

AUF EIN WORT

Interview mit dem Landesvorsitzenden

Wer sich etwas mit der Arbeitssituation des öffentlichen Dienstes befasst, der lernt schnell: Die Arbeitsbelastung hat rasant überall zugenommen und ist häufig nicht mehr tragbar. Wie sieht es bei Hessens Polizei aus?

Jens Mohrherr: Ein Unternehmer würde jetzt sagen: „Die Auftragsbücher sind voll – die Fachkräfte fehlen!“ Zum einen aufgrund der Alltagskriminalität wie z. B. Verkehrsdelikte, Wohnungseinbruchdiebstahl, Sprengung von Geldautomaten oder einfach nur die Bekämpfung von Cyberkriminalität, zum anderen wegen neuer Kriminalitätsphänomene, die in den letzten Jahren hinzugekommen sind: beispielsweise der schreckliche und widerliche Arbeitsbereich der Bekämpfung der Kinderpornografie. Wir haben dazu eine BAO FOKUS (Besondere-Aufbauorganisation für fallübergreifende Organisationsstruktur gegen Kinderpornografie und sexuellen Missbrauch von Kindern) in Hessen gegründet, die alleine 350 Menschen beschäftigt. In dieser werden Realmissbräuche von Kindern und Jugendlichen sowie die Weiterverbreitung sexueller Darstellungen Minderjähriger bearbeitet. Das Personal hierfür kommt aus dem Bestand, d. h. erfahrene Ermittler wurden aus deren originären Arbeitsbereich für diese neuen Aufgaben abgezogen. Arbeitstäglich kommen Terabyte schlimmster Vergehen vom Bundeskriminalamt in das HLKA und werden von dort an die Polizeipräsidien verteilt. Wir müssen dringend drei- oder viermal so viel Personal nur hier einsetzen, auch vor dem Hintergrund, dass wir unsere

Kolleginnen und Kollegen schützen müssen! Denn diese Bilder bleiben im Kopf – die langfristigen Auswirkungen dieser Arbeit darf man nicht unterschätzen. Oder die Abarbeitung schwerster bandenmäßiger Waffen- und Drogenkriminalität durch gehackte Kryptohandys. Nach dem Hack von Encrochat wurde auch der Anbieter Sky ECC gehackt. Die Datenmenge ist viermal so groß und auf Polizei und Justiz rollte eine große Verfahrenswelle zu. Weiterer Kriminalitätsschwerpunkt ist der sog. Einzeltrick in allen Ausprägungen. Rund um die Uhr werden ältere Menschen angerufen und versucht, diesen Personenkreis abzuzocken. Mit großem Erfolg! Hier gibt es übrigens eine sehr hohe Dunkelziffer, weil sich die betrogenen Seniorinnen und Senioren sehr oft schämen und solche Sachen nicht zur Anzeige bringen.

Wie wirken sich denn solche Belastungen oder eben Zusatzbelastungen aus?

Jens Mohrherr: Unsere Kolleginnen und Kollegen arbeiten am oberen Anschlag und öfter auch darüber hinaus! Zentrale Forderung ist eine ausreichende Personalausstattung, um anfallende Arbeiten und Aufgaben zufriedenstellend für die Bürgerinnen und Bürger zu erledigen. Die Sicherheitsoffensive, die mit viel Öffentlichkeitsarbeit seitens der Landesregierung verkündet wurde und personelle Verstärkungen bei der hessischen Polizei ausbringen sollte, ist nicht vollumfänglich! Völlig außer Acht gelassen und nicht eingepreist wurden bei der Personaloffensive die dazugekommenen Aufgaben und die hohe Anzahl der Studienabbrecher! Von Work-Life-Balance kann



Jens Mohrherr

bei uns keine Rede sein. Im Wechselschichtdienst werden zwölf Stunden Tag-, dann zwölf Stunden Nachtdienst geleistet. Danach hätte man planmäßig drei Regenerationstage. Meine Kolleginnen und Kollegen träumen davon, die drei Tage wirklich freizuhaben. Die Personaldecke ist mittlerweile in einigen Stationen und Kommissariaten so dünn, dass unsere Schichtdienstleistenden in ihrer Regenerationszeit dienstverpflichtet werden müssen. Und wir reden dabei noch nicht von zusätzlich zu leistenden Diensten, wie Einsätze bei Fußballspielen oder Demonstrationen. Die kommen noch dazu.

Wie viele Überstunden sind aktuell bei der hessischen Polizei aufgelaufen?

Jens Mohrherr: Das sind aktuell deutlich über 3,5 Millionen. Mit der im Koalitionsvertrag festgeschriebenen Aussage, Hessen sei ein familienfreundlicher Arbeitgeber, ist indiziert, dass auch die Mehrarbeit begrenzt werden sollte. Das ist vollumfänglich bei uns in die Hose gegangen. Mit Berücksichtigung, dass wir in Hessen seit 20 Jahren die 41-Stunden-Woche im Polizeivollzug haben – und damit bundesweit ganz vorne liegen. Und trotz dieser langen Arbeitszeit

DP – Deutsche Polizei
Hessen

Geschäftsstelle
Wilhelmstraße 60 a, 65183 Wiesbaden
Telefon (0611) 99227-0
Telefax (0611) 99227-27
Adress- und Mitgliederverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke

Redaktion
Markus Hüschentbett (V.i.S.d.P.)
c/o Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk Hessen
Wilhelmstraße 60 a, 65183 Wiesbaden



ten haben sich wieder so viele Überstunden angehäuft. Selbst die jährlichen finanziellen Ausgleichs von über 20 Millionen Euro im letzten Jahr bringen keine Entspannung. Arbeitszeit kann nur durch Freizeit regenerativ ausgeglichen werden. Überstunden steigen nach Auszahlungsvarianten dann doch wieder an. Ganz einfach, weil das Personal fehlt.

