herr zu werden. IMK-Vorsitzender Mäurer: „Wir kommen an unsere Grenzen.“ Er begrüßte, dass der Deutsche Fußball-Bund (DFB) wegen Sicherheitsbedenken erstmals Spieltage der höchsten drei Spielklassen verlegen will. So sollen die Fußballspiele rund um den Samstag, 1. Mai 2010, entzerrt werden. Wegen zu erwartender anderer Polizeieinsätze an



IMK-Vorsitzender Ulrich Mäurer und der neue Bundesinnenminister Thomas de Maizière während der IMK.
Foto: Holecek

diesem Tag sollen die Spiele der dritten Liga auf Freitag und Zweitligaspiele auf Sonntag verlegt werden. Die Partien der ersten Liga sollen komplett am Samstag stattfinden. Dadurch finden am 1. Mai nur noch neun statt wie geplant 19 Spiele statt. Mäurer bezeichnete die Bereitschaft von DFB und Deutscher Fußball Liga (DFL) als ein eindeutiges Bekenntnis für eine partnerschaftliche Zusammenarbeit, um

der zunehmenden Gewalt noch deutlicher entgegenzutreten.

Bis Mitte nächsten Jahres soll die Zahl der in Afghanistan eingesetzten deutschen Polizeibeamten auf 200 verstärkt werden. Die Innenminister und -Senatoren betonten, dass ihnen die Gewährleistung der Sicherheit der in Afghanistan eingesetzten Polizeibeamtinnen und -beamten ein zentrales Anliegen ist. **hol**

POLITIK HAT KALTE FÜSSE BEKOMMEN:

Bundesweite Studie über Gewalt gegen Polizisten gescheitert

Fragen der inneren Sicherheit drohen aus GdP-Sicht mehr und mehr in der föderalen Kleinstaaterei unterzugehen. Es sei bedauerlich, so der Bundesvorsitzende der GdP, Konrad Freiberg, dass die Innenminister und -Senatoren der Länder und der Bundesinnenminister sich mit dem Kriminologischen Institut Niedersachsen (KfN) nicht auf eine gemeinsame Studie über die zunehmende Gewalt gegen Polizistinnen und Polizisten einigen konnten.

Freiberg: „Damit wurde vorläufig eine Chance vertan, belastbare Erkenntnisse

über Ausmaß und Intensität der anwachsenden Gewalt für konkrete Maßnahmen zum besseren Schutz meiner Kolleginnen und Kollegen und für die Bekämpfung der Ursachen dieser Gewaltentwicklung zu erhalten.“ Nun sei der Eindruck entstanden, dass die verantwortlichen Politiker kalte Füße vor dem möglicherweise negativen Bild über den Zustand der inneren Sicherheit bekommen haben.

In einem Gespräch mit der GdP am 10. Dezember hatte Bundesinnenminister Dr. de Maizière erklärt, dass nun auch der Bund seine Beteiligung an dieser Studie zurückgezogen habe. **red.**



BREMEN:

GdP verhindert Vertrag zwischen privater Sicherheit und Polizei

Die GdP in Bremen hat einen Kooperationsvertrag zwischen der Polizei und dem Bundesverband deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen verhindert. Dessen Inhalt in letzter Konsequenz eine Vernetzung zwischen privaten Sicherheitsunternehmen und Polizei bedeutet hätte. Kern der Übereinkunft war der Austausch eines Sicherheitslagebilds und regelmäßige Sicherheitsbesprechungen. Die Fahrzeuge der beteiligten Sicherheitsgesellschaften sollten zukünftig die Aufschrift „Wir unterstützen die Bremer Polizei“ führen dürfen.

In einer schnellen und druckvollen öffentlichen Reaktion lehnte die Gewerkschaft der Polizei das Vorhaben ab. Medien und Politik stimmten darauf mit der Einschätzung der GdP Bremen überein, dass das Vertragswerk ein großes Gefahrenpotenzial hin zu einer Privatisierung von hoheitlichen Aufgaben bergen würde.

Innensenator Mäurer setzte auf Grund der Kritik die Kooperationsvereinbarung aus.

Landesbezirk Bremen

FACHAUSSCHÜSSE DER GdP:

BFA BePo

Die zunehmende Gewalt gegen Polizeibeamte war beherrschendes Thema der Herbst-Tagung Bundesfachausschusse Bereitschaftspolizei (BFA BePo) Ende November. Der BFA diskutierte die Lage zusammen mit dem Inspekteur der Bereitschaftspolizeien der Länder, Jürgen Schubert. Die Mitglieder des BFA BePo verabschiedeten ein Positionspapier „Operative Bereitschaftspolizei“, in dem die gesamte Problematik der geschlossenen Einheiten und ihre enorm gestiegenen Belastungen dargestellt und entsprechende Forderungen in den politischen Raum hinein formuliert wurden. Das Positionspapier wird nun in den Ländern besprochen und kommt danach auf die Tagesordnung des Geschäftsführenden Bundesvorstandes der GdP.

hjm

BFA Schutzpolizei

Der befasste sich im November mit dem Schwerpunktthema Faktorisation der Wechselschicht-Dienstzeit. Er will sich dafür einsetzen, dass Beamtinnen und Beamte, die eine gewisse Zeit ihres dienstlichen Lebens im Schichtdienst verbracht haben, in den Genuss einer verkürzten Lebensarbeitszeit kommen. Die Marschrichtung muss lauten: je länger die Verweildauer im Schichtdienst, desto früher erfolgt die Zuruhesetzung.

In diesem Zusammenhang wurden auch Möglichkeiten diskutiert, erworbene Überstunden bzw. Urlaubstage in einem bestimmten Umfang auf ein Dauerkonto „ruhend“ einzustellen, so dass zu einem späteren Zeitpunkt darauf zurückgegriffen werden kann.

hjm

AFGHANISTAN-EINSATZ:

Polizei kein Lückenbüßer für das Militär

Zu den Ankündigungen Bundesaußenminister Westerwelles, die Erwartungen der USA nach einer Aufstockung des Bundeswehrkontingentes mit einer Ausweitung des Polizeieinsatzes zu beantworten, sagte GdP-Bundesvorsitzender Konrad Freiberg: „Die deutsche Polizei ist jederzeit bereit, beim zivilen Aufbau eines Landes zu helfen. Die Lage in Afghanistan wird jedoch immer militärischer. Wenn der Bundesverteidigungsminister dafür Verständnis hat, dass seine Soldaten dort von Krieg sprechen, stellt sich die Lage für die dort eingesetzten Polizeiausbilder wohl kaum anders dar. Deutsche Polizisten dürfen nicht für militärische Zwecke missbraucht werden. Es entspricht weder ihrer Berufsauffassung noch ihres verfassungsgemäßen Auftrags.“

Gleichzeitig wies Freiberg auf die angespannte Personalsituation angesichts der wachsenden Aufgaben zur Gewährleistung der inneren Sicherheit nicht nur bei den Länderpolizeien in Deutschland hin. Josef Scheuring, Vorsitzender der Bundespolizei in der GdP: „Die Bundespolizei ist keine Reservearmee. Mit rund 1.800 Fehlstellen ist es schwer genug, die Aufgaben im Innern zu bewältigen.“

Angesichts der Entwicklung in Afghanistan wächst bei der Gewerkschaft der Polizei auch die Sorge um die Sicherheit der Beamten. Scheuring: „Unsere Kolle-

gen dort leben nicht in hermetisch abgesicherten Camps und fahren nicht in gepanzerten Fahrzeugen umher. Auch die persönliche Schutzausstattung ist angesichts der in Afghanistan verwendeten Waffen nutzlos. Jeder zweite, dem man dort auf der Straße begegnen kann, verfügt über wesentlich mehr Feuerkraft, als ein Polizeibeamter.“

TARIFRUNDE 2010:

Einkommensverluste ausgleichen

Die Beschäftigten der Polizei bei Bund und Kommunen erwarten von der Mitte Januar beginnenden Tarifverhandlung eine Erhöhung der Entgelte von 5 Prozent im Volumen.

GdP-Bundesvorsitzender Konrad Freiberg verdeutlichte am 15.12.2009 auf einer gemeinsamen Pressekonferenz mit ver.di, GEW und dbb/Tarifunion: „Unsere Beschäftigten in der Polizei haben in den letzten zehn Jahren Einkommensverluste von über zehn Prozent durch verschiedenste Sparmaßnahmen und Kürzungen hinnehmen müssen. Auch wenn die Politiker jetzt wieder mit der Finanzkrise kommen werden, so sei ihnen gesagt: Die Arbeiter und Angestellten in der Polizei haben sie nicht verschuldet und sie wollen auch nicht für sie bezahlen.“ Die gemeinsam mit den anderen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes erhobene Forderung zur Einkommenserhöhung für 2010 sei maßvoll, aber unbedingt notwendig. Konrad Freiberg weiter: „Rund 80 Prozent unserer Tarifbeschäftigten müssen mit einem Bruttoeinkommen von höchstens 2.200 Euro ihre Familien ernähren und ihren Kindern eine Ausbildung ermöglichen. Davon gehen noch ständig steigende Sozialversicherungsbeiträge und die Steuern ab. Das ist zum Leben zu wenig. Deshalb muss das Tarifergebnis eine soziale Komponente enthalten.“

Die Gewerkschaft der Polizei erwartet, dass das in der Einkommensrunde 2010 erzielte Volumen auch auf die Beamtinnen und Beamten der Polizei übertragen wird.

red.



Ein innerdeutsches Trauerspiel

Es ist ein Trauerspiel und eine Schande! Und es ist ein schlechtes Zeichen für die Innere Sicherheit in Deutschland, dass die bundesweite Studie zur Gewalt gegen Polizisten nun erst einmal gescheitert ist (s. auch S. 2/20). Den letzten Ausschlag für dieses blamable Politik-Theater haben Bundesinnenminister Thomas de Maizière und Hamburgs Innenminister Ahlhaus mit ihrem Ausstieg aus der Studie gesetzt. Ihre Begründung: Sie hatten Kritik an einigen Punkten auf den Fragebögen – die im Übrigen zum Teil bereits berücksichtigt war und über alles andere hätte man reden können.

Über die Haltung von Hamburgs Innenminister Ahlhaus bin ich insbesondere empört, weil er sich als diesjähriger Vor-

sitzender der Innenministerkonferenz um die Einigung der Länder auch in schwierigen Fragen bemühen sollte, damit gemeinsame Entscheidungen auf den Weg gebracht werden. Stattdessen spaltet er mit einer völlig unangebrachten Nonchalance die Länder, die gerade das zunichte macht. In meinen Augen qualifiziert ihn dieses Herangehen durchaus zu einem Versammlungsleiter, aber nicht zum verantwortungsvollen Vorsitzenden der IMK! Das ist ein klassischer Fehlstart für seine neue Position.

Mit diesen Fehlentscheidungen wurde eine große Chance vertan – nämlich endlich eine bundesweit einheitlich geführte und aussagekräftige Studie über das Problemfeld zu bekommen, die weltweit ihresgleichen gesucht hätte.

Und die Studie ist dringend nötig! Wir spüren und erfahren es doch alle seit Jahren, dass Polizeibeamtinnen und -beamte mit zunehmender Gewalt konfrontiert werden, die an Brutalität und Menschenverachtung zunimmt. Unsere Kolleginnen und Kollegen sind immer häufiger massiven organisierten oder

auch spontanen Anfeindungen und Gewaltausbrüchen ausgesetzt, sei es bei den regelmäßigen Auseinandersetzungen mit Links- oder Rechtsextremen oder mit gewalttätige Hooligans in immer niedrigeren Ligen des Fußballs, wo sie mit Steinen und Flaschen beworfen oder sogar schon gezielt in Hinterhalte gelockt werden. Aggressivität und Gewaltbereitschaft erleben aber auch Polizistinnen und Polizisten im Streifendienst – längst nicht mehr nur in den Ballungsgebieten, sondern auch in ländlichen Gegenden. Wir kennen das alle – aus eigenem Erleben oder Kollegenschilderungen. Die steigende Zahl von Übergriffen auf die sichtbaren Vertreter des Staates signalisiert aber auch, dass in der deutschen Gesellschaft insgesamt unheilvolle Veränderungen im Gange sind.

Die Studie hätte Ursachen für diese Gewalteskalationen gegenüber der Polizei erforschen können. Sie hätte wissenschaftlich fundierte Ansatzpunkte liefern können zum einen, um auf dieser Grundlage Konsequenzen für einen besseren Schutz unserer Kolleginnen und Kollegen ziehen, aber auch, um gesellschaftlich wirksame Gegenmaßnahmen entwickeln zu können.

Vielleicht gibt es Verantwortungsträger in unserem Land, die kein Interesse daran haben zu erfahren, wie ernst die Lage wirklich ist. Und vor allen Dingen, wie die Kolleginnen und Kollegen als Opfer der Gewalt darüber denken. Vielleicht ist aber das wahre Motiv für die Ablehnung der Studie eher die Angst der Innenminister vor dem Ergebnis. Denn dann würden sie u. a. schwarz auf weiß haben, dass es z. B. einfach zu wenig Personal gibt.

Inzwischen hat u. a. NRW angekündigt, eine eigene Studie durchzuführen. Der Hamburger Innenminister hat das für sein Land auch in Erwägung gezogen. Wie dann eine bundesweit einheitliche Einschätzung mit entsprechenden Konsequenzen aussehen soll, ist fraglich. Der große Wurf jedenfalls ist erst einmal nicht gelungen. Einfach ein Trauerspiel.



Zu: ... pöbelnd, respektlos, aggressiv ..., DP 11/09, Lesermeinung DP 12/09 von Patrick Scholz, Gunnar Cardinal von Widdern, Ulrich Adler

Ich habe die Ausführungen in der Ausgabe DP 11/09 zu dem besagten Thema mehrmals gelesen. Auch die Lesermeinung in der Ausgabe DP 12/09 spiegelt das wieder, was den Kollegen tag täglich wieder fährt und sie machtlos miterleben müssen, das hier nicht die volle Härte der Gesetzte angewendet werden. Offensichtlich hängt den Politikern die deutsche Geschichte noch so im Nacken, dass sie nicht das entsprechende Rückrat haben, hier zu entscheiden. Es ist langsam an der Zeit zu verstehen, dass die Einwanderungs- und Integrationspolitik gescheitert ist.

Ich stelle mir gerade vor, was mir passieren würde, wenn ich mich so gegenüber einem Polizisten verhalten würde? Hier wird mich die volle Härte des Gesetzes treffen, Gefängnis auf Bewährung?? Zumindest aber eine saftige Geldstrafe!!

Norbert Semler, per E-Mail

Zu: Gewalt an Polizisten, DP 11/09

Ich gebe den Kollegen, die in der letzten Ausgaben die mangelnde Akzeptanz gegenüber Polizeibeamten, insbesondere bei Migranten, beklagen, absolut Recht.

Wir erleben in vielen deutschen Städten, allen voran in Berlin, aber auch in Frankreich, Belgien, den Niederlanden, mittlerweile auch in den skandinavischen Ländern eine selbst gewählte Ghettoisierung von nicht integrationswilligen Migranten, eine regelrechte Bildung von Parallelgesellschaften. Diese Mitbürger brauchen deshalb nicht die Beherrschung der jeweiligen Landessprache.

Da diese Gruppe auch noch zu einem erheblich hohen Anteil Sozialleistungen bezieht, besteht auch keine Motivation, für seine eigene Entwicklung etwas zu tun.

Zum Dank verkommen die Ghettos zu „No-Go-Areas“, in denen eigene „Gesetze“ herrschen, die Polizei, wenn überhaupt, nur mit massivem Kräfteansatz sich hineintraut.

In Berlin, eine Stadt, die ein bekannter Politiker als „sexy“ erklärt hat, leistet man sich pünktlich am 1. Mai eines Jahres eine Art „Folklore-Veranstaltung“. Tausende Chaoten, nicht nur Migranten, sondern auch ethnische deutsche Autonome, dürfen sich mit Polizisten prügeln in einem



Ausmaß, das man streckenweise rechtlich nur mit Mordversuch definieren kann. Oder wie sonst sollte man das Bewerfen von Polizisten mit Pflastersteinen, Betonplatten, Molotowcocktails, das Besprühen einer Einheit in Zugstärke mit einem unbekanntem Gas, das zu einer zeitweiligen Orientierungslosigkeit bei den Kollegen/-innen geführt hat, bezeichnen?

Am Ende des Tages mit über 250 teilweise schwer verletzten Einsatzkräften, die sicher erhebliche psychischen Belastungen zu verarbeiten haben, und die auf längere Zeit auch für den täglichen Dienst ausfallen, sehen dann Verantwortliche das alles als gar nicht so schlimm an. Welch eine Verhöhnung!

J. Heutger, per E-Mail



Was nützen neue Gesetze und ein höheres Strafmaß, wenn die Justiz den jetzigen Rahmen nicht annähernd ausnutzt. Wenn Anzeigen wegen Widerstand oder Beleidigung von der StA gleich eingestellt werden aber im gleichen Zug (manchmal auch im gleichen Sachverhalt) gegen die Beamten auf „Teufel komm raus“ ermittelt wird.

Was wir wirklich brauchen, ist ein Umdenken in der Justiz (Staatsanwaltschaft und Gerichte). Dem Staatsanwalt und Richter muss klar sein, dass ein Angriff gegen Polizisten keine Bagatelle ist und das dieser Angriff auch ihm als Staatsbedienstetem gilt – es war aber gerade mal wieder nur ein Polizist (an)greifbar.

Staatsanwälte und Richter sollten alle ein mehrwöchiges Praktikum in Uniform bei der Polizei machen und dort auch mehrere Stationen (BePo, Streifendienst, K) durchlaufen! Sie sollten am eigenen Leib erleben, was es heißt, beleidigt, angepöbelt und angegriffen zu werden. Sie sehen in den meisten Fällen nur den braven, nüchternen und vom Anwalt zurechtgestutzten Bürger und der hat in der Regel nichts mit dem betrunkenen, pöbelnden „Assi“ zu tun, als den wir ihn erlebt haben.

Markus Ahner, per E-Mail

Zu: Leserbrief des Kollegen A. Kuper (Vereinbarkeit Beruf und Familie), DP 11/09

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und finanzieller Einschnitte im öffentlichen Dienst ist das

Thema „Vereinbarkeit Beruf und Familie“ wichtig, damit der Polizeiberuf für Bewerber zumindest in diesem Aspekt attraktiv bleibt. Die Verfasserin weist zur Facette „Teilzeit“ richtig darauf hin, dass für Teilzeitbeschäftigte durch die Reduzierung der Arbeitszeit keine Arbeitsverdichtung, keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und der Qualität der Arbeit entstehen dürfen.

Leider fehlt in dem Artikel aber ein Hinweis darauf, in welchem Umfang denn die Vollzeitkräfte durch Teilzeitbeschäftigungen ihrer Kolleginnen und Kollegen Nachteile in eben dieser Richtung erleiden und zu ertragen haben. Die Arbeit ist doch ganz einfach da und muss doch gemacht werden. Mir sind keine Länderpolizeien bekannt, in denen für teilzeitbedingte freie Arbeitszeiteile in gleichem Maße zusätzliches Personal eingestellt wird. Denn wer das Thema Vereinbarkeit Beruf und Familie mit der Facette „Teilzeit“ fördert, muss an anderer Stelle auch die Forderung auf zusätzliche Einstellungen erheben.

Klaus Schnoor, Schwentimental

Zu: Leserbrief vom Kollegen Potthoff, DP 11/09

Sowohl die Beihilfeakten als auch die Unterlagen der Freien Heilfürsorge enthalten regelmäßig höchst persönliche Angaben über Krankheiten, Diagnosen, Behandlungen und Medikationen, die bei zweckwidriger Verwendung zu spürbaren Nachteilen für den Betroffenen führen können. Die Kenntnisnahme von geschützten Daten ist daher im Rahmen der Abrechnung auf das unumgänglich notwendige Maß zu beschränken. Im Ergebnis ist der Beamte insgesamt hinsichtlich der Offenbarung und Verwendung seiner Krankheitsdaten ausnahmslos so zu stellen, als ob er seine Behandlungskosten nicht mit dem Dienstherrn, sondern allein mit einer dem Dienstherrn fremden Versicherung abzurechnen hätte. Da dies sicher auch für den Bereich der Freien Heilfürsorge in NRW gilt, verstehe ich Potthoffs Euphorie hinsichtlich der Weiterverwendung seiner Krankheitsdaten durch den Dienstherrn nicht, auch wenn er sich von der Polizeiärztin behandeln lässt. Weshalb dieser Offenlegungseifer von sensiblen Daten? Der Leserbrief von A. Kuper bestätigt doch eindringlich: Wehret den Anfängen!

Heinz-Walther Stange, per E-Mail

Zu: „Lost World“ in Berlin – Arbeitsschutz Zentraler Objektschutz, DP 10/09

Der Autor beschreibt in der Substanz das zutreffende und virulente Problem der verweigerten Gefahrenanalyse des Arbeitsplatzes „Polizeiangehöriger im Objektschutz“ (PAngOS) in Berlin. Das ist notwendig und begrüßenswert. Warum nur lässt er sich zu ebenso unzutreffenden wie unsachlichen Bemerkungen über Mitarbeiter des Zentralen Objektschutzes (ZOS) der Berliner Polizei hinreißen?

Er zählt einen nur teils zutreffenden Kreis von tatsächlichen Vorgesetzten auf, die nach seiner Aussage offenbar nicht darüber nachgedacht haben, wer die Polizeiangehörigen im Objektschutz als Menschen sind, was ihnen abverlangt wird und wie stark sie belastet werden. Das sind nach seiner Darstellung die Direktions- und Referatsleitung, die Leiter der Objektschutzeinheiten, der Stab des Referates ZOS sowie die rund 50 PAngOS, die als Posten- und Streifenführer eingesetzt sind. Mit seinem Pauschalurteil aus der Distanz bricht er damit krachend den moralischen Stab über rund 100 Mitarbeiter der Schutzpolizei, Verwaltung und Objektschützern, von denen er zu wissen meint, worüber sie nicht nachgedacht hätten. Dieses Pauschalurteil tut vielen Kolleginnen und Kollegen, darunter auch vielen unserer GdP-Mitglieder, Unrecht. Es stimmt in dieser generellen Breite nicht. Tatsächlich sind für die Situation nur einige wenige Beamte verantwortlich, und die sind nicht im ZOS zu finden.

**Michael Effertz, BezGr Dir ZA
Mitarbeiter des ZOS**

Fortsetzung auf Seite 32

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

Kontakt zur Redaktion:

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



BELASTUNGEN IM POLIZEIALLTAG

Wie viel ist zu verkraften?

