

# DEUTSCHE POLIZEI

Nr. 12 Dezember 2009 Zeitschrift der Gewerkschaft der Polizei



## *Warum kooperative Führung immer noch modern ist*

### **In dieser Ausgabe:**

**Tarifpolitik:  
Einkommensrunde 2010**

### **EuroCOP:**

- Arbeitsschutz als Schwerpunkt anerkannt
- Zufrieden mit Teilzeitregelungen?

**Reaktionen auf Mai-Krawalle:  
Täterorientierte Aufklärung war erfolgreich**

### **DP-Weihnachts-Preisausschreiben**

**Familienpolitik:  
Versprechen ohne Finanzierungskonzept**

**Seniorenjournal**

## **Einkommensrunde 2010 – mit Bund und VKA**

Am 15. Dezember 2009 stellen die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes ihre Forderungen für die Einkommensrunde 2010 auf. Bis dahin wird in den Einzelgewerkschaften über die Forderungslage diskutiert.  
**S. 15**

## **DP-Weihnachts-Preisanschreiben**

Wer sich in der Polizei gut auskennt und Veränderungen in den letzten Jahren verfolgt hat, der ist bei unserem Preisanschreiben klar im Vorteil.  
**S. 32**

## **Versprechungen ohne Finanzierungskonzept**

Den Plänen der neuen Bundesregierung zur Familienpolitik fehlt offenbar die solide finanzielle Grundlage und die sogenannte „Herdprämie“ bleibt umstritten.  
**S. 35**

*Allen unseren Leserinnen und Lesern wünschen wir eine besinnliche Adventszeit, ein frohes Weihnachtsfest und einen kraftvollen Start ins neue Jahr.*



Foto: dpa/Stephan Görlich

*Besonders sei an alle Kolleginnen und Kollegen gedacht, die die Feiertage aus dienstlichen Gründen nicht mit ihren Familien verbringen können.*

*Die Redaktion*

<b>KURZ BERICHTET</b>	<b>2</b>
<b>KOMMENTAR</b> Die Welt nicht belassen, wie sie ist	<b>4</b>
<b>FORUM</b>	<b>4/5/36</b>
<b>TITEL/FÜHRUNG IN DER POLIZEI</b> Warum kooperative Führung immer noch modern ist	<b>6</b>
Ohne Knoten im Magen morgens zur Dienststelle	<b>13</b>
<b>TARIFPOLITIK</b> Einkommensrunde 2010 – mit Bund und VKA	<b>15</b>
<b>LOHNPOLITIK</b> Wachstum aus eigener Kraft	<b>16</b>
<b>EUROCOP</b> Arbeitsschutz als Schwerpunkt anerkannt	<b>17</b>
Zufrieden mit Teilzeitregelungen?	<b>18</b>
<b>IAWP</b> Schlaflos in Seattle	<b>19</b>
<b>REAKTION AUF MAI-KRAWALLE</b>	<b>20</b>
Täterorientierte Aufklärung war erfolgreich	
<b>RECHT</b> Neue Belehrungspflichten	<b>21</b>
<b>INTERNET</b> Wir im weltweiten Netz	<b>22</b>
Gefahren der sozialen Netzwerke	<b>24</b>
<b>MESSE A+A</b> GdP-Präsenz auf der A+A	<b>27</b>
<b>GEHALT</b> Strukturausgleich – Welche Vergütungsgruppe ist maßgeblich?	<b>29</b>
<b>DEUTSCHE POLIZEI-SCHACHMEISTERSCHAFT</b>	<b>31</b>
Spannung bis zum letzten Zug	
<b>DP-WEIHNACHTS-PREISAUSSCHREIBEN</b>	<b>32</b>
<b>FAMILIENPOLITIK</b> Versprechungen ohne Finanzierungskonzept	<b>35</b>
<b>BUCHTIPP</b> Die Sprache lebt	<b>36</b>
<b>SENIORENJOURNAL</b>	<b>38</b>
<b>BÜCHER/IMPRESSUM</b>	<b>40</b>



## GdP-Landesdelegiertentage

### NIEDERSACHSEN:



**Glückwünsche zur Wiederwahl von Bernhard Witthaut (r.) vom GdP-Bundesvorsitzenden Konrad Freiberg.**  
Foto: Robra

Bernhard Witthaut ist mit 92,3 % (131 von 142) der Stimmen der Delegierten am 19. November 2009 in Hannover zum vierten Mal in Folge als Vorsitzender der GdP-Niedersachsen gewählt worden. Der Polizeihauptkommissar aus der Polizeidirektion Osnabrück ist seit 12 Jahren auch stellvertretender Bundesvorsitzender der GdP.

In der kommenden Wahlperiode setzt sich die GdP in Niedersachsen u. a. für eine gerechte Bewertung der polizeilichen Arbeit und ein Attraktivitätsprogramm für die Polizei ein.  
Uwe Robra

### HAMBURG:



**Neuer Landesvorsitzender Uwe Koßel**  
Foto: Jörn Clasen

Auf dem Delegiertentag der GdP Hamburg wurde Ende Oktober der

langjährige Stellvertreter des bisherigen Landesvorsitzenden André Bunkowsky zu dessen Nachfolger gewählt.

Uwe Koßel ist seit vielen Jahren in der Polizei Hamburg tätig. Seit kurzem im Bereich der Landespolizeischule, war er zuvor in der Bereitschaftspolizei eingesetzt. Uwe Koßel hob auf dem Delegiertentag hervor, dass „weitere Einschnitte bei dem Personal der Hamburger Polizei in jedem Fall zu Lasten der Inneren Sicherheit gehen.“ Er betonte ausdrücklich: „Diese Verschlechterungen zu verhindern, wird eine wesentliche Herausforderung meiner zukünftigen Aufgabe im Team des Landesbezirksvorstands sein.“  
Jörn Clasen

### SACHSEN-ANHALT:



**Der ehemalige GdP-Landesvorsitzende Karsten Schmidt (r.) gratuliert Uwe Petermann zur Wahl ins neue Amt. Karsten Schmidt gehört auf eigenen Wunsch dem neuen Landesvorstand nicht mehr an und wird in Zukunft als Polizeivollzugsbeamter in der Polizeidirektion Sachsen-Anhalt Süd arbeiten.**  
Foto: Jeschke

Auf dem 6. Landesdelegiertentag der Gewerkschaft der Polizei Sachsen-Anhalt wurde Uwe Petermann mit deutlicher Mehrheit zum neuen Landesvorsitzenden gewählt. Der 51-jährige Polizeivollzugsbeamte ist seit längerer Zeit Mitglied des Landesvorstandes der GdP und Personalratsvorsitzender im Ministerium des Innern des Landes Sachsen-Anhalt. Vor

Landespolitikern, die als Gäste am Delegiertentag teilnahmen, nannte er die Schwerpunkte der künftigen Gewerkschaftsarbeit: vor allem den Kampf gegen den ständigen Personalabbau und die Einstellungspolitik des Innenministeriums, aber auch die Einführung eines dienstlichen Rechtsschutzes und die Regelung dienstfreier Wochenenden im Wechselschichtdienst. Die GdP Sachsen-Anhalt wird sich auch vehement dafür einsetzen, dass die Gewalt gegen Polizeibeamte zurückgedrängt wird.

Lothar Jeschke

### SCHLESWIG-HOLSTEIN:



**Als einer der ersten gratulierte der GdP-Bundesvorsitzende Konrad Freiberg (r.) dem neuen und alten GdP-Landesvorsitzenden Oliver Malchow (l.).**

Foto: Thomas Gründemann

Oliver Malchow ist auf dem 29. Landesdelegiertentag zum vierten Mal als GdP-Landesvorsitzender gewählt worden – und zwar mit 100 Prozent. Ein solches Ergebnis hatte er zuvor noch nicht aufzuweisen.

Der 46-jährige Kriminaloberrat und Leiter der Kriminalpolizei in Ostholstein sieht die Schwerpunkte seiner Arbeit in einer gerechten Bewertung der Polizei sowie in einer gezielten Aktion gegen Gewalt, insbesondere gegen Polizeibeamtinnen und -beamte. Daneben ist auch die Frage der stets zunehmenden Belastung ein wichtiges Betätigungsfeld.

GdP-Schleswig-Holstein



**TREFFEN MIT BUNDESKANZLERIN:**

**GdP-Positionen erläutert**

Auf dem Treffen mit Gewerkschaftsführern im Kanzleramt am 18. November legte die Bundeskanzlerin Problematiken der Finanz- und Wirtschaftskrise dar, dankte in diesem Zusammenhang den Gewerkschaften für ihre Hilfe bei der Bewältigung der Wirtschaftskrise und erläuterte Positionen des Koalitionsvertrages. Von Seiten des GdP-Bundesvorsitzenden Konrad Freiberg wurde im Gespräch deutlich auf die unannehmbaren Gewaltphänomene in unserer Gesellschaft verwiesen, mit denen insbesondere die Polizei tagtäglich belastet ist. Darüber hinaus legte er die Auffassung der GdP zum Afghanistan-Einsatz deutscher Polizistinnen und Polizisten dar – vor allem die Positionen zum Umfang und zur Tätigkeit dieser Kolleginnen und Kollegen.



**Bundeskanzlerin Angela Merkel (r.) empfing Gewerkschaftsvertreter: v. l. n. r. Franz-Josef Möltenberg, Vorsitzender der NGG; Konrad Freiberg, Bundesvorsitzender der GdP; Ulrich Thöne, Vorsitzender der GEW, Michael Vassiliadis, Erster Vorsitzender der Gewerkschaft IG BCE.** Foto: Eckel

**ANGRIFFE AUF POLIZEI-BEAMTE:**

**GdP fordert eigenen Paragraphen**

Einen eigenen Paragraphen, der Gewalt gegen Polizeibeamtinnen und -beamte unter eine Strafandrohung zwischen drei Monaten bis zu fünf Jahren stellt, fordert die GdP. GdP-Bundesvorsitzender Konrad Freiberg: „Jeden Tag werden in Deutschland Polizeibeamtinnen und -beamte tätlich angegriffen und zum Teil schwer verletzt. Immer häufiger werden solche Übergriffe völlig unvermittelt verübt.“ Das Strafgesetzbuch sei dringend ergänzungsbedürftig. Freiberg: „Wir fordern die Einführung eines Paragraphen 115 StGB, der einen solchen Angriff aus dem Nichts auch dann bestraft, wenn der Beamte oder die Beamtin nicht verletzt wird. Damit bekommen wir insbesondere hinterhältige Attacken besser in den Griff.“ Die bisherige Regelung setzte voraus, dass sich der Beamte oder die Beamtin bei dem Angriff in jedem Fall in einer „Vollstreckungssituation“ befindet, zum Beispiel bei einer Festnahme oder einer Räumung. Unvermittelte Attacken auf nichts ahnende Streifenbeamte oder -beamtinnen im täglichen Dienst wurden von der Strafbarkeit bisher nicht erfasst. Der tätliche Angriff auf Polizeivollzugsbeamte und -beamtinnen soll künftig deutlich härter bestraft werden, als die bisherige Widerstandshandlung. „Wir setzen auch auf die abschreckende Wirkung einer solchen Strafandrohung, denn in erster Linie kommt es uns darauf an, dass unsere Kolleginnen und Kollegen aus dem täglichen Dienst gesund und unversehrt nach Hause kommen“, so Konrad Freiberg. **red.**

**GEMEINSAM GEGEN GEWALT:**

**Partnerschaft zwischen DFB und GdP**



**Gemeinsam gegen Gewalt: (linke Seite, v.l.) GdP-Vorsitzender Konrad Freiberg, Jörg Radek, im Geschäftsführenden GdP-Bundesvorstand für die Bereitschaftspolizei verantwortlich, und GdP-Justiziar Sascha Braun im Gespräch mit der DFB-Spitze; (rechte Seite, v.r.) Holger Hieronymus, Geschäftsführer Spielbetrieb der Deutschen Fußball-Liga (DFL), DFB-Präsident Dr. Theo Zwanziger, DFB-Generalsekretär Wolfgang Niersbach, Helmut Spahn, DFB-Sicherheitsbeauftragter und Ralf Köttker, Direktion Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit.** Foto: Holecsek

Gemeinsam gegen Gewalt, gemeinsam für ein friedliches Miteinander – das ist das Ergebnis eines Gespräches zwischen dem Deutschen Fußball-Bund (DFB), der Deutschen Fußball Liga (DFL) und der Gewerkschaft der Polizei (GdP) in der DFB-Zentrale in Frankfurt am Main (s. Foto). In Zukunft wollen alle Seiten zur Eindämmung von gewalttätigen Übergriffen im Umfeld des Fußballs effektiver zusammenarbeiten und partnerschaftlich vorgehen. Neben der Intensivierung bereits vorhandener Präventivmaßnahmen und der konsequenten Nutzung der Sportgerichtsbarkeit wird es auf Anregung von DFB-Präsident Dr. Theo Zwanziger und Generalsekretär Wolfgang Niersbach dazu in enger Zusammenarbeit mit der DFL, die durch ihren Geschäftsführer Spielbetrieb Holger Hieronymus vertre-

ten war, sowie der GdP einen gemeinsamen Kongress geben, der von einer Medienkampagne begleitet werden soll. Ziel ist es, den Fußball und die Polizei für alle sichtbar als Partner im Kampf gegen Gewalt darzustellen.

„Wir können nicht alle Probleme in unserer Gesellschaft lösen. Aber wir stellen uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung und wollen im Rahmen eines solchen Kongresses Inhalte erarbeiten, Denkanstöße geben und konkrete Projekte auf den Weg bringen“, so Dr. Theo Zwanziger, der die Veranstaltung für die erste Jahreshälfte 2010 plant. Dabei soll das Thema Gewalt und Fußball sachlich aufgearbeitet, richtig eingeordnet und ein künftiges Handlungsmuster entworfen werden. **red.**



# KOMMENTAR

## Die Welt nicht belassen, wie sie ist

Die Gewalt in der Gesellschaft nimmt zu. Angewidert und abgestoßen von der Brutalität, gleichwohl mit den Opfern mitfühlend, nehmen wir immer wieder Anteil an Schicksalen wie der tödlichen Prügelattacke auf einem Münchener S-Bahnhof Mitte September 2009. Wir müssen zur Kenntnis nehmen, dass es zunehmend Mitbürgerinnen und Mitbürger gibt, die glauben, ihren gewalttätigen Impulsen freien Lauf lassen zu dürfen,

gegen Familienangehörige, gegen alte Menschen, gegen anders denkende Bürgerinnen und Bürger, gegen andere Fußball-Fans, gegen Polizeibeamtinnen und -beamte, im Straßenverkehr oder nachts auf den Straßen der Großstädte gegen vermeintliche Luxus-Autos.