Liegt das nur am fehlenden Personal oder spielt möglicherweise auch die Organisationsstruktur eine Rolle?

Jens Mohrherr: Wir haben mit Blick auf die Organisation der Polizeiarbeit wirklich vieles ausprobiert und sehr viel auf den Kopf gestellt. Neue Programme und Initiativen wurden in den Polizeipräsidiolen gefahren. Zudem fand mehrfach im Amt des Landespolizeipräsidenten in den letzten Jahren ein Wechsel statt. Es braucht Zeit und mehr an Personal, um erste Erfolge auch einfahren zu können. Dabei muss man bedenken, dass die Polizeiarbeit nicht mit der Arbeit im produzierenden Bereich vergleichbar ist. Polizeiarbeit braucht auch Zeit für Prävention. Wir müssen ohne Anlass auf Streife auch mit Bürgerinnen und Bürgern reden können. Wir müssen sichtbar und präsent sein. Das gelingt aufgrund dieser hohen Arbeitsbelastung überhaupt nicht mehr vollumfänglich. Wir fahren von einem Auftrag zum nächsten. Das ist die traurige Realität!

Was müsste jenseits der Arbeitsintensität geschehen, um den Dienst erträglicher und damit attraktiver zu gestalten? Ich denke da auch an das von der Koalition formulierte Vorhaben, Familie und Beruf besser zu vereinbaren.

Jens Mohrherr: Zentraler Baustein ist die Personalausstattung bei Schutz- und Kriminalpolizei. Wir brauchen mindestens 2.000 Beschäftigte mehr. Ich sage da bewusst Beschäftigte und nicht nur Vollzugs-, Fach- und Verwaltungsbeamtinnen und -beamte. Uns fehlen dringend IT-Ingenieure, Wirtschaftsprüfer und mehr! Bei unserer Bezahlung im öffentlichen Dienst finden wir natürlich niemanden. Das wissen Innenminister und Landesregierung und handeln nicht! Zudem brauchen wir mehr Tarifbeschäftigte und eine Höhergruppierungsoffensive! Das Land muss anerkennen, dass viele unserer Beschäftigten (90 Prozent sind in EG 3 bis EG 9 eingruppiert) arbeitstäglich viel mehr leisten! Polizeibeschäftigte brauchen Supervision und Präven-

tionskuren – nicht nur bei den Ermittlern im Bereich Kinderpornografie. Speziell in diesem Ermittlungsfeld müssten meine Kolleginnen und Kollegen nach vier Wochen für mindestens vier Wochen aus diesem Arbeitsprozess rausgeholt werden! Dienstfrei zur Regeneration muss die Regel sein! Da fehlen eben andere, die dann in der Zeit die Arbeit machen! Ich mag mir diese Arbeit nicht ansatzweise vorstellen, auch weil viele in der BAO FOKUS tätigen Kollegen ja in der Regel selbst Kinder haben.

Es gab konkrete Zusagen im Personalbereich – die Liste ist sehr lang. Wie schätzt die GdP das ein? Was ist gut umgesetzt worden, was unzureichend oder gar nicht?

Jens Mohrherr: Unbestritten ist die hessische Polizei digitaler geworden. Ich rede da nicht von Smartphones, die jeder Polizeibeschäftigte haben soll. Verkehrsunfallaufnahme-App und damit digitale Vorarbeit für die Akten sind gut. Da kann man sicher sagen, das ist gelungen. Das bedeutet leider auch: Je smarter die Polizei wird, desto mehr braucht die Technik den Faktor Mensch! Sicherheitspakete I bis III der Landesregierung: Das zugesagte Personal ist in der Fläche bei Weitem nicht angekommen! Ein Grund dafür ist eine Abbrecherquote von 20 Prozent der Polizeistudierenden. Die, die fertig werden, stopfen dann Löcher in den Dienst- und Ermittlungsgruppen, auch bei der Kriminalpolizei in den Kommissariaten. Ein wirklich erträglicher Personalbestand wird nicht im versprochenen Zeitraum bis 2025 erreicht. Das wird politisch aber überhaupt nicht von der Landesregierung reflektiert. Zur Attraktivität unseres Berufs: Wir müssen bei der Gewinnung von Personal sehen, dass wir mit anderen Bundesländern im harten Wettbewerb der Personalgewinnung stehen, insbesondere mit den an Hessen angrenzenden Bundesländern und natürlich der Bundespolizei und dem BKA. Wir stehen in Konkurrenz miteinander, denn den angehenden Kolleginnen und Kollegen ist es egal, wo sie arbeiten. Früher wollten die meisten heimatnah ihren Dienst verrichten, das ist heute ganz anders. Mietkosten und damit bezahlbarer Wohnraum sind wichtig – auch im Studium. Für einen Oberkommissar (A 10), verheiratet, mit zwei Kindern sind bezahlbare Wohnungen im Rhein-Main-Gebiet überhaupt nicht finanzierbar bzw. nicht anzumieten. 16