Neues Jahr, neue Vorsätze. Einer dieser Vorsätze könnte für 2010 lauten: Schützen wir uns vor allzu hohen Belastungen. Und zwar ganz bewusst. Von ständigen Stressbelastungen bis hin zu einem handfesten Burn out ist es nämlich gar nicht so weit. Aber weit genug, Alarmsignale zu beachten und einen anderen Weg einzuschlagen.

Denn es sind nicht nur die äußeren Umstände, die den Einzelnen in eine ausgebrannte Situation bringen. Die innere Einstellung, die individuelle Prävention kann eine ganze Menge dazu beitragen, die Burn-out-Falle nicht zuschnappen zu lassen.

Dr. Thomas Gärtner, Chefarzt im Krankenhaus der Medizinisch-Psy-

chosomatischen Klinik Bad Arolsen, hat in seiner Praxis schon etliche Polizistinnen und Polizisten behandelt und ist daher sowohl mit ihren allgemeinen als auch besonderen Problemen vertraut. Sein folgender Beitrag könnte für viele der Einstieg in eine Selbstreflexion und ein bewusster Präventionsanstoß sein.

Ein typisches Fallbeispiel

Martin K., 45 Jahre alter Polizeihauptmeister, berichtete bei Aufnahme in die Medizinisch-Psychosomatische Klinik, dass er sich seit zwei Jahren zunehmend überlastet, immer häufiger kraftlos und müde fühle. Immer wieder litt er unter heftigen Rückenschmerzen. Der Schlaf war schlecht und er begann regelmäßig Bier zu trinken, um überhaupt einschlafen zu können. Nachts wachte er oft auf und war morgens nicht erholt. Er war reizbarer und regte sich über Kleinigkeiten auf. Ungerechtigkeiten machten ihn richtig wütend. Früher war er mit Leib und Seele Polizist, suchte immer die Herausforderung und erlebte während seiner Zeit bei einer Spezialeinheit viele riskante und gefährliche Situationen. Als er seine spätere Frau kennen lernte, ließ er sich dann aus privaten Gründen zur Bereitschaftspolizei versetzen. Dort wurde er vor vier Jahren Gruppenleiter. In seiner neuen Position fühlte er sich zunehmend unter Druck gesetzt. Um sowohl die Erwartungen seines Vorgesetzten als auch der Dienstgruppenmitglieder gerecht zu werden, investierte er immer mehr Zeit und Kraft. Nachdem ein Kollege im Dienst schwer verletzt wurde, verschlechterte sich die Stimmung in der Dienstgruppe. Als gegen einen anderen Mitarbeiter ein Disziplinarverfahren eingeleitet wurde, warf ihm die Gruppe mangelnde Unterstützung vor, während sein Chef seine Führungsqualitäten in Frage stellte. Obwohl er eine glückliche Ehe führte, kam es häufiger zum Streit mit seiner Frau. Sie warf ihm vor, dass er kaum noch Zeit für sie und die Kinder habe. Als der Sohn die Versetzung in die 7. Klasse des Gymnasiums nicht schaffte, machte sie ihn verantwortlich. Er holte sich erst dann Hilfe in einer Klinik, als Kolle-



Spektakuläre, aber auch die täglichen kleinen Einsätze beinhalten hohes Belastungspotenzial.

Foto: Rüdiger Mengel



Burn-out bei Polizisten

Aktuell wird geschätzt, dass fast jeder fünfte Polizeibeamte unter einem Burn-out-Syndrom leidet. Neuere Studien legen nahe, dass unter den Berufsgruppen gerade Polizisten besonders Burn-out-gefährdet sind. Verantwortlich werden die besonderen und zunehmend problematischeren Arbeitsbedingungen bei der Polizei gemacht. Dabei darf aber nicht übersehen werden, dass bei der Burn-out-Entstehung und sekundärer psychischer und psychosomatischer Störungen nicht nur das berufliche Umfeld, sondern auch individuelle Faktoren eine entscheidende Rolle spielen.

gen ihn während eines Einsatzes nur mit Mühe davon abhalten konnten, einen Tatverdächtigen anzugreifen, der ihn zuvor beleidigt hatte. Bis dahin hatte er sich immer zusammengerissen, auch wenn es ihm viel Kraft gekostet hatte. Gegenüber dem Polizeiarzt sprach er dann darüber, dass er eigentlich keine Zukunft mehr für sich bei der Polizei sehe, beklagte sich über die schlechten Arbeitsbedingungen, redete erstmalig über seine Schulgefühle gegenüber seiner Familie und seine Existenzängste. Erst als er konkret danach gefragt wurde, erzählte er auch von Suizidphantasien, die er beim Reinigen seiner Dienstwaffe gehabt hatte.

Die Arbeitswirklichkeit bei der Polizei

Der Arbeitsalltag von Polizisten ist geprägt von der fortwährenden Konfrontation mit Opfern von Unfällen und krimineller Gewalt. Gleichzeitig geraten die Beamten selbst in existentielle Grenzsituationen, werden immer häufiger persönlich Ziele verbaler oder körperlicher Gewalt. In den letzten Jahren stieg die Arbeitsbelastung zusätzlich durch die zunehmende Zahl an Großeinsätzen, zum Beispiel bei Sportveranstaltungen und Demonstrationen, durch neue Einsatzfelder wie die

Internetkriminalität oder die besorgniserregende Entwicklung bei der Kinder- und Jugendkriminalität. Auch durch die Öffnung Europas sieht sich die Polizei in den letzten 20 Jahren mit einer Zunahme an Straftaten konfrontiert. Eine wachsender Gruppe von Tatverdächtigen, Zeugen und Opfern spricht nur gebrochen oder gar nicht Deutsch – Kommunikationsprobleme sind vorprogrammiert. Organisierte Kriminalität, Gewaltstraftaten und bewaffnete Straftaten nahmen zu. Folgen sind Arbeitsverdichtung und häufige Überstunden. Zusätzlich bringt der Schichtdienst nicht nur den Biorhythmus durcheinander, sondern stellt eine ständige Belastung im privaten Umfeld dar. Dies führt zu wachsenden Einschränkungen der Freizeitgestaltung und zu familiären Konflikten. Es kann dazu führen, dass sich soziale Kontakte überwiegend auf das berufliche Umfeld reduzieren und Arbeits- und Privatleben sich immer mehr vermischen.

Gleichzeitig unterliegt das Bild der Polizisten in der Öffentlichkeit einem deutlichen Wandel. Das Verhältnis zwischen Polizei und Bürger ist zunehmend belastet. Als „Freund und Helfer“ oder Autoritätsperson wird der Polizist immer weniger wahrgenommen. Polizisten empfinden ihre Darstellung in den Medien oft als unfair. Sie erfahren oft mangelnde Wertschätzung sowohl von Bürgern, die immer häufiger auch aggressives Verhalten gegenüber den Beamten zeigen, als auch von der als wenig durchsetzungsfähig erlebten Justiz. Innerhalb der streng hierarchisch organisierten Polizei erleben sich die Beamten sehr häufig mit wenig Einflussmöglichkeiten auf ihren Arbeitsalltag.

All das sind Rahmenbedingungen, die durchaus in ein Burn-out-Syndrom münden können. Aber sie müssen nicht.

Was ist Burn-out?

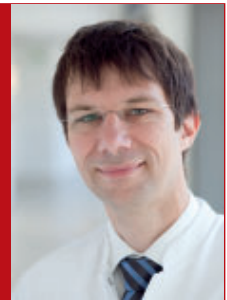
Das Burn-out-Syndrom ist gekennzeichnet durch emotionale Erschöpfung, „Depersonalisation“ und verringerte Leistungszufriedenheit. Erschöpfung ist das Hauptkriterium für Burn-out und gekennzeichnet durch Symptome wie Kraftlosigkeit, Müdigkeit und Energielosigkeit. Unter „Depersonalisation“ versteht man das reduzierte Engagement für andere, sowohl für Opfer, Täter und Zeugen als auch für Kollegen, Mitarbeiter und Vorgesetzte. Es äußert sich oft in gleichgültigen, gefühllosen oder zynischen Einstellungen. Häufig treten erhöhte Reizbarkeit, aber auch Aggressionen auf. Regelmäßig sind Betroffene unzufrieden mit ihrer Leistung; im Verlauf kommt es auch zu einer echten

Reduktion der Leistungsfähigkeit. Insgesamt können über 100 verschiedene psychische oder körperliche Beschwerden auftreten. Dies ist wahrscheinlich ein Grund, warum die Diagnose „Burn-out-Syndrom“ häufig erst dann gestellt wird, wenn bereits manifeste psychische bzw. psychosomatische Erkrankungen aufgetreten sind.

Vermehrte Fehlzeiten sind die Folge. Burn-out kann zu einer Vielzahl verschiedener Erkrankungen führen. Typisch sind Depressionen und Suchterkrankungen. Ebenfalls häufig treten psychosomatische Beschwerden wie Schmerzen, Schlafstörungen, sexuelle Funktionsstörungen, Ohrgeräusche, Schwindel oder Magen-Darm-Probleme auf. Das Risiko für Bluthochdruck oder andere Herz-Kreislauf-Erkrankungen wie Herzinfarkt oder Schlaganfall steigt an.

Der Autor

Dr. Thomas Gärtner ist Chefarzt in der Medizinisch-Psychosomatischen Klinik Bad Arolsen. Zu seinen klinischen Schwerpunkten gehört neben Depressionen, Angststörungen, Zwangserkrankungen in erster Linie das Burn-out-Syndrom.



Burn-out entsteht durch Dauerstress

Es wäre falsch, hohe Arbeitsbelastung mit Stress gleichzusetzen. Stress ist zunächst nichts weiter als ein Zustand von Alarmbereitschaft. Er entsteht immer dann, wenn eine Gefahr für das eigene Wohlbefinden in Situationen droht, die subjektiv nicht vollständig kontrollierbar erscheinen. Stress ist verbunden mit einer Reaktion des Organismus, der die Leistungsfähigkeit vorübergehend erhöht und damit die erfolgreiche Anpassung an eine Gefahrensituation wahrscheinlicher macht. Wird ein Polizist von einem bewaffneten Täter angegriffen, so löst dies eine Alarmreaktion aus, die mit vermehrter Ausschüttung von Stresshormonen, Blutdruck-erhöhung und Pulsbeschleunigung, Verminderung der Sexual- und Verdauungsfunktionen sowie Veränderungen des Stoffwechsels, der Immunabwehr und der Blutgerinnung verbunden sind. Auf diese, in der



BELASTUNGEN IM POLIZEIALLTAG



Drei Tote waren bei diesem Unfall zu beklagen.
Foto: dpa/Köppelmann



Dauerstressor Demonstrationseinsätze: Bei massiven Angriffen aus dem linken Spektrum wurden im Mai in Ulm mehrere Beamte verletzt.
Foto: dpa/Horst Hörge

akuten Gefahrensituation sinnvolle, potentiell lebensrettende Reaktion, folgt normalerweise eine Erholungsphase, in der die Stresshormone wieder auf das Ausgangsniveau fallen. Körper und Seele tanken auf, Müdigkeit und Erschöpfung macht sich vorübergehend bemerkbar.

Während dieses Reaktionsprogramm das Überleben bei akuter Gefahr sicherstellen will, kann Dauerstress dagegen zum Burn-out führen. Dabei sind Betroffene in einem Zustand ständiger Alarmbereitschaft und finden keine Ruhe. Die Alarmreaktion wird immer häufiger und durch immer schwächere Stressreize ausgelöst. Folgen sind körperliche und psychische Stresszeichen wie Muskelverspannungen, Kopf- und Rückenschmerzen, sexuelle Funktionsstörungen, Schlafstörungen, Herzbeschwerden und erhöhte Infektanfälligkeit.

Ob allerdings tatsächlich eine Stressreaktion ausgelöst wird, hängt weniger von der objektiven Bedrohung als viel mehr von der subjektiven Bewertung einer Situation ab. Der eine reagiert gelassen, auch wenn er schon zum wiederholten Male bei der Beförderung übergangen wurde, dem anderen können schon Krümel auf dem Sitz des Dienstwagens auf den Magen schlagen. Stress und letztlich Burn-out werden also entscheidend von der Persönlichkeit und individuellen Erfahrungen mitbestimmt.

Ursachen für Burn-out

Das Risiko des Ausbrennens steigt mit ungünstigen Arbeits- und Umweltbedingungen. Arbeitsüberlastung, wenig Einfluss-

möglichkeiten, geringe Wertschätzung und Anerkennung der Arbeit, unzureichendes Gemeinschaftsgefühl, mangelnde Gerechtigkeit sowie geringe Übereinstimmung zwischen Wertvorstellungen und Arbeitswelt scheinen entscheidende Faktoren zu sein.

Allerdings wäre es völlig unzureichend, das Problem einseitig von der Seite der Arbeitsbedingungen aus zu betrachten. Trotz vergleichbarer externer Bedingungen werden längst nicht alle Polizisten krank oder brennen aus. Betroffen sind vor allem solche Beamte, die bestimmte ungünstige Faktoren oder weniger geeignete Bewältigungsmuster aufweisen.

Sie erleben Ereignisse und Leistungen eher durch andere oder den Zufall beeinflusst und reagieren häufiger passiv. Nicht selten zeigen sie ein überhöhtes Engagement bei gleichzeitig reduzierter Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen. Typisch sind Perfektionismus, ein hohes Anerkennungsbedürfnis, eine große subjektive Bedeutung der Arbeit und die Bereitschaft, sich für den Beruf zu verausgaben. Vor allem aber mangelt es an der Fähigkeit, Abstand zu beruflichen Problemen zu gewinnen und Ausgleich zu finden. Hier sind vor allem das familiäre Umfeld, private soziale Kontakte und Freizeitaktivitäten von großer Relevanz.

Ausbrennen ist in erster Linie als ein länger andauernder, schleichender Prozess anzusehen, der am Ende in das Burn-out-Syndrom mündet, aus dem sich dann psychische oder psychosomatische Störungen entwickeln können.

Polizisten sind am Beginn ihrer Berufslaufbahn häufig hoch motiviert und über-

durchschnittlich engagiert. Überengagement führt zu nicht wahrgenommener Überforderung. Auf Schuldgefühle wegen geringer werdender Freundlichkeit und vermehrter Anstrengung, dies zu kompensieren, folgen dann Gefühle der Erfolglosigkeit, Hilflosigkeit und Hoffnungslosigkeit. Schließlich resultiert anhaltende Erschöpfung und Abneigung gegen andere und Zynismus. Die Länge der einzelnen Phasen kann ganz unterschiedlich ausfallen, so dass sich ein Burn-out-Syndrom – je nach individueller Veranlagung des betroffenen Polizisten – in unterschiedlichen Zeiträumen entwickelt.

Burn-out entsteht also insbesondere durch eine Diskrepanz zwischen erwarteten und realen Arbeits- und Umweltbedingungen. Polizisten mit Burn-out sind in der Mehrzahl mit der Arbeit und der Organisation unzufrieden, resigniert oder verärgert. Typische Gedanken sind: „Die da oben machen sowieso, was sie wollen.“ oder „Die Zustände bei der Polizei ändern sich nie.“

Burn-out vorbeugen und behandeln

Obwohl etliche betroffen sind,

Wie viel kann der Einzel-





Hamburger Schanzenviertel im September: Barrikaden brennen und die Polizei wurde mit Steinen und Flaschen beworfen.

Foto: dpa/Bodo Marks



Konfrontation mit Tod – eine der belastendsten Situationen im Polizeiberuf.

Foto: dpa/Björn Mayer

erscheint es für den Einzelnen oft inakzeptabel, an einem Burn-out zu leiden. Gefühle, es nicht geschafft oder versagt zu haben, treten häufig auf. Deshalb wollen es viele oft lange nicht wahrhaben. Gerade bei Polizisten ist das Rollenbild des unerschrockenen Gesetzeshüters, der stets alles unter Kontrolle hat und keine Gefühle zeigt, noch vorherrschend und Verdrängen ein Hauptmechanismus, um akute und chronische Überlastung sowie traumatische Erlebnisse zu verarbeiten.

Ebenso spielt die Nichtbeachtung von Warnsignalen eine wesentliche Rolle, so dass Betroffene erst viel zu spät auf Signale des Körpers und der Psyche reagieren.

Auch wenn verbesserte Arbeitsbedingungen unbestritten anzustreben sind, liegt hier die Verantwortung in erster Linie bei Politik, Polizeiführung, aber ebenso bei den Gewerkschaften. Die Erkenntnis, dass nicht allein das ungünstige Arbeitsumfeld, sondern auch individuelle Faktoren für die Entwicklung und Aufrechterhaltung von Burn-out eine entscheidende Rolle spielen, hat sowohl für Prävention als auch für Therapie große Bedeu-

tung. Deshalb kann und muss der einzelne Polizist auch bei sich selbst nach Lösungen suchen. Ein erster, oft besonders schwieriger Schritt ist dabei, die Burn-out-Gefährdung grundsätzlich zu akzeptieren bzw., wenn bereits Anzeichen und Symptomen vorliegen, das „Ausgebranntsein“ als solches zu identifizieren.

Vorbeugend sollten Polizisten, im Idealfall bereits während der Ausbildung, für die spezifischen Belastungen des Berufs mit ausreichenden Bewältigungsstrategien durch entsprechende Trainingsprogramme ausgestattet werden. Als besonders effektive Ansätze zur Prävention von Burn-out haben sich eine Optimierung der eigenen Arbeit und des Zeitmanagements, gegenseitige kollegiale Unterstützung, Strategien zur Konfliktbewältigung, gezielte Entspannungstrainings, Sport und Bewegung, Hobbys und die Entwicklung realistischer Ziele, Erwartungen und Ansprüche an sich selbst und andere erwiesen.

Die eigene Schaffenskraft ist nicht unendlich

Es bedarf nicht weniger als der Kunst, an seinen Idealen festzuhalten und diese dennoch zu relativieren. Konkret geht es also darum, die Ideale mit den realen Möglichkeiten in der Arbeit und im Privatleben quasi zu „versöhnen“ und zu akzeptieren, dass die eigene Schaffenskraft nicht unendlich ist.

Im Falle eines voll ausgebildeten Burn-out-Syndroms hilft oft nur noch eine professionelle ambulante Einzel- oder Gruppentherapie. Haben sich bereits Depressionen, Angsterkrankungen, andere psychosomatische Störungen oder Suchtkrankheiten manifestiert, so ist vielfach eine stationäre Behandlung in einer spezialisierten Einrichtung angezeigt. Dabei geht es darum, die individuellen Faktoren zu verändern, welche die Beschwerden ausgelöst haben und aufrechterhalten. Dazu gehört es, die eigenen Ansprüche an sich und andere, die individuelle Bedeutung der Arbeit und andere problematische Einstellungen zu hinterfragen und anzupassen.

Professionelle Hilfe für den Einzelnen zielt primär auf den Ausstieg aus dem Teufelskreis zwischen Überidealismus und Resignation. Problematische Einstellung (wie zum Beispiel: „Polizisten zeigen keine Gefühle“), unrealistische Ansprüche („Ich darf keine Fehler machen“) und Erwartungen (Selbstverwirklichung überwiegend über den Beruf) werden in der Therapie hinterfragt. Außerdem werden Stressbewältigung und emotionalen Kompetenz (konstruktiver Umgang mit belastenden Gefühlen) sowie die Fähigkeit zur Entspannung gefördert. Letztlich geht es darum, sowohl bezogen auf die zeitliche Verteilung als auch auf die subjektive Wertigkeit, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben zu etablieren.

Martin K. erkannte während des stationären Aufenthaltes sowohl seine überhöhten als auch resignativen Leitsätze. Einer davon war: „Ich will von jedem anerkannt und geliebt werden.“ Ihm wurde deutlich, dass er große Schwierigkeiten hatte, Kritik anzunehmen, da er jede Kritik als Ablehnung seiner Person empfand. Er lernte, sich selbst mehr zu schätzen, gewann mehr Selbstvertrauen und damit die Fähigkeit, Kritik anderer konstruktiver zu bewerten.

Die eigene Schaffenskraft ist nicht unendlich. Es bedarf nicht weniger als der Kunst, an seinen Idealen festzuhalten und diese dennoch zu relativieren. Konkret geht es also darum, die Ideale mit den realen Möglichkeiten in der Arbeit und im Privatleben quasi zu „versöhnen“ und zu akzeptieren, dass die eigene Schaffenskraft nicht unendlich ist.

me verkraften?

Foto: ddp/Sebastian Willnow



Es gelang ihm, seine Erwartungen an die Polizei als Arbeitgeber und als Weg zur Selbstverwirklichung zu relativieren, ohne diese jedoch aufzugeben. Er verfolgte das Ziel, einen besseren Ausgleich zwischen beruflicher Belastung und Erholung zu erreichen. Er nahm sich konkret vor, mehr Ru-

hepausen (ohne Aktivität) einzulegen und mehr Sport (ohne Leistungsanspruch) zu treiben. Ganz bewusst begann er wieder, die familiären und freundschaftlichen Beziehungen sowie eigene Interessen und Hobbys zu pflegen. Er achtete auf eine gesunde Ernährung, verzichtete weitge-

hend auf Alkohol und hielt sich an die Regeln der Schlafhygiene.

Der Polizeihauptmeister kehrte nach Ende des sechswöchigen Krankenhausaufenthaltes wieder mit Freude, allerdings unter Berücksichtigung seiner Leistungsgrenzen, an seinen Arbeitsplatz zurück.

Körperliche Warnsignale:

- Erschöpfung
- häufigere grippale Infekte
- Muskelverspannungen
- Schlafstörungen
- Schwindel
- Herzrasen
- Atembeschwerden
- Engegefühl in der Brust
- Schwitzen
- erhöhter Blutdruck
- Magen- und Darmbeschwerden
- Kopfschmerzen
- Rückenschmerzen
- Tinnitus
- sexuelle Probleme

Kognitive Warnsignale:

- Konzentrationsstörungen
- Gedächtnisprobleme
- Entscheidungsschwierigkeiten
- Ungenauigkeiten
- Schwierigkeiten, komplexe Aufgaben durchzuführen
- Tagträume, Fluchtphantasien
- negative Einstellung zur Arbeit
- Pessimismus
- Zynismus
- Sarkasmus
- Rigidität im Denken

Emotionale Warnsignale:

- Unzufriedenheit mit der eigenen Leistungsfähigkeit
- geringer werdende Freundlichkeit
- Verlust des Einfühlungsvermögens für andere
- Gefühl mangelnder Anerkennung und Wertschätzung
- Versagensgefühle
- Schuldgefühle
- Stimmungsschwankungen
- verstärkte Reizbarkeit
- Ärger
- Aggressionen
- Niedergeschlagenheit
- grundlose Traurigkeit
- Neigung zum Weinen
- verringerte emotionale Belastbarkeit
- Hilflosigkeit
- Unbestimmte Angst und Nervosität
- Ruhelosigkeit

Warnsignale

- Gefühl der inneren Leere
- Selbstmitleid
- Misstrauen
- Humorlosigkeit
- Gefühl, nie ausreichend Zeit zu haben
- Hyperaktivität
- Zurückstellen eigener Bedürfnisse
- Nicht „nein“ sagen zu können
- Gefühl der Unentbehrlichkeit

Weitere Warnsignale:

- Abneigung gegenüber Klienten, Kunden, Kollegen, Mitarbeitern
- Rückzug aus privaten Kontakten
- Partnerschafts- und Eheprobleme
- Sportunfälle
- Vermehrter Alkoholkonsum
- Vermehrter Tablettenkonsum
- Veränderung des Essverhaltens
- Sich durch Einkäufe belohnen
- vermehrt Konflikte mit Kollegen und Vorgesetzten
- Vermehrte Fehlzeiten am Arbeitsplatz
- Freiwillig unbezahlte Mehrarbeit
- Überidealismus/vermehrte Anstrengungen, um an Idealen festhalten zu können.