Ein Lebensmotto lautet: Wir müssen die Welt so nehmen, wie sie ist, wir dürfen sie aber nicht so belassen. Dies gilt auch für die Gewaltphänomene in unsere Gesellschaft. Dabei hat unser Land teilweise erkennbare Fortschritte gemacht. Die Bekämpfung der häuslichen Gewalt hat sich deutlich gewandelt, viele Polizeibeamtinnen und -beamten schreiten ebenso besonnen wie konsequent gegen häusliche Schläger ein und schützen immer wieder Frauen und Kinder. Tag für Tag, Nacht für Nacht. Polizeikolleginnen und -kollegen sind jedes Wochenende oft stundenlang unterwegs, um gewaltbereite Fan-Gruppen voneinander zu trennen und den sicheren Ablauf von Fußballspielen zu gewährleisten. Gerade aber im Bereich der Fußball-Gewalt ist die Entwicklung besorgniserregend, denn wir müssen erkennen, dass zunehmend unsere Kolleginnen und Kollegen Ziel brutalster Attacken sind. Deshalb fordern wir eine deutliche personelle Aufstockung unserer Polizeikräfte, eine sehr gute Ausstattung und eine noch bessere Zusammenarbeit mit den Fußball-Vereinen.

Geht es um Gewalt, dann sind wir also aufgefordert, diese Zustände nicht nur hinzunehmen, sondern wir müssen aktiv werden. Die Gewerkschaft der Polizei setzt sich deshalb seit vielen Jahren für jedwede Untersuchung der Ursachen von Gewalt ein. Wir arbeiten mit vielen anderen Akteuren an Konzepten zur Gewaltvermeidung. Aber wir fordern von der Politik auch konsequentes Handeln, wo es möglich und notwendig ist. Deshalb wollen wir auch zur Gewaltvermeidung den tätlichen Angriff auf Polizeibeamtinnen und -beamte gesondert unter Strafe stellen. Unsere Kolleginnen und Kollegen verdienen den strafrechtlichen Schutz, denn wir dürfen es nicht tatenlos hinnehmen, dass es immer mehr Angriffe gewissermaßen aus dem Nichts gegen die Polizei gibt. Klare Kante gegen brutale Attacken gegen unsere Kolleginnen und Kollegen ist auch eine Form der Gewaltvermeidung, denn es ist wichtig, dass der Staat, wir alle, immer wieder deutlich machen, dass Gewalt auch gegen Staatsbedienstete nicht verharmlost und nicht hingenommen wird. Deshalb ist es richtig, dass Steinwerfer nun endlich zu den harten Haftstrafen verurteilt werden, die wir schon lange gefordert haben.

Das Ende eines Jahres ist gute Gelegenheit, Danke zu sagen. Danke all den Kolleginnen und Kollegen, die Schicht um Schicht ihren Dienst verrichten und die all die täglichen Gewalterlebnisse im Einsatz ertragen und versuchen zu verarbeiten. Der polizeiliche Dienst ist härter, die Sorgen um das eigene Wohl, das gesunde Nachhausekommen drängender geworden. Umso wichtiger ist es zu wissen, dass man auf der guten Seite steht und dass es unzählige Mitbürgerinnen und Mitbürger, Kinder und alte Menschen gibt, die froh sind, wenn die gerufene Polizei auch kommt und hilfreich zur Seite steht. Wir als Gewerkschaft der Polizei stehen an der Seite unserer Kolleginnen und Kollegen und werden auch im Jahr 2010 alle berufsspezifischen Fragen mit klarer Sprache aufgreifen. Es kommt eben darauf an, die Welt nicht so zu belassen, wie sie ist.



Zu: Alkohol, DP 11/09

Mit größtem Interesse habe ich den Artikel über Alkohol im Polizeidienst gelesen. Als sehr gelungen empfinde ich den Einstieg ohne erhobenen Zeigefinger. Oftmals wird Alkohol von vornherein verteufelt und Menschen mit Alkoholproblemen als Alkoholiker bezeichnet, deren Heilungsweg bagatellisiert wird und lediglich durch den fehlenden Willen erschwert wird.

Ich würde mich über Tipps zu Büchern oder anderen Medien zum Thema Alkohol im Polizeidienst freuen. Die Empfehlung „Alkohol- und Drogenmissbrauch im öffentlichen Dienst“ von Hans-Jürgen Honsa habe ich mir bereits näher angesehen.

An dieser Stelle nochmals Danke für den interessanten und kritischen Artikel.

Ricardo Rutzka, per E-Mail



Meinem Kommentar stelle ich voran, selbst ein Alkoholabhängiger zu sein und seit fast 6 Jahren ein Leben mit einer zufriedenen Abstinenz zu führen.

Herr Peter Becker ist der Auffassung, dass die Alkoholkrankheit eine nur schwer dauerhaft zu heilende Krankheit ist und dass selbst die Phasen längerer Abstinenz bereits einen Erfolg darstellen. Der Umkehrschluss daraus wäre, dass Alkoholkrankheit unter bestimmten Voraussetzungen heilbar sei und das so genannte „Quartalstrinker“ nicht so gefährdet sind, wie täglicher „Säufer“.

Fakt ist jedoch, dass Alkoholismus genau wie Diabetes nicht heilbar sind und nur entsprechende Verhaltensweisen ein zufriedenes Leben ermöglichen.

Was mir auch über die so genannte „Hut-schnur“ ging, waren Aussagen vom Diplom-Pädagogen Andreas Winter, der eine strikte Abstinenz ablehnt und dazu den obskuren Vergleich heranzieht, dass es dasselbe wäre, wie einem geretteten Ertrinkenden das zukünftige Baden zu verbieten. Es folgen solche für mich nicht nachvollziehbaren Argumente, wie das Auflösen des seelischen Trinkgrundes der Weisheit letzter Schluss sei und danach der Alkoholiker wieder kontrolliert trinken kann. Ich kann nur sagen, dass ich schon mehrere Leute erlebt habe, die nach 2, 5 oder mehr Jahren der Meinung waren, wieder kontrolliert trinken zu können, doch die Annahme war immer trügerisch.

Uwe Reich, per E-Mail



Der Artikel „Alkohol und Dienst“ ist sehr informativ und anschaulich. Der Autor Peter Becker hat leicht verständlich ge-



schrieben und könnte hiermit dazu beitragen, dass die Alkoholabhängigkeit im Bewusstsein der Beschäftigten mehr als bisher als Krankheit anerkannt wird. Vielleicht könnte dieser Aufsatz in der Deutschen Polizei dazu dienen, dass auch in den Reihen der Polizei dieses Problem „offener“ angegangen wird. So könnte man Problemfälle frühzeitiger erkennen und Hilfe unmittelbar anbieten. Dies ist meiner Meinung nach sowohl eine Aufgabe von Führungskräften wie von Kolleginnen und Kollegen auf der „Arbeitsebene“.

Das Suchtproblem Alkohol wird nach meiner Wahrnehmung gerade auch in der Polizei als nicht so bedeutend „heruntergespielt“. Die Folgen dieser ungelösten Probleme sind aber in manchen Fällen unumkehrbar und belasten hiernach auch viele zunächst Unbeteiligte.

Ich werde diesen Artikel für meine „Arbeit“ als langjähriger Gruppenleiter einer Selbsthilfegruppe bestimmt sehr gut nutzen können.

*Theo Beiske, Fröndenberg*

### Zu: ... pöbelnd, respektlos, aggressiv ..., DP 11/09

Mit großer Bewunderung für die Ruhe und Selbstbeherrschung des Kollegen Gaertner habe ich den Bericht zweimal gelesen und auch Familie und Freunden zugänglich gemacht.

Bei allen „normal“ Denkenden rief diese, leider nicht nur für Berlin zutreffende Schilderung der Zustände, Kopfschütteln und Fassungslosigkeit hervor. Ich selber versehe seit nunmehr fast zehn Jahren Wach- und Wechseldienst in Wuppertal-Elberfeld und auch hier ist eine ähnlich gelagerte Entwicklung des Verhaltens der Bürger, speziell derer mit Migrationshintergrund, festzustellen.

Der Schutzmann als solches wird nicht mehr als Respektperson wahrgenommen. Ein Grund hierfür liegt zum einen in der durch fragwürdige Gerichtsentscheide herbeigeführte Machtlosigkeit der Polizei und zum anderen in dem Desinteresse an der Gesellschaft. Solange dieses Desinteresse durch die Politik gefördert wird (z.B. Führerscheinprüfungen in der jeweiligen Landessprache, Formulare etc.) kann sich keiner redlich bemühen, die Sprache und Kultur zu erlernen. Es geht ja auch so.

*Patrick Scholz, per E-Mail*



Ich habe seit 1967 auf verschiedenen Dienststellen in vielen Funktionen der Direktion 5 bis 1995 Dienst versehen. Davon auch mehrere Jahre im Bereich der Abschnitte 54 und 53 (Neukölln/Kreuzberg). Ich kann dem Artikel nur zustimmen und könnte viele persönliche Begebenheiten gleicher Art in diesen von vielen Migranten bewohnten Abschnitten ergänzen. Ich möchte es aber bei einem prägnanten Beispiel belassen.

Ein Pkw steht verkehrswidrig auf dem Gehweg der Sonnenallee in der Nähe des A 54, Fenster geöffnet, überlaute Radiomusik dröhnt über die Straße, weit und breit kein Fahrzeugführer zu sehen. Während ich über Funk eine Halternachfrage veranlasse, nähert sich ein Bürger mit offensichtlichem Migrationshintergrund. Bevor ich auch nur ein Wort sagen und mich vorstellen kann, fängt die Person sofort an, lautstark zu pöbeln: Eh Bulle, hast Du Problem, mein Auto, kaufe nur Döner, dann weg. Auf die Bitte nach den Papieren, entgegnet er: Habe ich nicht mit, aber wenn Du schreiben Anzeige, ich sagen, Du hast eben zu mir Türkensau gesagt, dann hast Du Problem und ich haben 5 Zeugen. Weit und breit war aber keine weitere Person am Ort. Zur Unterstützung habe ich zwischenzeitlich eine Funkstreifenbesatzung vom A 54 angefordert, um die Personalienfeststellung (Pass-einsicht/Führerschein) in der nahe gelegenen Wohnung des Herrn durchführen zu können. Selbst noch bei Eintreffen der Streifenbesatzung pöbelte der Betroffene lautstark weiter.

Alle zur Anzeige gebrachten Lebenssachverhalte wurden eingestellt, bis auf das Fahren ohne Führerschein, welches er „dummerweise“ vor Ort eingeräumt hatte.

Ich möchte hier festhalten, dass sich dieser Vorgang im Jahre 1990 ereignet hat, also vor fast 20 Jahren. Somit gestatten Sie mir die Ergänzung zur Aussage des Kollegen Gaertner, dies war vor einigen Jahren vollkommen unbekannt und auch undenkbar.

*Gunnar Cardinal von Widdern, per E-Mail*



Die mangelnde Respektlosigkeit und Gewaltbereitschaft wird die große Herausforderung der nächsten Jahre sein. Aus meiner Sicht sind drei Punkte von elementarer Bedeutung:

1. Die Polizeiführung muss der Politik verdeutlichen, wie weit das Problem bereits

fortgeschritten ist. Ständiges Schönreden und Bereinigen von Statistiken – nicht zuletzt um der eigenen Karriere wegen – ist nicht angebracht. Die Politik muss dann eine Polizeistruktur schaffen, die wieder handlungsfähig ist: Die Stellenkürzungen (insbesondere das permanente Ausdünnen des Streifendienstes) sowie Einsparungen bei dringend benötigter Ausrüstung und Arbeitsmaterial müssen ein Ende haben!

2. Die Justiz muss bei Gewaltdelikten den vorhandenen Strafrahmen ausnutzen. Beleidigungen und Widerstandshandlungen dürfen nicht mit milden Strafen geahndet werden. Wer Gewalt gegenüber einem Amtsträger und somit gegenüber dem Deutschen Staat anwendet, muss Konsequenzen spüren!

3. Die Politik muss sich Gedanken machen, wie die offensichtlich verfehlte Einwanderungs- und Integrationspolitik der letzten Jahrzehnte korrigiert werden kann. Wer in unserem Staat lebt, der hat unsere Gesetze zu respektieren; wer hier bleiben will, der muss bemüht sein, auch unsere Sprache sprechen zu können.

*Ulrich Adler, Polizeidirektion Ravensburg*

### Zu: Stellenabbau in der Brandenburger Polizei

Ich frage mich, wie viel Menschen vom Schläge eines Dominik Brunners noch totgeschlagen werden müssen, bis endlich seitens der Politik erkannt wird, dass es keine nachhaltig brauchbare Alternative zur Präsenz der Polizei auf den Straßen, S-Bahnen etc. gibt.

Fortsetzung auf Seite 36

*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



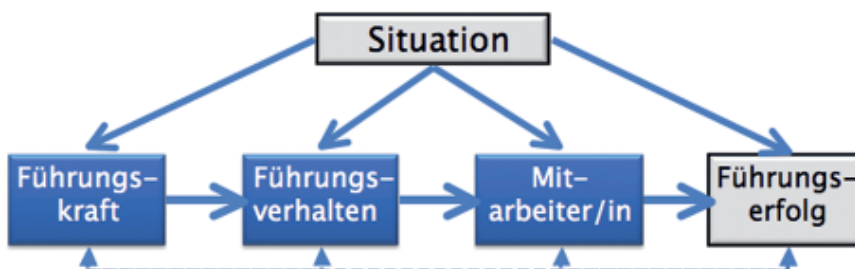


### Warum kooperative Führung immer noch modern ist

**Führung ist eines der ältesten Phänomene in der Menschheitsgeschichte. Dementsprechend schillernd sind Definitionen von und Ausführungen über Führung, immer geprägt von der Herkunft derjenigen, die sich damit beschäftigen.**

**In einem Führungslehrbuch ist vermerkt, dass es fast so viele Definitionen für Führung wie Forscher über Führung gibt<sup>1</sup>. Eine Zusammenfassung dieser Erklärungen kann die Aussage sein, dass Führung als „Machtausübung oder Einfluss innerhalb sozialer Aggregate“<sup>2</sup> (wobei man Aggregate mit Gruppen übersetzen kann), beobachtbar und notwendig ist. Allgemein kann man die These aufstellen, dass Führung genuin und unbestreitbar gerade in komplexen Organisationen, wie sie auch die polizeilichen darstellen, erforderlich ist. Ein einfaches Führungsmodell<sup>3</sup> soll als Ausgangspunkt für die weiteren Betrachtungen dienen:**

#### Rahmenmodell Führung



nach Nerdinger, F. W. (2003), Grundlagen des Verhaltens in Organisationen. Stuttgart: Kohlhammer

In diesem Artikel möchte ich auf drei Aspekte des Modells eingehen, nämlich die Führungskraft, das Führungsverhalten und den Mitarbeiter.