Länderpolizeien und die Polizei des Bundes zahlen Gehälter in unterschiedlichen Höhen! Bei uns ist die Bezahlung im Vergleich besonders schlecht, das ist empirisch auch klar im Besoldungsreport des DGB belegt. Hinzu kommt die längste Wochenarbeitszeit im bundesweiten Wettbewerb (Bundesländervergleich), die eben keine gewünschte Work-Life-Balance zulässt! In den Besoldungsgruppen A 9 bis A 13 im g. D. sind im direkten Vergleich finanzielle Unterschiede in der Bezahlung von bis zu 600 oder sogar 700 Euro zu konstatieren. Hier stimmt etwas im Gesamtsystem nicht mehr! Klare Kante: Hessen ist für Polizeibewerber kein finanziell gutes Pflaster, das spüren wir auch in der Qualität und Quantität der Bewerberinnen und Bewerber. Ein weiteres Problem: Die Polizeizulage ist in Hessen nicht ruhegehaltsfähig. Da liegen wir hier in Hessen ganz weit hinten. Die Bundesinnenministerin hat die Zulage der Bundespolizei auf 228 Euro monatlich erhöht, bei uns in Hessen sind es aktuell 100 Euro weniger. Und beim Bund ist die Polizeizulage ruhegehaltsfähig. Die Ruheständler beziehen nach einer finanziellen Anpassung nach oben ca. 170 Euro monatlich. In Hessen bekommen Polizistinnen und Polizisten im Ruhestand leider gar nichts. Aber wenn einer 40 Jahre und länger Polizeidienst geleistet hat, dann hängt er die Uniform nicht in den Schrank und geht nach Hause. Alles, was dienstlich passiert ist, die schlimmen und belastenden Ereignisse, kommen auch im Ruhestand immer wieder hoch. Mehr Rechtfertigung für unsere Forderung braucht es nicht!

Woran liegt es, dass rund 20 Prozent der angehenden Polizist:innen die Ausbildung nicht beenden? Die Quote erscheint ja doch sehr hoch.

Jens Mohrherr: Zum einen fehlen uns Bewerberinnen. Die Studienbedingungen an der HöMS sind nur am Standort Mühlheim tatsächlich „hochschulwürdig“, wenn man vom Bachelorstudium spricht. Junge, motivierte Menschen bewerben sich eher in anderen Bundesländern. Wir haben zum Beispiel keine günstigen Unterbringungsmöglichkeiten (Wohnheime) für unseren Nachwuchs. Das ist z. B. in Rheinland-Pfalz anders. Dort wird günstiger Wohnraum für die Studierenden angeboten. Die Studierenden können dort zusammen für kleines Geld in Wohngemeinschaften die Woche zusammen ver-



„Veränderungsprozesse innerhalb der Polizei können nur Gelingen und Wirkung entfalten, wenn Führungskräfte bis zum Innenminister den Polizeibesetzten neben Wertschätzung auch Rückendeckung geben

bringen. Das ist auch für das Miteinander wichtig, hat also auch eine soziale Funktion. Hier in Hessen ist das ganz anders. Angehende Polizisten müssen sich eine Wohnung suchen oder Wohngruppen bei teuren Mieten gründen. Ballungsraum Rhein-Main lässt grüßen: Wiesbaden, Frankfurt, Darmstadt sind doch Städte, in denen bezahlbarer Wohnraum extrem knapp ist. Auch in den sog. Speckgürteln der Metropolen Frankfurt und Wiesbaden, da rede ich nicht vom Taunus oder Hochtaunus bis Bad Homburg. Da nützen die 1.100 Euro wenig, die die Studierenden monatlich als Anwärterbezüge erhalten. Viele unserer Studierenden orientieren sich im Laufe der Semester um. Viele wählen den Studiengang Polizei sicherlich bewusst nur als Übergangslösung. Zur Wahrheit gehört aber auch, dass viele den Ansprüchen an das Hochschulstudium nicht gerecht werden und daran scheitern.

Was müsste denn gemacht werden, um die Ausbildung in Hessen jenseits des Wohnens attraktiver zu gestalten, um mehr geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden?

Jens Mohrherr: Denkverbote darf es nicht geben! Was spricht gegen eine dezentrale Einstellung? Wir haben elf Polizeibehörden. Vorbild sind die hessischen Kommunen. So wie die Stadt Kassel ihre Verwaltungsbeamten/-beamtinnen dezentral einstellt, so könnte das Polizeipräsidium Nordhessen z. B. als eine Einstellungsbehörde fungieren. Studierende werden an der HöMS graduert und kehren dann zu ihren Einstellungsbehörden zurück. Das wurde bei der Polizei noch nie ausprobiert, ein Versuch wäre es allemal wert! Attraktivitätssteigerung hat auch mit der Wahrnehmung des späteren Berufsalltags zu tun. Bei der Berufswahl spielen Arbeits- und Einkommensbedingungen eine beachtliche Rolle. Und wenn ich dann während meines Studiums einen älteren Kollegen nach der Work-Life-Balance frage und dann nur Gelächter als Antwort erhalte, weil die Freizeit wie eingangs beschrieben kaum oder nur eingeschränkt stattfinden kann, schaue ich zu Mitbewerbern. Um die Qualität des Hochschulstudiums sicherzustellen, brauchen wir bei der HöMS mehr hauptamtliche Dozenten. Da muss dringend etwas passieren, um die Qualität auch dauerhaft zu stärken und auszubauen. Wie immer gibt es keine oder zu wenige Stellen im

Haushalt, das wird vom Haushaltsgesetzgeber billigend in Kauf genommen!