Vor allem in einer frühen Phase des Burn-out helfen Techniken der Stressbewältigung. Wenn Warnsignale wahrgenommen werden, sollte man gezielt und aktiv gegen den aktuellen Stress vorgehen. Wichtig ist auf jeden Fall, sich einzugestehen, dass die Belastung für die vorhandenen persönlichen Ressourcen zu groß sind – es gilt, die Grenzen der eigenen Leistungsfähigkeit zu beachten.

Folgende Maßnahmen sind hilfreich, um im Alltag einem Burn-out-Prozess entgegenzuwirken:

- Zunächst die körperlichen Bedürfnisse beachten: ausreichend schlafen, gesunde Ernährung, sich Zeit für das Essen und die Körperpflege gönnen.

- Bewegung und Sport
- Regelmäßig am Tag kleinere Pausen einlegen, jede Woche größere Pausen ohne Anstrengungen einplanen, Urlaub ohne „Freizeitstress“ machen.
- Gezielt Entspannungstechniken erlernen, z.B. Progressive Muskelentspannung nach Jacobson, Autogenes Training, Yoga oder Tai Chi.
- Beruf- und Privatleben ausbalancieren, Hobbys und soziale Kontakte pflegen.
- Bewusst kleine Dinge im Alltag genießen (einen Sonnenuntergang beobachten, Saunabesuch, warme Dusche).
- Mit anderen über Burn-out sprechen und nach Lösungen suchen.
- Nein sagen lernen (ohne Schuldgefühle danach!).
- Seinen eigenen Perfektionismus reduzieren, kleine Fehler als zum Leben gehörend akzeptieren (Fragen Sie Ihren Partner: erst Ihre Fehler machen Sie wirklich liebenswert!).
- Sich selbst, d.h. der eigenen Person, Wertschätzung entgegenbringen, sich öfter selbst loben.
- Aufgaben und Arbeiten an andere delegieren.
- Zeitmanagement erlernen und anwenden, die eigene „innere Uhr“ beachten.
- Und das Wichtigste zum Schluss! Unveränderliches akzeptieren, Veränderbares aktiv verändern und damit die Energie in mehr Lebensfreude und zielführende Aktivitäten investieren.

Und was passiert, wenn der Betroffene einfach so weiter macht wie bisher?

Die typischen Folgeerkrankungen eines Burn-out-Syndroms sind:

- Depressionen
- Angststörungen
- somatoforme Störungen
- Schmerzstörungen
- Suchterkrankungen
- Essstörungen



„Ich weiß ja nicht, was du mit mir gemacht hast, aber es hilft!“

Ein Konzept zur psychosozialen Unterstützung für Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte in Schleswig-Holstein

Der 17. August 1995 war für mich der Beginn meiner Betreuer Tätigkeit, ohne dass mir das zum damaligen Zeitpunkt überhaupt bewusst war. In dieser Nacht, ich hatte Nachtdienst, hörte ich über Funk, dass zwei Kollegen der Zivilstreife ein Fahrzeug verfolgten. Wenig später kam es zur Katastrophe: Es kam zu einem Schusswechsel. Mein Freund und Kollege, Jürgen Theodor Holtorf, genannt Theo, wurde hierbei erschossen. Sein Streifenpartner, völlig geschockt von der unbegreiflichen Situation, wurde von befreundeten Kollegen sofort, wie man so sagt, aus dem Verkehr gezogen und so z. B. vor aufdringlicher Presse, usw. geschützt. Auch wurden nur die wirklich notwendigen Ermitt-

lungsvorgänge zugelassen. Ihm wurden Hilfen jeglicher Art angeboten und was absolut wichtig war, die Kollegen waren rund um die Uhr für ihn da.

Dieses Verhalten von Kollegen für Kollegen hat mich sehr stark beeindruckt.

Wenige Monate später ereignete sich wieder so ein grausamer Vorfall. Der Kollege Stefan Grage wurde im Dienst von einem Straftäter kaltblütig erschossen.

Nach diesen Extremvorfällen änderte sich sehr schnell die Denkweise der Landespolizei in Schleswig-Holstein. Viele Kolleginnen und Kollegen und deren Vorgesetzte erkannten ihre Verletzlichkeit

und Hilflosigkeit, mit diesen Vorfällen passend umzugehen. Sie merkten, „wir sind nicht immer harte, emotional unberührbare Filmhelden, Supermänner und -frauen, usw., sondern ganz normale Menschen mit ganz normalen Gefühlen“.

Eine Erkenntnis und ein Hilferuf, der gehört wurde.

1997 wurde durch den psychologischen Dienst der Landespolizei Schleswig-Holstein das Konzept der „Betreuung nach besonders belastenden Einsätzen“ ins Leben gerufen. Es wurden Kollegen mit hoher sozialer Kompetenz und Mitgefühl gesucht, die Kollegen in schwierigen Situationen helfen wollten. In einem Seminar mit 18 Personen aus allen Bereichen der Landes-

BELASTUNGEN IM POLIZEIALLTAG



Solche Bilder sind zwar Alltag für die eingesetzten Kräfte, aber sind sie auch Normalität? Kann ich mein Erlebtes auch verarbeiten?

polizei betreten wir Anfang 1998 totales polizeiliches Neuland. Wir wurden nicht zu Psychologen, o. ä. ausgebildet, nein, vielmehr wurde die vorhandene soziale Kompetenz verfeinert und wir lernten neue Gesprächstechniken. Begriffe wie Defusing, Debriefing, PTSD, usw. waren nicht länger Fremdworte. Übungen in der Gesprächsführung, Gruppenarbeit, usw. wurden vermittelt.

Etwa zeitgleich veröffentlichte das Innenministerium des Landes Schleswig-Holstein einen Erlass, der das „Betreuungskonzept der Landespolizei zur Nachbereitung besonders belastender Ereignisse“ festschrieb und Verantwortlichkeiten definierte.

Dieser Erlass ist für alle Polizeibeschäft-



Die Leiterin und Koordinatorin der Betreuer, Diplom-Psychologin Gundhild Ameln vom Psychologischen Dienst der Landespolizei Schleswig-Holstein hat maßgeblich dazu beigetragen, dass sich das Konzept „Betreuer nach belastenden Einsätzen“ etablieren konnte.
Fotos: Mengel



Ein Bild, an das man sich wohl nie gewöhnen kann.

tigten gültig und findet im gesamten Land Anwendung. Es sind darin feste Vorgaben genannt, in welchen Fällen Betreuungsarbeit erforderlich ist.

Wichtiger Bestandteil ist und bleibt die Fürsorgepflicht der Vorgesetzten. Den Vorgesetzten stehen die Mitglieder der Betreuer-Teams, der psychologische und der ärztliche Dienst unterstützend zur Verfügung.

Die Betreuer nach besonders belastenden Einsätzen können sich aber auch selber anbieten und von jeder Polizeibeamtin und jedem Polizeibeamten angefordert werden. Auf diese Unterstützungsleistung wird zwischenzeitlich sehr oft zurückgegriffen. Die Einsatzleitstellen machen regen Gebrauch davon.

Uns Betreuer ist es wichtig, dass wir ohne Ansehen der betroffenen Person, ohne Ansehen des Dienstranges, o. ä. tätig werden. Jede Kollegin, jeder Kollege erhält kollegiale Unterstützung durch uns Betreuer. Ohne Ausnahme!

Da wir Betreuung immer im Zweier-

Team durchführen, sind mittlerweile 40 Kolleginnen und Kollegen aus allen Bereichen der Landespolizei ausgebildet worden.

Die Betreuungsgespräche laufen nach festen Gesprächsstrukturen ab. Diese Strukturen sind für die zu Betreuenden im Regelfall nicht zu erkennen und führen nach Beendigung oftmals zu Äußerungen wie „Das war’s?“.

Oft hören wir aber auch als Rückmeldung: „Ich weiß ja nicht, was du mit mir gemacht hast, aber es hilft!“

Wir sind in unserer Betreuer-tätigkeit und durch die Pflicht der allgemeinen Verschwiegenheit gebunden, daher findet unsere Arbeit in der Regel im Stillen statt. Ähnlich der ärztlichen Verschwiegenheits-

pflicht, kommt von uns nichts an die Öffentlichkeit. Allerdings unterliegen wir allesamt dem Legalitätsprinzip. Bislang ist das zum Glück noch nie missbraucht worden. Es wird anerkannt, dass wir keine ermittelnden Beamtinnen und Beamten sind, sondern dass wir uns um die seelische und gesundheitliche Stabilität der betroffenen Kolleginnen oder Kollegen kümmern.

Mit der nötigen Anonymisierung möchte ich hier einen Betreuungsfall schildern, der typisch für unsere Arbeit ist:

Es kommt zu einem Großfeuer im Dachgeschoss eines dreistöckigen Geschäfts- und Wohnhauses. Durch eine Angestellte eines gegenüberliegenden Drogeriemarktes wurde das Feuer bemerkt. Gleichzeitig sah diese Zeugin eine Frau rußverschmiert im Fenster der Dachgeschoßwohnung stehen die verzweifelt schrie: „Meine Kinder! Meine





Der Autor Rüdiger Mengel: Gemeinsam sind wir darauf stolz, dass das Konzept „Betreuung nach besonders belastenden Einsätzen“, mittlerweile bei der Polizei Schleswig-Holstein etabliert und gelebter Alltag ist.

Kinder!“ Durch eine dramatische Rettungsaktion der Feuerwehr konnte später die lebensgefährlich verletzte Frau geret-

tet werden. Für die beiden vier und fünf Jahre alten Kinder kam jede Hilfe zu spät.

Noch während der Einsatz lief, wurde das Betreuer-Team angefordert. Wir suchten den Einsatzort auf und in unmittelbarer Nähe, aber mit räumlicher Distanz zum Einsatzgeschehen nahmen wir Kontakt zu Kollegen, Rettungskräften und Bürgern auf. Alle Beteiligten wirkten bzw. waren völlig verstört, traurig, wütend,

Burn-out ist Thema im Studium und in der Fortbildung

Weil Burn-out längst nicht mehr nur ein Modebegriff ist, sondern für ein ernst zu nehmendes Krankheitsbild steht, das für lange Ausfälle im Dienst und einen persönlichen Leidensweg steht, haben einige Länder das Thema bereits in die polizeiliche Aus- und Fortbildung aufgenommen. Zum Beispiel Bremen:

Der zunehmenden Bedeutsamkeit des Themas „Burn-out“ wird im Curriculum des Bachelor-Studiengangs bereits Rechnung getragen und es ist somit Bestandteil der Ausbildung von Polizeibeamten und -beamtinnen in Bremen. Adressiert wird dieses Thema im Modul 10 (Praktische Studien) im Stress- und Konfliktbewältigungstraining als auch im Modul 15 (Organisation und Verwaltung) in der Lehrveranstaltung „Konfliktfelder innerhalb der Organisation“.

Im Stress- und Konfliktbewältigungstraining steht dabei die Burn-out-Prophylaxe im Mittelpunkt: Die Studierenden beschäftigen sich mit eigenem Belastungserleben, mit Bewältigungsstrategien und der Bedeutung psychischer Stressreaktionen. Sie lernen eigenen Stress zu bemerken, zu beherrschen und langfristige negative Folgen zu erkennen.

Zur Vertiefung dieser zum Teil sehr erlebensnahen Beschäftigung mit psy-

chischen Belastungsfolgen erfolgt im Modul 15 eine erweiterte theoretische Fundierung im Hinblick auf spezielle Problemfelder innerhalb der Organisation Polizei. In diesem Kontext werden nicht nur potentielle Stressoren hervorgehoben, sondern auch die Auswirkungen und Reaktionsmöglichkeiten fokussiert. Ziel der Veranstaltung ist, dass die Studierenden potentielle Konfliktfelder innerhalb der Polizei erkennen, diese selbstkritisch reflektieren können und dass sie um die möglichen Auswirkungen negativer Stressoren auf ihr Erleben und Verhalten wissen. Als (psychische) Auswirkungen wird bspw. auf Suchtverhalten, Absentismus, Innere Kündigung und auch insbesondere Burnout eingegangen.

Auch im Weiterbildungsbereich gibt es Angebote zum Thema Burn-out in Bremen und Bremerhaven – z. B. das Seminar „Warnsignale im Berufsfeld Polizei erkennen und vorbeugen“, das sich an alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Polizei Bremen richtet.

In diesem Seminar soll aufgezeigt werden, wo die Ursachen für ein Burn-out liegen können, wie sie rechtzeitig erkannt und beseitigt werden können. Weiterhin soll den Teilnehmern und Teilnehmerinnen die Möglichkeit gegeben werden, die Ursachen für die Belastungsfelder zu erforschen und Auswege zu finden.

Reiner Wöbken

BELASTUNGEN IM POLIZEIALLTAG

weinend, apathisch oder total erschöpft. Wir erkannten, dass hier jedem Anwesenden Hilfe angeboten werden sollte, der Hilfe nötig hat. Es spielte keine Rolle, ob es ein Polizeibeamter, Feuerwehrkamerad oder Rettungsassistent war, der weinend, erschöpft oder verstört vor einem stand. Wir versuchten, den betroffenen Menschen Ruhe und Orientierung zu bringen.

Nach einem ersten Defusing (erstes aufklärendes Gespräch über die erlebte Belastung) wurde zwei Tage später ein Debriefing (strukturiertes helfendes Gespräch über den erlebten Einsatz) angeboten. Das Angebot richtete sich an die eingesetzten Polizeibeamten, aber auch an alle anderen an diesem Einsatz beteiligten Personen. Schließlich hatten alle Seite an Seite gekämpft und verloren.

An dem Debriefing nahmen insgesamt 32 Personen teil die aus allen Berufsgruppen kamen, aber allesamt eines gemeinsam hatten: Sie fühlten sich durch das erlebte Geschehen sehr schlecht. Eine wesentliche Erkenntnis der Teilnehmer aus dieser Einsatznachbereitung war, „nicht nur ich fühle mich so schrecklich.“ Auch andere Polizeibeamte, Feuerwehrkameraden, die Verkäuferin, der Bestatter und die Funksprecherin, von der zuständigen Feuerwehrwache, hatten gleichsam Schreckliches erlebt und versuchten das zu verarbeiten. Durch das „darüber Sprechen“ und erkennen, das auch andere so fühlen wie man selbst, war aber ein Prozess in Gang gesetzt worden, der hilfreich für die gesundheitliche und mentale Stabilität war.

Später wurde uns von Teilnehmern zurück gemeldet, dass diese Art der Bearbeitung zwar für sie etwas völlig Neues war, dass sie aber trotz vieler Tränen und den schrecklichen Bildern und anderen belastenden Eindrücken gespürt hatten, dass sie verstanden werden. Das „darüber Reden“ hatte die vorher noch chaotischen Erinnerungen geordnet und dadurch begreifbarer gemacht.

Dies war für sie ein erster wichtiger Schritt zur Verarbeitung der Belastung und der Beginn zur Rückkehr in die Normalität.

Nach anfänglichen Vorbehalten ist zwischenzeitlich die Betreuung nach belastenden Einsätzen nichts Exotisches mehr, sondern eher ein Angebot, das auf eigenen Wunsch, durch die Vermittlung von Vorgesetzten, Kolleginnen oder Kollegen bzw. der Einsatzleitstelle in Anspruch in Anspruch genommen werden kann.

Die Betreuer sind ganzjährig, rund um die Uhr für jeden Angehörigen der Landespolizei erreichbar.

Rüdiger Mengel

ABGEORDNETE

Mitglieder im Bundestag



Der Reichstag in Berlin ist seit 1999 Sitz des Deutschen Bundestages. Er wurde zwischen 1884 und 1894 von Paul Wallot errichtet. Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde das zerstörte Gebäude nach Plänen von Paul Baumgarten zwischen 1961 und 1971 ohne Kuppel wieder aufgebaut. Von 1994 bis 1999 wurde der Reichstag von dem Architekten Sir Norman Foster als modernes Parlament umgebaut.
Foto: dpa/ Marin Specht

DEUTSCHE POLIZEI bat die GdP-Kollegen sich vorzustellen

Jürgen Herrmann **CDU**

Im neu gewählten Deutschen Bundestag bin ich jetzt als ordentliches Mitglied im Haushaltsausschuss tätig, bleibe aber stellvertretendes Mitglied im Verteidigungsausschuss. 2002 wurde ich direkt von den Wählerinnen und Wählern im Kreis Höxter und Südkreis Lippe in den Deutschen Bundestag gewählt und habe als ordentliches Mitglied im Verteidigungsausschuss gearbeitet, wo ich zuletzt als stellvertretender verteidigungspolitischer Sprecher der CDU/CSU-Bundestagsfraktion fungierte. Die Arbeit dort war sehr interessant, da ich mich mit vielen Themen, wie zum Beispiel Auslandseinsätze der Bundeswehr, Rüstungsindustrie und Wehrpflicht intensiv beschäftigen konnte. Durch die beiden Bundeswehrstandorte in meinem Wahlkreis in Augustdorf und Höxter war der direkte Bezug zwischen meiner Tätigkeit in Berlin und der eines Wahlkreisabgeordneten für meine Region immer gegeben. Auf meine neue Aufgabe, der ich mich mit großer Motivation und vollem Einsatz stellen werde, freue mich sehr, denn durch den Wechsel des Arbeitsgebiets werde ich meine langjährigen praktischen Erfahrungen in der Polizeiarbeit noch besser

bisher in meine Arbeit in Berlin einbringen können. Zuletzt arbeitete ich von 1995 bis 2002 als Dienstgruppenleiter im Führungs- und Lagedienst bei der Bezirksregierung in Detmold, davor als Wachdienstführer und Dienstgruppenleiter bei der Kreispolizeibehörde in Höxter.

Als Berichterstatter für den Einzelplan Innen werde ich mich in Zukunft vorwiegend mit Fragen auseinandersetzen, die durch den Innenminister in die parlamentarischen Beratungen eingebracht werden. Dazu gehören die Bereiche der Bundespolizei, die Geheimdienste und auch das Bundeskriminalamt.

Im Vorentwurf des Gesamtetats für Maßnahmen des Inneren stehen für 2010 rund 5,5 Mrd. Euro auf der Ausgabenseite. Davon entfallen fast 2,4 Mrd. auf den Bereich der Bundespolizei, denn sie ist auch für die Ausbildung von Polizeikräften in Afghanistan verantwortlich. Ich



ABGEORDNETE

habe mit meinen Kolleginnen und Kollegen zu prüfen, ob die Mittel verantwortlich und nachvollziehbar eingeplant sind. Dabei werden mir nicht nur meine eigene berufliche Erfahrung, sondern auch zahlreiche Gespräche mit den ehemaligen Kolleginnen und Kollegen zugute kommen, durch die ich gut über die aktuelle Situation und auch über die Probleme in der Polizeiarbeit informiert bin.

Natürlich besteht die Arbeit eines Bundestagsabgeordneten nicht nur aus den vielfältigen Aufgaben in Berlin. Als direkt gewählter Abgeordneter des Wahlkreises Höxter-Lippe II vertrete ich mehr als 200.000 Bürgerinnen und Bürger aus 16 Städten und Gemeinden in den Kreisen Höxter und Lippe. Täglich erreichen mich auch persönlich oder über meine Büros im Wahlkreis oder in Berlin Anfragen und Eingaben von Bürgerinnen und Bürgern, denen ich bei der Lösung ihrer Probleme zu helfen versuche.

Meine Aufgaben als Abgeordneter sind verantwortungsvoll und an einem 8-Stundentag nicht zu erledigen, aber die Themenvielfalt, mit der ich zu tun habe, macht die Arbeit spannend und abwechslungsreich.

Frank Hofmann



Bereits in der fünften Legislaturperiode nimmt Frank Hofmann, Jahrgang 1949, sein

Mandat über die Landesliste Bayern im Deutschen Bundestag wahr. Der Vater zweier Töchter ist Diplomvolkswirt und war Kriminaloberrat beim BKA. Er war Verfasser der Lehr- und Studienbriefe Kriminologie I und Kriminologie II, die im VERLAG DEUTSCHE POLIZEILITERATUR, einer Einrichtung der GdP, erschienen sind.

Als stellvertretender Vorsitzender des Innenausschusses und stellvertretendes Mitglied im Ausschuss für europäische Angelegenheiten des Deutschen Bundestages und aufgrund seiner beruflichen Erfahrungen engagiert sich Frank Hofmann besonders in den Bereichen Terrorismusbekämpfung und Zusammenarbeit der Sicherheitsbehörden im Inland und mit dem Ausland. Außerdem setzt er sich für verbesserte Arbeitsbedingungen bei der Polizei ein.



Sicherheit und Bürgerrechte – von Ausländer- und Asylpolitik bis zum Zivil- und Katastrophenschutz, der Innenausschuss hat breit gefächerte Aufgaben. Dabei versucht Frank Hofmann, innere Sicherheit für die Gemeinschaft und Bürgerrechte für den Einzelnen in Einklang zu bringen.

Sicherheit und Bürgerrechte – von Ausländer- und Asylpolitik bis zum Zivil- und Katastrophenschutz, der Innenausschuss hat breit gefächerte Aufgaben. Dabei versucht Frank Hofmann, innere Sicherheit für die Gemeinschaft und Bürgerrechte für den Einzelnen in Einklang zu bringen.

Petra Pau



Petra Pau wurde 1963 in Berlin geboren und absolvierte dort auch die Allgemeinbildende Polytechnische Oberschule. Ein erstes Studium beendete sie als Lehrerin für Deutsch und Kunstszene, ein zweites als Diplom-Gesellschaftswissenschaftlerin.