Die folgenden Fragen sollen dabei als Orientierung dienen:

- Wie sollte das Führungsverhalten in der Polizei aussehen?
- Welche Anforderungen bestehen an die Führungskraft?
- Welche Rolle spielt der Mitarbeiter in dieser Beziehung?

#### Gewünschtes Führungsverhalten

Beginnen möchte ich die Betrachtungen über das gewünschte Führungsverhalten in der Polizei mit einem Blick in die Polizeidienstvorschrift 100 (PDV 100). Darin sind unter der Nr. 1.5.3 Führungsgrundsätze formuliert. Diese sind verbindlich für die Polizeien in Deutschland, weil die Dienstvorschrift bei jeder Polizei in Deutschland per Einführungserschluss der jeweiligen Ministerien eingeführt ist. Selbstverständlich ist die PDV 100 nicht die alleinige Quelle



### **„Führung dient dem gemeinsamen Erreichen von Zielen“<sup>4</sup>**

für Hinweise auf gewünschtes Führungsverhalten, sondern es existieren darüber hinaus Leitbilder, Erlasse, Dienstanweisungen, Geschäftsordnungen u.v.a. mehr mit entsprechen Aussagen. Ich beschränke mich an dieser Stelle auf die Grundsätze der Dienstvorschrift. Sieht man sich nun die Nr. 1.5.3.1 näher an, findet man die Aussage „Führung dient dem gemeinsamen Erreichen von Zielen“<sup>4</sup> und dazu in der Anlage 20 der Vorschrift die Definition, Führung ist die „zielorientierte Einflussnahme auf Mitarbeiter“<sup>5</sup>. Auch die Ziele von Führung sind benannt: Leistung, Arbeitszufriedenheit und Motivation. Weiter im Text ist zu lesen, dass „das Kooperative Führungssystem mit seinen Elementen [...] verbindliche Führungskonzeption“<sup>6</sup> ist.

### **„Führung ist die zielorientierte Einflussnahme auf Mitarbeiter“<sup>5</sup>**

Damit spiegelt sich in der Dienstvorschrift eine politische Vorgabe (das so genannte Primat der Politik) wider, die sowohl ein einheitliches als auch demokratisches Führungsverhalten in der deutschen Polizei für erforderlich hält. Im Programm Innere Sicherheit der IMK von 1994<sup>7</sup> wird ausdrücklich eine kooperative Führungsform vorgegeben. In der aktuellen Fortschreibung des Programms von 2008/2009 werden „konsequente Delegation von Verantwortung und Beteiligung der Mitarbeiter“<sup>8</sup> als Kernelemente erfolgreicher Führung und Steuerung bezeichnet.

Die benannten Führungsgrundsätze treffen also allgemeine Aussagen über das erwünschte Führungsverhalten und beschreiben als den Kern der Führungskonzeption das Kooperative Führungssystem. Damit werden generalisiert die erwünschten Einstellungen und das Verhalten im Führungsalltag beschrieben. Dies entlastet nicht nur die Führungskräfte bei der Frage nach dem Führungsverhalten,

### **„Auch die Ziele von Führung sind benannt: Leistung, Arbeitszufriedenheit und Motivation.“<sup>5</sup>**

sondern verpflichtet sie auch hinsichtlich des für erforderlich gehaltenen.

Da nicht nur die Führungskräfte, sondern auch die Mitarbeiter wissen müssen und dürfen, welches Kooperations- und Leistungsverhalten in der Organisation erwartet und auch eingefordert werden

kann, sind die Grundsätze Orientierung für alle Beteiligten. Sie sind – unter einem anderen Betrachtungswinkel – auch Legitimation für die Betroffenen, entweder als Führungskräfte diese Verhaltensweisen zu zeigen oder als Mitarbeiter im Bedarfsfall einzufordern.

Letztlich sind die Führungsgrundsätze

### **„das Kooperative Führungssystem [ist] mit seinen Elementen [...] verbindliche Führungskonzeption.“<sup>6</sup>**

auch ein Maßstab für Beurteilungen von Führungsleistungen. Die ständige Nichtbeachtung von Führungsgrundsätzen muss sich zwangsläufig in einer negativen Beurteilung der Führungsleistung niederschlagen – sonst wären die Grundsätze nur ein „Papiertiger“.

## Kooperative Führung

Kooperative Führung wird z. B. definiert als „Zielorientierte, soziale Einflussnahme zur Erfüllung gemeinsamer Aufgaben in/ mit einer strukturierten Arbeitssituation unter wechselseitiger, tendenziell symmetrischer Einflussausübung und konsensfähiger Ausgestaltung der Arbeits- und Sozialbeziehungen“<sup>9</sup>. Aus der Definition ergeben sich mehrere Aspekte: Das Wort „sozial“ kennzeichnet die zwischenmenschliche Ebene, während die „strukturierte Arbeitssituation“ auf die Organisation verweist; es geht also um Führung von Menschen in der Arbeitswelt.

Wichtiger ist in diesem Zusammenhang

### **„... aber während der Phasen der Entscheidungsfindung können und sollen die Mitarbeiter quasi gleichberechtigt mitreden dürfen.“**

der zweite Teil der Definition, weil es um die Qualität der Führung geht. Eindeutig wird die Beteiligung des Mitarbeiters angesprochen, nur so kann ja eine wechselseitige Beeinflussung erfolgen. Das dabei die Hierarchie nicht aufgehoben werden soll, indiziert die Formulierung „tendenziell symmetrisch“. Es bleibt sehr wohl bei der Rollenverteilung, aber während der Phasen der Entscheidungsfindung können und sollen die Mitarbeiter quasi gleichberechtigt mitreden dürfen.

Kooperative Führung setzt darüber hinaus auf das aktive Aushandeln, das konsensfähige Gestalten der Beziehungs-

ebenen zwischen Führungskraft und Mitarbeiter; damit ist einmal die Arbeitsbeziehung und zum anderen ist die Sozialbeziehung gemeint.

Das Kooperative Führungssystem hat durch die Entwicklung der sechs Elemente die Handlungsfelder beschrieben, in dem sich kooperative Führung im Wesentlichen realisieren soll: Delegation, Beteiligung, Transparenz, Repräsentation, Kontrolle und Leistungsbewertung. Natürlich gibt es darüber hinaus Handlungsfelder, in denen sich Kooperation in Führungsbeziehungen beweist.

## Ist das Kooperative Führungssystem noch zeitgemäß?

Wir werden manchmal mit der Behauptung konfrontiert, ob denn kooperative Führung und insbesondere das Kooperative Führungssystem (KFS) nicht überholt, inaktuell geworden seien? Die erste Gegenfrage, die sich dabei in der Regel anbietet, ist die, woher diese „Erkenntnis“ stammt? Aus der Diskussion in der Fachliteratur, aus empirischen Studien oder ob es sich nicht nur um ein Gefühl, allenfalls eine Einzelerfahrung handelt?

Ich möchte im Folgenden einen kurzen

### **„Kooperative Führung soll sich im Wesentlichen realisieren durch: Delegation, Beteiligung, Transparenz, Repräsentation, Kontrolle und Leistungsbewertung.“**

Abriss über den Stand in der Führungslehre zu dieser Thematik geben sowie einige Argumentationslinien aufzeigen, die kooperative Führung als zeitgemäß begründen. Um Missverständnisse zu vermeiden: Es ist nicht das „KFS Stand 1980“, also die Ursprungsfassung von Altmann und Berndt, welches noch modern sein könnte. Es geht heute um ein zeitgemäßes, den aktuellen Bedingungen angepasstes KFS. In einem Artikel habe ich das „alte KFS“ und das „zeitgemäße KFS“ in einer Metapher mit einem VW-Käfer und VW-Golf VI verglichen<sup>10</sup> – das Grundprinzip „Automobil“ ist das gleiche, aber die verwandte Technik auf keinen Fall die aus der Gründerzeit des Käfers.

## Kooperation und Hierarchie

Die Wurzeln des KFS liegen in der Umbruchstimmung der späten sechziger und den siebziger Jahren des letzten Jahr-





hunderts. In Deutschland fand eine zweite demokratische Emanzipierung statt: vehement traten Vertreter der jungen Generation für eine Abkehr von Obrigkeitsdenken, Autoritätsgehabe und Hierarchieverkrustung ein. Dies blieb nicht ohne Auswirkung auf die Arbeitswelt. Demokratische Führungsstile wurden proklamiert (so auch der kooperative) und in den Unternehmen und Organisationen eingeführt<sup>11</sup>. Was aus dieser Entwicklung zu lernen war und heute noch Gültigkeit hat: In einem demokratischen Gemeinwesen darf es gerade in den

**Gerd Thielmann, Leitender Polizeidirektor im Hochschuldienst, ist seit September 2007 Leiter des Fachgebietes „Polizeiliche Führungslehre“ an der Deutschen Hochschule der Polizei in Münster. Er ist seit 38 Jahren Polizeivollzugsbeamter bei der Polizei Hessen und hat unterschiedliche Funktionen sowohl im Einsatz als auch in der Aus- und Fortbildung im In- und Ausland (Bosnien-Herzegowina) wahrgenommen. E-Mail: Gerd.Thielmann@dhpol.de**



staatlichen Organisationen kein anderes als ein demokratisches Führungsverständnis geben. Dieses beinhaltet im Kern die Respektierung des einzelnen Menschen sowie eine auf Partizipation und Kooperation angelegte Form des Miteinanders.

Aus dem Bereich der öffentlichen Verwaltung war damals die Polizei eine der ersten, die sich diesen Entwicklungen öffnete. Dass dabei eine behördliche Hierarchie und ein demokratischer Führungs-

**„In einem demokratischen Gemeinwesen darf es gerade in den staatlichen Organisationen kein anderes als ein demokratisches Führungsverständnis geben.“**

stil keine Gegensätze darstellen, verdeutlicht der langjährige Hamburger Innenminister Wrocklage wie folgt:

„Und insofern (*Anmerk.: wegen der Notwendigkeit einer wehrhaften Demokratie*) muss die Polizei in wesentlichen Teilen hierarchisch gegliedert sein, soll sie

ihren Zweck, Freiheit und Sicherheit zu gewährleisten, erfüllen [...]. Hierarchisch gegliederte Aktionseinheiten in einem demokratischen System sind daher kein Widerspruch in sich und nichts ‚Falsches im Richtigen‘.“ Und an anderer Stelle: „Im Rahmen der verfassungsmäßigen Ordnung räumt dieses Demokratieverständnis darüber hinaus (*Anmerk.: neben den Bürgern*) auch Verwaltungsbediensteten Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte selbst in Verwaltungshierarchien ein. Das gilt auch für das hierarchisch gegliederte Subsystem Polizei.“<sup>12</sup>

## Kooperative versus autoritäre Führung

Über die Wirksamkeit von kooperativer, demokratischer, mitarbeiterorientierter Führung im Vergleich zu autoritärer, direkter, leistungsorientierter Führung gibt es zahlreiche Untersuchungen. Die Interpretationen der Ergebnisse sind zwar auch nicht frei von subjektiven Bewertungen, sind aber insgesamt schon geeignet, als Bewertung von Führungsverhalten zu dienen. Es sollen exemplarisch drei verlässliche Quellen angeführt werden, die verschiedene Untersuchungsergebnisse zusammen getragen haben. Neuberger<sup>13</sup> stellt 2002 bei der Auswertung von verschiedenen Studien fest, dass kooperative Führung z.B. in 20 von 22 Fällen beim Faktor „Fehlzeiten“ oder bei 12 von 16 Fällen bei „Entscheidungen“ direkter Führung überlegen ist. Unter dem Blickwinkel „Aufgabenerledigung“ wurden sogar 78 Studien ausgewertet: 17 waren nicht auswertbar, 14 waren eher unentschieden, bei 39 Studien wurde ein Vorteil der kooperativen Führung erkannt, dem standen nur 8 Studien gegenüber, die die direkte Führung vorne sahen.

Die nachstehende Tabelle stellt die Auswirkung auf „Arbeitszufriedenheit“ und „Produktivität“ dar, Neuberger differenzierte dabei die Führungsstile in „Mitarbeiterorientiert“ und „Leistungsorientiert“<sup>14</sup>.

	Arbeitszufriedenheit			Produktivität		
	positiv	neutral	Negativ	positiv	neutral	negativ
Mitarbeiterorientiert	48	9	7	47	31	14
Leistungsorientiert	14	8	11	47	26	7

Eine andere Quelle stellt die zusammengefassten Erkenntnisse über verschiedene Führungsstile wie folgt vor: Es wurde der Einfluss von drei unterschiedlichen

Führungsstilen, nämlich autoritär, laissez faire und kooperativ, auf das Verhalten, die Leistung der Gruppenmitglieder sowie auf das Gruppenklima untersucht. Die Ergebnisse zeigten, dass die Mehrzahl der Betroffenen mit dem demokratischen Stil zufriedener und ihre Einstellungen insgesamt positiver waren.

Beim **autoritären Stil** wurde festgestellt, dass dieser zu unterwürfigem, reizbarem oder aggressivem Verhalten der Mitarbeiter führte. Es wurde eine große Unzufriedenheit beobachtet und die Arbeitsergebnisse waren von hoher Quantität, aber geringer Qualität.

Beim **Laissez-faire-Stil** konnte eine hohe Reizbarkeit und Aggressivität sowie beträchtliche Unzufriedenheit als Folgen verzeichnet werden und die quantitative Leistung war dabei am schlechtesten, die Produkte waren von mittlerer Qualität. Durch den **kooperativen Stil** dagegen wurden die Mitarbeiter zufrieden, sie waren wenig gereizt oder aggressiv. Die Produkte waren zwar von mittlerer Quantität, aber hoher Qualität.

Allerdings ergaben weitere Untersuchungen auch eine Einschränkung in der Überlegenheit demokratisch geführter Gruppen. „Ihre Effizienz ist nur dann gegeben, wenn die Mitarbeiter einen kooperativen und partnerschaftlichen Führungsstil erwarten, wenn sie die getroffenen Entscheidungen für wichtig halten und diese in direkter Beziehung zu ihrer Arbeitsleistung stehen.“<sup>15</sup> Dazu ist zu bemerken, dass in den Polizeien aufgrund der Mitarbeiterstruktur, des Bildungsniveaus und der Aufgabenstruktur eine derartige Erwartung hinsichtlich partnerschaftlichen Führungsverhaltens unterstellt werden kann.

Eine Metaanalyse – veröffentlicht 2001 im angelsächsischen Raum – bestätigt ebenfalls, dass Arbeitszufriedenheit positive Auswirkungen auf die Motivation hat<sup>16</sup>.