Jedes Jahr wieder wird die Kriminalstatistik vorgestellt. Auffällig: Die Zahl der Angriffe auf Polizistinnen und Polizisten steigt stetig. Im öffentlichen Dienst sind auch andere Berufsgruppen zunehmend verbalen oder physischen Attacken ausgesetzt. Wie beurteilt die GdP diese Entwicklung und wie sieht der konkrete Handlungsbedarf aus?

Jens Mohrherr: Die Angriffe gegen Polizei, Feuerwehr und Rettungsdienste nehmen in den letzten Jahren besorgniserregend zu. Zuletzt sind sie nicht gestiegen, aber im längerfristigen Trend hat sich die Zahl massiv erhöht und sie stagniert auf hohem Niveau. Aus meiner Sicht ist jeder Angriff auf Polizeibesetzte (und viele im ö. D. Beschäftigte) ein Angriff auf den Rechtsstaat. Was mir in dem Kontext missfällt, ist oft der Umgang der Justiz mit solchen Vorfällen. Verfahren dauern entweder zu lange oder die Strafmaße werden bei Weitem nicht ausgeschöpft. Wir tragen unsere Haut zu Markte, aber viele von uns haben das Gefühl, dass an Rücken- und Deckung fehlt! Um ein Beispiel aus dem Polizeialltag zu nennen: Wenn jemand in einer Fahrzeugkontrolle auf die kontrollierenden Beamten vorsätzlich zufährt und damit das Leben und die Gesundheit gefährdet, dann ist das ein versuchtes Tötungsdelikt! Anzeige wird geschrieben und heraus kommen dann Richtersprüche, die sich für die Betroffenen oft nicht erklären lassen. Die gefahrensgefährdende Tätigkeit des Polizeiberufs ist das eine, das Hinnehmen von physischer und psychischer Gewalt das andere. Lange Verfahrensdauern haben auch mit der Überlastung der Justiz zu tun, dieser personelle Bereich pfeift buchstäblich auch aus dem letzten Loch. Das sind alles Folgen von Kürzungen und Sparbeschlüssen durch die Landesregierungen, die seit 1999 CDU geführt sind!

In Hessen wird verfassungswidrig besoldet – seit 2013. Wie kommt das eigentlich bei der Polizei an, die ja daran gebunden ist, Recht und Gesetz umzusetzen?

Jens Mohrherr: Genau so kommt das bei den Kolleginnen und Kollegen an. Wenn man die Kollegen nach der nicht verfassungsgemäßen Besoldung fragt, bekommen man zu hören: „Wir müssen uns an Recht und Gesetz halten und dafür sorgen, dass beides in der Gesellschaft eingehalten wird.

Und der Arbeitgeber macht genau das nicht. Und das auch noch bewusst!“ So etwas ist übrigens auch Thema in den Streifenwagen, 24/7 und in allen anderen Arbeitsbereichen.

In der hessischen Polizei gab es verschiedene Reformen als Reaktion auf öffentliche Berichterstattungen und Skandale. Wie werden diese Reformen nach deiner Einschätzung von den Kolleginnen und Kollegen gesehen?

Jens Mohrherr: Hessen hatte ja eine Expertenkommission, die sich mit den Missständen – oder dem häufig von der Presse kolportierten Wort „Polizeiskandalen“ – innerhalb der hessischen Polizei auseinandergesetzt hat. Die Kommission hat, wenn ich mich recht erinnere, 130 Vorschläge erarbeitet, die man angehen sollte. Hier findet die entsprechende Umsetzung auch unter Hochdruck statt. Das kostet landesweit noch mal 300 Beschäftigte, die aus der Alltagsorganisation rausgehen und für die Umsetzung sorgen. Dabei muss man allerdings darauf achten, dass die Kolleginnen und Kollegen nicht überfordert werden. Natürlich muss Fehlverhalten in angemessener Form geahndet werden. Aber es müssen auch Zahlen ins richtige Verhältnis gesetzt werden. Wir vermischen Transparenz des Innenministers. Denn es sind 70 bis 80 Personen von 21.000 Polizeibediensteten, die sich wegen Fehlverhaltens verantworten mussten. Zu Anklagen ist es in der Mehrzahl der Fälle gar nicht gekommen. Aktuell stehen vier ehemalige Angehörige eines Polizeireviereviere aus Frankfurt vor Gericht. Die mediale Berichterstattung sorgt aber im Gesamtkomplex, insbesondere bei NSU 2.0 dafür, dass meine Kollegen als Nazis beschimpft werden und beispielsweise für das Attentat eines Alleintäters in Hanau heute noch massiv beschimpft und damit verantwortlich gemacht werden! Unfassbar. In der breiten Masse steht die hessische Partei auf dem Boden des Grundgesetzes.

Wie beurteilst du die Arbeitssituation eurer Personalräte und wie ist die Einschätzung zur gerade erfolgten Novellierung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes?