In den 1980er Jahren arbeitete Petra Pau als Lehrerin und Pionierleiterin sowie als Mitarbeiterin des Zentralrates der FDJ für moderne Freizeitpädagogik.

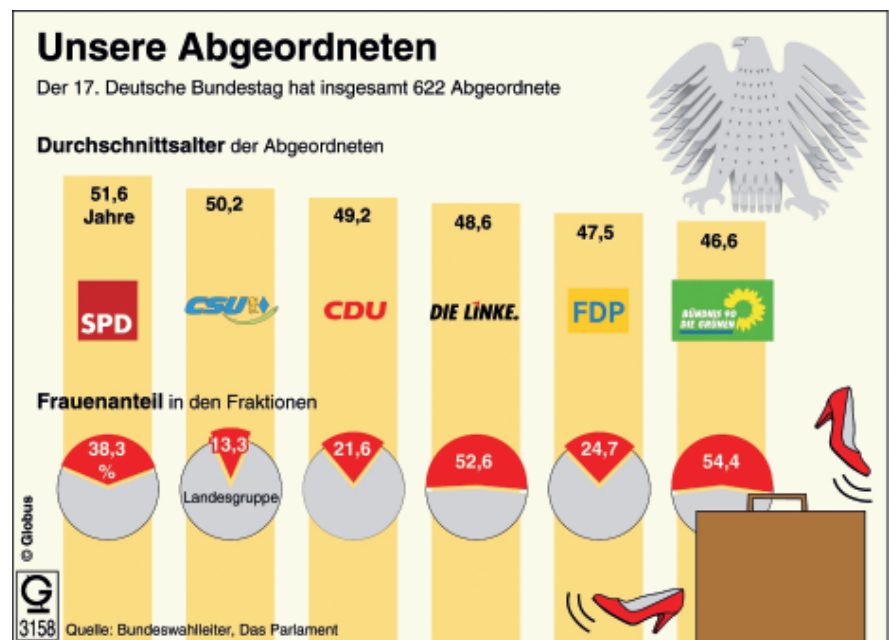


1990 wurde sie für die PDS Bezirksverordnete in Berlin-Hellersdorf. 1995 errang sie ein Direktmandat für das Berliner Abgeordnetenhaus. 1998, 2002, 2005 und 2009 gewann sie jeweils ein Direktmandat für den Deutschen Bundestag. Dort wurde sie 2006 und 2009 auch zur Vizepräsidentin des Bundestages gewählt.

Petra Pau ist Innenpolitikerin. Ihre Pro-Themen sind Bürgerrechte und Demokratie, ihre Anti-Themen sind Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus.

www.petrapau.de

Die SPD hat die älteste Fraktion, die Abgeordneten der Grünen sind statistisch betrachtet die Jüngsten: Das ist das Ergebnis einer Auswertung der Biografien der neu gewählten 622 Abgeordneten des 17. Deutschen Bundestages. Im Durchschnitt sind die SPD-Parlamentarier 51,6 Jahre alt, die grünen Abgeordneten kommen auf 46,6 Jahre. Das Durchschnittsalter für den gesamten Bundestag beträgt 49,2 Jahre. Viele Parlamentarier waren vor ihrem Sprung ins Parlament im öffentlichen Dienst tätig. Von den 622 Abgeordneten, davon 202 Neulinge, war ein gutes Drittel vorher beim Staat beschäftigt. Stärkste Berufsgruppe im neuen Parlament sind wieder die Juristen. 143 oder gut 22 Prozent der Abgeordneten stammen laut eigenen Angaben aus diesem Metier. Besonders hoch ist der Juristen-Anteil mit rund 30 Prozent bei Union und FDP. Deutlich zugenommen haben die Abgeordneten mit Berufsangabe Journalist (15) und Gewerkschaftssekretär (14). Als Unternehmer bezeichnen sich 13 Parlamentarier. Rückläufig ist die Berufsbezeichnung Politologe (jetzt 17, bislang 28).



Dr. Max Stadler



Dr. Max Stadler, geboren 23. März 1949 in Passau, studierte nach seinem Abitur 1968 Rechtswissenschaften an der Universität Regensburg und absolvierte in Regensburg auch seine Referendarzeit. Seit 1976 war er Staatsanwalt und Richter im Bayerischen Justizdienst, zuletzt als Richter am Oberlandesgericht Arbeitsgemeinschaftsleiter für Referendare am Landgericht Passau. 1977 wurde er zum Dr. jur. promoviert; seine Dissertation hatte als Thema die richterliche Neutralität nach dem Bundesverfassungsgerichtsgesetz. Seit 1982 ist er auch Lehrbeauftragter der Universität Passau.



Seit 1994 ist Dr. Stadler Mitglied des Deutschen Bundestages, gewählt über die Landesliste der FDP in Bayern. Er war von Anfang seiner parlamentarischen Tätigkeit an der Innen- und Rechtspolitik verpflichtet, in der 16. Legislaturperiode als Stellvertreter Vorsitzender des Innenausschusses, als Vorsitzender des Arbeitskreises Innen- und Rechtspolitik der FDP-Bundestagsfraktion und als Obmann im Innenausschuss, als Mitglied in der G 10-Kommission und im Parlamentarischen Kontrollgremium, 2009 zum wiederholten Mal als dessen Vorsitzender; ferner auch über Jahre als Sprecher der FDP-Bundestagesfraktion für Angelegenheiten des öffentlichen Dienstes. Mit der Regierungsbildung von CDU, FDP und CSU im Oktober 2009 wurde Dr. Stadler Parlamentarischer Staatssekretär bei der Bundesministerin der Justiz.

Schwerpunkte der politischen Arbeit von Dr. Stadler sind in der vor uns liegenden Wahlperiode

- die innere Sicherheit und innere Liberalität,
- das Strafrecht und Strafprozessrecht,
- auch alle anderen das Bundesministerium der Justiz betreffenden Themen,
- sowie im Hinblick auf seine frühere Mitwirkung in verschiedenen Untersu-

chungsausschüssen des Deutschen Bundestages, zuletzt beispielsweise im BND-Untersuchungsausschuss, die Reform des Gesetzes über Untersuchungsausschüsse.

So wird sich Dr. Stadler selbstverständlich der Umsetzung der Koalitionsvereinbarung widmen, an der er selbst maßgeblich mitgewirkt hat. Dazu zählen auch die sicherheitspolitischen und polizeilichen Vorhaben im innen- und rechtspolitischen Teil einschließlich der Verbesserung des strafrechtlichen Schutzes von Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten.

Für Dr. Stadler ist das Grundgesetz die freiheitlichste Verfassung, die Deutschland je hatte. Ziel liberaler Innenpolitik und Justizpolitik ist es, diesen freiheitlichen Gehalt des Grundgesetzes, insbesondere die Bürgerrechte, zu bewahren. Dabei tritt – gerade nach dem 11. September 2001 – immer wieder das klassische Spannungsfeld auf: Wie viele Eingriffsbefugnisse brauchen die staatlichen Organe, um die Sicherheit und damit die Freiheit des Einzelnen zu schützen, aber ab wann schlägt ein Zuviel an Überwachung und Eingriffen in Unfreiheit um? Liberale sind aufgerufen, sich den einfachen Antworten von Populisten zu verweigern und differenzierte Lösungen zu versuchen.

Mit der Berufung als Parlamentarischer Staatssekretär bei der Bundesministerin der Justiz kommen auf Dr. Stadler all die justizpolitischen Themen dieses Ministeriums hinzu, also vermehrt auch Fragen aus dem Zivilrecht und Zivilprozessrecht sowie die Modernisierung des Datenschutzes in seiner verfassungsrechtlichen Grundlage und das große Zukunftsthema Internet und Recht. Nationale Innen- und Rechtspolitik steht in der Verzahnung und Rückkopplung zur der Rechtsentwicklung in der Europäischen Union, in der die Bundesrepublik Deutschland und mithin die Bundesregierung ihre Aufgabe, eine konkrete und gute Politik zum Nutzen der Bürgerinnen und Bürger im europäischen Raum der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts zu gestalten, wahrzunehmen hat.

Als aktiver Kommunalpolitiker interessieren Dr. Stadler besonders auch die Auswirkungen der Regierungsarbeit und der Bundestagsentscheidungen auf die Kommunen, insbesondere die finanziellen Folgen.

Wichtiges Engagement für Dr. Stadler ist schließlich seit langem die gute deutsch-tschechische Nachbarschaft.

Frank Tempel **DIE LINKE.**

Frank Tempel wurde am 19. Januar 1969 in Belzig (Brandenburg) als Sohn eines Lehrerehepaares geboren. Nach dem Besuch der Polytechnischen Oberschule „Hanno Günther“ absolvierte er eine dreijährige Berufsausbildung mit Abitur zum Landmaschinenschlosser. 1988 verpflichtete sich Herr Tempel zu einer Berufsoffizierslaufbahn bei den Grenztruppen der DDR. Er begann sein Offiziersstudium an der Offiziershochschule der Grenztruppen der DDR „Rosa Luxemburg“ in Suhl, beendete dies aber durch die Ereignisse um die politische Wende in der DDR nicht.

1993 begann Tempel eine Ausbildung zum mittleren Polizeivollzugsdienst in Thüringen. Nach dieser Ausbildung wechselte er im Dezember 1996 an die Polizeischule Meiningen, welche er im Dezember 1998 als Diplomverwaltungswirt (FH) beendete. 1999 wurde er zum Kriminalbeamten im gehobenen Dienst ernannt.



Seit 1995 ist er in der Gewerkschaft der Polizei aktiv tätig, darunter zwei Jahre als Landesvorsitzender der Jungen Gruppe der GdP in Thüringen. 2005 bewarb er sich als Kandidat im Wahlkreis Greiz-Altenburger Land erstmals für ein Bundestagsmandat, verfehlte jedoch den Einzug in das Parlament. Zur Bundestagswahl 2009 zog Frank Tempel über den Listenplatz auf der Landesliste der LINKE in den 17. Deutschen Bundestag ein.

Im Bundestag ist er Mitglied des Innenausschusses sowie stellv. Mitglied im Sportausschuss. Insbesondere die Vereinbarung von Innerer Sicherheit und Bürgerrechten sowie die Modernisierung und Weiterentwicklung des Öffentlichen Dienstrechts, auch aus Sicht der Beschäftigten, ist eine der Hauptansatzpunkte seiner Arbeit. Dabei wird er sich insbesondere mit der Reform der Bundespolizei sowie dem Technischen Hilfswerk beschäftigen.

Frank Tempel lebt in Saara, ist verheiratet und Vater von 3 Kindern.

Weitere Informationen auch unter www.frank-tempel.de



Kai Wegner

Kai Wegner wurde am 15. September 1972 in Berlin-Spandau geboren. Er ist verheiratet und hat einen dreijährigen Sohn. Seit 2005 gehört er dem Deutschen Bundestag an.

Nach seiner Schulausbildung leistete er seinen Wehrdienst bei der Luftwaffe, wurde im Anschluss zum Versicherungs-

kaufmann ausgebildet. 1989 wurde er Mitglied der CDU in Berlin. Als er 1999 erstmals direkt in das Berliner Abgeordnetenhaus gewählt wurde, war er in einem mittelständischen Bauunternehmen beschäftigt. Im Berliner Abgeordnetenhaus war er seit 2001 stellvertretender Fraktionsvorsitzender und wirtschaftspolitischer Sprecher der CDU-Fraktion. Im Abgeordnetenhaus war er auch Mitglied im Ausschuss für Inneres, Sicherheit und Ordnung. Im Jahr 2000 trat er in die GdP ein, deren Arbeit er sehr schätzt und daher gern unterstützt.

Von 2000 bis 2003 war Kai Wegner Landesvorsitzender der Jungen Union Berlin. Im April 2005 wählte ihn die CDU Spandau zu ihrem Vorsitzenden.

Seit 2005 gehört Kai Wegner dem Ausschuss für Wirtschaft und Technologie an. Als ehemaliger Mitarbeiter in einem mittelständischen Unternehmen konnte er hier immer wieder Erfahrungen aus der

Praxis einbringen. Eine seiner Kernaufgaben sieht er darin, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen Rahmenbedingungen zu gestalten, die ihnen die Schaffung und den Erhalt von Arbeitsplätzen ermöglichen. Dabei gehören wirtschaftliche Vernunft und soziale Verantwortung für ihn unabdingbar zusammen. Nur durch die Schaffung von Arbeitsplätzen können mehr Steuereinnahmen generiert werden, um damit die sozialen Sicherungssysteme zu festigen und mehr in Bildung, Forschung und Familien zu investieren.

Aber auch und gerade in die innere Sicherheit muss investiert werden, denn ohne Sicherheit gibt es keine Freiheit. Gerade als Vorsitzender der Landesgruppe Berlin in der CDU/CSU Fraktion liegt ihm die Hauptstadtsicherheit sehr am Herzen. Tagtäglich brennen Autos in Berlin oder werden Polizisten angegriffen. Daher hat Kai Wegner im vergangenen Jahr erneut die Initiative ergriffen und sich für eine Strafverschärfung bei Übergriffen auf Polizeibeamte eingesetzt. Auch die CDU/CSU-Bundestagsfraktion hat sich für eine Strafverschärfung ausgesprochen. Es ist davon auszugehen, dass eine entsprechende Gesetzesinitiative noch in dieser Wahlperiode auf den Weg gebracht wird. Ferner setzt er sich im Rahmen seiner Möglichkeiten gegen die Abkoppelung der Löhne des öffentlichen Dienstes in Berlin im Vergleich zu anderen Ländern bzw. dem Bund ein.

Als Berliner Abgeordneter ist ihm darüber hinaus besonders wichtig, dass die deutsche Hauptstadt mehr Solidarität von Bund und Ländern erfährt. Berlin als Visitenkarte der Bundesrepublik ist auch auf finanzielle Unterstützung angewiesen.

Verbesserter Unfallversicherungsschutz

Im GdP-Mitgliedsbeitrag ist auch ein Versicherungsschutz für den Fall des Unfall-Todes oder der Unfall-Invalidität eines Mitgliedes inbegriffen.

In Zusammenarbeit mit unserem Kooperationspartner – der Polizeiversicherung AG – wurde der bestehende Unfallversicherungsschutz per 1.1.2010 deutlich verbessert:

Neben erhöhten Versicherungssummen im Todes- und Invaliditätsfall sind nunmehr auch Bergungskosten, kosmetische Operationen sowie Kur- und Rehakosten versichert. Ferner wurde die Grundinvaliditätssumme mit einer Progression von 250 % versehen, so dass die Höchstinvaliditätsleistung künftig 2,5-fach (also 10.000 Euro) erhöht ist.

Die neuen Summen betragen:

- 3.000 Euro für den Todesfall
- 4.000 Euro für den Invaliditätsfall mit Progression 250 %
- 9.000 Euro bei gewaltsamen Tod im Dienst durch eine vorsätzliche Straftat eines Dritten
- 5.000 Euro Bergungskosten
- 5.000 Euro kosmetische Operationen
- 500 Euro Kurkosten/ Rehakosten

Dieser Versicherungsschutz gilt sowohl während des Dienstes als auch in der Freizeit und zwar weltweit.

Bei Fragen zu diesem Thema steht die Kollegin Lühr bei der OSG gerne zur Verfügung. Tel.: 0211/7104-202.

Diana Lühr



Umbruch im Staat?

13. Fachmesse und Kongress „MODERNER STAAT“

„Die Rolle des Staates in Zeiten des Umbruchs“ – so lautete das Motto der 13. Fachmesse und des Kongresses „MODERNER STAAT“ in diesem Jahr. Und als erstes fragt man sich: Welcher Umbruch ist da gemeint? Vorweg: Das hat sich nicht so recht erschlossen. Dennoch haben vom 24. - 25. November 2009 auf dem Messegelände in Berlin über 200 Aussteller auf rund 8.000 qm Ausstellungsfläche innovative Produkte und Dienstleistungen für die Verwaltungsmodernisierung präsentiert.

Es war Freiherr vom Stein, der den ganzen Staat schon einmal umgekrempelt, neue Verwaltungen geschaffen und ver-

Bürgernähe, Partizipation und Servicequalität der Bundesverwaltung weiter zu verbessern.“



sucht hat, dem Bürger zu seinem Recht zu verhelfen. Mit seinem Namen sind die Modernisierung der Verwaltung, die Bauernbefreiung, die Einführung der Wehrpflicht und die städtische Selbstverwaltung verbunden. Sein Motto: „Viel leisten, wenig hervortreten“. Er hatte „das verstaubte Preußen“ grundlegend reformiert und einmal gesagt: „Um eine Staatsverwaltung in tüchtigem Gange zu erhalten, müssten alle drei Jahre einige Minister, einige Generale und Dutzende Räte füsiliert werden – man müsste alle Beamten mit dem fünfzigsten Jahre wegzagen!“

So zitierte ihn auch der Bundesminister des Innern, Dr. Thomas de Maizière MdB, in seiner Eröffnungsrede – bezog es allerdings auf die Politiker – und stellte das Verwaltungs-Programm für die nächsten Jahre klar:

„Wir streben eine durchgreifende Modernisierung der Bundesverwaltung, einschließlich der Ministerien und nachgeordneten Behörden an. Das soll unter anderem durch eine umfassende Aufgabenkritik, die konsequente Standardisierung von Prozessen sowie durch weitere Entbürokratisierung geschehen. Wirkungen und Erfolge werden wir evaluieren und transparent kommunizieren. Neben dem Effizienzprogramm ist der Bürgerservice unser zweiter Schwerpunkt in den nächsten Jahren. Es ist ein zentrales Anliegen der Bundesregierung,

auch gesellschaftlicher Diskussion. Angesichts der durch Korruption verursachten Schäden ist es insbesondere die Frage nach Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung, die im Fokus dieser Veranstaltung stand.

Projekt D115 – Einheitliche Behördenrufnummer im Pilotbetrieb

Seit das Projekt D115 – Einheitliche Behördenrufnummer – am 24. März 2009 in den Pilotbetrieb gestartet ist, haben rund 10 Millionen Bürger einen direkten Draht in die Verwaltung. Die 115 baut bürokratische Hürden ab und ist somit ein wichtiger Schritt zu einer bürgernahen Verwaltung.

Der Deutsche Städtetag, der Deutsche Landkreistag, der Deutsche Städte- und Gemeindebund und das Bundesministerium des Innern haben am ersten Kongress- und Messtag die „Gemeinsame Erklärung über die Zusammenarbeit

Der Kongress befasste sich u. a. mit folgenden Themen:

Korruptionsbekämpfung in der öffentlichen Verwaltung – Lernen von der Privatwirtschaft?

Die Korruption ist in der öffentlichen Verwaltung schon seit geraumer Zeit Gegenstand wissenschaftlicher Analyse wie



Pilotprojekt Behördennummer – Eine Mitarbeiterin vom Informationstechnologie Dienstleistungszentrum Berlin (ITDZ) beantwortet Anrufe bei der einheitlichen Behördennummer 115. Foto: Tim Brakemeier/dpa



im Rahmen des Projekts D 115 – Einheitliche Behördenrufnummer“ unterzeichnet und bekennen sich damit zum weiteren Ausbau des Bürgerservices. Sie ver-



„Wir streben eine durchgreifende Modernisierung der Bundesverwaltung, einschließlich der Ministerien und nachgeordneten Behörden an“, so der Bundesinnenminister Dr. Thomas de Maizière in seiner Eröffnungsrede. Foto: Moderner Staat

pflichten sich, vertrauensvoll und kooperativ zusammenzuarbeiten, um eine deutschlandweite Verfügbarkeit der einheitlichen Behördenauskunft zu realisieren.

Auswirkungen der Finanzkrise auf die Kommunen

Die aktuelle Finanz- und Wirtschaftskrise beschert den Kommunen hohe Steuerausfälle, während die damit verbundenen Arbeitsmarktprobleme – vor allem bei einer länger anhaltenden Krise – zusätzliche Ausgaben für Langzeitarbeitslose nach sich ziehen. Die Konjunkturprogramme des Bundes fördern zwar ausgewählte kommunale Investitionen, erfordern aber einen Eigenanteil aus den kommunalen Haushalten. Diese Probleme treffen nicht nur strukturell gesunde Gemeinden und Gemeindeverbände, sondern auch solche mit sehr hohen, „chronischen“ Kassendefiziten in Regionen, in denen schon seit längerem ein dramatischer ökonomischer und demographischer Strukturwandel im Gang ist.

Personalmanagement im demografischen Wandel – Folgen und Vorsorge für die gesundheitliche Belastung von Mitarbeitern

Der demografische Wandel hat Auswirkungen auf die Altersstruktur der Beschäftigten in Betrieben, Verbänden und Verwaltungen: Die Gewinnung von Nachwuchskräften wird in Zukunft schwieriger. Zugleich gehen die Beschäftigten später in den Ruhestand. Somit erhöht sich der Altersdurchschnitt der Belegschaften. Um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten, spielt eine betriebliche Gesundheitsvorsorge für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine immer wichtigere Rolle. Dabei setzen Bund, Ländern, Kommunen und Verbänden am individuellen Bedarf an.

IT-Sicherheit zwischen Verfolgungswahn und Fahrlässigkeit

Aktuelle Angriffe, effektive Sicherheitsmaßnahmen und das Spannungsfeld zwischen Sicherheit und persönlicher Freiheit kennzeichnen diesen Bereich. Anhand der Live-Demonstration aktueller Angriffe gegen IT-Infrastrukturen wurde gezeigt, welchen Gefahren die öffentliche Verwaltung in der heutigen Informationsgesellschaft ausgesetzt ist. Kritisch wurden die Antworten des Gesetzgebers hinterfragt und Lösungsmöglichkeiten aufgezeigt.

Elektronische Identität und sichere Kommunikation im E-Government

Laut Statistischem Bundesamt waren 2007 knapp 70 Prozent der Deutschen online. Einkaufen, tauschen und ersteigern, Online-Tagebücher und soziale Netzwerke gehören heute weitgehend zum Alltag. Doch für ein wesentliches Medium gibt es noch immer keine digitale Entsprechung: die Papierpost. Unter dem Namen „De-Mail“ sollen Nachrichten und Dokumente daher ab 2010 zuverlässig und vor Veränderungen geschützt in einem sicheren Kommunikationsraum zwischen registrierten Nutzern versendet werden können.