Bei Interpretation der Ergebnisse konstatierte ich, dass sich mitarbeiterorientierte Führung positiv auf die Arbeitszufriedenheit auswirkt, leistungsorientier-

te Führung eher negativ. Bei der Produktivität ist keine Überlegenheit des leistungsorientierten Stils – der sich ja gerade auf diesen Aspekt kapriziert – und eine



schwache negative Auswirkung durch kooperatives Führen auf die Leistung (aber nur in der Quantität) festzustellen. In der Gesamtbewertung kann man feststellen, dass ein mitarbeiterorientierter Führungsstil bei wesentlich höherer Arbeitszufriedenheit zu gleichen Leistungen führt wie ein leistungsbezogener Stil. Nach meiner Auffassung ergibt sich deshalb kein Argument dafür, den kooperativen Führungsstil aufzugeben, da sowohl Leistung als auch Zufriedenheit – die beiden klar benannten Ziele von polizeilicher Führung – damit erreichen lassen und nach meiner Auffassung auch keine durchschlagende Alternative erkennbar ist.

## Wahrgenommene kooperative Führung

Eine andere Fragestellung, der man häufig begegnet, ist die, ob überhaupt in der Polizei kooperativ geführt wird. Dazu zwei subjektive Bewertungen: Die erste bezieht sich auf das Wahrnehmen (im Sinne von Erfahren) kooperativer Führung, die sich aus vielen Gesprächen, aber auch

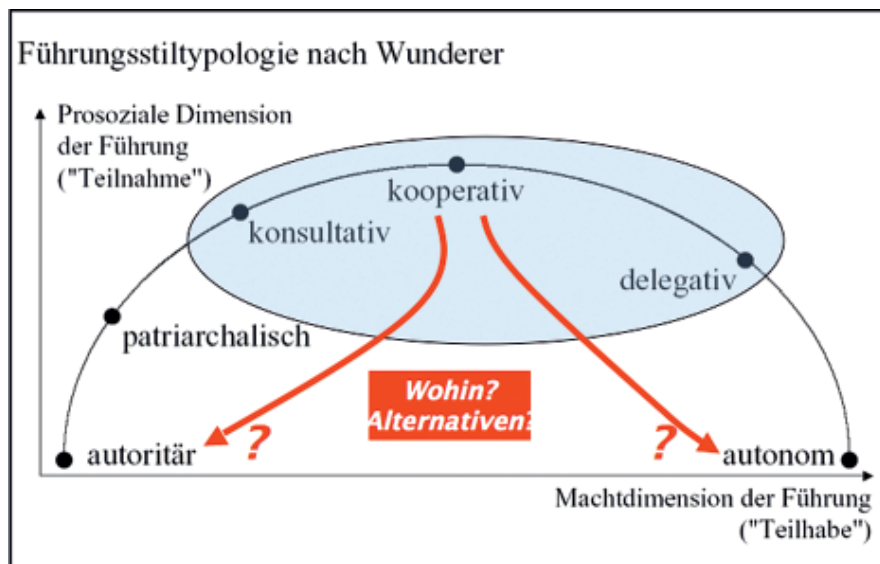
sehenen, das KFS als „nicht realisierbar“ oder „gescheitert“ postulieren, ohne auch nur den Hauch eines Beweises in wissenschaftlicher Hinsicht dafür präsentieren zu können. Aufgrund der Machtposition der Kritiker, begleitet durch Furcht der Nachgeordneten, bewirken diese geäußerten Einstellungen häufig Verhaltensänderungen von Führungskräften hinsichtlich kooperativer Grundsätzen. Sie werden nicht beachtet, da dies nicht gewünscht und eine Umsetzung von „zu kooperativer“ Führung karriereschädlich sein könnte.

Es gibt zugegeben ein Problem bei der Untersuchung der Wirksamkeit von Führungsstilen. Dieses liegt in der Abgrenzung der Führungsstile gegeneinander im Allgemeinen und der Festlegung des Begriffes Kooperative Führung im Besonderen. Aber aufgrund eigener Erfahrungen – und zu dieser Auffassung bin ich nach immerhin 38 Dienstjahren gelangt – und gestützt durch entsprechende Erkenntnisse aus der Führungsforschung: Es macht nicht nur Sinn, durch partizipative

**„Es macht nicht nur Sinn, durch partizipative Führung Zufriedenheit und Leistung anzustreben, es ist meines Erachtens auch eine ethische Notwendigkeit und führt auf Dauer zu guten Leistungen.“**

arbeiten<sup>19</sup> bis zu Dissertationen<sup>20</sup> reichen (nur jeweils ein Beispiel zitiert). Fasst man deren Erkenntnisse zusammen, kann man ein durchaus zufriedenstellendes Bild über den Umsetzungsgrad kooperativer Führung zeichnen. Insbesondere auf den mittleren Führungsebenen hat sich das Gedankengut der Kooperation verankert. Dies liegt sicherlich zum Großteil auch an der Bildung, der Sozialisierung und der gesellschaftlichen Kultur, aber – so glaube ich – auch an der Führungsphilosophie.

## Wie könnte es mit der kooperativen Führung weiter gehen?



einigen Untersuchungen<sup>17</sup> ergibt. In der „näheren Führungsumgebung“ wird der Beachtung der Grundsätze kooperativer Führung meist ein zufriedenstellender bis guter Realisierungsgrad attestiert. Dagegen wird oft „weiter oben“ in der Hierarchie oder „weiter weg“ in anderen Bereichen eher autoritäres Führungsverhalten vermutet.

Die zweite subjektive Aussage bewertet die Wirkungen von Äußerungen von Führungskräften. Ich halte es für fatal, wenn schwache oder autoritäre Führungskräfte, letztere häufig mit arroganten und anerkennungsheischenden Attitüden ver-

Führung Zufriedenheit und Leistung anzustreben, es ist meines Erachtens auch eine ethische Notwendigkeit und führt auf Dauer zu guten Leistungen. Die Schlüsselbegriffe in der Führungsbeziehung sind dabei Wertschätzung und Anerkennung und zwar die wechselseitige: Sowohl Führungskraft als auch Mitarbeiter zeigen gegenseitigen Respekt.

Über den Umsetzungsgrad von kooperativer Führung und des KFS in den polizeilichen Organisationen gibt es nicht sehr viele, aber doch einige Untersuchungen, die von Seminararbeiten<sup>18</sup> über Master-

Wunderer kommt in der Bewertung kooperativer Führung zu folgendem Fazit: „Bis in die achtziger Jahre hat man kooperative Führung als ‚den‘ Idealstil propagiert und auch in Führungsgrundsätzen normativ verankert. Sie eignet sich – mit gewissen Einschränkungen – auch gut zur Förderung mitunternehmerischen Denkens und Handelns breiter Belegschaftsschichten. [...] Auch nach unseren Prognosestudien in der Schweiz und der Bundesrepublik Deutschland zeichnet sich ein organisatorisches sowie motivationales Bedürfnis nach selbststeuernden, delegativen wie auch (mit-) unternehmerischen Führungskonzepten ab – insbesondere bei komplexen, wenig strukturierten Aufgaben sowie qualifizierten und motivierten Mitarbeitern.“<sup>21</sup>

Überträgt man diese Betrachtung auf die Polizei, ist festzustellen, dass die polizeiliche Aufgabenstruktur sowie Qualifikation und Motivationslage der Mitarbeiter sehr wohl delegative Führungskonzepte begründen können. Es fehlt in den Organisationen der Polizei allerdings (noch?) an den „organisatorischen Bedürfnissen“, d.h. die Aufbau- und Ablauforganisationen der Polizei bilden keine geeigneten Rahmenbedingungen dafür. Da die delegative Führung, das sei betont, eine demokratische, partizipative Führungsform darstellt, die konsequente Weiterführung des Konzeptes der kooperativen Führung ist, dürfte für die Polizei das „historische Übergangskonzept“ der



Fotos (3): Rembert Stolzenfeld

kooperativen Führung, wie es Wunderer nennt, das aktuelle Realisierungskonzept darstellen. Dies ist bei weitem nicht rückständig, sondern der Aufgabenstruktur und den politischen Vorgaben, die auch die Organisationsformen umfassen, geschuldet.

Es besteht durchaus ein Anpassungsbedarf des Kooperativen Führungsmodells an die Bedingungen und Erkenntnisse im 21. Jahrhundert. An der DHPol sind Überlegungen im Gange, eine „polizeiliche Führungslehre“ zu beschreiben. Dabei steht fest, dass dies nicht die Aufgabe von Prinzipien der kooperativen Führung, sondern deren Weiterentwicklung sein wird. Aber eine tagtägliche Führung in angemessener Form kommt eigentlich auch ohne theoretischen Überbau durch eine Hochschule aus. Es besteht deshalb kein Grund, sich nicht um Kooperation in der Führungsbeziehung zu bemühen, und gibt keinen Anlass, die schon bezeichnete Wertschätzung und Anerkennung nicht wahrzunehmen – wahrnehmen im doppelten Wortsinn: ausüben bzw. gestalten und bemerken bzw. erfahren.

### Führungskraft

Eine weitere Komponente in dem gewählten Modell stellt die „Führungskraft“ dar. Deren Eigenschaften haben unbestritten maßgeblichen Anteil am Führungsprozess, wenn sich auch die Führungsforschung nicht einig ist, wie hoch denn der tatsächliche Anteil der Führungskraft daran ist<sup>22</sup>. Ich stimme der Aus-

sage zu, die postuliert, die „gelegentlich geäußerte These, dass Persönlichkeitseigenschaften für den Führungserfolg nahezu irrelevant seien, kann zurück gewiesen werden“<sup>23</sup>. Es ist also auch für die Polizei relevant, sich die (künftigen) Führungskräfte in dieser Hinsicht näher anzusehen und bei der Personalauswahl zu berücksichtigen. Es scheint zwar festzustehen, dass es bisher nicht gelungen ist, generelle, überdauernde Persönlichkeitsmerkmale zu identifizieren, die Menschen als Führer prädestinieren<sup>24</sup>. Unter anderem hat man bei der „Great Man Theory“ erfolgreiche Führungspersönlichkeiten betrachtet und versucht, die Eigenschaften zu identifizieren, die bei allen vorlagen. Zusammenfassend kann man sagen, dass es keine „Königseigenschaften“ gibt, die eine Person per se zur Führungskraft qualifiziert. Weibler<sup>25</sup> weist ebenfalls darauf hin, dass es keinen Sinn macht, konstante Eigenschaftslisten bei der Personalauswahl zu Grunde zu legen. Die Erfassung von Schlüsselqualifikationen sei in diesem Zusammenhang aktuell, diese müssen aber spezifisch auf die Organisation und die Funktionen abgestellt sein. Insgesamt sind aber eine Reihe von Eigenschaften festgestellt worden, die sehr wohl mit Führungserfolg korrelierten<sup>26</sup>. Es gibt wohl eine deutliche Beziehung zwischen intellektueller Kapazität in Verbindung mit sozialer Kompetenz und späterer erfolgreicher Führung.

Auf internationaler Ebene gibt es seit 1991 die so genannte Globe Studie<sup>27</sup>, die weltweit Führungseigenschaften von Managern erfasst. Auch in dieser Studie wird festgestellt, dass bestimmte Eigenschaften

kulturübergreifend, interkulturell als positiv oder negativ für gute Führung feststellbar sind. Dabei handelt es sich bei den positiven um Attribute wie „vertrauenswürdig, gerecht, ehrlich, weitzblickend, vorausplanend, kommunikativ, informiert, koordinierend, integrierend“, bei den negativen Eigenschaften um „einzelkämpferisch, diktatorisch, nichtkooperativ, egozentrisch.“

Aus meiner Sicht ist es deshalb richtig und wichtig, das intellektuelle Potential von Nachwuchskräften zu erfassen. Dies muss aber gleichberechtigt mit Feststellungen der sozialen Kompetenz im Umgang mit anderen Menschen und den Fähigkeiten, sich selbst zu steuern, ergänzt werden – dafür gibt es eine Reihe von Analysemethoden und nicht zuletzt die Personalbeurteilung.

### Die Rolle der Mitarbeiter

Die meisten Leserinnen und Leser könnten bei den bisherigen Ausführungen denken, „das sollte sich mal mein Chef bzw. meine Chefin durchlesen, die sind ja damit gemeint, ich bin ja eh nur das ‚Opfer‘ der Führungsbemühungen ...“

An dieser Stelle möchte ich Ihnen einen Spiegel entgegen halten. Fast alle Angehörigen in der Organisation Polizei haben eine Doppelrolle als Führungskraft und als Mitarbeiter. Lediglich auf der untersten und der obersten Hierarchieebene ist die Reinform einer dieser beiden Rollen anzutreffen.

Welche Rolle hat nun der Mitarbeiter in der Führungsbeziehung? Um es prägnant auszudrücken: Eine wesentliche!

Es ist bemerkenswert, dass der Mitarbeiter in der bisherigen Führungsforschung zwar immer irgendwie wahrgenommen wurde, aber meist als Objekt, dem sich die Führungskraft zuwenden muss. In einer erweiterten Betrachtungsweise (dies gilt auch für kooperative Führung in der Ursprungsform) wurde der Mitarbeiter als zwar nicht voll gleichberechtigtes, aber immerhin als wesentliches Subjekt gesehen. Die moderne Führungslehre wendet sich verstärkt dem Mitarbeiter zu, weil es die eigentlich nicht mehr bestrittenen Aussagen gibt, dass die Mitarbeiter ein ausschlaggebender Faktor in Führungsbeziehungen sind: Sie entscheiden, ob ein Vorgesetzter tatsächlich Führungskraft im eigentlichen Sinne ist. In der Literatur wird häufig die Unterscheidung in „Leitungskräfte“ und „Führungskräfte“ getroffen. Weibler<sup>28</sup> formuliert u.a. die daraus entstehenden Konsequenzen wie folgt: „Führung ist eine von der Hierarchie weitestgehend unabhängige Kate-



gorie. Infolgedessen gilt: Nicht jeder Vorgesetzte ist unbedingt ein Führer – und nicht jeder Unterstellte wird notwendigerweise geführt. Des Weiteren gilt: Führerschaft wird nicht ‚von oben‘ oktroyiert, sondern ‚von unten‘ attribuiert.“ Mit dem letzten Satz ist gemeint, dass Mitarbeiter bestimmte Eigenschaften und Verhaltensweisen von Vorgesetzten erwarten. Werden diese erfüllt, akzeptiert der Mitarbeiter ihn als Führungskraft und nicht nur als „Leitungskraft“.