Jens Mohrherr: Das HPVG ist eines der schlechtesten Personalvertretungsgesetze im bundesweiten Vergleich bei der Polizei. Von Mitbestimmungstatbeständen bis zu Freistellungen wurde seit 1999 vieles zerstört, was eigentlich den Sinn des Geset-



zes ausmachte: vertrauensvoll und auf Augenhöhe mit der Dienststellenleitung bis hin zum Minister zu verhandeln! Selbst das kleine Saarland hat mit seinen 3.000 Polizeibeschäftigten mehr Freistellungen als Hessen. Außerdem fehlt uns schmerzhaft durch die vor ein paar Jahren erfolgte Reform – wir sind ja von einem drei- zu einem

zweistufigen Verwaltungsaufbau gewechselt – der Mittelbau, das heißt die freigestellten ansprechbaren Personalratsvertreter in den Dienststellen. Wir haben nur noch die freigestellten Personalräte in den Flächenpräsidien. Das mag in Frankfurt als Stadtpräsidium gerade noch hinhauen. Aber im z. B. Werra-Meißner-Kreis oder in Waldeck-

Frankenberg ist dann eben kein Personalrat ansprechbar. Aber das ist eigentlich immer unser Anspruch gewesen und das ist immer schlechter geworden. Und im Hauptpersonalrat der Polizei sind drei freigestellte Kolleginnen und Kollegen für 21.000 Beschäftigte zuständig. Hier kann sich also jeder sein eigenes Bild machen. ■

GdP-Grundseminar zur Ersten Hilfe im Einsatz – Versorgung von Stich- und Schussverletzungen

Im April startete das „Grundseminar zur Ersten Hilfe im Einsatz – Versorgung von Stich- und Schussverletzungen“ in der Schwalm. Gemeinsam mit einem Kollegen besuchte ich diesen Workshop. Darauf aufmerksam wurde mein Kollege durch die GdP-Homepage und hatte uns angemeldet. Es gibt auch noch weitere Aufbauseminare, doch wir starteten mit dem Grundkurs, wie empfohlen. Es waren circa 30 Teilnehmer aus ganz Hessen. Fast alle Altersstufen waren vertreten. Nach einer kurzen Vorstellungsrunde wurden die Hintergründe des Seminars deutlicher. Viele fühlten sich in ihren Erste-Hilfe-Fähigkeiten nicht so sicher, wie sie es sich wünschen würden. Die Erste-Hilfe-Kurse in der Vergangenheit liegen schon etwas zurück und man fühlte sich nicht mehr ganz handlungssicher. Allerdings ist die Polizei in den meisten Fällen als Erstes am Einsatzort, sodass Verletzte im Ernstfall von uns versorgt werden müssen. Häufig werden wir schnell und professionell vom Rettungsdienst unterstützt und überlassen denen die Erstversorgung, doch was, wenn aus irgendwelchen Gründen sich der Rettungsdienst verzögert? Dann ist es auch unsere Aufgabe, Erste Hilfe zu leisten. Mit der richti-



gen Vorbereitung können wir Leben retten. Dies kann sowohl beruflich als auch privat sinnvoll sein, da jeder Erste Hilfe können sollte.

Der Tag startete mit einem Vortrag über die taktische Notfallmedizin. Wir lernten die verschiedenen taktischen Zonen kennen. Die Vorträge wurden generell informa-

tionsreich, aber auf das Wesentliche konzentriert gehalten. Die Teilnehmenden wurden teilweise integriert und mussten Fragen beantworten. Der Humor kam dabei auch nicht zu kurz. Es herrschte eine entspannte Atmosphäre mit wissensdurstigen Teilnehmenden. Nach dem Vortrag gab es eine kleine Pause, bevor wir mit dem nächsten Thema „Stich- und Schussverletzungen“ weitermachten. Dabei wurden uns die Unterschiede erläutert und aufgezeigt, worauf wir achten müssen. Praktische Methoden für den Einsatz wurden uns ebenfalls mitgegeben. Mithilfe von Videos und Bildern wurden die Vorträge unterstützt.

Nach der Mittagspause durften wir selbst Hand anlegen. In Partnerarbeit legten wir abwechselnd den Israeli Bandage (Notfallverband) und später auch den Tourniquet (Abbindesystem) an. Dadurch konnte man nach dem theoretischen Teil auch die Anwendung direkt üben.

Danach wurden drei verschiedene Szenarien angeboten. Diese wurden unterteilt in Grün, Gelb und Rot, dies sollte die Schwierigkeitsstufen darstellen. Wir wurden in Gruppen aufgeteilt. Die Szenarien dauerten mit einer Nachbesprechung circa 25 Minuten. In diesen Szenarien wurde die Verbin-





dung von polizeilichen Aufgaben mit der Ersten Hilfe hergestellt. Die medizinische Erstversorgung war für uns alle eine neue Herausforderung, doch ist uns klar, wie wichtig sie sein kann. Es hat sich gut angefühlt, an seinen Schwächen zu arbeiten und handlungssicherer zu werden.

Nach den absolvierten Szenarien ging es zurück in die Holzhütte und wir hörten noch einen kurzen Vortrag zu dem cABCDE-

Schema (Hinweis der Redaktion: **Das cABCDE-Schema ist eine Strategie zur Untersuchung und Versorgung kritisch kranker oder verletzter Patienten auf Basis einer Prioritätenliste. Helfer dürfen sich dabei nicht in Gefahr bringen. Verwundete werden aus der Gefahrenzone gebracht und dann versorgt.** Quelle: Bundeswehr). Zum Abschluss gab es noch einen Wettbewerb, in dem man so schnell wie es

geht den Israeli Bandage und den Tourniquet anlegen sollte. Die Gewinner bekamen ein Israeli Bandage geschenkt. Dabei waren selbst die langsameren Teilnehmer unter 20 Sekunden.

Gegen 17 Uhr verabschiedeten wir uns und traten die Heimreise mit einem großen Koffer voller Wissen an. Wir sind gespannt auf Teil 2!