De-Mail und das Bürgerportalgesetz schaffen die Rahmenbedingungen für den Aufbau einer Infrastruktur, die – ähnlich wie die Papierpost – für alle funktioniert: Bürgerinnen und Bürger, Wirtschaft und Verwaltung können per De-Mail Nachrichten und Dokumente sicher elektronisch versenden und empfangen. De-Mail soll so einfach werden wie E-Mail und dabei so sicher und verbindlich wie die Papierpost. De-Mail und die zugehörigen Dienste erfüllen dabei die hohen Anforderungen an die Kommunikation zwischen Behörden und Bürgerinnen und Bürgern sowie der Wirtschaft.

derungen an die Kommunikation zwischen Behörden und Bürgerinnen und Bürgern sowie der Wirtschaft.

Die 14. Fachmesse und Kongress MODERNER STAAT findet vom 27.-28. Oktober 2010 auf dem Messegelände Berlin statt.

Weitere Infos unter: www.moderner-staat.de

Horst Müller

GdP-Spitze im Gespräch mit Bundesinnenminister Dr. Thomas de Maizière

Freiberg: Polizei ist nicht Ziel, aber Zielscheibe der Gewalt

An dem ausführlichen Gespräch mit Bundesinnenminister Dr. Thomas de Maizière nahmen neben dem GdP-Bundesvorsitzenden Konrad Freiberg, der stellvertretende Bundesvorsitzende Bernhard Witthaut, EuroCOP-Präsident und Mitglied im geschäftsführenden Bundesvorstand, Heinz Kiefer, der Vorsitzende des GdP-Bezirks Bundespolizei Josef Scheuring und Pressesprecher Rüdiger Holecek teil. GdP-Vorsitzender Konrad Freiberg drückte gegenüber dem Bundesinnenminister seine Sorge über die Entwicklung der politisch motivierten Kriminalität aus. Im vergangenen Jahr, so vorläufige Statistiken, hätten sich die Gewaltdelikte mit linksextremistischem Hintergrund nahezu verdoppelt.

Freiberg wies auf Erfahrungen der Polizeibeamtinnen und -beamten hin, die von einer deutlichen Zunahme und Brutalisierung der Angriffe gegen sie selbst berichteten. Er betonte noch einmal die Notwendigkeit einer bundesweiten Untersuchung über Ursachen und Entwicklung der Gewalt gegen Polizisten und sprach sein Bedauern darüber aus, dass die sich Innenminister und -senatoren der Länder und der Bundesinnenminister nicht in der Lage sähen, eine solches Projekt gemeinsam durchzuführen.

Freiberg: „Wir haben den Eindruck, dass dieses Thema offenbar unbequem ist.“ Freiberg weiter: „Meine Kolleginnen und Kollegen, die die wachsende Gewalt auf der Straße aushalten müssen, wissen, dass sie die Steine und Brandsätze für andere abfangen, dass sie lediglich als sichtbare Vertreter des Staates die Zielscheibe, aber nicht das Ziel sind.“

Bundesinnenminister de Maizière teilt nach seinen Worten die Sorgen des GdP-Vorsitzenden. Auch Rettungskräfte seien vor gewalttätigen Übergriffen nicht mehr sicher. Er betonte, dass ein besserer strafrechtlicher Schutz für Polizistinnen und Polizisten bereits in den Koalitionsgesprächen vereinbart worden sei. „Jetzt müssen wir uns an die Gesetzgebung machen“, sagte de Maizière. Freiberg wies darauf hin, dass die GdP mir der Formulierung eines neuen Paragraphen 115 hierzu bereits Vorarbeiten geleistet habe.



Bundesinnenminister Dr. Thomas de Maizière (M.), GdP-Bundesvorsitzender Konrad Freiberg (2.v.l.), der stellvertretende Bundesvorsitzende Bernhard Witthaut (2.v.r), EuroCOP-Präsident und Mitglied im Geschäftsführenden Bundesvorstand, Heinz Kiefer (l.) und der Vorsitzende des GdP-Bezirks Bundespolizei Josef Scheuring (r.). Foto: BMI/Undine Schaaß

Zu der ursprünglich geplanten Gewaltstudie meinte der Bundesinnenminister: „Wenn der Ärger mit einer solchen Studie größer ist, als der zu erwartende Erkenntnisgewinn, müssen wir uns etwas anderes einfallen lassen.“

Deutliche Worte fand der Bundesinnenminister zur Belastung der Polizei bei Fußballereinsätzen. De Maizière: „Es ist eigentlich nicht Aufgabe der Polizei, Fußballspiele zu sichern.“

Zu der öffentlichen Diskussion um eine Verstärkung des Polizeieinsatzes in Afghanistan erläuterte der Bundesinnenminister seine zurückhaltende Auffassung: „Wir machen dort Ausbildung, aber keine Polizeiarbeit. Es sei denn, die Armee kämpft Gebiete frei und die Polizei sichert sie.“

Die Erwartungen, künftig nahezu die doppelte Anzahl an Polizisten in Afghanistan auszubilden, als bisher ausgebildet wur-

den, seien kaum zu erfüllen. Man müsse nur ausrechnen, wie viel Ausbilder in welchem Zeitraum gebraucht würden, um an die 110.000 gewünschten ausgebildeten afghanischen Polizisten zu kommen. Als dringend verbesserungsbedürftig bezeichnete de Maizière die Betreuung der ins Ausland Polizeibeamtinnen und -beamten sowohl hierzulande als auch im Einsatzgebiet.

EuroCOP-Präsident Heinz Kiefer bat den Bundesinnenminister, sich auf europäischer Ebene dafür einzusetzen, dass die Kürzungen der Polizeihushalte in den baltischen Ländern gebremst würden. Kiefer: „Eine mangelnde Einsatzkraft und Präsenz der Polizei in den baltischen Ländern wird auch Westeuropa große Sicherheitsprobleme bescheren. Hinzu kommt: Wenn die Polizistinnen und Polizisten in diesen Ländern von ihrem ohnehin schon mageren Gehalt ihre Familien nicht mehr ernähren können, leistet das der Korruption Vorschub.“

hol





Das Schöneberger Rathaus

Das Alter managen

Die längere Lebensarbeitszeit bestimmt die Debatte über Anforderungen an zukünftige Generationen im öffentlichen Dienst – auch beim 12. Schöneberger Forum des DGB. Als vordringlich bewerteten TeilnehmerInnen der Tagung für den öffentlichen Dienst jedoch die Frage, wie Beschäftigte gesund das Pensionsalter erreichen und damit sich und dem Nachwuchs Perspektiven sichern. Führungskräfte und Beschäftigte sollen den Wandel gemeinsam managen – auch mit Hilfe lebenslangen Lernens. Das empfahlen Referenten in der Diskussion über „Generationswechsel im öffentlichen Dienst. Nachwuchs gewinnen, Gesundheit fördern, Altersversorgung sichern“. Rund 450 Gäste waren dazu am 17. und 18. November nach Berlin gekommen.

Eine wachsende Zahl alter Beschäftigter wird neue Aufgaben erfüllen. So stellt sich für Dr. Hans Bernhard Beus, Staatssekretär im Bundesinnenministerium, der demografische Wandel im öffentlichen Dienst dar. Über die Hälfte des Personals im Bund ist heute älter als 45 Jahre, rund 20 Prozent der Beschäftigten gehen in den kommenden zwei Jahren in den Ruhestand. Die heutigen MitarbeiterInnen werden aufgrund der langfristigen Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst in zehn Jahren größtenteils dieselben sein – die Aufgaben und Anforderungen nicht. Daher müsse langfristig geplant werden, was dann ihre Tätigkeiten sein könnten, sagte Beus in der Diskussions-

runde über „Demografischer Wandel im öffentlichen Dienst. Mythos und Realität“. Beispielsweise würden weniger Kindergarten-Erzieherinnen gebraucht, aber mehr AltenpflegerInnen, da die Menschen immer älter werden, aber weniger Kinder zur Welt kommen.

„Wir werden uns sicher intensiver um die Mitarbeiter kümmern müssen, die heute schon bei uns sind“, war Beus überzeugt. Dabei müsse verstärkt auf die Frage geachtet werden, wie Arbeitsabläufe anders organisiert und alternsgerechte Arbeitsplätze geschaffen werden können. Letztere seien „noch relativ wenig entwickelt“.

Auch der Fort- und Weiterbildung und Gesundheitsförderung müsse eine wachsende Bedeutung zukommen. Der Staatssekretär hoffte, gemeinsam mit den Gewerkschaften zu Vereinbarungen zum Gesundheitsmanagement im öffentlichen Dienst zu kommen. „Die Krankenstandszahlen sind nicht zufriedenstellend“, beklagte Beus. 20.000 Beamtinnen und Beamte fehlen laut Statistiken zufolge jeden Tag am Arbeitsplatz. Die durchschnittlich 16 Fehltagel aller im öffentlichen Dienst Beschäftigten verursachen Personalausfallkosten von mehr als 550 Millionen Euro pro Jahr.

Demokratie entscheidet über öffentliche Leistungen

Nils Kammerdt vom DGB-Bundesvorstand konterte: „Wir haben einen nicht zufriedenstellenden Gesundheitsstand.“ Der Leiter der Abteilung öffentlicher Dienst/Beamte widersprach Beus auch in der Einschätzung, dass weniger Schulen und Kindergärten gebraucht würden. Eine bessere Ausstattung mit Kindergärten und bessere Bildung hänge nicht von der Zahl der Kinder ab. „Es ist eine Frage dessen, was wir uns leisten wollen.“ Öffentliche



Daseinsvorsorge erfordere „eine lebhaft-gesellschaftliche Diskussion über Demokratie“. Die Gesellschaft müsse bestimmen, welche öffentlichen Dienstleistungen erforderlich seien. Infrastruktur, Gesundheitswesen, innere Sicherheit, Schulen gehören für Kammradt unverzichtbar dazu. Beides – mehr und bessere Kindergärten und Altenheime – sei möglich.

Die Diskussion über Aufgaben des Staates ist eng verbunden mit der Frage nach der Personalstärke des öffentlichen Dienstes, wie sich am Beispiel der inneren Sicherheit zeigte: Sobald eine Straftat die Öffentlichkeit bewege, setze die Debatte über innere Sicherheit ein, merkten Gewerkschafter aus den Reihen der Zuhörer an. Doch nie werde die Frage beantwortet, mit wie viel Personal die Sicherheit der BürgerInnen gewährleistet werden soll. Es gebe keinen Maßstab dafür, wie viele Beschäftigte der öffentliche Dienst haben müsse, sagte Kammradt. In Deutschland gelte als Richtgröße die Zahl der Beschäftigten pro 1.000 Einwohner.

Dienst ist laut Kammradt keiner natürlichen Entwicklung geschuldet, sondern die Folge von Stellenabbau. In den kommenden zehn Jahren würden 1,2 Millionen Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst vernichtet, wenn die Stellen von MitarbeiterInnen eingespart würden, die altersbedingt ausscheiden. Aktuell zwingt die Schuldenbremse die Bundesländer zu neuen Einsparprogrammen. Das von der neuen Bundesregierung eingeführte Gesetz schreibt den Ländern ab 2020 ausgeglichene Haushalte vor. Brandenburg, Thüringen, Sachsen und Schleswig-Holstein haben bereits den Abbau tausender Stellen angekündigt. „Der Staat wird dadurch nicht handlungsfähiger, er schafft sich selbst ab“, warnte Kammradt.

Alter als Chance begreifen

Der DGB-Bundesbeamtensekretär sprach sich dafür aus, die Folgen des demografischen Wandels nicht zu dramatisieren und nicht als unabänderlich darzu-



Interesse am Thema.

In diesem Zusammenhang werde der demografische Wandel immer dann angeführt, wenn Kürzungen drohten. Die hohe Zahl älterer Beschäftigter im öffentlichen

stellen. Kammradt warb dafür, die altersbedingten Abgänge in der öffentlichen Verwaltung als Chance zu begreifen: als Chance, den öffentlichen Dienst zu verjüngen und attraktive Arbeitsbedingungen für den Nachwuchs zu schaffen. Für Staatssekretär Beus klang das alles nach

Schöneberger Forum

Mit dem Schöneberger Forum bietet der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) ein offenes Diskussionsforum für die Fortentwicklung des öffentlichen Dienstrechts. Einmal jährlich im Herbst lädt er in Kooperation mit der Zeitschrift „Der Personalrat“ zu dieser Tagung für den öffentlichen Sektor nach Berlin ein. Der Name des Forums ist durch den Veranstaltungsort geprägt – dem Berliner Rathaus Schöneberg. Das Bedürfnis nach einer bundesweiten Diskussions- und Kommunikationsplattform ist in der gemeinsamen beamtenpolitischen Arbeit der DGB-Gewerkschaften des öffentlichen Dienst entstanden.

einem „Programm zur Ausweitung des öffentlichen Dienstes“.

Wie Kammradt, lenkte auch der FDP-Innenpolitiker Dr. Stefan Ruppert den Blick auf die Chancen des demografischen Wandels. Dazu zählte er etwa die im Koalitionsvertrag von CDU und FDP erwähnte „flexiblere Gestaltung des Eintritts in den Ruhestand“. Das bedeute: Ausscheiden ab 60 Jahren mit gewissen Abschlägen, aber auch die Möglichkeit, mit begleitender Gesundheitsprüfung über das 67. Lebensjahr hinaus zu arbeiten. Starre Altersgrenzen beim Ausscheiden aus dem Arbeitsleben hält der Politiker für nicht zeitgemäß. Ruppert erklärte, dass die Regelungen zum Eintritt in den Ruhestand im Beamtenrecht auch auf die gesetzliche Rente angewendet werden sollen.

Nach Meinung von Petra Pau, Bundestagsabgeordnete der Linken, muss eine längere Lebensdauer nicht mit einer längeren Lebensarbeitszeit einhergehen. „Ich sehe den Zusammenhang nicht“, sagte sie. Es trage doch auch zur Lebensqualität bei, mehr Freizeit und Muße zu haben. Die Grünen sind grundsätzlich für eine Lebensarbeitszeit bis 67 Jahre. „Aber es muss auch Arbeit geben“, schränkte der



Bundestagsabgeordnete Wolfgang Wieland ein. Ausnahmen forderte er für körperlich hart arbeitende und psychisch beeinträchtigte Menschen.

Für den SPD-Innenpolitiker Sigmund Ehrmann ist entscheidend, dass die Menschen ihre Aufgaben bis ins Alter erfüllen können. Ehrmann will auch über Altersteilzeit weiterdiskutieren. Der DGB hält den Ausstieg aus der staatlich geförderten Möglichkeit, die Arbeitszeit im Alter zu reduzieren, für den falschen Weg. Nils Kammradt betonte: „Wir werden bei der Diskussion über Übergänge in den Ruhestand darauf achten, dass es keine Privilegienregelung gibt.“ Es dürfe nicht so sein, „dass der, der es sich leisten kann mit 60 in Ruhestand geht und der, der das Geld nicht zusammenhat erst mit 67“. Außer Zweifel stehe: „Wenn wir es nicht schaffen, dass Ältere länger im Arbeitsleben bleiben, ist die längere Arbeitszeit ein verkehrter Schritt zum falschen Zeitpunkt.“

Doch wie kann die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit erhalten und zukünftiger Personalbedarf gesichert werden? Lebenslanges Lernen sei hierbei ein entscheidender Faktor, sagte Dr. Gottfried Richenhagen. Er leitet das Referat „Arbeit und Gesundheit“ in Nordrhein-Westfalens Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales. Je höher die Teilnahme an lebenslangem Lernen, desto höher sei die Beschäftigungsquote Älterer. In Finnland, Norwegen und der Schweiz arbeiten nach Richenhagens Angaben bis zu 70 Prozent der ArbeitnehmerInnen noch im Alter von über 55 Jahren, in Deutschland nur jeder zweite.

Günther Wurster, der Präsident der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung, sieht Führungskräfte in der Rolle von „Lerncoaches“, die MitarbeiterInnen ans Lernen heranführen. Speziell für Ältere forderte Wurster ein „Weiterbildungscontrolling“. Sie seien es manchmal nicht mehr gewohnt zu lernen, dann müssten Hemmschwellen gesenkt werden. Die Beteiligung der Älteren an Fortbildungen ist laut Wurster „grottenschlecht“. Erhebungen der Bundesakademie zufolge sind nur 5,8 Prozent der TeilnehmerInnen älter als 55 Jahre, mit steigendem Alter sinkt ihre Zahl noch weiter. Dabei lernen ältere Menschen nach Wursters Aussage nicht schlechter, nur anders. Er forderte dazu auf, sich vom „Defizitmodell des Alters“ zu verabschieden.

Die Leistungsfähigkeit der älteren Beschäftigten steht für Experten außer Frage. Sie reiche bei Standardbelastungen bis ins 70. Lebensjahr, sagt Björn Wegner von

der Unfallkasse des Bundes. Das Alter sei nur ein Faktor für die Leistungsfähigkeit neben anderen wie Geschlecht, familiäre Situation, Kulturkreis, Voll- oder Teilzeitbeschäftigung. Natürlich spiele es auch eine Rolle, ob ein Mensch auf dem Bau oder

werden, die alle Beschäftigtengruppen einbeziehen. Mit dem berühmten Apfel pro Tag und Yoga im Pausenhof sei es jedoch nicht getan, beschied Wegner. „Es geht um mehr als Hüpfen und Springen.“ Es gehe darum, Arbeitsplätze, Aufgaben



Andrang und Diskussion in den Pausen auch am gemeinsamen Stand der DGB-Gewerkschaften.

im Büro arbeite. Bestimmte Belastungen wie Schichtarbeit seien aber trotz gesundheitsgerechter Arbeitsplatzgestaltung nicht wegzukriegen, schränkte Christian Jungvogel von der IG BCE ein. Seine Gewerkschaft hat einen Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ für die chemische Industrie abgeschlossen. Er verpflichtet zur Analyse der Altersstruktur in den Betrieben und führt einen Fonds ein, um Altersteilzeit, Altersvorsorge oder eine Berufsunfähigkeitsversicherung zu finanzieren.

Rückendeckung statt Rückenschule

Grundsätzlich seien Ältere genauso motiviert und erfolgreich wie Jüngere, sagte Wegner. Er setzte seiner These jedoch hinzu: „Man muss einer sinnstiftenden Arbeit nachgehen.“ Menschengerechte Arbeit bedeute, die Arbeit gesund zu gestalten – nicht nur für die Alten.

Auch Akademie-Präsident Günther Wurster wandte sich gegen „50 plus Seminare“. Ressourcen sollten nach Ansicht beider Fachleute in Projekte investiert

und Prozesse besser zu gestalten und dabei Personalführung und psychische Belastungen zu berücksichtigen. „Die wenigsten brauchen eine Rückenschule, aber die meisten Rückendeckung“, sagte er im Hinblick auf Führungsverhalten.

Gottfried Richenhagen zufolge kann Arbeitsfähigkeit systematisch gemanagt werden: „Das, was von mir verlangt wird und das, was ich kann, muss im Gleichklang gehalten werden“ – eine Aufgabe für das Management. Die Handlungsfelder seien Kompetenz, Motivation, Gesundheit und Arbeitsgestaltung. Wenn Arbeitgeber und Beschäftigte ihre gemeinsame Verantwortung hierfür wahrnehmen, „dann kann man auch über die Rente mit 67 reden“. Die Gewerkschaften müssten sich aber auch fragen, ob sie Frauen und Männern, die können und wollen, nicht eine längere Arbeitszeit ermöglichen sollten. Denn das „unterschiedslose Herausdrängen“ der Menschen aus dem Berufsleben bereite vielen von ihnen ein Problem.



Längeres Arbeiten setzt jedoch Beschäftigungsmöglichkeiten voraus, die schon heute schwer zu finden sind. GdP-Gewerkschaftssekretär Hans-Joachim Adams schilderte, dass der Polizeidienst für die zum Teil 60 bis 62 Jahre alten Beschäftigten keine altersgerechten Arbeitsplätze anzubieten hat. Ein 60-jähriger Polizist könne eben nicht mehr so gut über den Zaun springen wie ein jüngerer, um einen Flüchtenden zu verfolgen. Früher hätten ältere Kolleginnen und Kollegen auf Verwaltungsstellen arbeiten können.

kasse des Bundes wies mehrfach auf den Beratungsauftrag seiner Institution hin. Die Unfallkasse entwickelt Konzepte und bietet Programme sowie Weiterbildung zum Gesundheitsmanagement an. Die Behördenleitung müsse diese Angebote jedoch anfordern, unterstrich Wegner.

GdP-Personalrat Bernd Becker bezeichnete Gesundheitsmanagement als ein „Vehikel“, um zu einem grundsätzlich erforderlichen positiven Menschenbild zu gelangen. Nach seiner Erfahrung funktioniert es jedoch nur, „wenn man den Be-

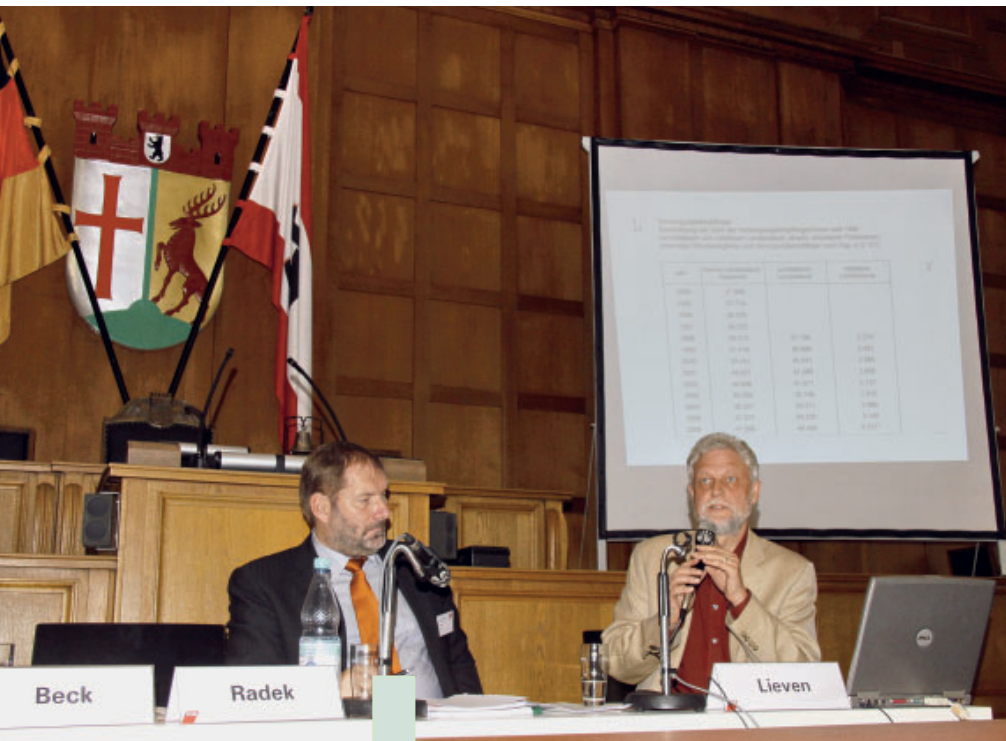
keinen Bogen um die Polizei, und daher sei es umso wichtiger, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu fördern und zu erhalten. Die Arbeitsbelastungen für die Polizistinnen und Polizisten stiegen weiter, stellte der Gewerkschafter fest. Bisher habe jede Reform zu noch mehr Arbeitsverdichtung geführt, die absehbare Pensionierungswelle werde die Situation weiter verschärfen. „Aber wir kommen langsam in eine Phase, wo Personalstatistiken nicht nur angesehen, sondern analysiert werden“, gab sich Radek optimistisch.