Folgt man diesem Gedankengang weiter – und ich bin der Meinung, dies ist zeitgemäß – ergeben sich für die Mitarbeiter daraus eine Reihe von Konsequenzen. Wenn sie zwar in der Hierarchie nicht auf gleicher Höhe mit dem Vorgesetzten stehen, aber „tendenziell symmetrisch“ (wie es Wunderer ausdrückt), also beinahe gleichberechtigt, in einer kooperativen Führung für den Führungserfolg agieren und reagieren, müssen die Mitarbeiter auch die Verantwortung dafür übernehmen. Wenn die Arbeits- und Sozial-

beziehungen „konsensfähig ausgestaltet“ werden sollen, ist die Konsensfähigkeit nicht alleine auf Seiten der Führungskraft zu suchen, sondern liegt zu gleichen Teilen bei dem Mitarbeiter.

Es geht also nicht nur darum, dass der Mitarbeiter seine Zufriedenheit in der Führungsbeziehung realisiert, sondern auch dafür sorgt, dass die Leistung stimmt – seine und die Leistung der Organisation. Um es an einem Beispiel zu illustrieren: Bei der Gestaltung der Arbeitszeit (Schichtdienstplan) geht es nicht nur darum, die Bedürfnisse der Mitarbeiter zu befriedigen, sondern auch dafür zu sorgen, dass die Leistung der Organisation dann erbracht wird, wenn es die Bedingungen erfordern.

Wenn das Programm Innere Sicherheit 2008/2009 fordert, dass „konsequent“ Verantwortung delegiert werden soll, müssen die Mitarbeiter im Gegenzug diese Verantwortung auch übernehmen. Dabei steht es nicht in ihrem Belieben, diese anzunehmen oder zurück zu delegieren.

Es ist eben das Wesen kooperativer Führung, dass beide Handlungsakteure für die Gestaltung der Führungsbeziehung und des Erfolges verantwortlich sind. Dass die Mitarbeiter dazu auch befähigt sein müssen, ist Verpflichtung auf beiden Seiten. Führungskräfte müssen dafür sorgen, dass sich die Mitarbeiter qualifizieren. Aber die Mitarbeiter müssen sich eigenverantwortlich darum kümmern, dass sie in der Lage sind, Aufgaben und Verantwortung zu übernehmen. Dies ergibt sich u.a. auch aus der Verpflichtung der Beschäftigten, sich mit vollem persönlichen Einsatz ihrem Beruf zu widmen<sup>29</sup> oder anders formuliert: „Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern“.<sup>30</sup>

Betrachtet man die Beteiligung, mit Sicherheit eines der Kernelemente kooperativer Führung, ergeben sich ähnliche Schlussfolgerungen. Nicht alleine die Führungskraft ist aufgefordert, Beteiligung in angemessener Form zu ermögli-

chen, sondern die Mitarbeiter sind auch verpflichtet, ihr Engagement einzubringen und notfalls die Partizipation einzufordern. Dabei geht es nicht (nur) darum, die Interessen der Mitarbeiter zu wahren und durchzusetzen (konsensfähig!), sondern auch die Ziele der Organisation zu erreichen. Was ich zum Ausdruck bringen

*Führungsforschung. S. 9-15. Stuttgart: Lucius und Lucius.*

<sup>2</sup> Rosenstiel, L. v. (2007). *Führung. In Schuler, H. (Hrsg.) Lehrbuch Organisationspsychologie. S. 318. Bern: Huber.*

<sup>3</sup> Nach Nerdinger, F. W. (2003), *Grundlagen des Verhältnens in Organisationen. Stuttgart: Kohlhammer*

<sup>13</sup> Neuberger, O. (2002). *Führen und führen lassen. Ansätze, Ergebnisse und Kritik der Führungsforschung. S. 428. Stuttgart: Lucius und Lucius.*

<sup>14</sup> Neuberger, et al, S. 430.

<sup>15</sup> Linde, v.d. B. & Heyde, v.d., A. (2007). *Psychologie für Führungskräfte. 2007. München: Haufe S. 52.*

<sup>16</sup> Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). *The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. Psychological Bulletin, 127, 376-407.*

<sup>17</sup> Siehe Endnoten 18-20

<sup>18</sup> Beiser, K. (1996). *Die Beachtung der Grundsätze kooperativer Führung bei der Verwendung und dem Einsatz von Personal. Untersuchung ausgewählter Bereiche der polizeilichen Führungspraxis auf die Realisierung des Kooperativen Führungssystems. PFA Münster: Seminararbeit.*

<sup>19</sup> Pfeiffer, S. (2008). *Internalisierung von kooperativer Führung in der Bundespolizei. Eine Sachstandsanalyse am Beispiel Berlin und Brandenburg. DHPol Münster: Masterarbeit.*

<sup>20</sup> Waldmann, S. (2007). *Kooperative Führung in der Polizei. Probleme auf der unteren Managementebene. Hamburg: Kovac zugl. Universität Mannheim: Dissertation.*

<sup>21</sup> Wunderer, R. (2007), et al, S. 228

<sup>22</sup> Herrmann, D. & Felfe, J. (2009). *Romance of Leadership und die Qualität von Managemententscheidungen. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 53 (N.F. 27) 4, 163-176.*

<sup>23</sup> Rosenstiel, et al, S. 329.

<sup>24</sup> Rosenstiel, et al, S. 328.

<sup>25</sup> Weibler, J. (2001). *Personalführung. München: Vahlen. S. 141.*

<sup>26</sup> Rosenstiel, et al, S. 330.

<sup>27</sup> *Globe = Global Leadership and Organizational Behaviour Effectiveness Research Program, Initiator: Robert J. House, Professor an der Wharton Universität Pennsylvania (USA). Ursprüngliches Ziel der Studie: Überprüfung der Generalisierbarkeit von Charismatic Leadership, heute: weltweites Forschungsprogramm, das den Zusammenhang zwischen der Kultur von Gesellschaften, der Organisationskultur und der Führung untersucht, 170 Management- und Sozialwissenschaftler aus 62 Ländern sind beteiligt.*

<sup>28</sup> Weibler, et al, S. 35.

<sup>29</sup> § 34 Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz - BeamStG) vom 17. Juni 2008 (BGBl. I S. 1010), geändert durch Artikel 15 Absatz 16 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160).

<sup>30</sup> § 5 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 1. März 2009.



möchte, ist die Tatsache, dass eine kooperative Führungsphilosophie nicht nur verbindlich für Führungskräfte ist, sondern die Mitarbeiter gleichermaßen bindet. Alle Akteure sind in dieser Beziehung für den Führungserfolg verantwortlich. Kooperative Führung stellt in dieser Hinsicht eine „Zumutung“ an beide Seiten dar – insbesondere auf Seiten der Mitarbeiter ist ein „Abtauchen“ in dieser Beziehung nicht vorgesehen und auch nicht förderlich.

Ein erfolgsversprechendes Verhalten von Führungskräften und Mitarbeitern dürfte die gegenseitige Wertschätzung und Anerkennung sein – es bedarf keiner hochtheoretischen Überlegungen, sondern es genügt im Alltag die Beachtung bestimmter Grundprinzipien, um Führungsbeziehungen human und erfolgreich zu gestalten.

### Fußnoten:

<sup>1</sup> Im Handbuch zur PDV 100 ist zur Nr. 1.5.3.1, Absatz 4 ein Auszug von Definitionen relevant für polizeiliche Führung abgedruckt: Thielmann, G. (2008). Nr. 1.5.3.1 Begriff der Führung. In Neidhardt, K. (Hrsg.) *Handbuch zur PDV 100. Stuttgart: Boorberg. Unter Anlehnung an Neuberger, O. (2002). Zum Führungsbegriff Führen und führen lassen. Ansätze, Ergebnisse und Kritik der*

<sup>4</sup> Nr. 1.5.3.1, PDV 100, Ausgabe 1999.

<sup>5</sup> Anlage 20, PDV 100, Ausgabe 1999.

<sup>6</sup> Nr. 1.5.3.1, PDV 100, Ausgabe 1999.

<sup>7</sup> *Programm Innere Sicherheit, Fortschreibung 1994 durch die Innenminister/-senatoren der Länder und den Bundesminister des Inneren. Nr. 6.3 Führungsgrundsätze.*

<sup>8</sup> *Programm Innere Sicherheit. Fortschreibung 2008/2009. Ständige Konferenz der Innenminister und -senatoren der Länder. XV. Ressourcen, Nr. 3 Führung und Organisation.*

<sup>9</sup> Wunderer, R. (2007). *Führung und Zusammenarbeit. Eine unternehmerische Führungslehre. S. 220. Köln: Luchterhand. Wunderer, R. & Grunwald, W. (1980). Führungslehre, I. Grundlagen der Führung. S. VI. Berlin: Walter de Gruyter.*

<sup>10</sup> Thielmann, G. (2008). *Wenn das Kooperative Führungssystem ein Auto wäre ... verschrotten oder weiter fahren?. In Polizei-heute 2008, Heft 2, S. 57-60.*

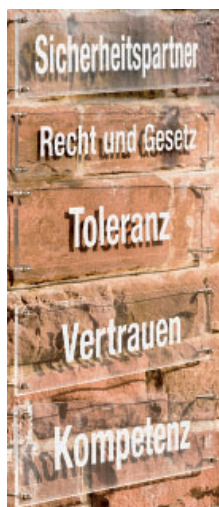
<sup>11</sup> Barthel, C. (2006). *Führungslehre in der Polizei. Eine Diskursanalyse. In Barthel, C., Christe-Zeye, J. & Heidemann, D. (Hrsg.) Professionelle Führung in der Polizei. Frankfurt: Verlag für Polizeiwissenschaft.*

<sup>12</sup> Wrocklage, H. (2008). *Polizei im Wandel – Ist eine Demokratisierung der Polizei möglich. In Kreissl, R., Barthel, C. & Ostermeier, L. (Hrsg.) Policing in Context. Rechtliche, organisatorische, kulturelle Rahmenbedingungen polizeilichen Handelns. Wien: Lit.*



# Ohne Knoten im Magen morgens zur Dienststelle

**Arbeitsverdichtung, Personalmangel, Zeitdruck, kaum noch zu überblickende technische Entwicklung, komplexer werdende Aufgaben und Verantwortung, Umstrukturierungen und Reformen gehen an den Polizeibeschäftigten nicht spurlos vorbei. Mobbing, Motivationsverlust, innere Kündigung, Burn-Out bis hin zu organischen Erkrankungen sind die Folgen. „Ich freu' mich aufs Büro“, den Slogan, mit dem vor Jahren ein Technologieunternehmen warb, empfanden viele Menschen als reinen Hohn. Die Themen Berufszufriedenheit und Arbeitsklima in der Polizei beschäftigen immer wieder die Gewerkschaft der Polizei in Gremien, auf Arbeitstagen und Veröffentlichungen in DEUTSCHE POLIZEI. Wie in der gesamten Arbeitswelt erhalten Berufszufriedenheit und Arbeitsklima auch in der Polizei immer schlechtere Noten. Annähernd jeder Fünfte hat die innere Kündigung bereits vollzogen, so eine Studie des Gallup-Marktforschungsunternehmens.**



**Diese festverschraubten Grundsätze am Eingang lassen den Besucher des Dienstgebäudes in der Prinz-Eugen-Straße in Offenburg ahnen, dass er hier eine andere, als die gewohnte Polizeiwelt betritt.**

„Die Berufszufriedenheit beeinflusst entscheidend Motivationsgrad und Produktivität.“ Eine Polizeidirektion in Baden-Württemberg suchte ihren eigenen Weg aus dem Dilemma.

### Eine andere Polizeiwelt

„Sicherheitspartner“, „Recht und Gesetz“, „Toleranz“, „Vertrauen“ – diese fest-

verschraubten Grundsätze am Eingang lassen den Besucher des Dienstgebäudes in der Prinz-Eugen-Straße in Offenburg ahnen, dass er hier eine andere, als die gewohnte Polizeiwelt betritt. In den Fluren des ehemaligen Militärgebäudes der deutschen und der französischen Streitkräfte empfängt ihn eine freundliche und licht-durchflutete Atmosphäre und – ist er Teil einer angemeldeten Besuchergruppe – eine namentliche Begrüßung auf großen Flach-Bildschirmen.

„Die Berufszufriedenheit“, so stellte Thomas Feltes schon vor vielen Jahren fest, „ist ebenso wie das Selbstverständnis der Polizei von entscheidender Bedeutung nicht nur für die praktische Tätigkeit der Polizei, sondern für die generelle Bewertung des polizeilichen Handelns...“ Feltes, ehemaliger Rektor der Fachhochschule Villingen-Schwenningen und heutiger Inhaber des Lehrstuhls für Kriminologie, Kriminalpolitik, Polizeiwissenschaft an der juristischen Fakultät der Ruhr-Universität kommt zu dem Schluss:

### Transparenz in der Chefetage

Glaswände erlauben den Blick in jedes einzelne Büro. Nirgendwo mit Heftzwecken oder Tesa befestigte Ansichtskarten, die an den Wänden vor sich hingilben, keine Topfpflanzenausstellung, die vor sich hintrocknet, kein verklebter Kaffeekocher auf dem Fensterbrett. Niemand scheint es zu stören, bei der Arbeit beobachtet zu werden. Auch nicht den Hausherrn selbst, Reinhard Renter, Leiter der Direktion. Während in vielen Unternehmen die Transparenz vor der Chefetage endet, sitzt der Leitende Polizeidirektor für jeden sichtbar- und ansprechbar hinter Glas in seinem Büro, das nicht größer und nicht kleiner ist, als die Räume seiner Mitarbeiter.

### Harmonie

Der größte Teil des Eindrucks, den eine Umgebung macht, entsteht, vom Menschen völlig unbemerkt, im Unterbewusstsein. In der Polizeidirektion Offenburg fühlt sich das Unterbewusstsein pudelwohl. „Feng





Fotos (2): PD Offenburg

Shui“, sagt Reinhard Renter, „nach strengen Regeln.“ Ziel dieser Lehre ist eine Harmonisierung des Menschen mit seiner Umgebung, die durch eine besondere Gestaltung der Wohn- und Lebensräume erreicht werden soll. Auf den beruflichen Bereich angewendet bewirkt Feng Shui, so sagen seine Anhänger, einen geringeren Krankenstand, weniger Reibereien zwischen den Mitarbeitern und eine höhere Leistungsbereitschaft. Renter schaut auf die Wände: „Hier darf nicht jeder aufhängen, was er will.“

### Die „verzeihende Organisation“

Der hochgewachsene, jungenhaft wirkende Badener bittet in den Besprechungsraum. Dort rieselt leise Musik. In der Besuchergruppe werden Blicke gewechselt.