Kira Wirz, 02/2020-04 (SFG 16)

KOMMENTAR

Die Polizei als Feindbild der Klimabewegung

Am 11. Januar hatten Kräfte der Landespolizei Nordrhein-Westfalen und 14 weiterer Bundesländer begonnen, das von Klimaaktivisten besetzte Dorf Lützerath an der Abbruchkante des Tagebaues Garzweiler zu räumen. Es hat nicht lange gedauert, bis Bilder von steinwerfenden Aktivisten, angeblicher Polizeigewalt und Verletzten auf beiden Seiten nicht nur durch Hessen, sondern um die Welt gingen.

Foto: GdP/Bund



Erfolg der Klimabewegung im Hambacher Forst

Der sog. „Hambi“ ist zum Sinnbild für die Klimabewegung geworden, gegen die Kohleverstromung, die Umweltverschmutzung und -zerstörung vorzugehen.

Wir erinnern uns an das Jahr 2018, als es die Klimabewegung geschafft hatte, die Rodung des Hambacher Forstes zu verhindern. Das OVG Münster erklärte die Maßnahmen im Eilverfahren für rechtswidrig und sie wurden eingestellt. Nach der Einstellung erließ der damalige Ministerpräsident Armin Laschet ein Moratorium und eine politische

Neuausrichtung. RWE akzeptierte das Moratorium und erklärte sich bereit, auch weitere Wälder zu verschonen.

Die Kolleginnen und Kollegen der Polizei waren in Amtshilfe tätig und hätten dies nicht tun dürfen. Die GdP NRW schätzt die Summe der angefallenen Stunden der Einsatzkräfte auf über eine Million. Der Kommunikationsprozess, der nach Abbruch der Maßnahmen mit den Interessenvertretungen initiiert wurde, wurde ausdrücklich begrüßt. Allerdings hätte dies vorher erfolgen müssen.

Rechtslage in Lützerath

In Lützerath ist die Rechtslage jedoch eindeutiger. Die Bewohner wurden schon vor langer Zeit entschädigt und umgesiedelt. Das Gelände ist Eigentum von RWE. Es liegen alle erforderlichen Genehmigungen vor, das Dorf abzureißen. Zudem kommt ein „Deal“ zum Tragen, welcher festlegt, dass der Kohleausstieg in NRW bereits 2030 durchgeführt wird, im Gegenzug aber der Tagebau in Garzweiler weiter stattfindet und unter anderem das Dorf Lützerath abgebagert werden kann.

Kritiker sagen, dass dieser Deal nicht gut fürs Klima ist, jedoch lässt sich durch diese politische Entscheidung zumindest der Energiemarkt beruhigen, da unabhängig davon, ob die Kohle benötigt wird oder nicht, die Abräumrechte bestehen. Es wird somit eine Verbindlichkeit und Planbarkeit geschaffen.

Braucht RWE die Kohle?

Was nicht eindeutig ist, ist der Bedarf an Braunkohle, der unter Lützerath schlummert. So zeigen Studien unterschiedliche



Ergebnisse, ob die Kohle gebraucht wird oder nicht.

Eine dieser Studien des Auftraggebers RWE kommt zu einem positiven Ergebnis, andere wiederum zeigen das Gegenteil. Schwierig ist abzuschätzen, wie viel Kohle verstromt und wie viel veredelt und zu anderen Produkten verarbeitet werden muss. Es zeichnet sich jedoch ab, dass nur zur Stromerzeugung die Kohle unter Lützerath nicht benötigt wird.

Aber führt ein Stopp des Abbaus zu weniger Kohlendioxidemissionen? Der europäische Emissionshandel EU-ETS sieht vor, dass die Abgabe von CO₂ europaweit limitiert ist. Gesetzlich verpflichtete Unternehmen, wie zum Beispiel der Energiewirtschaft oder Luftfahrt, bekommen Berechtigungen für CO₂-Emissionen. Die werden bis zu einem gewissen Grad kostenlos zur Verfügung gestellt. Ergänzende Berechtigungen müssen die Unternehmen kaufen, was CO₂ per se teuer macht. Es lohnt sich also für Unternehmen, CO₂ einzusparen.

Sollte RWE die Kohle unter Lützerath nicht abbaggern und verfeuern, besteht die Möglichkeit, die dann frei werdenden CO₂-Zertifikate an andere Unternehmen in Euro-

pa zu veräußern oder mehr Kohle aus anderem Tagebau, wie z. B. im Osten der Republik, abzubauen und zu verfeuern.

Daraus lässt sich schließen, dass es europaweit keine Reduzierung der CO₂-Emissionen geben wird, ob die Kohle unter Lützerath nun abgebaut wird oder nicht.

Die Polizei als Feindbild

An der Stelle muss man nun die Aktivisten der Klimabewegung, die sich über den „zivilen Ungehorsam“ mit Gewalt gegen die Räumung wehren, in den Fokus rücken. Die Aussagen, dass das 1,5 Grad-Ziel der Europäischen Union beim Abbau der Kohle nicht mehr erreicht werden kann, ist irreführend.

Vielmehr geht es den Aktivisten vor Ort nur darum, Bilder zu erzeugen und auf das grundsätzliche Problem der Kohleverstromung aufmerksam zu machen. Es ist einfach ein Symbol, was sich, insbesondere in den sozialen Medien, gut vermarkten lässt. Deshalb haben natürlich auch die Ikonen der Fridays-for-Future-Bewegung, Greta Thunberg und Luisa Neubauer, nicht gezögert, sich medienwirksam von Polizeikräf-

ten vom Rand der Abbruchkante wegtragen zu lassen.