Andere Gewerkschafter zweifelten an Sinn und Zweck von Gesundheitsförderung angesichts von Stellenabbau, Arbeitsverdichtung und schlechtem Führungsverhalten. „Wenn das so weitergeht, können wir noch so viel Gesundheitsförderung machen“, äußerten Zuhörer.

Uwe Januszewski nannte es einen „frommen Wunsch“, dass Arbeit auf keinen Fall krank machen soll. Nach Angaben des Vorsitzenden des Hauptpersonalrats des Landes Berlin steigt die Zahl der VersorgungsempfängerInnen, die wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden. Bei Polizei- und Vollzugsbeamtinnen und -beamten sei die Pensionsaltersgrenze angehoben worden, obwohl die Dienstunfähigkeit auf über 44 Prozent angestiegen sei. Aus Personalkostengründen würden sich Dienstherrn lieber für Zwangspensionierungen als für eine berufliche Wiedereingliederung entscheiden, kritisierte Januszewski. Er erinnerte an die Entlassung von 56 Berliner Polizisten. Erst nach einem Spruch der Einigungsstelle seien die Kündigungen zurückgezogen und andere Aufgaben für die Betroffenen gesucht worden. Der Dienstherr habe mit der rechtlichen Möglichkeit, Beamtinnen und Beamte wegen Dienstunfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen zu pensionieren ein Instrument in der Hand, das allzu oft gegen die Beschäftigten angewandt werde. Ein Umdenken in den Verwaltungen hält Januszewski erst dann für möglich, wenn Gesundheitsmanagement als notwendiger und finanzierungspflichtiger Bestandteil des Personalmanagements verstanden wird. Wenn Geld für Gesundheitsförderung ausgegeben werde, müsse es bisher aus Personal- oder Sachkostenmitteln genommen werden. Das Beispiel Berlin sei da kein Einzelfall.

Jörg Radek sieht darüber hinaus in flexibleren Arbeitszeitmöglichkeiten und einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf Ansätze, um die Situation zu verbessern.

Barbara Haas



Jörg Radek, Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes der GdP (l.) und Anton Lieven, Leiter der Abteilung Öffentlicher Dienst im Bundesministerium des Innern während der Debatte um das Gesundheitsmanagement im öffentlichen Dienst. Fotos (4): Renate Stiebitz

Nun seien diese Stellen entweder mit Tarifkräften besetzt oder outgesourct worden.

Richenhagen führte die Entwicklung auf fehlendes Verständnis der Führungsebene für die Personalstatistik zurück. „Wenn man dort der Meinung ist, dass einer mit 60 Jahren über den Zaun springen muss, wird sich das auch in zehn Jahren noch nicht geändert haben.“ Führungskräfte müssten ihr Bewusstsein für alters- und altersgerechte Arbeitsplätze schärfen. Björn Wegner von der Unfall-

reich Führung nicht ausklammert“. Der direkte Vorgesetzte beeinflusse die Personalführung am stärksten, sagte der Gewerkschafter aus Rheinland-Pfalz. Daher setze der GdP-Landesbezirk dort an und biete Seminare für die unterste Führungsebene an.

Wandel stoppt nicht vor der Polizei

Wie dringend betriebliches Gesundheitsmanagement eingefordert werden muss, schilderte Jörg Radek vom GdP-Bundesvorstand. Allein in Nordrhein-Westfalen wird seinen Angaben zufolge 2015 die Hälfte aller Polizeikräfte über 50 Jahre alt sein. Daraus folgerte er: „Wir sind nicht das Problem, sondern das Potenzial.“ Der demografische Wandel mache





Gespaltene Städte

In den benachteiligten Stadtteilen wächst der Anteil der Armen – die soziale Spaltung der deutschen Großstädte nimmt zu.

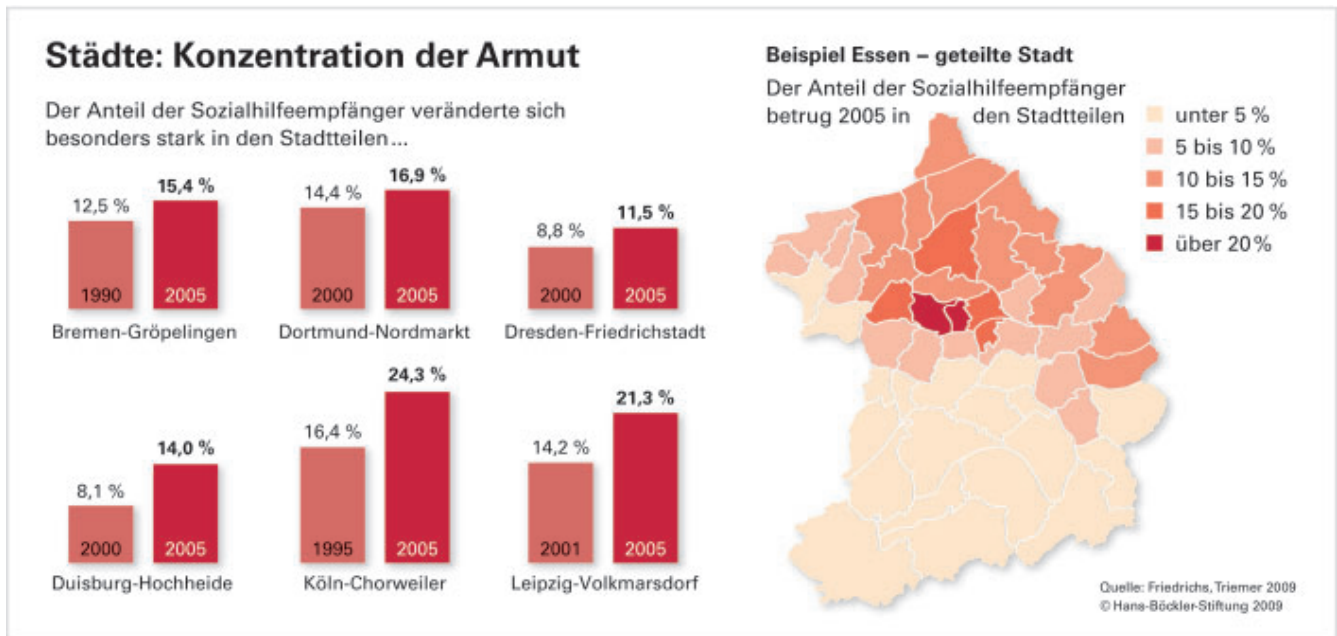
In der Bundesrepublik gibt es heute mehr Arme als vor zwei Jahrzehnten. Die neuen Armen leben vor allem dort, wo schon zuvor viele Benachteiligte wohnten, etwa in Bremen-Gröpelingen. Hier benötigten bereits 1990 gut 12,5 Prozent der Menschen Sozialhilfe; bis 2005 nahm der Anteil der Bedürftigen um weitere drei Prozentpunkte zu. Die Entwicklung im besser situierten Bremer Stadtteil Strom verlief hingegen umgekehrt: Die Quote der Hilfeempfänger ging im gleichen Zeitraum von 2,6 Prozent weiter zurück.

Die wachsende soziale Ungleichheit spie-

gungen wie Hamburg, München und Düsseldorf, Köln und Nürnberg sieht es nicht besser aus. Nur in vier Großstädten nahm die soziale Segregation der Studie zufolge ab: in Frankfurt, Stuttgart und Hannover sowie von 1990 bis 2000 in Berlin.

Die räumliche Abgrenzung der Armen nimmt zu, die der Ausländer nimmt ab. In den meisten Großstädten gibt es mehr Armutsquartiere, die bereits bestehenden verfestigen sich. In Köln etwa hatten 1990 zehn Stadtteile eine zweistellige Sozialhilfe-Quote; bis 2005 kamen sieben neue Be-

Armutskonzentration vor allem mit dem Niedergang einzelner Industrien in Verbindung. So befinden sich Stadtteile mit besonders hoher Arbeitslosen- und Sozialhilfequote oft in der Nähe stillgelegter Großproduktionsstätten. Wenn in der Region kaum Jobs mit ähnlichem Qualifikationsprofil entstehen, bleibt die Arbeitslosigkeit auf hohem Niveau. Damit beginnt in der Regel ein Teufelskreis, schreiben die Forscher: Wer es sich leisten kann, zieht weg. Den dagebliebenen Kindern fehlen positive Rollenmodelle, die Schulen sind oft schlechter als andernorts, die Menschen müssen mit Diskriminierungen leben und haben weniger Chancen am Arbeitsmarkt. Man gewinnt den Eindruck, „über die



gelt sich in den Städten. In den meisten deutschen Großstädten führt sie zu einer voranschreitenden Spaltung – zu diesem Schluss kommt eine Studie der Universität Köln. Jürgen Friedrichs und Sascha Triemer haben analysiert, wie sich die soziale und ethnische Trennung in den 15 größten Städten Deutschlands zwischen 1990 und 2005 entwickelt hat. Sie werteten dazu Statistiken der Stadtbezirke zu Sozialhilfebezug, Arbeitslosigkeit, Sozialwohnungen, ethnischer Zugehörigkeit, Zu- und Fortzügen aus. Aus den Einzeldaten bildeten sie jeweils einen Segregations-Index. Demzufolge wächst die soziale Spaltung in 11 der 15 untersuchten Städte: in Dresden und Leipzig, Bremen, Dortmund, Essen und Duisburg. Auch in Orten mit besseren wirtschaftlichen Bedin-

zirke dazu. Zugleich stieg im ärmsten Kölner Quartier Chorweiler der Anteil der Hilfsbedürftigen von 16,4 auf 24,3 Prozent. Im Unterschied dazu nimmt die ethnische Segregation von München bis Bremen ab: Stadtteile mit einer sehr hohen Ausländerkonzentration sind seltener geworden, stellen die Wissenschaftler fest. Obwohl zwischen 1990 und 2005 der Anteil der Ausländer an der Gesamtbevölkerung nicht gesunken ist, gab es weniger von Zugewanderten dominierte Stadtteile. Die Forscher nennen einen Grund dafür: Mit gestiegenem Wohlstand kann sich ein Teil der Ausländer Wohnungen in beliebteren Vierteln leisten.

Wer es sich leisten kann, zieht weg. Die Stadtsoziologen bringen die räumliche

Lebensverläufe vieler Kinder aus benachteiligten Haushalten werde bereits im Alter von drei bis vier Jahren entschieden“, so die Studie.

Ganz schutzlos sind die Städte dem Strukturwandel jedoch nicht ausgeliefert, stellen die Soziologen fest. Aktive städtische Wohnungsbaupolitik könne die räumliche Trennung der Armen eindämmen – etwa, indem Sozialhilfebezieher auf Wohnungssuche gerade nicht in die Problemviertel verwiesen werden. Dabei können Förderprogramme des Bundes und der Länder helfen. Am meisten Erfolg aber verspreche es, wenn sich Anwohner für ihr Viertel engagierten.

Böcklerimpuls 17/2009



Internationale Kriminalität erfordert frühzeitige Prävention

„Es ist Aufgabe der Politik, zuvörderst der Innenminister von Bund und Ländern, gute Rahmenbedingungen für die Arbeit der Polizei zu schaffen. Die Polizei soll bekommen, was sie für ihre Arbeit braucht. Dazu gehören Motivation und Ausrüstung, Förderung und Forderung sowie Zuspruch und Rückhalt, auch wenn mal etwas schief gegangen ist. So war es. So ist es. Und so wird es bleiben“, betonte der neue Bundesinnenminister, Dr. Thomas de Maizière, in seiner Eröffnungsrede zu Beginn der BKA-Herbsttagung 2009.

Sklaverei und sinnloses Morden sind immer die „perfekte“ Ausgangslage für jegliche organisierte Kriminelle. Man muss deshalb davon ausgehen, dass nicht wenige regionale Konflikte von Kräften angezettelt werden, die die Auflösung zivilgesellschaftlicher Strukturen und staatlicher Stabilität gerade wegen ihrer höchstkriminellen Absichten provozieren.

Ende November trafen sich in Wiesbaden die Spitzenvertreter der deutschen Sicherheitscommunity, um das Thema „Weltweite Brennpunkte der Kriminalität – Auswirkung auf Deutschland“ zu diskutieren.

De Maizières klares Bekenntnis zu einer intensiven Unterstützung der Polizei des Bundes und der Länder wurde auf den Fluren der Tagung intensiv diskutiert, denn es ist natürlich niemandem entgangen, dass die öffentliche Hand leer ist und außerordentlich schwierige Tarifverhandlungen vor der Tür stehen. Gleichwohl tun derlei Bekenntnisse gut, insbesondere dann, wenn sich die Polizei im Innenland verstärkten Anfeindungen und Attacken ausgesetzt sieht. Innenminister de Maizière versprach den Anwesenden, mit den Landesinnenministern intensiv das Thema ‚Gewalt gegen Polizeibeamte‘ zu beraten.

Der Innenminister bildete im Rahmen seines Vortrages das gesamte Feld der internationalen Polizeiarbeit ab. Er betonte, dass es zwar Aufgabe der deutschen Polizei sei, die öffentliche Sicherheit in Deutschland zu gewährleisten, dies aber nur gelingen könne, wenn die polizeiliche Arbeit mit internationalen Aktivitäten flankiert sei. Dies gelte insbesondere für die internationale Krisenprävention und die, aus Sicht de Maizières, wachsende Bedeutung des Einsatzes ziviler, insbesondere polizeilicher Kräfte. Aus diesem Grund verdeutlichte der Innenminister auch, dass die neue Bundesregierung beschlossen habe, weitere Polizeibeamtinnen und -beamte in Auslandseinsätze zu schicken.

Dr. de Maizière und die ihm nachfolgenden Redner stellten klar, dass die Bekämpfung internationaler Kriminalität ein koordiniertes Zusammenwirken verschiedenster Maßnahmen erfordere. Bemerkenswert ist, dass es auf der BKA-Herbsttagung einen breiten Konsens über die Tatsache gab, dass eine wirkungsvolle Kriminalitätsbekämpfung nur dann gelingen



Der neue Bundesinnenminister, Dr. Thomas de Maizière (rechts) im Gespräch mit Jörg Ziercke, Präsident des Bundeskriminalamtes. Foto: Bundeskriminalamt

kann, wenn es neben dem Einsatz operativer Maßnahmen, wie der Internetkontrolle, auch zu präventiven Handlungen, wie der Demokratieförderung und Korruptionsbekämpfung, kommt. Diesen Grundgedanken liegt die polizeiliche Erkenntnis zugrunde, dass ein wesentlicher Teil der organisierten Kriminalität (OK) seinen Ursprung heute in den Krisenregionen dieser Welt hat. Deshalb müsse es gelingen, so BKA-Präsident Jörg Ziercke, den Teufelskreis von Konflikten, Unsicherheit und Armut als klassischem Nährboden zu durchbrechen.

Ein weiteres Ziel müsse darin liegen, gewaltsamen Konflikten frühzeitig vorzubeugen bzw. in den Fällen bewaffneter Konflikte schnellstmöglich staatliche Stabilität der betroffenen Regionen wiederherzustellen.

Auch in diesem Punkt herrschte Konsens: Bürgerkriegsähnliche Situationen, Flucht und Vertreibung, Vergewaltigungen,

Da BKA-Präsident Ziercke besonderen Wert auf eine tief greifende Konfliktursachenanalyse legt, betonte er, dass neben polizeilichen und militärischen auch ökonomische und damit entwicklungspolitische Maßnahmen unter einer gemeinsamen strategischen Zielbestimmung ineinander greifen müssten. Dem BKA komme es darauf an, das Entstehen von kriminellen Strukturen, auch in entferntesten Ländern, wirksam zu bekämpfen, weil insbesondere über moderne Informationstechnologien neue Kriminalitätsformen auch in Deutschland unmittelbar Bürgerinnen und Bürger erreichen können. Die sogenannte Vorverlagerungsstrategie des BKA mit 67 Verbindungsbeamten an derzeit 54 Standorten in 51 Staaten müsse, so Ziercke, konsequent ausgebaut werden.



Gleichzeitigkeit von Technik und Recht herstellen

Als eine Schwachstelle kennzeichnete der BKA-Präsident die operative Reaktionsfähigkeit nationaler Polizeibehörden auf internationale Kriminalitätslagen sowie die internationale Rechtshilfe zwischen Justizbehörden. Für die Justiz sollte es verpflichtend werden, in OK-Verfahren Rechtshilfemaßnahmen zur Durchführung von Vermögensabschöpfungen im Ausland zu beantragen und durchzusetzen. Auch dieser Aspekt wurde von einem umfassenden Konsens getragen. Die Bekämpfung internationaler organisierter Kriminalität kann nur gelingen, wenn die Strafverfolgungsbehörden in der Lage sind, dauerhaft den finanziellen Gewinn strafbarer Handlungen einzuziehen. Hierfür müsse, betonte der BKA-Präsident, die Ungleichzeitigkeiten von Technik und Recht beseitigt werden. Die Überwachung der zunehmenden Internettelefonie müsse zur Bekämpfung von Terrorismus und OK endlich möglich werden. Jedem, der sich nur ein bisschen mit der Bekämpfung von organisierter Kriminalität auskenne, sei bewusst, dass das Abhören von Telefongesprächen der zentrale Ermittlungsansatz sei. Ohne den Rückgriff auf IP-Adressen und Verkehrsdaten sei eine wirksame Gefahrenabwehr und Strafverfolgung in der Praxis nicht möglich.

Fasst man die Beiträge der weiteren Redner, wie z. B. des Chefanklägers des Internationalen Strafgerichtshofs für das ehemalige Jugoslawien, Dr. Serge Brammertz, des Direktors des Berghof Forschungszentrums für konstruktive Konfliktforschung in Berlin, Prof. Dr. Dr. Hans J. Gießmann, des Leiters der Global Security Initiative bei Interpol, Giuliano Zaccardelli und des Direktors von Europol, Robert Wainwright, zusammen, so sind sie sich in zwei Punkten allesamt einig: Internationale Kriminalität – von massenhaftem Betrug über Waffen-, Drogen- und Menschenhandel bis hin zu Terrorismus – entsteht in destabilen Regionen und hat direkten Einfluss auf die Bundesrepublik Deutschland. Zur Bekämpfung dieser Kriminalitätsformen bedarf es einer frühzeitigen Prävention, auch im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit, sowie einer operativ vernetzten und international koordinierten Strafverfolgung von Polizei und Justiz. Nationale, europäische und supranationale Strafverfolgungsbehörden sind bereits entstanden und müssen dringend weiter ausgebaut werden.

Sascha Braun

Von Selbstverteidigung bis Zugriffstechniken

5. Ju-Jutsu-Polizeibundesseminar für Sicherheitskräfte

Neueste Techniken, Taktik und Ausrüstung – das waren die Trainingsschwerpunkte und Themen beim 5. Bundesseminar Ju-Jutsu für Polizei, Zoll, Justiz und Bundeswehr in der Sportanlage der Bereitschaftspolizei Enkenbach-Alsenborn (Rheinland-Pfalz). 250 Teilnehmer/innen aus dem gesamten Bundesgebiet trafen sich vom 23.-25.10.2009 zum Training und Erfahrungsaustausch.

Es floss jede Menge Schweiß, es gab jede Menge Spass und vor allem für jeden einen persönlichen Gewinn. Denn Eigensicherung, fit in Techniken der Selbstverteidigung und Zugriffstechniken spielen in unserem Beruf nun mal eine wichtige Rolle. Daher war unsere Ju-Jutsu-Seminar mit seinen vielen Themen auch in diesem Jahr wieder so gefragt, dass leider nicht alle Teil-



Der Abteilungsleiter Polizeidirektor Höhn/ Bereitschaftspolizei Enkenbach und Staatssekretär Dr. Kemper im Innenministerium Rheinland Pfalz



Jörg Schmidt (Hessen) und Silvio Birkenwald (Thüringen) haben Spaß beim Training

nehmerwünsche berücksichtigt werden konnten.

Hier die wesentlichen Themen: „Schlimmer als Sportverletzungen!“ – Zu dieser Thematik referierte Holger Schwarz

als fachkundiger Mediziner über Verletzungen durch Waffen aus der Sicht des Pathologen. Drastisch wurden hier die noch immer unterschätzten Gefahren durch Messer oder ähnlicher scharfer Gewalt anhand



JU-JUTSU- BUNDESSEMINAR

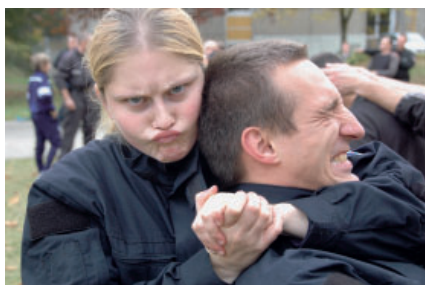
von authentischen Fällen dargestellt. Wie man in der Praxis gegen mit Messern und Schlagwerkzeugen bewaffnete Störer vorgeht und sich auch im Extremfall verteidigt



Thorsten Amman weiß wo es wehtut



Neues auf dem Waffen- und Optikmarkt vermittelte Albrecht Huf von der Fa. German Precision Rifles. Mit seinem unglaublich breiten Fachwissen verstand er es, „Neulingen“ als auch den gezielten Detailfragen der Spezialeinheiten fachkundig und umfassend Auskunft zu geben und etliche praktische Tipps anzubringen.



Entschlossener Zugriff durch eine Kollegin aus Thüringen. Fotos (8): Jörg Schmidt

gen könnte zeigte u. a. Martin Olk (Zoll) in den Einheiten „Klingen- und Stumpfwaffenangriffe gegen Polizeibeamte – entsprechende Handlungsalternativen“ und „Bedrohung und Angriffe mit stumpfen Waffen – eigener Einsatz der Hiebwaaffe“.

Realistisches Situationstraining mit FX-Ausstattung war Thema von Fred Zwick, Bereitschaftspolizei Enkenbach – ZAD.

Paul Soos stellte Grundzüge der waffenlosen Selbstverteidigung nach dem System Tactical Defense vor.