Was folgt ist ein furioser Vortrag über ein Führungs- und Steuerungssystem mit einem Feuerwerk an provozierenden Behauptungen: „Wir sind eine verzeihende Organisation. An einem Fehler interessiert uns nur, wie er künftig vermieden werden kann“, „Mitarbeiterpotential erkennen und nutzen“, „Verbindung aus Begeisterung und Stolz schaffen“, „Wissen und Erfahrung offen legen, um hohe Standards zu erreichen“. Und immer wieder „Anforderungen an die Führungskräfte“.

### Schweige-Stunden

Die Führungskräfte haben es der Führungskraft Renter besonders angetan. „Ihre Aufgabe ist es, für ein positives Betriebsklima zu sorgen, dafür werden sie bezahlt.“

Mit einem gelegentlichen Kegelabend ist es dabei nicht getan. Vorgesetztenbeurteilungen durch Mitarbeiterbefragungen sind an der Tagesordnung. Alle Ergebnisse werden gewissenhaft in ein umfangreiches Programm eingegeben, zu Rankings berechnet, bis hinein in die Reviere und Posten. In jährlichen Tagungen legen Renter und sein Stab immer wieder neu die strategischen Ausrichtungen für Qualitätsmanagement, Personalmanagement, Haushaltsmanagement und die Arbeitsschwerpunkte für das nächste Jahr fest. Auch mit der 120 Mitarbeiter umfassenden „zweiten“ Führungs-

ebene zieht sich Renter einmal im Jahr in ein Hotel der gehobenen Klasse zurück („Keine Jugendherberge, Wertschätzung!“). Die Teilnehmer leisten grundsätzlich einen eher symbolischen Eigenanteil als kleine Bringschuld. Immer wieder werden die Problemfelder „Führung“ und „Arbeitsqualität“ beackert, Rolle und Funktion im Bereich der Konfliktabhandlung trainiert, Jahresziele festgelegt und Zielvereinbarungen getroffen. In Einkehrseminaren werden spirituelle Möglichkeiten erforscht, Wege zu sich selbst gesucht, Schweige-Stunden genossen.

### „Da hat es bei mir geklickt“

Renter gibt es zu: „Ich war einmal auf einem hochkarätigen Führungsseminar. Da hat es bei mir geklickt.“ Die Teilnehmer der Besuchergruppe sehen sich an. Man kennt



PD-Leiter Renter: „An einem Fehler interessiert uns nur, wie er künftig vermieden werden kann“

Foto: hol

die Wirkung auf sich selbst, wenn der Chef von einem Seminar zurückkommt. Nur, dass dieser es hier langfristig ernst meint und die gewonnenen Einsichten unbeirrt umsetzt. Leicht vorstellbar, wie viel Spott hinter vorgehaltener Hand, wie viele Witze auf sein Konto gingen. Die Bewunderung für den Mann wächst. „So eine Vorgesetztenbeurteilung über sich ergehen zu lassen, ist nicht einfach. Den Spiegel vorgehalten zu bekommen und die krasse Diskrepanz zwischen Eigen- und Fremdwahrnehmung zu ertragen, kann schlaflose Nächte kosten. Aber man muss daran arbeiten, damit es beim nächsten Mal besser wird. Dafür wer-

den wir, auch ich, bezahlt.“ Bei manch einer Führungskraft dürfte der Wohlfühlfaktor in der Umsetzung dieser Führungs- und Steuerungssysteme trotz Feng Shui wohl gegen Null tendiert haben. Diese Zeiten sind wohl vorbei.

### Wie waren Sie mit Ihrer Festnahme zufrieden?

Wenn es nach Reinhard Renter geht, soll sich jeder beurteilen lassen, auch die Polizei an sich. Eine Bürger- und Medienbefragung soll sie spiegeln. „Auf jedem Hotelzimmer liegt so ein Fragebogen, auf dem der Gast ankreuzen soll, was ihm gefallen hat, und was nicht. Was spricht dagegen, dass wir Polizisten nach jedem Einsatz so etwas machen. Auch wenn ein Verkehrsteilnehmer sanktioniert werden muss, so kann ihm das im Ergebnis zwar nicht gefallen,

aber er kann schon sagen, ob die Polizei das höflich, korrekt und vor allem einsehbar gemacht hat. Allein schon die Tatsache, dass er überhaupt danach gefragt wird, dürfte das Verhältnis zwischen Bürger und Polizei verbessern.“ Plötzlich ist die Vorstellung gar nicht mehr so absurd, dass ein Festgenommener auf dem Weg zur Untersuchungshaft oder der Betrunkene nach einer Nacht in der Ausnüchterungszelle aufschreibt, was ihm an der Polizei gefallen hat und was nicht.

Reinard Renter wird keine Ruhe geben und mit seinem Ideen und Vorstellungen weiter für Unruhe bis hinauf ins Ministerium sorgen.

Die PD Offenburg hat bewiesen, dass Steuerungsinstrumente und Kennzahlen einerseits und Mitarbeiter- und Kundenorientierung andererseits kein Widerspruch sind, wie vielerorts behauptet wird. Ja, dass sie sich sogar einander bedingen (wenn man's richtig macht). Und es ist tatsächlich vorstellbar, dass im Wirkungsbereich der PD Offenburg eines Tages niemand mehr morgens mit einem Knoten im Magen, sondern jeder mit Freude zur Arbeit kommt. Warum sollte das nicht überall so sein?

Rüdiger Holecek



# Einkommensrunde 2010 – mit Bund und VKA

**Am 15. Dezember 2009 stellen die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes ihre Forderungen für die Einkommensrunde 2010 auf. Verhandelt wird mit dem Bund unter dem neuen Bundesinnenminister, Dr. Thomas de Maizière, und der Vereinigung kommunaler Arbeitgeber (VKA) unter ihrem Präsidenten Thomas Böhle (München) dann ab Mitte Januar 2010 für die 2,2 Millionen Beschäftigten.**

Bis dahin wird in den Einzelgewerkschaften über die Forderungslage diskutiert. Während der Bund sich noch nicht geäußert hat und die Verhandlungen abwarten will, haben die kommunalen Arbeitgeber ihre Vorstellungen für die Tarifrunde in ihrer Mitgliederversammlung am 13. Novem-

ber in Speyer bereits konkretisiert: Sie wollen bei der anstehenden Tarifrunde die Leistungszulagen erhöhen, die Grundgehälter aber einfrieren.



Zur Begründung: Die Steuereinnahmen der Kommunen würden in diesem Jahr um zehn Prozent auf 69 Milliarden Euro sinken. Für das Jahr 2010 würden nur noch 66 Milliarden Euro erwartet. Zugleich seien die Ausgaben für das Arbeitslosengeld II nochmals um 16 Prozent gestiegen, auf 3,8 Milliarden Euro. Daher sei der Spielraum für die Tarifrunde „extrem eng“, so Böhle und solle genutzt werden, um „jetzt den nächsten Schritt“ bei der leistungsorientierten Bezahlung zu machen.

Zurzeit beträgt die Höhe der leistungsorientierten Bezahlung 1 % der Entgeltsumme. Im 2005 vereinbarten TVöD war eine Zielgröße von 8 % vereinbart worden.

aber das, was an Lohnerhöhungen möglich ist, muss allen Beschäftigten zugute kommen, vor allem den Beziehern niedriger Einkommen – soweit die Diskussion Mitte November.

Die Leistungsbezahlung im TV-L, also dem Tarifvertrag zwischen den Gewerkschaften und den Ländern, ist dagegen in der Tarifrunde 2009 bereits wieder abgeschafft, da sie sich nicht bewährt hat. Ähnliche Bedenken haben die Gewerkschaften bei der Leistungsbezahlung bei Bund und VKA. Hier gibt es eine grundsätzliche Skepsis, was jede Bezahlung nach Leistung betrifft – befürchtet werden Prämien auf der Grundlage von Sympathie und anderen willkürlichen Kriterien. Heftige Bedenken bestehen, ob sich dieses System bereits etabliert hat oder gar ausgeweitet werden soll. Die Erwartungen an die Tarifrunde 2010 sind zwar nicht so groß wie z. B. vor zwei Jahren,

Neben einer Entgelterhöhung haben die Gewerkschaften aber noch folgende Themen auf der Agenda, die zurzeit diskutiert werden: Verbesserungen im TVöD/Tarifgebiet Ost, Regelungen zur Altersteilzeit, Eingruppierung (neue Entgeltordnung), Fortführung Leistungsentgelt, Altersversorgung (VBL), Auszubildende, Verlängerung Tarifvertrag Soziale Absicherung, Gewerkschaftsbonus (günstigere Regelungen für Gewerkschaftsmitglieder).

Für die Tarifforderungen legen die Tarifvertragsparteien u. a. die Konjunkturdaten zugrunde. Verbraucherpreise und Bruttoinlandsprodukt (BIP: gibt den Ge-

samtwert aller Güter – Waren und Dienstleistungen – an, die innerhalb eines Jahres innerhalb der Landesgrenzen einer Volkswirtschaft hergestellt wurden und dem Endverbrauch (dienen) spielen dabei eine maßgebliche Rolle. Hier die aktuellen Zahlen:

## Wirtschaftswachstum – Bruttoinlandsprodukt (BIP)

Am 13. November 2009 überreichten die fünf Wirtschaftsweisen des Sachverständigenrates (SVR) der Bundeskanzlerin ihren Bericht. Der SVR geht, beim Wachstum für 2009 von einem Minus von „nur“ noch 5,0 Prozent aus. Das Wachstum für 2010 wird deutlich optimistischer eingeschätzt: Während im Frühjahr die Wirtschaftsforschungsinstitute noch von einem weiteren Rückgang um 0,5 Prozent ausgingen, erwartet der Sachverständigenrat nun ein Plus von 1,6 Prozent, die Gemeinschaftsgutachter von 1,2 Prozent. Für 2011 prognostiziert die Europäische Kommission einen weiteren Anstieg der Wirtschaftsleistung um 1,7 Prozent. Auch Umfragen hinsichtlich der Einschätzung der wirtschaftlichen Lage werden seit einigen Monaten immer positiver.

## Preissteigerungsrate

In den ersten beiden Quartalen des Jahres 2009 habe sich – so der Sachverständigenrat – der private Konsum als eine Stütze der Konjunktur erwiesen. Maßgeblich habe hierzu die so genannte „Abwrackprämie“ beigetragen. Von ihr dürften in den nächsten Quartalen durch Substitutionseffekte allerdings dämpfend Wirkungen ausgehen.

Der zunehmende Anstieg der Arbeitslosigkeit dürfte zudem die positive Entwicklung beim privaten Konsum dämpfen. Die Verbraucherpreisentwicklung bleibt laut SVR moderat mit einem Anstieg um 0,3 % im laufenden und um 1,2 % im kommenden Jahr.

## Ausblick

Die Große Tarifkommission der Gewerkschaft der Polizei wird am 10./11. Dezember 2009 die Diskussionsstände beraten, die Forderungen für die Tarifrunde 2010 beschließen und sie am 15. Dezember 2009 in der Sitzung der Bundestarifkommission von ver.di einbringen, in der dann die gemeinsame Forderung der öffentlichen Dienstgewerkschaften beschlossen wird.

kör





# Wachstum aus eigener Kraft

**Die geringen Lohnzuwächse der vergangenen Jahre haben Deutschland zwar den Titel „Exportweltmeister“ eingebracht. Eine stärkere Binnenwirtschaft hätte jedoch mehr Wachstum und Beschäftigung ermöglicht, zeigt eine Untersuchung des IMK.\***

Den deutschen Arbeitsmarkt kennzeichnen seit vielen Jahren niedrige Lohnzuwächse bei teilweise sogar sinkenden Reallöhnen. Angeblich ein notwendiges Opfer, um die internationale Wettbewerbsfähigkeit zu wahren in einer globalisierten Wirtschaft. Doch stimmt das wirklich? Was wäre passiert, wenn die Löhne im vergangenen Jahrzehnt stärker gestiegen wären? Forscher des IMK haben diesen Fall mit ihrem makroökonomischen Modell durchgerechnet.

Ihr Fazit: Insgesamt wäre ein höheres Lohnwachstum für Deutschland besser. Die Exporte nehmen dann zwar weniger zu, und damit auch das durch sie hervorgerufene Wachstum. Die stärkere Binnenwirtschaft gleicht das aber mehr als aus: Wachstum und Beschäftigung entwickeln sich etwas besser. Und Deutschlands Einkommensverteilung wäre bei weitem nicht so ungleich, wie sie heute ist.

Startpunkt der Modellsimulation bildet der Beginn der Europäischen Währungsunion 1999. Davor hatten vergleichsweise niedrige Lohnzuwächse nach einiger Zeit immer wieder zu nominalen Aufwertungen der D-Mark geführt, die die anfänglichen Wettbewerbsvorteile wieder zunichte machten und teilweise sogar überkompensierten. Mit Beginn der Währungsunion ist dieser Mechanismus außer Kraft gesetzt: Niedrige Lohnzuwächse erhöhen dauerhaft die Wettbewerbsfähigkeit.

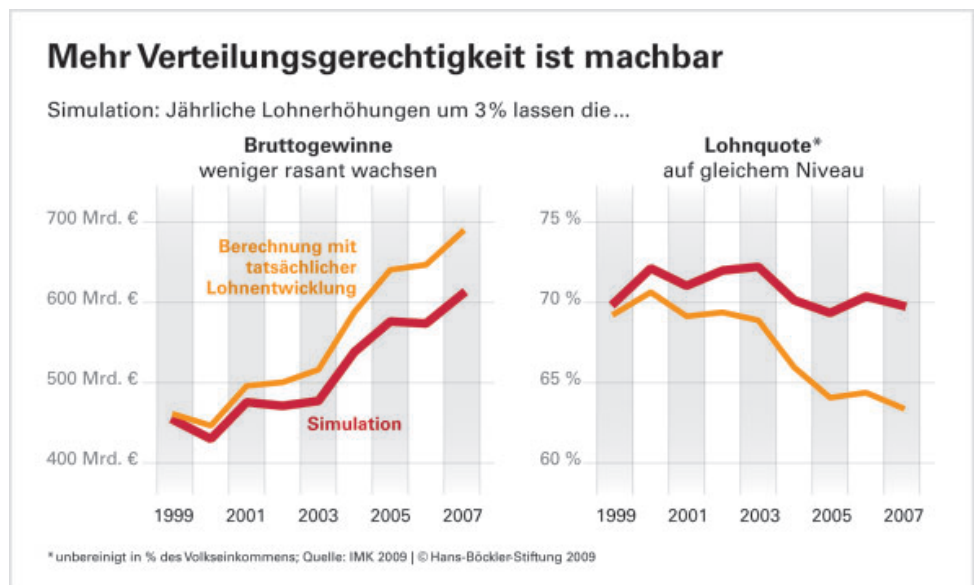
Als Maßstab für die alternative Lohnsetzung wählten die Wissenschaftler den mittelfristigen Produktivitätsanstieg (bis zur Wirtschaftskrise rund ein Prozent pro Jahr) und die Zielinflationsrate der Europäischen Zentralbank von knapp zwei Prozent. Die Annahme: Mit gesamtwirtschaftlichen Lohnerhöhungen in der Größenordnung von rund drei Prozent würde Deutschland innerhalb der Währungsunion nicht an preislicher Wettbewerbsfähigkeit verlieren.