Natürlich ist die Klimakatastrophe, in die wir immer weiter hineinschlittern, mit allen Mitteln zu verhindern oder zumindest abzumildern. Dennoch stellt sich die Frage, inwieweit hier immer wieder Kolleginnen und Kollegen verletzt werden müssen, die qua gesetzlichem Auftrag die bestehende Rechtslage durchsetzen müssen. Gewaltfreier ziviler Ungehorsam mag für den einen oder anderen als Protestform infrage kommen, jedoch zeigen die Bilder vor Ort, dass sich die Klimabewegung die Polizei längst als Feindbild ausgesucht hat, um weitere Mitstreiter zu mobilisieren.

Die Fehler der ehemaligen Landesregierung in NRW fördern das Misstrauen in die staatlichen Institutionen. Politik muss einsehen, dass eine illegal angeordnete Maßnahme ein Bärendienst für den Rechtsstaat ist. In diesem Falle liegt die Rechtslage jedoch deutlich anders. So bleibt nur zu hoffen, dass sich die Klimabewegung Lützerath und bei allen weiteren Projekten der Energie und Verkehrswirtschaft mäßigt und zurückkehrt zu grundgesetzkonformen Versammlungen. **Sebastian Schubert**

WIR HELFEN GERNE!

GdP-Übungstag des Polizeieinstellungstests in Korbach

Bereits im letzten Jahr hat die GdP in Nordhessen einen Übungstag für den Einstellungstest der Polizei Hessen angeboten. Mit großem Erfolg: Das Feedback der jungen Leute war unser Auftrag, mit dieser Idee fortzufahren. Da es für die hessische Polizei immer schwieriger wird, geeignete junge Menschen für den Polizeiberuf zu gewinnen und auch immer viele bei den Einstellungstests durchfallen, möchten wir hier schon früh als GdP helfen und unterstützen.

Wie im letzten Jahr auch waren einige „GdP-Kinder“ unter den Gästen.

Gesagt, getan! Mit der Kreisgruppe Waldeck-Frankenberg haben wir eine hervorragende Unterstützung bei diesem Projekt. Uwe Tenbusch stellte uns erneut das Vereinsheim des TSV Korbach zur Verfügung.

Hier konnten Mitte April 17 junge Schülerinnen und Schüler, überwiegend aus der 11. Klasse, mit dem 45-minütigen Intelligenztest starten. Der Test wurde unseren Gästen von



Lukas Brauer, JUNGE GRUPPE Nordhessen, erklärt und durchführt.

Hier wussten dann alle, wo sie ungefähr stehen und ob es ratsam ist, diesen Test mit dem Angebot unseres Kooperationspartners, dem Ausbildungspark, doch noch zu trainieren. Der Ausbildungspark hat uns auch den Übungstest zusammengestellt.

Nach einer kurzen Pause und einem Durchschnaufen ging es dann in die angrenzende Sporthalle der Stadt Korbach. Die hatte Uwe für uns auch reserviert, an dieser Stelle an die Stadt Korbach ein Dankeschön!

Unser Sportausbilder und GdP-Freund Andreas Kubiak von der Bundespolizei, Ausbildungsstandort Eschwege, unterstützte uns den ganzen Tag und war für die



Fotos: GdP/NH (3)



Durchführung des Sporttests verantwortlich. Andreas baute in der Sporthalle den gefürchteten „8er-Lauf“, den Wendelauf, den „5er-Sprung“ sowie die Station mit dem Bankdrücken auf.

Nachdem alle Gäste sich aufgewärmt hatten, wurden verschiedene Gruppen gebildet und mit unseren GdP-Helferinnen und -Helfern Ellena, Allessia, Niklas und Karsten alle Stationen mit je zwei Helfern bestückt.

Wie schon im letzten Jahr zeigte sich, dass fast alle jungen Schülerinnen und Schüler den Sporttest schaffen, bis auf den „8er-Lauf“. Hier würden die meisten den Einstellungstest der hessischen Polizei ohne vorheriges Trainieren nicht bestehen!

Von unseren 17 Gästen haben den „8er-Lauf“ auch nur vier bestanden, darunter waren drei junge Damen!

Nach einer Mittagspause, in der wir belegte Brötchen und Obst sowie Getränke bereitgestellt hatten, ging es dann in die Besprechung des Gruppen- und Einzelgesprächs. Hier wurden den Gästen einige Verhaltensweisen und Tipps zur Vorbereitung gegeben.

Am frühen Nachmittag waren wir dann mit dem Übungstag fertig.

Erneut bekam das GdP-Team von den jungen Gästen ein hervorragendes Feedback für den Tag. Die jungen Gäste bedankten sich für die realistische Übungssituation, die jedoch völlig ohne Druck abgelaufen sei. Auch

waren sie über die Verpflegung sehr dankbar.

Mein Dank gilt dem GdP-Team für die Durchführung: Uwe Tenbusch, Lukas Brauer, Andreas Kubiak, Ellena, Allessia und Niklas sowie unserem helfenden Gast Karsten Hennemann. Dem TSV Korbach und der Stadt Korbach für die Zurverfügungstellung der Räumlichkeiten und der Sporthalle.

Für die Herbstferien haben wir einen weiteren Termin, den 26. Oktober 2023, für dieses Jahr in der Planung.

Auch plant die Bezirksgruppe der GdP, in Mittelhessen einen EAV-Übungstag anzubieten.