Felix Valencia aus Los Angeles überzeugte mit praxisnahen Techniken und begeisterte durch seine jedermann mitreißende Seminargestaltung. Hier zeigt er eine Festlegetechnik

Wie die eigene Schusswaffe vor Wegnahme geschützt werden kann und das Entwaffnen eines Störers zeigte Jörg Schmidt, Polizeipräsidium Westhessen. Wert wurde hier insbesondere auf die mentale Einstellung zum Dienst und zum Schutz der eigenen Dienstwaffe gelegt, denn grundsätzlich sind

einen zunächst nur als „Anzeigerstatter“ erschienenen Bürger letztendlich durch diesen mit der eigenen Dienstwaffe lebensgefährlich verletzt wurde.

Unter der Leitung von Andreas Luttrup und Tobias Striese von den Feldjägern der Bundeswehr konnte die Entwaffnung,



Martin Olk (Zoll) bei einer effektiven Messerabwehr

an jedem Einsatzort, an dem Polizei beteiligt ist, auch Schusswaffen mit im Spiel – nämlich die der Kollegen und genau dieses Bewusstsein steht vor allen Waffenschutz-/sicherungs- und Entwaffnungstechniken.

Das Konzept zum Waffenschutz im Zusammenhang mit dem teils neu eingeführten Teleskopschlagstock stellten Erich Louris, PP Südhessen und K.H. Rösser vor. Besondere Brisanz erhielt dieses Thema durch den aktuellen Fall aus Passau, bei dem ein Polizeibeamter in der Dienststelle durch

Waffenschutz und Waffenhandling im Nahbereich mit der Langwaffe und auch die Teamtaktik beim Waffenschutz geübt werden. Ein sehr interessantes Thema insbesondere für die Amok-Kontaktteams und das Handling mit der MP 5.

Teamtaktiken und Überwältigungstechniken unter Zuhilfenahme des Einsatzschildes zur Fixierung und Überwältigung von gewalttätigen Personen, Zugriffstechniken nach Art des MEK und SEK und





JU-JUTSU- BUNDESSEMINAR

wie der Zugriff in engen Räumen funktioniert, konnte unter fachkundiger Anleitung ebenso geübt werden wie das Herausheben aus dem Pkw mit Hilfsmitteln (Tonfa, TKS und RRB) und die Abwehr von Kontaktangriffen nach Art des Krav Maga (Anmerkung der Redaktion: Selbstverteidigungssystem Israelischer Sicherheitsbehörden).

Aufschlussreich auch die Informationen zum neuen Waffenrecht, zu verbotenen Waffen und Gegenstände (WaffG).



Wurf mit dem Stock

Aktuell und interessant waren die Ausführungen von Kai-Uwe Nielsen, Polizeidirektion Itzehoe, der das Einsatztraining mit lebensälteren Beamten, Motivation, Trainingsformen und Stärkung der Teamarbeit vorstellte.

Das waren nur einige Themen unseres Seminars, bei denen unsere Kolleginnen und Kollegen hoch motiviert bei der Sache waren.

Bei den abendlichen Zusammenkünften konnte von den Anstrengungen des Tages abgeschaltet werden. Hier wurden in lockerer Atmosphäre Dienstliches und Privates ausgetauscht und neue Kontakte und Freundschaften geschlossen.

Alles im allem ein breites Angebot, das nicht als Konkurrenz zu den Fortbildungsstellen der Bundesländer sondern als Ergänzung gesehen werden sollte. Die große Teilnehmerzahl bestätigt den Wert und den Bedarf einer solchen Veranstaltung.

Im nächsten Jahr findet das Seminar in der Bundespolizeiabteilung Blumberg statt. Referentenvorschläge und Anregungen zu Themen nehme ich schon jetzt gerne entgegen.

Weitere Informationen unter www.djjv.de – Link Polizei.

Jörg Schmidt
DJJV- Beauftragter Behördensport

BILDUNG

Unterschiedliche Grundschulbücher

Mädchen lernen anders, Jungen auch

Bei den einen geht es um Puppenkleidung und lackierte Fingernägel, bei den anderen um Torschüsse und Seeräuber. Sind geschlechtsspezifische Schulbücher eine wegweisende Idee oder bedienen sie nur alte Klischees?

Ein Mathematiklehrer mit ausgeprägter Vorliebe für Outdoor-Sportarten lässt sein Hobby ständig in den Inhalten seiner Aufgaben auftauchen. Doch von Seilwinden und Seilrutschen haben vor allem die Mädchen in seiner Klasse noch nie gehört – mit der Folge, dass ihre Berechnungen nicht an der fehlenden Formel, sondern am mangelnden Vorstellungsvermögen scheitern.

Ein Beispiel dafür, dass an deutschen Schulen kaum geschlechtersensibel unterrichtet wird. Das gilt auch in umgekehrter Richtung: Jungen finden Texte oft langweilig, wenn sie sich zu einseitig an Mädcheninteressen orientieren. Studien haben belegt, dass sie aufmerksamer sind und bei der Rechtschreibung weniger Fehler machen, wenn Wörter wie Fußball, Höhle oder Abenteuer vorkommen. In den meisten Diktatsammlungen aber „herrschen Friede, Freude, Eierkuchen auf blühenden Wiesen im Sonnenschein“, überspitzt Astrid Kaiser, Professorin für Didaktik an der Universität Oldenburg.

Der sonst auf Wörter- und Grammatikbücher spezialisierte Stuttgarter Verlag Pons hat jetzt „Textaufgaben für Mädchen“ und „Diktate für Jungs“ auf den Markt gebracht. Leider schießen die Herausgeber bei diesen Lernhilfen für die Grundschule, die sich an Lehrer wie auch an Eltern richten, über ihr Ziel hinaus. Auf dem rosafarbenen Mathebuch umarmen sich zwei feenhafte Mädchen im Engelskostüm. Das blaue Diktatheft zeigt auf dem Cover sechs Jungen mit Fußball und schmutzigen Knien. „Freundschaften, Pferde und Meerjungfrauen“ wecken das Interesse des einen, „Sport, Dinosaurier und Piraten“ das Interesse des anderen Geschlechts, heißt es zur Erläuterung. Die Mädchen rechnen mit Mandalas

und Blumensträußen, Meerjungfrauen kaufen sich Flossenstrumpfhosen und Glitzersteine. Die Jungs stehen mitten in der „Vorbereitung auf das Endspiel“, kämpfen um die Schatzinsel oder berichten vom Autorennen.

Pons-Verlagsleiter Sebastian Weber will keine „altbekannten Klischees zementieren, sondern die Kinder da abholen, wo sie stehen“. Die Themenwelten dienen der Motivation und böten „gezielte Aufgabentypen für die jeweiligen Bedürfnisse“. Der Verlag möchte auf das unterschiedliche Lernverhalten der Geschlechter reagieren: Den „Bewegungsdrang“ der Jungen wolle man ebenso für das Lernen nutzen wie die „Phantasie und Kreativität“ der Mädchen.

Das ist gut gemeint, aber in der Umsetzung etwas simpel gestrickt – und stößt deshalb unter Fachleuten zum Teil auf Ablehnung. Geschlechtergerechte Didaktik ist ein vernünftiges Anliegen, die Vermeidung allzu gängiger Rollenstereotype aber auch. In den



angebotenen Diktaten und Textaufgaben finden sich einfach zu wenig Überraschungen. Zu selten kommen Mädchen vor, die Fußball spielen oder Jungen, die sich für Haustiere interessieren. Zur Ehrenrettung des Pons-Verlages sei

erwähnt, dass „magische Welten“ offenbar beide Geschlechter interessieren und eine der Textaufgaben für Mädchen „Im Hochseilgarten“ heißt. Wer sie löst, ist immerhin vorbereitet auf kletterbegeisterte Mathelehrer.

Thomas Gesterkamp

Diktate für Mädchen und für Jungs

(1. bis 4. Schuljahr)

Textaufgaben für Mädchen und für Jungs

(2. bis 4. Schuljahr)

Pons Verlag, Stuttgart 2009

Thomas Gesterkamp ist Fachpublizist für Familien- und Bildungsthemen. „Krise der Jungen, Krise der Kerle?“ heißt sein Beitrag zu dem Sammelband „Jungen besser fördern“ (Lehrer-Bücherei Grundschule, Cornelsen Scriptor, Berlin 2009).



**Zu: Führung in der Polizei,
DP 12/09**

Mit großem Interesse habe ich den Artikel gelesen. Die Ausführungen erschienen mir logisch und für mich persönlich gut nachvollziehbar. Eine Frage stellte ich mir sofort beim Lesen: Wo oder wann habe ich jemals bei der Polizei einen kooperativen Führungsstil erfahren oder mitgeteilt bekommen? Selbst wenn es nur in Ansätzen vorgelegen hätte, könnte ich mich daran erinnern. Kann ich aber leider nicht.

Aus meiner 20-jährigen Polizeidienst-Erfahrung habe ich niemals den kooperativen Führungsstil kennen gelernt. Es ging aus meiner Sicht nur immer um Befehl und blinden Gehorsam.

Ich möchte Ihnen noch ein Beispiel für meine zahlreichen Erlebnisse darlegen: Mein ehemaliger PI-Leiter hat über einen Meinungsaustausch folgendes gesagt: „Sie können gerne zum Meinungsaustausch zu mir kommen. Sie kommen dann mit Ihrer Meinung zu mir und gehen mit meiner Meinung aus meinem Büro.“

Gerade der Meinungsaustausch mit ge-

genseitigem Respekt und Toleranz einer anderen Meinung ist für das spannungsfreie, konstruktive und erfolgreiche Miteinander in meinen Augen von elementarer Bedeutung. Selbst wenn die andere Meinung falsch oder nicht praktikabel sein sollte, ist das klärende Gespräch auf gleicher Ebene die Anerkennung sich selbst reflektierender Beamte.

Thomas Müller, per E-Mail



Die Passage „Wie waren Sie mit Ihrer Festnahme zufrieden?“ lässt mich an der



Ernsthaftigkeit dieses Gedankens des Herrn Rentner zweifeln.

Glaut unsere Führung ernsthaft, dass jemand im Anschluss an eine Festnahme ganz sachlich und ohne persönliche Befindlichkeiten beurteilt wird, was ihm am polizeilichen Einschreiten gefallen hat oder nicht.

Sicher sollten wir täglich daran arbeiten, ein gutes Verhältnis zum Bürger aufzubauen bzw. aufrecht zu erhalten. Ich bin aber der Meinung, dass es dafür geeignetere Wege geben muss als einen Fragebogen im Anschluss an eine Festnahme.

Vielleicht kann sich auch jeder an Fälle erinnern, in denen er nach einem nicht ganz so gelungenen Urlaub dem Hotel eine schlechte Kritik bescheinigt hat, ohne dass es sich wirklich um dramatische Belange handelte, dies jedoch das positive Gesamtbild schmälerte. Nun übertragen wir das auf unseren täglichen Dienst.

Ich nahm jemanden fest, habe ihn auch super rechtlich belehrt und auch sonst Form- und Verfahrensvorschriften beachtet. Aber leider beschwert sich derjenige darüber, dass ich ihn nicht in jedem Satz mit dem Namen ansprach und überhaupt mein Hemd auch schief saß und einen Fleck hatte.

Das brächte uns wirklich weiter....

Harald Butz, per E-Mail



Das KFS beschreibt theoretische Elemente, die als System miteinander reagieren und zu gewünschtem Führungsverhalten führen sollen. Wie sieht es aber jenseits des hehren theoretischen Überbaus im real existierenden Polizeikulturbetrieb aus? Wie wird dieses System in der Praxis gelebt? Was gibt unsere alltägliche Führungskultur tatsächlich her?

Kritische Untersuchungen (u. a. das so genannte Stork-Papier) auf NRW-Landesebene und Befragungen zur Arbeitszufriedenheit in einigen NRW-Polizeibehörden weisen übereinstimmend eine mangelhafte Führung und eigennützig denkende und opportunistisch handelnde Vorgesetzte als größte Ursache für Demotivation und Arbeitsunzufriedenheit aus.

Eine Dienststelle (wie die präsentierte in Offenburg), die selbstverständliche Grundsätze, wie „Sicherheitspartner, Recht und Gesetz, Toleranz, Vertrauen, Kompetenz“ am Eingang fest verschraubt, offenbart, dass sich das Selbstverständliche nicht mehr von selbst versteht! Und was sich nicht mehr von selbst versteht, wird wie eine Monstranz vor sich her getragen, man muss es gar fest verschrauben. Vermutlich, damit es nicht

wieder unbemerkt abhanden kommt. Offenbarung in Offenburg, peinlich.

Selbst wenn kooperative Führung in der Theorie immer noch modern ist, in der Praxis sind wir weit weg von einer Führungskultur der Wertschätzung. Freundschaft ist der Schlüssel zum Anderen. Wer führen will, muss freundlich sein. Dieses zentrale Element sieht das KFS erst gar nicht vor. Kooperatives Führungssystem ist schön und gut. Dennoch sollte man sich wieder um soziale Kooperation bemühen ...

Ich plädiere für ein mitarbeiterorientiertes Konsensmanagement in einer Unternehmenskultur der Vereinbarungen.

Frank Thienel, Polizei Köln



Das Thema war goldrichtig gewählt und kam zur rechten Zeit! Doch leider hört das Lob hier schon auf. Ich möchte bezweifeln, dass irgendeine Wirkung von dieser Art der Problematisierung ausgehen wird. Ich habe in 40 Dienstjahren – bei S und K, führend und geführt – eine Menge Polizei erlebt, bin – wie viele andere um mich herum – gründlich gefrustet und bitte schon jetzt für Verständnis, wenn ich ein wenig polemisch werden sollte.

Was sollte das langatmige Eröffnungsreferat des zweifellos hochkundigen Kollegen Thielmann? Im Grunde sagt die Überschrift schon alles, und in seinem letzten Satz formuliert er es sogar selbst (...„es bedarf keiner hochtheoretischen Überlegungen ... es genügt die Beachtung bestimmter Grundprinzipien“). Der ganze Essay rennt offene Türen ein und war vielleicht in den fünfziger Jahren, als militärische Polizei-Strukturen noch gang und gäbe waren, ein echter Denkanstoß. Neues habe ich nicht entdeckt. Die eigentliche Zielgruppe der nicht-kooperativen Führer, der Leiter-Figuren, der Aufseher-Typen und „Sklaventreiber“ wird sich den Text nicht angetan haben. Denn diese Leute werden ihrer Führungsverantwortung nicht etwa dadurch nicht gerecht, dass sie nicht wüssten, wie es richtig ginge. Unfähiges Führungspersonal ist weder dumm noch unwissend. Ganz im Gegenteil! Die typische Führungs-Fehlbesetzung heutzutage ist smart, rethorisch-zäh und durchsetzungsstark. Warum gerade solche zu ihren Posten gekommen sind, ist der eigentliche Focus des Themas und der Erörterung wert. Dazu aber sagt der Artikel schlicht nichts. Hier sähe ich gern einmal eine wissenschaftlich-schonungslose Bestandsaufnahme über Behörden-

Management und die Besetzungs-Politik in einigen brisanten Groß-KPBs.

Ich kenne in meiner Behörde viele, die den PP schlicht hassen. Kann man Führungs-Menschen mit klugen Worten über kooperatives Führen nachdenklich machen? Wenn sie bis „ganz oben“ selbst Getriebene sind, die bei ständiger Neustrukturierung sich im permanenten Krisenmanagement befinden? Offenbar ist, dass bei S und K allgegenwärtig zu wenige Leute bei ständig steigender Anforderung sind. Das Ausbeutung zu nennen, ist vielleicht zu hoch gegriffen, aber Burn-out gehört mittlerweile auch bei der Polizei zur Umgangssprache.

Fritz Nötzel, per E-Mail



Ich habe den Beitrag des Kollegen Thielmann mit großem Interesse gelesen und kann ihm in vielen Punkten beipflichten.

Seit Beginn der 90-er Jahre bin ich im Streifendienst tätig und muss eine sinkende Motivation in den Reihen der Kollegen beobachten. Ein Grund dafür ist neben der wachsenden Aggressivität gegenüber Polizisten und der offensichtlich fehlenden Anerkennung der Leistungen durch Politik und Dienstvorgesetzte das Führungsverhalten vieler Vorgesetzter.

War bis vor einigen Jahren der Begriff Kooperatives Führungssystem noch in aller Munde, gerät er gegenwärtig immer mehr in Vergessenheit. Bewusst oder unbewusst werden Begriffe wie Leiter und Hierarchie favorisiert, der Mitarbeiter zum Befehlsempfänger degradiert.

Unbestritten bleibt, dass es in der Polizei eine Hierarchie geben muss. Nicht nachvollziehbar ist, dass dies nur ohne Einbeziehung der Mitarbeiter bei der Erarbeitung von Lösungsmöglichkeiten für die tägliche Aufgabenerfüllung möglich sein soll. Widerspricht es doch auch dem Beamtengesetz. Oft wird das Mitwirken auf die Aufgabenerfüllung beschränkt. So wird der Mitarbeiter mit der Aufgabe sich selbst überlassen. Er wird weder während der Aufgabenerfüllung begleitet/angeleitet, noch werden Arbeitsergebnisse ausgewertet.

Richtig ist ganz besonders, dass ein Leiter nicht gleich ein Führer ist. Das Problem liegt aber meiner Meinung nach bereits in der Schaffung der notwendigen Voraussetzungen. Zu beobachten ist, dass an unseren „Kaderschmieden“ hoch qualifizierte Verwaltungsökonomien, aber keine Führungskader ausgebildet werden.

Horst Högen





APS ist online, interessant und nicht nur für Senioren

Bestimmt haben die einen oder deren Kolleginnen und Kollegen schon mal etwas von APS gehört. Noch mehr haben aber bestimmt von APS noch nichts gehört oder es einfach nicht zur Kenntnis genommen. Also: Was ist APS und warum sollen wir uns damit befassen – auch wenn wir noch gar nicht Seniorin oder Senior sind?

APS bedeutet zwar Aktivprogramm für Senioren, aber viele Themen, die APS behandelt oder Angebote, die wir machen, sind durchaus auch für jüngere Kolleginnen oder Kollegen interessant. Auch denen stehen unsere Ansprechpartner für Senioren (APS) gern mit Rat und Tat zur Seite. Ihr werdet beim Lesen dieses Artikels selbst schnell feststellen, welche Themen das sein könnten.

kommen. Für die Funktionäre der GdP musste es also um die Frage gehen, wie können wir als Gewerkschaft den speziellen Bedürfnissen der Senioren gerecht werden?

Auf dem Bundeskongress der GdP 2002 wurde dem Antrag der Berliner Seniorengruppe zugestimmt, ein spezielles Angebotsprogramm für Seniorinnen und Senioren (bundesweit gehören knapp 18 % der Mitglieder dazu, in manchen Landesbezirken

fast 40 %), zu entwickeln. Eine Arbeitsgruppe trug alle Themen zusammen, die für Seniorinnen und Senioren interessant sein könnten. Ein Name und ein Kürzel für diese Zusammenstellung waren schnell gefunden: **Aktivprogramm für Senioren (APS)**

Gleichzeitig steht diese Abkürzung auch für **Ansprechpartner für Senioren**. Damit

sind alle Kolleginnen und Kollegen erfasst, die in das APS eingewiesen wurden und als Ansprechpartner in der Seniorenarbeit der GdP tätig sind und die Kolleginnen und Kollegen vor Ort beraten und unterstützen.

APS steht neuerdings aber auch für **Angebots-Pool-Senioren**. Der Angebots-Pool-Senioren beinhaltet alle Angebote der GdP für Seniorinnen und Senioren und darüber hinaus viel Wissenswertes zu den unterschiedlichsten Fragen auf allen möglichen Gebieten, auf die ich später noch eingehen werde.

Ende 2003 war das APS fertig gestellt und aus allen Landesbezirken wurden interes-

sierte Kolleginnen und Kollegen als Multiplikatoren eingewiesen.

Was umfasst und beinhaltet APS?



Klaus Kulick, Landesseniorenvorsitzender Berlin und Mitglied der Arbeitsgruppe APS, begleitet das Aktivprogramm für Senioren seit etlichen Jahren mit.

Das APS ist bundesweit gültig; die Landesbezirke und Kreisgruppen können und sollen es durch regionale und örtliche Angebote ergänzen.

Auf Bundesebene wurde eine Arbeitsmappe mit acht Registern erstellt. Sie wurde allen Landesbezirken und Bezirken übergeben. Die Landesbezirke und Bezirke haben die Register in verschiedenen Punkten erweitert, um da-

durch regionalen und örtlichen Besonderheiten zu entsprechen. Diese Register beinhalten sich mit den Themen:

1. Grundsätzliches zur Seniorenarbeit
2. Satzungsrechtliche Gliederung der Seniorenarbeit, die Landesseniorenvorstände, Bundesseniorenvorstand
3. Vorsorgeunterlagen, wie: Betreuungsverfügung, die Vorsorgevollmacht und die Patientenverfügung
4. Erben und Vererben
5. Bildungsangebote für Senioren
6. „Ruhestand aktiv“ – Hinweise zu Aktivitäten, in den Landesbezirken und Bezirken
7. Wissenswertes – Tipps, Hinweise und Informationen für Senioren
8. Angebote unserer Partner OSG, VDP und Signal-Iduna

APS ist online

Nachdem die erste Auflage unseres APS einige Jahre erfolgreich angewendet wurde und wir eine Reihe von Ideen und Hinweisen dazu bekommen hatten, lag es nahe, sich



Warum ein Aktivprogramm für Senioren?

Viele Kolleginnen und Kollegen, die mit dem Eintritt in den Ruhestand aus der GdP austraten, beantworteten diese Frage nach dem „Warum?“ mit den Antworten: „Gewerkschaften sind für Berufstätige da. Gewerkschaften machen ja nichts für Senioren.“

Beide Aussagen machen überdeutlich, dass die GdP ihre Seniorenarbeit nicht transparent genug gemacht hat und Themen, die überwiegend Seniorinnen und Senioren betreffen, in der Darstellung zu kurz



APS – AKTIVPROGRAMM FÜR SENIOREN

über eine Auffrischung Gedanken zu machen. Daher hat der Bundeskongress 2006 den Auftrag gegeben, unser APS zu aktualisieren.

Das wohl wichtigste Ergebnis der Arbeit der zur Umsetzung eingesetzten Arbeitsgruppe und der Beratung mit Vertretern der Landesbezirke und Bezirke war, dass APS künftig im Internet im geschlossenen Mitgliederbereich der GdP angeboten wird. Seit Sommer 2009 ist das APS online.