Im Modell sieht die Entwicklung dann so aus:

Die **Löhne** steigen ab 1999 um jährlich rund drei Prozent. Damit liegt das Lohnniveau pro Kopf Ende 2007 real um gut elf Prozent höher. Der private Verbrauch

letzten Jahre. Dabei wären die Gewinne auch bei der stärkeren Lohnentwicklung gestiegen, nur eben nicht so rasant. In der Modellrechnung wachsen Löhne und Gewinne fast im Gleichschritt, die Lohnquote geht nur noch geringfügig zurück.

„Die einseitige Strategie der Verteidigung des Titels des Exportweltmeisters auf Kosten einer gerechteren Einkommens- und Wohlstandsverteilung hat sich nicht gelohnt“, fassen die Forscher die Ergebnisse ihrer Untersuchung zusammen. Andere europäische Länder, die zwischen



erhält in diesen neun Jahren einen zusätzlichen Schub von inflationsbereinigt gut drei Prozent. Die Folge: Das Niveau des **Bruttoinlandsprodukts** liegt nach neun Jahren real um gut ein Prozent höher, was einen Beschäftigungsanstieg von knapp einem Prozent bedeutet.

Auch der Staat profitiert – mit positiven Wirkungen für die gesamte Wirtschaft. Denn ein Lohnanstieg bedeutet höhere Staatseinnahmen. Diese bieten mehr Spielraum für **öffentliche Investitionen**. Im Lohnerhöhungsszenario können sie pro Jahr real um etwa zwei Prozent zunehmen.

Am massivsten wirken sich die kräftigen Lohnzuwächse jedoch auf die **Verteilung** aus: Löhne und die Transfers insgesamt liegen nach neun Jahren im Szenario um rund 18 Prozent höher, die Bruttogewinne um 11 Prozent niedriger als nach der tatsächlichen Entwicklung der

binnen- und außenwirtschaftlicher Entwicklung einen balancierten Weg wählten, können eine bessere Wachstums-, Beschäftigungs- und Verteilungsbilanz vorweisen. Außerdem hat dadurch die deutsche Wettbewerbsfähigkeit gegenüber den wichtigsten Handelspartnern immer weiter zugenommen. Dies und der dadurch zwangsläufig wachsende Außenhandelsüberschuss gefährden die Stabilität der Europäischen Währungsunion. Gleichzeitig ist Deutschland durch die Vernachlässigung der Binnennachfrage besonders anfällig für außenwirtschaftliche Krisen geworden.

\* **Quelle: Heike Joebes, Andreas Schmalzbauer, Rudolf Zwiener: Der Preis für den Exportweltmeister: Niedrige Löhne und geringes Wirtschaftswachstum (pdf), IMK Study Nr. 4/2009**

Aus Böcklerimpuls 16/2009



# Arbeitsschutz als Schwerpunkt anerkannt

***EuroCOP gründete im Jahr 2009 mehrere Unterausschüsse, darunter auch das „Subcommittee for Health and Safety at Work“. In diesen Unterausschuss entsenden die Mitglieder Vertreter, denen auf nationaler Ebene weitere „Experts“, also sachkundigen Personen, zur Seite stehen. Alle zusammen bilden im europäischen Kontext ein Netzwerk zum polizeilichen Arbeitsschutz.***

Um die Arbeitsfähigkeit zwischen den Mitgliedern des neuen Netzwerks erstmals herzustellen und die künftige Zusammenarbeit und Vorgehensweise zu koordinieren, führte EuroCOP einen Workshop durch. Dieser fand am Rande einer Arbeitsschutzkonferenz statt, zu der die Gewerkschaft der Nordirischen Polizei (PFNI) nach Belfast eingeladen hatte.

Neben der gastgebenden Delegation nahmen Vertreter aus England, Schottland und Wales, der Republik Irland, Norwegen, Schweden, Dänemark, den Niederlanden, Deutschland, Spanien, Portugal und der Slowakei statt.

Die halbtägige Einführung in das Arbeitsschutzsystem des Vereinigten Königreichs brachte grundlegende Unterschiede zu dem

Nordirland gelegen –, einer Gedenkstätte für die hunderte von Polizeibeamtinnen und -beamten, die im Terror des nordirischen Bürgerkriegs ihr Leben gelassen haben, führte die Geschichte des Landes vor Augen und zeigte, dass auch in der heutigen Zeit nach wie vor eine Rückkehr zum Terror der 80er und 90er Jahre möglich erscheint.

Auf dem alljährlich stattfindenden Arbeitsschutzkongress der PFNI wurden zahlreiche Vorträge zu polizeilichen Themen angeboten. U. a. sprach auch der Inspekteur der Bereitschaftspolizeien der Länder, Jürgen Schubert, über die Einsatzlage in Deutschland.

Insgesamt bildete das mehrtägige Treffen der Delegationen den Anfang einer fruchtbaren Zusammenarbeit zur Gestaltung eines Systems des Schutzes der Gesundheit bei der Arbeit auf möglichst hohem europäischem Niveau. Die Gespräche untereinander haben gezeigt, dass es gerade im Hinblick auf die Qualität von Arbeitssicherheit noch viel zu tun gibt.

*hjm*



***Frank Richter, GBV-Mitglied (l.) und Adi Plickert, Mitglied des BFA BePo (r.), im Gespräch mit dem Inspekteur der Bereitschaftspolizeien der Länder, Jürgen Schubert. Foto: Marker***

in Deutschland praktizierten Verfahren zu Tage. Zwei der wesentlichsten Erkenntnisse waren, dass im Vereinigten Königreich eine dem deutschen Personalrat vergleichbare Institution fehlt. Die entsprechenden Aufgaben werden in Form der Beleihung durch die Gewerkschaft wahrgenommen.

Besonders aufgefallen ist die Mensch-zentrierte Herangehensweise der Polizei des Vereinigten Königreichs an bestimmte Lagen. So wird beispielsweise jede polizeiliche (BAO) Lage einer eigenen Gefährdungsbeurteilung unterzogen. Ist dabei erkennbar, dass die Einsatzkonzeption vermeidbare Gefährdungselemente für die Einsatzkräfte enthält, muss das Konzept nachgebessert werden. In einem solchen Fall haben die von der Gewerkschaft ernannten Sicherheitsbeauftragten ein Vetorecht – sogar in taktischen Erwägungen. Damit ist festzustellen, dass nicht die Lagebereinigung als solche, sondern die Menschen, die als Polizistin oder Polizist die Lage bereinigen müssen, im Mittelpunkt der Betrachtungen des Polizeiführers stehen.

Ein Besuch des Memorial Garden's – bei der Polizeizentrale von

# Zufrieden mit Teilzeitregelungen?

## Unterausschuss hakt bei Gleichberechtigung nach

**Um die soziale Gleichstellung von Männern und Frauen in den Polizeien Europas voranzutreiben, hat EuroCOP den Unterausschuss „Equality“ (Gleichstellung) eingerichtet. Auf Einladung von Elke Gündner-Ede, Mitglied dieses Unterausschusses und im Geschäftsführenden GdP-Bundesvorstand für Frauen- und Gleichstellungspolitik verantwortlich, traf sich das Arbeitsgremium unter Vorsitz der Schottin Jackie Muller Anfang Oktober in Berlin. Auf der Tagesordnung standen die Ergebnisse einer europaweiten Umfrage zu den Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung in der Polizei sowie Ideen zur Umsetzung der EuroCOP-Charta über Gender Mainstreaming. Außerdem besuchten die Kolleginnen die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die SPD-Bundestagsabgeordnete Dr. Eva Högl, um über Erfolge und Defizite bei der Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien in Deutschland zu diskutieren.**

Aus verschiedenen historischen und kulturellen Gründen sind die Beteiligung von Frauen und die konsequente Gleichstellung beider Geschlechter in den Polizeien



**Im Gespräch mit der Bundestagsabgeordneten Dr. Eva Högl (SPD) über die Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinie. Foto: Weusthoff**

Europas ebenso unterschiedlich ausgeprägt wie in den Mitgliedsorganisationen von EuroCOP, die mehr als 500.000 Kolleginnen und Kollegen in 26 Ländern repräsentieren.

### Daten sammeln und Fakten bewerten

Vor diesem Hintergrund will der Unterausschuss „Equality“ Daten und Fakten zur Gleichstellungspolitik in den Polizeien Europas zusammentragen. Einen Beitrag hierzu leistet u.a. eine Umfrage zu den Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung in der Polizei, die inzwischen von fast allen Mitgliedsorganisationen beantwortet wurde. Im Ergebnis konnte der Unterausschuss in Berlin feststellen: Zumeist sind die europäischen Polizeigewerkschaften zufrieden mit den gesetzlich geregelten Teilzeit-Optionen, doch leider hängt die Nutzung der

rechtlichen Möglichkeiten stark von den handelnden Personen ab und die Arbeit der Teilzeitkräfte wird trotz ihres überaus engagierten Einsatzes in der Regel nur gering geschätzt – eine Erkenntnis, die den deutschen Beobachterinnen des Treffens nicht neu war.

### EuroCOP-Charta zu Gender Mainstreaming umsetzen

Darüber hinaus sieht der Unterausschuss seine Aufgabe darin, künftig sowohl Fortschritte als auch Mängel bei der Umsetzung der EuroCOP-Charta zu Gender Mainstreaming in den Mitgliedsorganisationen zu thematisieren.

Mit der vor zwei Jahren beschlossenen Charta haben sich die europäischen Polizeigewerkschaften u.a. verpflichtet, Gleichstellungspläne aufzustellen, Gleichstellungsorgane einzurichten und Gender spezifische Daten zur Verfügung zu stellen. Allerdings hat EuroCOP als Dachverband keinerlei Sanktionsmöglichkeiten für den Fall, dass die einzelnen Mitgliedsorganisationen dieser Verpflichtung nur unzureichend nachkommen. Da-

her muss der Umsetzungsprozess durch konkrete Fragen und Problemstellungen gefördert werden – darin waren sich die Kolleginnen einig und wollen sich nun verstärkt um die Sammlung und Verbreitung

#### Gender

bezeichnet hier das „soziale“ Geschlecht – im Unterschied zum „biologischen“ Geschlecht.

#### Gender Mainstreaming

bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.

Die deutsche Sprache tut sich mit einer direkten Übersetzung schwer. Ein Angebot wäre: Geschlechtergleichstellungsorientierung.

entsprechender Beispiele aus den Polizeien der einzelnen Länder bemühen.

### Antidiskriminierungsstelle berät

In der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) machten sich die europäischen Kolleginnen des Unterausschusses „Equality“ mit einer der praktischen Auswirkungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) bekannt. Die ADS forscht zu den Ursachen von Ungleichbehandlungen und berät von Diskriminierung Betroffene. Ihre Beratung kann in



**Der GdP-Bundesvorsitzende Konrad Freiberg betonte bei der Begrüßung der Teilnehmerinnen des Arbeitstreffens, dass es wichtig sei, die Auswirkungen der Finanzkrise auf den öffentlichen Dienst in Europa zu thematisieren. Foto: hol**



Anspruch nehmen, wer sich aufgrund eines der sechs im AGG genannten Diskriminierungsmerkmale benachteiligt fühlt: rassistische Diskriminierung/ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität. Auch Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte und Schwerbehindertenvertreter können sich in komplexen Fragstellungen und in Einzelfällen bei den Juristinnen und Juristen der ADS Rat holen. In der ADS erfuhr der EuroCOP-Unterausschuss, dass unter den Ratsuchenden immer wieder Frauen aus dem Polizeidienst sind – u.a., weil sie sich von Kollegen belästigt und von Vorgesetzten nicht ausreichend geschützt füh-

len oder sie klagen über Benachteiligungen in der Beförderung.

### Verbandsklagerecht einführen

Im Gespräch mit der Europa-Expertin und Bundestagsabgeordneten Dr. Eva Högl (SPD) erfuhren die Kolleginnen schließlich, an welchen Stellen die deutsche Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien noch nachgebessert werden muss. Gleich den Gewerkschaften vermisst Frau Dr. Högl ein echtes Verbandsklagerecht, das den einzelnen Betroffenen den beschwerlichen Weg durch die Instanzen erspart.

„Dennoch bekenne ich mich ausdrücklich zu den bisherigen europäischen Regelungen, weil sie ein Mindestmaß festlegen. Nun müssen wir deutlich machen, wo nationale Regeln nicht ausreichen und wo wir Beispiele guter Praxis finden. Dadurch können wir in Europa voneinander lernen und die nächste Stufe erreichen. Das ist eine Netzwerkaufgabe, in der Gewerkschaften eine wichtige Funktion haben. Und ich freue mich, dass sich die Kolleginnen in den europäischen Polizeigewerkschaften und Berufsverbänden unter dem Dach von EuroCOP auch in dieser Frage engagieren.“

Anja Weusthoff

## IAWP

# Schlaflos in Seattle

## 47. Konferenz der IAWP in Seattle

**Unter dem Motto „Rising to New Heights“ (zu neuen Größen erwachsen) fand die diesjährige Konferenz der „International Association of Women Police“ vom 20. bis 24. September 2009 in Seattle/USA statt.**

Den Polizisten des US-Staates Washington (Westküste), die dem Organisationsteam angehörten, gelang eine fulminante Veranstaltung, an welcher insgesamt 624 Delegierte aus 33 verschiedenen Nationen teilnahmen: neben acht europäischen Ländern waren ebenso vertreten Antigua & Barbuda, Burundi, Fidschinseln, Indonesien, Kamerun, Kanada,

renz erfolgt in Form einer Parade quer durch die gastgebende Stadt mit allen teilnehmenden PolizeibeamtInnen in ihren nationalen Uniformen, was zu tollen Erinnerungsfotos führt und vor allem zum ersten Kennen lernen.

Bei der diesjährigen Veranstaltung wurden unter anderem Kurse zum Thema Schleusung und Menschenhandel angeboten sowie Seminare zu den Bereichen Serienmörder, Selbstverteidigungskurse, Amoktäter, „Sleepless and stalked in Seattle“ u.v.m. Besonders beeindruckend war der Vortrag des ehemaligen FBI-Agenten Mark Safarik, welcher im Bereich „Sexuell motivierte Ermordung älterer Frauen“ als Profiler arbeitet und bereits über 1.000 nationale und internationale Mordfälle und Gewaltverbrechen analysierte. Das Ergebnis seiner Forschung ergab eine praxisnahe Checkliste und einen Blick hinter die Kulissen eines Killers. Auf einer anderen Ebene emotional bewegend war dahingegen der Vortrag von John Giduck über die gebeutelte Geschichte des Sudan und die

polizeiliche Arbeit, welche er anhand tragischer Vorfälle im Rahmen des dortigen Bürgerkrieges erläuterte.