Stefan Ruppel

Aktive Seniorenarbeit – die GdP macht's

Die Seminare unter der bewährten Regie der Seniorengruppe der hessischen GdP wurden sehr gut angenommen. Unsere Seniorinnen und Senioren wissen wichtige Angebote zu schätzen.

Für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer hat sich im April der Weg in die Schwalm gelohnt. Sie sorgten zunächst für eine vollständige Auslastung unseres Tagungshotels und dazu für eine Rekordbeteiligung, seit wir dort zu Gast sind.

Dank des kühlen Wetters waren auch die Köpfe frei und bereit, ein interessantes Programm mit wertvollen Informationen zu sehr unterschiedlichen und dazu wichtigen Themen zu verfolgen. Der Landesseniorenvorstand hatte dafür bekannte und kompetente Referenten gewonnen, die ihren Teil zum Gelingen beitrugen.

Dass die aktuellen gewerkschaftlichen Themen eine Rolle spielten, versteht sich von selbst. Der Landesseniorenvorsitzende gab einen Überblick, der von der aktuellen Tarifrunde für die Beschäftigten im Bund und bei den Kommunen über die Mobilitätswende mit dem 49-Euro-Ticket bis zu den bisher vergeblichen Bemühungen zur Ruhegehaltstabilität der Polizeizulage reichte. Dabei blieb Kritik seitens der Teilnehmenden nicht aus. Der Tarifabschluss wurde insoweit kritisch betrachtet, als die vereinbarte und auch begrüßenswerte Einmalzahlung weder Auswirkungen auf die Lohn- und Gehaltstabellen noch auf die Rentenpunkte



Foto: Seniorengruppesessen

Die Gruppe vor dem Tagungshotel

hat. Auch wenn die Renten im Sommer erhöht werden sollen, fehlt doch ein Ausgleich für die in der Regel stärker von der Inflation betroffenen Rentnerinnen und Rentner. Dass die Landesregierung weder bei der verfassungsgemäßen Besoldung noch bei der Ruhegehaltstabilität der Polizeizulage in die Puschen kommt – kommen will! –, stößt bei den Kolleginnen und Kollegen auf blankes Unverständnis.

Die Mitgliederbefragung Ü55 in Rheinland-Pfalz stößt auf großes Interesse und wird als sinnvoll betrachtet, auch wenn die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer keinen Zweifel an der Mitgliedschaft in unserer Solidargemeinschaft lassen. Denn die

Notwendigkeit zur Vorbereitung auf den Ruhestand liegt auf der Hand.

Nach diesem Einstieg standen die Vorträge unseres Referententeams im Mittelpunkt. Deren Inhalte, ob Herzgesundheit und deren Erhaltung, das zähe Thema Beihilfe und Pflege oder Erbe und Vorsorge, sind für die Kolleginnen und Kollegen wichtig und wurden interessant vermittelt. Bei so viel Input war der Besuch der Schwalmzentrale Ziegenhain eine willkommene Unterbrechung, aber auch eine Bereicherung des Programms. Nach drei intensiven und informativen Tagen, an denen auch der Austausch nicht zu kurz kam, verließen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mehr als zufrieden das Tagungshotel.



Familien-Grillnachmittag der Kreisgruppe Offenbach

Freitag, 15. September 2023, ab 15 Uhr

Waldfreizeitanlage Weiskirchen,

Schillerstraße 33, 63110 Rodgau

Kontakt: Holger Maue & Tina Sauer

Foto: GUP

06. JULI 2023

GEMEINSAM STÄRKER MIT DER GDP IN TROPISCHER ATMOSPHERE

CARIBBEAN ops

VVK ÜBER **eventim**

GDP MITGLIEDER 5€ | NICHT-GDP-MITGLIEDER: 7€

SOUND BY DJ MELODY

**JUNGE GRUPPE
Hessen**

LOCATION: HAVANA
SONNENBERGER STRASSE 32
65193 WIESBADEN

Eine Woche später trafen sich nicht ganz so viele, aber genauso neugierige Kolleginnen und Kollegen in Mittelhessen und hofften sich wertvolle Hinweise zur sicheren Handhabung von PC, Tablet und Smartphone, insbesondere für den Gebrauch im Internet. Mit diesem Angebot betraten wir Neuland, aber Seniorinnen und Senioren sind inzwischen auch in der digitalen Welt unterwegs, und wir wollen dazu beitragen, dass sie das selbstbewusst und sicher machen können. Mit Harald Zwick hatten wir auch schnell einen kompetenten Referenten aus den eigenen Reihen gewonnen. Ruhig und souverän wies er auf die Tücken und Fallen beim Surfen hin, gab Tipps zur Vermeidung und zeigte aber auch die Grenzen des Machbaren auf. So wurden die Erwartungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer gänzlich erfüllt. Die Heimfahrt erfolgte dann wieder analog – noch.

Bernd Braun,
Seniorengruppe Hessen

Sterbefälle

Jürgen Knapp

Kreisgruppe HBP Mudra

Roland Gantzert

Kreisgruppe D V/S Südhessen

Volker Bernecker

Kreisgruppe Bad Hersfeld/Rotenburg

Reinhardt Wufka

Kreisgruppe Darmstadt-Dieburg

Sascha Dietrich

Kreisgruppe HBP Mühlheim

Rudolf Möbus

Kreisgruppe Wetterau

**Wir werden den Verstorbenen ein
ehrendes Andenken bewahren!**