Alle Kolleginnen und Kollegen, die sich im geschlossenen online-Mitgliederbereich der GdP angemeldet haben oder sich nun anmelden werden, können auf diese Daten zugreifen. Über unser APS-Logo öffnen sich die Seiten des Aktiv-Programms für Senioren, auf denen es viel zu entdecken gibt – neben Informationen über die Strukturen der Arbeit der Seniorengruppen der GdP (wie Vorstände auf Bundes- und Landesebene und Richtlinien für die Seniorenarbeit), finden sich viele wichtige und hilfreiche Informationen über:

- Vorsorgedokumente (Betreuungsverfügung, Patientenverfügung u.v.a.)
- Erben und Vererben
- Ratgeber für viele Situationen (betreutes Wohnen, gesunde Ernährung, Sport im Alter u.v.a.)
- Linksammlung mit interessanten Verweisen (Hotelreservierungen, Einkaufen, Bahnfahrten, Reisen, Online-Zeitungen, Mediatheken u.v.a.)

Dieses aktualisierte APS ist nutzbringend für alle GdP-Seniorinnen und Senioren, aber auch für Kolleginnen und Kollegen, die noch nicht der Seniorengruppe angehören. So sind beispielsweise die Vorsorgedokumente für Alle wichtig. Auch alle anderen Links können für die aktiven Kolleginnen und Kollegen und deren Verwandte hilfreich sein.

Für die Kolleginnen und Kollegen, welche keinen Internetzugang haben, stehen die Vorsorgedokumente in begrenztem Umfang als Broschüren zur Verfügung. Diese Broschüren können über die Landesbezirke und Bezirke bezogen werden.

Unser APS ist ein wichtiger Bestandteil der Seniorenarbeit der GdP geworden. Wir freuen uns über Anregungen und Ideen zur Weiterentwicklung.

Hinweise nehmen wir gern auch online entgegen. Kontaktadressen befinden sich auf den APS-Seiten.

Klaus Kulick, Landesseniorenvorsitzender Berlin, Mitglied der Arbeitsgruppe APS

POLIZEISPORT

Skimeisterschaft

16. Internationale
Polizei-Skimeisterschaft
in Ofterschwang, Allgäu

VON
26.-28.2.
2010



Liebe Kolleginnen und Kollegen (Dienstgruppen- und Dienststellen),

überlegt nicht lange, tragt Eueren Urlaub, Überstunden oder Freizeit rechtzeitig ein und meldet Euch umgehend an!

Seit dem Winter 1992/93 haben sich unsere Skimeisterschaften bestens etabliert und sind für die meisten gar nicht mehr wegzudenken. Wer einmal daran teilgenommen hat, kommt garantiert wieder und bringt Freunde, Bekannte oder die ganze Familie mit.

Nähere Einzelheiten (Anmeldeformulare, Quartiere u.v.m.) gibt es im Internet unter www.swbayern.de

Die Organisatoren
freuen sich auf Euch!

089/57 83 88 28 • www.swbayern.de

Ein Winter-Highlight der besonderen Art, mit Sport für Jedermann (Alpin, Nordisch, Kombination) eines Schnee-Paradies für alle und Party pur mit tollen Bands!

Mitgliederservice der GdP
Sozialwerk der GdP Bayern
GmbH

Hannstraße 121
80696 München
Tel. 089 / 57 83 88 28
Fax 089 / 57 83 88 23
Mail info@swbayern.de
www.swbayern.de

SELBSTHILFEGRUPPE

Seminarreihe 2010

Die Selbsthilfegruppe Bock setzt ihre Seminarreihe für Kollegen fort, die ein Schusswaffenerlebnis oder ähnliches Ereignis mit Todeserfahrung hatten.

Die Termine für 2010 wären:
12.-14.2.2010
Schmerlenbach (Aschaffenburg)
„Alleine so schwach, gemeinsam so stark!“

12.-14.5.2010 Blumberg (Berlin)
„Ich sehe auch gern mal über den Zaun, du auch?“

23.-25.7.2010
Schmerlenbach (Aschaffenburg)
„Wer, wenn nicht Du!“ (Partnerseminar)

10.-12.11.2010 Blumberg (Berlin)
„Die dunkle Zeit kommt, gibst Du mir Licht?“

Als Eigenanteil werden 50 Euro erhoben. Zur Anmeldung genügt eine E-Mail an reinholdbock@t-online.de oder schusswaffenerlebnis@gmx.de

Weitere Hinweise entnehmen Sie bitte unserer Homepage www.schusswaffenerlebnis.de.

DGB-REISEN

Sommer 2010

DGB-Reisen bietet unter dem Motto „Wellness und Aktiv“ Reisen an, die Urlaub und Gesundheit kombinieren. Ausgewählte Rundreisen werden sogar von einem Arzt begleitet – und zwar über die gesamte Dauer! Getreu dem Motto: Sicher die Welt entdecken.

Besonders attraktiv sind die Fluss- und Hochseekreuzfahrten. Ein absolutes Highlight 2010 ist die Luxus-Kreuzfahrt nach und von Namibia/Südafrika. Entweder mit Dieter-Thomas Heck zu den „Melodien für Millionen“ oder als Wohlfühl-, Beauty- und Wellnesskreuzfahrt.

Besondere Angebote: Cochern/Mosel

5-tägige Reise inkl. Frühstücksbuffet und Weinprobe p. P. ab 119 Euro

Bad Füssing/Bayern

Urlaub im legendären Thermalbad
8-tägige Reise inkl. Massage
p. P. ab 299 Euro

Höhepunkte des Baltikums

8-tägige Flug-Rundreise, 4-Sterne-Hotel, Halbpension + Ausflug p. P. ab 999 Euro
Marokko Rundreise – Oase für die Sinne
15-tägige Rundreise, 4-Sterne-Hotel, Halbpension + Besichtigungen
p. P. ab 999 Euro

Kreuzfahrt: Donau

6-tägige Kreuzfahrt mit MS Sofia, Vollpension + 3 Ausflüge
p. P. ab 299 Euro

Kreuzfahrt: Rhein, Main, Neckar

8-tägige Kreuzfahrt mit MS Switzerland, All-Inclusive + Ausflugsutschein
p. P. ab 849 Euro

Kreuzfahrt: Norwegens Fjorde

7-tägige Kreuzfahrt mit MS Albatros, Vollpension + Tischwein
p. P. ab 749 Euro

Kreuzfahrt: Perlen der Ostsee

13-tägige Kreuzfahrt mit MS Albatros, Vollpension + Tischwein
p. P. ab 1.649 Euro

Den neuen Katalog für die Saison 2010 gibt es bei DGB-Reisen am Königswall 36 in Dortmund oder telefonisch unter Telefon: 0231-95 85 50.

Auch im Internet unter:
www.dgb-reisen.de

Auch Gruppenreisen bietet DGB-Reisen an. Den neuen Gruppenreisen-Katalog gibt es online unter: www.dgb-gruppenreisen.de oder zu bestellen unter Telefon: 0231-95 85 557.

Adresse des Veranstalters: DGB-Reisen, Königswall 36, 44137 Dortmund, Tel. 0231-958550.



VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Seminarangebot und Broschüre kommen gut an

Seit einigen Wochen hält das DGB-Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“ ein spezielles Angebot für Personalräte bereit: Kolleginnen und Kollegen in Dienststellen und Behörden erhalten Tipps und Anregungen, wie sie das Thema in ihre Arbeit integrieren und vor Ort umsetzen können (vgl. DP 10/2009 und 11/2009).

Ein Seminar Anfang Dezember, das sich speziell an Interessenvertreter/innen in Dienststellen, Verwaltungen und Behörden richtete, stieß vor allem bei Kolleginnen und Kollegen der GdP auf große Nachfrage.

Alle, die einen der begehrten Seminarplätze ergattern konnten, waren begeistert von der Themenauswahl: Im Mittelpunkt standen die Vielfalt bereits existierender familienfreundlicher Maßnahmen im öffentlichen Dienst, die verschiedenen Handlungsfelder für Interessenvertretungen, die besondere rechtliche Situation von Personalräten und die Kooperation mit Gleichstellungsbeauftragten.

Wer im Dezember aufgrund der Vielzahl der Anmeldungen nicht berücksichtigt werden oder den Termin nicht ein-



PersonalrätInnen und Gleichstellungsbeauftragte aus der GdP waren begeistert vom Seminarangebot des DGB-Projektes „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“.
Foto: Frank Meissner

planen konnte, hat im neuen Jahr Gelegenheit, eine Neuauflage des Seminars zu besuchen. Es findet statt am **23. Februar 2010 von 10 bis 17 Uhr** in der **DGB-Bundeschatzverwaltung, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin**.

Die Freistellung und die Fahrtkostenübernahme für diese Veranstaltung erfolgen gem. § 46.6 BPersVG oder entspr. §§ der LPersVG, § 10 BGlG, Regelungen für MAV. Das Seminar ist kostenfrei, Reisekosten können jedoch nicht übernommen werden. Anmeldungen bitte an: Sabine Westphal, Tel.: 030-24060-296,

E-Mail: sabine.westphal@dgb.de.

Auch die Broschüre „Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Personalräte“ versteht sich als spezielles Informationsangebot, stellt verschiedene Instrumente familienfreundlicher Arbeitsgestaltung vor und zeigt detailliert verschiedene Handlungsmöglichkeiten für Interessenvertreterinnen vor Ort auf. Ein kostenloser Download der Broschüre und weitere Informationen stehen unter www.familie.dgb.de zur Verfügung. Bestellt werden kann die Publikation www.dgb-bestellservice.de. **weu**

VERKEHRSSICHERHEIT

Alle Punkte auf einen Blick

Zu schnell gefahren und geblitzt worden. Im absoluten Halteverbot geparkt. Mit Alkohol am Steuer in eine Polizeikontrolle geraten. Wie streng wird das bestraft und gibt es für das Vergehen Punkte? Die Antworten darauf liefert der vom Auto Club Europa herausgegebene aktualisierte Bußgeldkatalog.

Von A wie Achs- und Anhängerlast bis W wie Wechsellicht- und Dauerlicht-

zeichen listet der Katalog alle möglichen Vergehen im Straßenverkehr auf und informiert über das jeweilige Maß der Sanktionen.

Im Vorwort des ACE-Bußgeldkatalogs betont Bundesverkehrsminister Peter Ramsauer, dass Fehlverhalten nicht folgenlos bleiben dürfe. Zugleich rief der Minister dazu auf, Vorbild für andere zu

sein, besonders für Kinder: „Kein Bußgeld, keine Strafe und kein noch so klar gestaltetes Verkehrsrecht vermögen Verantwortung, Besonnenheit und Toleranz zu ersetzen“, schrieb der Minister.

Nachdem die jüngste Erhöhung der Bußgelder noch kein Jahr zurückliegt, wird es laut ACE 2010 voraussichtlich zu keiner weiteren Verschärfung des Strafkatalogs für Verkehrssünder kommen.

Der komplette ACE-Bußgeldkatalog steht im Internet als Download bereit: www.ace-online.de/bussgeldkatalog.

ACE





Alle Wege führen nach Rom

... diesem Motto folgte die Junge Gruppe (Bund) im Oktober diesen Jahres und rief junge Gewerkschafter in die italienische Hauptstadt. Diesem Ruf folgte unter der Überschrift „Europa wächst zusammen“ auch ein Kollege aus der Schweiz. Gemeinsam wandelte man auf den Pfaden des antiken Roms, informierte sich über die Lebens- und Arbeitsbedingungen der römischen Polizeibeschäftigten und steuerte dem Höhepunkt des Seminars zu: ein Besuch im Vatikan bei der Schweizer Garde. Während der exklusiven Führung hinter den Mauern des Pontifex gehörte neben den Einblicken in die besondere Welt des kleinsten Staates der Erde auch eine Einführung in die historische Waffenkammer der Papstwächter samt aufpolierter Rüstungen. **SG**



Zwei Mal Landesjugendkonferenz grenzenlos!

Synergie zwischen Rheinland-Pfalz und Saarland / neue Landesjugendvorstände gewählt

Revolutionär die Idee der Jungen Gruppe Saarland und Rheinland-Pfalz. Sie knüpften mit der gemeinsamen Landesjugendkonferenz am 18./19. Oktober 2009 nicht nur an ihre bisherige Zusammenarbeit an, sie verwirklichten das Konferenzmotto „Polizei grenzenlos?“ direkt! Neben Neuwahlen standen Anträge wie mehr Personal im WSD, der Optimierung der persönlichen Ausstattung und Funkstreifenwagenausstattung mit FEM, sowie die Novellierung des § 113 StGB auf der Tagesordnung. Grenzenloses Teamwork wurde den Delegierten u. a. auch bei den Workshops zum Thema „Grenzüberschreitende polizeiliche und gewerkschaftliche Zusammenarbeit“ gezeigt.

Den beiden bisherigen Vorsitzenden der Jungen Gruppen, Sabrina Kunz und Jens Berner, welche beide nicht zur Wiederwahl antraten, sei an dieser Stelle für ihr Engagement, welches auch bundesweit sei-

ne Entfaltung hatte, herzlichst gedankt! Den beiden neuen Vorsitzenden Andreas Rinnert (Saarland) und Markus Behringer

(Rheinland-Pfalz) wünscht die Junge Gruppe (Bund) für ihr weiteres Werken alles Gute.



Junge Gruppe grenzenlos: Die Delegierten der saarländischen und rheinland-pfälzischen Landesjugendkonferenz vereint. Fotos: Junge Gruppe



16. Bundesjugendkonferenz des DGB

Vom 19. - 21. November 2009 stand die Stadthalle von Göttingen unter dem Motto „Gute Ausbildung, Gute Arbeit, Gutes Leben“. In dieser Zeit fand die alle vier Jahre stattfindende Bundesjugendkonferenz des Deutschen Gewerkschaftsbundes statt.

Auch die JUNGE GRUPPE (GdP) ist Ihrer Verantwortung gerecht geworden und war mit 6 Delegierten angereist. Schließlich wollen wir beim höchsten Gremium der DGB-Jugend nicht fehlen. Seit nunmehr

zu machen. In diesem Zusammenhang haben wir einen Initiativantrag zur Ächtung von Gewalt in der Gesellschaft sowie Flyer zum Thema herausgegeben.

Ebenso beschlossen die Delegierten der Konferenz die „Göttinger Erklärung. Mit dieser wurde Position in Sachen Politik bezogen „Die Gewerkschaftsjugend fordert von der neuen Bundesregierung solidarische, sozial gerechte Politik zum Wohle aller Menschen.“

Auch wurde sich solidarisch mit den demonstrierenden Studenten an den besetzten Hochschulen gezeigt und wir starteten eine spektakuläre Aktion auf dem Göttinger Marktplatz. Neben einer sehr gelungenen Darbietung zur miserablen Bildungssituation, startet das „Buch der Forderungen“ (ein

2 Meter großes Buch, wo Studierende ihre Forderungen einschreiben konnten) ihren Weg durch alle Universitäten Deutschlands.

Eine Vielzahl von Reden und Grußworte erreichte die Konferenz. So dankte nicht nur der Jürgen Michlmayer (Österr. Gewerkschaftsbund - Jugend) für die Arbeit der DGB-Jugend sondern auch Ori Strasberg (Israelische Gewerkschaft Histadrut) für den unermüdlich Kampf gegen Rechtes Gedankengut. Eine Vielzahl von Parteien und Organisationen sendeten Briefe mit Glückwünschen und Danksagungen für die letzten Jahre.

Spannende Themen und Anträge durchzogen die gesamte Konferenz, wie z.B. die Satzungsänderung und das beabsichtigte Stimmrecht der DGB-Jugend in den

Gremien der Dachorganisation. Die Delegierten forderten ebenso die Veränderung/ Erschaffung des BBiG. Sehr erfreulich ist es, dass man die Position gefestigt hat, mit keinen gewaltbereiten oder extremistischen Gruppierungen zusammen zu arbeiten. Auch der Antrag der JUNGEN GRUPPE zur Ächtung von willkürlicher Gewalt wurde nahezu einstimmig angenommen.

Nach den 3 Tagen waren alle Delegierten erleichtert aber auch glücklich, diesen Arbeitsmarathon hinter sich gebracht zu haben. Leider wurden nicht alle Anträge



60 Jahren bestimmt diese Konferenz die Ausrichtung der DGB-Jugend und der Einzelgewerkschaften für die kommenden Jahre.

In anstrengenden 3 Tagen vertraten wir die Position der JUNGEN GRUPPE (GdP) in fast 300 Anträgen und führten unzählige Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen der anderen Mitgliedsgewerkschaften.

Wir haben es uns auch nicht nehmen lassen, eine Aktion durchzuführen, mit der Bitte um Annäherung und Verständnis für polizeiliches Handeln im Einsatz. Die JUNGE GRUPPE (GdP) zeigte sich in der Konferenz in Einsatz- und Schutzbekleidung. Zudem haben wir allen Delegierten die Möglichkeit gegeben einmal die Sonderausrüstung, welche wir im Einsatz tragen, anzuziehen und sich selbst ein Bild von der „Schwere“ unseres Arbeitsschutzes



abschließend behandelt und werden uns in den entsprechenden Gremien in naher Zukunft beschäftigen. Wir danken den Organisatoren für die gelungene Konferenz und freuen uns bereits auf die, in vier Jahren.

Jan Krumlovsky

IMPRESSUM:
Herausgeber:
Bundesjugendvorstand Junge Gruppe (GdP),
Stromstr. 4, 10555 Berlin
Telefon: (030) 39 99 21- 105;
Fax: (030) 39 99 21 -200
www.gdp-junge-gruppe.de
jg@gdp-online.de

V. i. S. d. P.: Sascha Göritz

Redaktion:
Fanni Schneider



Grundlagen der Eingruppierung

Der Praxisratgeber Grundlagen der Eingruppierung erklärt übersichtlich aktuelle und künftige Regeln der Eingruppierung.

Das Bilden von Arbeitsvorgängen und die Stellenbewertung sind nicht nur die zentralen Bausteine der Eingruppierung, sondern führen in der Praxis immer wieder zu Problemen. Die Autoren erläutern verständlich, wie Arbeitsvorgänge korrekt gebildet, Stellenbeschreibungen tarifkonform verfasst, sowie Arbeit richtig bewertet wird. Darüber hinaus stellen sie die Anforderungen an die neue Entgeltgruppe 1 TVöD/TV-L und Mitbestimmungsrechte des Betriebs-/Personalrats dar.

Der Fachratgeber gibt ein klares Bild der Ausgangslage und skizziert das künftige Eingruppierungsrecht im öffentlichen Dienst. Es liefert damit Personalverantwortlichen, Arbeitnehmervertretern, Führungskräften und Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst zuverlässige Orientierung. Ein Formular zur Stellenbeschreibung und Checklisten runden die handliche Arbeitshilfe ab.

Grundlagen der Eingruppierung – Das aktuelle und künftige Eingruppierungsrecht im öffentlichen Dienst, Achim Richter, Annett Gamisch, WALHALLA Fachverlag, 2009, 80 Seiten, 9,95 Euro, ISBN 978-3-8029-7968-2



Mutterschutzgesetz

Der in 2. Auflage vorliegende Basiskommentar erläutert das gesamte Mutterschutzrecht kompakt und gut verständlich. Gesetzgebung und Rechtsprechung, einschließlich der neuesten europarechtlichen Vorgaben, sind bis einschließlich September 2009 berücksichtigt.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist, soweit es Einfluss auf die Behandlung schwangerer Arbeitnehmerinnen hat, eingearbeitet. Hinweise auf die Folgen für die Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung der betroffenen Arbeitnehmerinnen runden die Darstellung ab.

Schwerpunkte der Kommentierung sind:

- Beschäftigungsverbote und die sich hieraus ergebenden Ansprüche,
- Kündigungsverbote,
- Diskriminierungsverbote,
- Auswirkungen des Mutterschutzes auf das Arbeitsverhältnis (Sonderzahlungen, Teilzeitarbeit).

Die Kommentierung geht jeweils gesondert auf die Teiligungsrechte der Interessenvertreter ein und eignet sich daher vor allem für Betriebs- und Personalräte, aber auch für Personalabteilungen und Rechtsanwälte.

Mutterschutzgesetz – Basiskommentar zum MuSchG, Bettina Graue, Bund-Ver-



lag, Frankfurt 2009, 2. komplett überarbeitete Auflage, 318 Seiten, kartoniert, 29,90 Euro, ISBN 978-3-7663-3920-1

Bundeselterngeld und Elternzeitgesetz

Seit Einführung des BEEG 2007 haben Mütter und Väter die Möglichkeit, in den ersten zwölf Monaten nach der Geburt eines Kindes Elterngeld zu beziehen. 2009 traten die ersten Änderungen in Kraft. Dazu zählen die Einführung einer Mindestbezugsdauer für das Elterngeld, die Änderung des Elterngeldantrags, die Einbeziehung der Großeltern in den Kreis der Elternzeitberechtigten und die Nichtberücksichtigung von Wehr- und Zivildienstzeiten bei der Ermittlung des Erwerbseinkommens im Bemessungszeitraum.

Der Basiskommentar stellt verständlich aufbereitet alle neuen Regelungen des BEEG dar, informiert über aktuelle Entwicklungen, erläutert Übergangsfristen, dokumentiert die neueste Rechtsprechung und beantwortet grundlegende Fragen.

Bundeselterngeld und Elternzeitgesetz, Inge Böttcher, Bund-Verlag, 2009, 3. überarbeitete und aktualisierte Auflage, 189 Seiten, 24,90 Euro, ISBN 978-3-7663-3951-5



Deutsche

Polizei

Nr. 1 • 59. Jahrgang 2010 • Fachzeitschrift und Organ der Gewerkschaft der Polizei

Herausgeber: Gewerkschaft der Polizei, Forststraße 3a, 40721 Hilden, Telefon Düsseldorf (0211) 7104-0, Fax (0211) 7104-222
Homepage des Bundesvorstands der GdP: www.gdp.de
Redaktion Bundesteil: Marion Tetzner (verantwortliche Redakteurin)
Gewerkschaft der Polizei, Pressestelle, Stromstraße 4, 10555 Berlin, Telefon (030) 39 99 21 - 114 Fax (030) 39 99 21 - 190
E-Mail: gdp-redaktion@gdp-online.de
Grafische Gestaltung & Layout: Rembert Stolzenfeld, Dipl.-Designer

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

Erscheinungsweise und Bezugspreis:

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

TITEL

Fotos: Rüdiger Mengel

Gestaltung: Rembert Stolzenfeld



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

Geschäftsführer:
 Bodo Andrae, Joachim Kranz

Anzeigenleiterin:
 Antje Kleuker
 Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 32 vom 1. April 2009



Druckauflage dieser Ausgabe:
 174.487 Exemplare
 ISSN 0949-2844

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