An drei Abenden waren darüber hinaus Veranstaltungen geboten, an welchen das gegenseitige Kennen lernen von den Lehrsälen auf die Tanzfläche und darum verschoben wurde.

Die Teilnahme an den jährlichen Kon-



Am Rande der Parade: Polizistinnen aus Nigeria und den Philippinen  
Foto: privat

ferenzen steht jedem Polizei- und Justizangehörigen frei. Die nächsten Konferenzen stehen bereits fest und finden 2010 in Minneapolis (MN)/USA, 2011 in Lexington (KY)/USA und 2012 in St. John's (NL)/USA statt.

Um dieser internationalen und inspirierenden Atmosphäre näher als diesem Artikel zu kommen, lade ich hiermit zu weiteren Informationen über die IAWP, zur Mitgliedschaft und zu Anreise-Tipps ein über [www.iawp.org](http://www.iawp.org) oder über Myriam Hrazdira, Kriminalpolizei Ludwigsburg, [myriam.hrazdira@polizei.bwl.de](mailto:myriam.hrazdira@polizei.bwl.de).

Myriam Hrazdira

### IAWP

Die IAWP wurde 1915 von amerikanischen Polizistinnen gegründet mit dem vorrangigen Ziel der Gleichberechtigung weiblichen Vollzugs-personals. Seit den 70-er Jahren verzeichnet die IAWP auch immer mehr männliche Mitglieder. Heute gehören der Organisation ca. 2.000 Mitglieder aus 55 Nationen an.

Nepal, Nigeria, Philippinen, Simbabwe, Trinidad & Tobago, Uganda, USA und vielen mehr. Die Konferenz findet einmal pro Jahr statt und jedes Jahr an einem anderen Veranstaltungsort auf der Welt. So dient sie als Plattform der IAWP hauptsächlich zu Fort- und Ausbildungszwecken, zum Informationsaustausch und zum Knüpfen von Kontakten rund um den Globus. Der Auftakt einer jeden Konfe-



## **Täterorientierte Aufklärung war erfolgreich**

Die Strafverfahren anlässlich der Krawalle zum 1. Mai 2009 in Berlin wurden mit harten Urteilen abgeschlossen.

Die BFHu (Beweissicherungs- und Festnahme-hundertschaft) Blumberg hat auch dieses Jahr wieder zusammen mit dem LKA 6 des Landes Berlin die „Täterorientierte Aufklärung“ durchgeführt. Dieses TOA-Prinzip wird immer dann aufgerufen und durchgeführt, wenn anlässlich unfriedlicher demonstrativer Aktivitäten der so genannte Intensivstraftäter festgenommen werden soll. Es kommt den Einsatzkräften nicht darauf an, Massenproblematiken zu bewältigen, sondern durch speziell trainierte Festnahmetaktiken einen erkannten Straftäter beweissicher der Strafverfolgung zuzuführen.

Anlässlich der Krawalle zum 1. Mai 2009 in Berlin Kreuzberg wurden insgesamt neun qualifizierte Festnahmen durchgeführt. Gegen sechs von diesen neun Straftätern wurde vom Amtsgericht Berlin-Tiergarten unmittelbar nach Einlieferung der Personen in die Gefangenen-sammelstelle aufgrund der lückenlosen Beweiskette Untersuchungshaft angeordnet.

Im Laufe der zweiten Jahreshälfte kam es schließlich zu den entsprechenden Hauptverhandlungen vor Gericht.

Bis Ende Oktober 2009 wurden bereits fünf Hauptverhandlungen durchgeführt. Das Ergebnis lässt sich aus Sicht der Polizei sehen: Es wurden insgesamt 9 Jahre und 2 Monate Freiheitsstrafe (ohne Bewährung) und 3 Jahre Freiheitsstrafe (mit Bewährung) ausgesprochen.

In einem besonders hervorzuhebenden Fall wurde der Straftäter bei der wiederholten Begehung des schweren Landfriedensbruches beobachtet. Er hat mehrfach Steine und Flaschen gegen eingesetzte Polizeibeamte geworfen. Dabei konnte ihm sogar via Personalbeweis ein Treffer nachgewiesen werden.

Der Täter hat einen Beamten der BFHu Blumberg mit einem Stein am Nacken getroffen. Nur durch Glück ist es nicht zu schwereren Verletzungen gekommen. Durch das professionelle Zusammenwirken der BFHu Blumberg mit dem LKA Berlin konnte eine Kausalität zwischen dem Wurf, dem Treffer und dem daraus entstandenen Personenschaden hergestellt werden. Das AG Tiergarten verhängte eine Freiheitsstrafe von insgesamt 3 Jahren und 6 Monaten (ohne Bewährung) gegen diesen jungen Mann.

**Jan Müller, POK  
SB Vorgang  
BFHu Blumberg**





# Neue Belehrungspflichten

**In der letzten Ausgabe der DP haben wir einen umfassenden Überblick über die zum Teil erheblichen Auswirkungen des seit dem 1. Oktober 2009 gültigen 2. Opferrechtsreformgesetzes auf das Strafverfahren gegeben. Da das Gesetz für die tägliche Praxis der Polizeibeamtinnen- und beamteten deutliche Auswirkungen hat, hier nun einige vertiefende Hinweise zu den neuen Belehrungspflichten gegenüber Zeugen und Opfern.**

Die für die polizeilichen Ermittlungsbeamtinnen und -beamten wohl wichtigste Neuerung ist die in § 406h StPO geregelte Informationspflicht gegenüber Verletzten von Straftaten. Beispielsweise muss künftig schon bei der Anzeigenerstattung das Opfer in verständlicher Weise und sehr viel umfassender als bisher über seine Rechte belehren und auf spezielle Hilfsangebote von Opferhilfeeinrichtungen hinweisen.

So muss das Opfer etwa über die Möglichkeit einer psychosozialen Prozessbegleitung oder andere Unterstützung von Opferhilfeeinrichtungen aufgeklärt und auf Entschädigungsansprüche oder Schadensersatz im Adhäsionsverfahren aufmerksam gemacht werden. Die entsprechenden Rechte der Opfer sind insbesondere in den §§ 406d bis 406g StPO aufgeführt.

Daneben wird im neuen § 397a StPO der Kreis derjenigen erweitert, die – unabhängig von ihren wirtschaftlichen Voraussetzungen – Anspruch auf Beordnung eines kostenlosen Opferanwalts haben. Künftig übernimmt der Staat die Anwaltskosten auch bei Straftaten wie etwa schwere Körperverletzung, Raub oder schweres Stalking, wenn die Tatfolgen besonders schwer sind. Auch hierüber ist

das Opfer sehr frühzeitig zu belehren. Es empfiehlt sich, künftig diese Belehrungen und die Informationsweitergabe in Vermerkform stets zu dokumentieren.

Eine weitere wichtige Änderung im Sinne des Zeugenschutzes besteht darin, dass nach § 68 Absatz 2 StPO jetzt für Zeugen die Möglichkeit besteht, in bestimmten Fällen ihren Wohnort nicht angeben zu müssen. Für das Verschweigen des Wohnortes reicht es aus, dass ein begründeter Anlass zu der Sorge besteht, dass durch die Angabe des Wohnortes Rechtsgüter des Zeugen oder einer anderen Person gefährdet werden. Besteht darüber hinaus ein begründeter Anlass zu der Besorgnis, dass durch die Offenbarung der Identität oder des Wohn- oder Aufenthaltsortes des Zeugen Leben, Leib oder Freiheit des Zeugen oder einer anderen Person gefährdet wird, so kann ihm gestattet werden, Angaben zur Person nicht oder nur über eine frühere Identität zu machen. Die Strafverfolgungsbehörden sollen den Zeugen hierüber belehren und ihm auch entsprechend helfen, genau diese Rechte in Anspruch zu nehmen. Wichtig: Die Entscheidung über die Anwendung der Zeugenschutzklausel des § 68 Absatz 3 Satz 1 StPO trifft die Staatsanwaltschaft!

Diese Zeugenschutzklauseln sind auch

für die Kolleginnen und Kollegen, die Opfer von Gewaltakten wurden, bedeutsam. Insbesondere wenn der oder die Tatverdächtige/n aus einem politischen Raum stammen und politisch motivierte Gewalt gegenüber dem/der verletzten Polizeibeamten/in verübt wurde, empfiehlt es sich in Anwendung der Zeugenschutzklausel genau zu prüfen, ob denn ein Fall der „begründeten Besorgnis“ im Sinne dieser StPO-Vorschriften vorliegt. Es mag zwar jeder Einzelfall anders sein, aber das Augenmerk sollte in Zukunft darauf gelegt werden, jene Aspekte eines Lebenssachverhaltes zu sammeln, zu bewerten und letztlich zur Entscheidungsgrundlage zu machen, die belegen, dass dem/der Kollegen/in eine Bedrohung seiner/ihrer Rechtsgüter Leben, Leib oder Freiheit bei Preisgabe persönlicher Daten droht. Sicherlich muss sich die Brauchbarkeit der Zeugenschutzklauseln in der Praxis erst zeigen, aber in jedem Fall sind die Möglichkeiten erweitert worden, um Kolleginnen und Kollegen auch der Ermittlungsbehörden vor der Preisgabe höchstpersönlicher Daten zu schützen.

Der für die polizeiliche Vernehmung wichtige § 163 StPO ist neu gefasst worden, ohne inhaltlich besondere Veränderung gebracht zu haben. Gesetzlich geregelt ist jetzt die bereits bekannte Praxis, dass die Vorschriften der Zeugenvernehmung im Prozess auch bei der Vernehmung durch Beamtinnen und Beamte des Polizeidienstes anzuwenden sind, § 163 Absatz 3 StPO.

**Sascha Braun**



# Wir im weltweiten Netz

**In der Geschichte der Menschheit hat es immer wieder technische Errungenschaften gegeben, die das Verhalten der Menschen verändert.**

**Die Nutzung der Dampfkraft im 18. und 19. Jahrhundert änderte nicht nur die Arbeitswelt grundlegend, es entstanden als Folge ganz neue Gesellschaftsschichten. Die Städte, ganze Regionen entwickelten sich neu. Nicht immer zum Wohle der Menschen.**

**Mit dem Entstehen des World Wide Web haben wir eine vergleichbare Entwicklung. Das Internet als eine Organisation von Computernetzwerken ist zunächst zwar nichts Schlechtes. Doch es ist eben nicht der Webstuhl, der mit Hilfe von Dampfkraft eine neue Dynamik erhielt. Das Netzwerk hat sich zu einer Parallelwelt entwickelt.**

70 %, d. h. 43 Mio. Deutsche, nutzen heute das Internet. Die Informations- und Kommunikationstechnik ist längst eine zentrale Voraussetzung für das Funktionieren unseres Gemeinwesens geworden. Bezieht man soziale Netzwerke wie „Facebook“, „MyFriend“, „studie VZ“, „ICQ“ als Kommunikationsplattformen mit ein, ist es nicht weit hergeholt, dass es Stimmen gibt, die behaupten, das Internet sei notwendig für die Vitalität unserer Gesellschaft. Dabei geht es nicht nur um die Vermittlung von Waren, Kulturgütern oder Unterrichtsmaterialien. Längst transportiert das Netz ungeheure Datenmengen in Echtzeit. Es hat sich weiterentwickelt auch als soziales Netzwerk.

Die „Topographie“ der digitalen Welt wird gebildet durch Suchmaschinen, Chats und Foren. Ich kann hier meine Persönlichkeit aufgeben, eine neue Identität annehmen oder namenlos bleiben. Doch wie in der realen Welt kommt es darauf an, zu welchem Zwecke ich dies tue.

Das Netz befördert eine neue Unabhängigkeit. Das Denken, mit dem nun jeglicher Missbrauch von Daten oder Personen entgegengewirkt werden soll, entspricht der Kontrolltechnik des bisherigen öffentlichen Raumes.

Das Denken ist der Technik noch nicht gefolgt. Noch ist offen, ob wir eher den

Daten- und Opferschutz beschreiben oder unseren Umgang mit der digitalen Technik überprüfen.

Die rasanten technischen Fortschritte innerhalb der letzten zwei Jahrzehnte machen atemlos. Es wurde neben der realen Welt die Welt auf dem Bildschirm geschaffen. Damit beginnt sich die Kultur des menschlichen Miteinanders zu verändern (nicht nur durch den Verzicht auf eine Anrede in der E-Mail).

Natürlich gab es auch schon vor der Erfindung des Computers Verbrechen. Doch die Diskussion um Zugangssperren auf Seiten mit kriminellem Inhalt zeigt ganz deutlich das Defizit eines gesellschaftlichen Konsenses über die Grenzen des Netzes. Grenzen für das Internet waren in seinem Bauplan nicht vorgesehen. Den diabolischen Freiraum zurückzudrängen wird nicht mit gleicher Dynamik erfolgen, wie seine Zulassung. Noch fehlt es an Navigation und Orientierung für eine Scheinwelt.

## Polizei in der vernetzten Welt

Die Vorstellung von der Nutzung eines umfassenden und leistungsfähigen technischen Systems für die Sicherheitsbehörden ist vielfältig.

Die Technisierung der Arbeitswelt bleibt nicht ohne Folgen auf die Organisation der Arbeit und die Arbeitsweise der Einzelnen.

Die Beschaffung von Technik sorgt für Veränderungen in den Behörden. Behördenteile können aufgrund dessen ausgliedert und wiederum mit anderen Behördenteilen zusammengefügt werden. Die Folgen solcher Prozesse sind durch die Möglichkeiten des Internets weitreichend als bei der Einführung von INPOL oder durch den Digitalfunk. Vielmehr besteht das Ziel, die Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben organisatorisch und methodisch über die Be-

schaffung und Bereitstellung von Technik anzupassen. Häufig geschieht es unter dem fragwürdigen Schlagwort „Polizei von polizeifremden Aufgaben befreien!“, wobei der Nutzen fraglich bleibt und somit „Symbolpolitik“ betrieben wird.

Beispiel dafür: die Zentralisierung dieser Aufgabe Telekommunikationsüberwachung beim Bundesverwaltungsamt.

Die Herbsttagung des BKA 2007 widmete sich intensiv dem Internet als Tatort.

Mit dem Fortschritt der digitalen Technik erleben wir eine Ausweitung von Kriminalität. In der Fortschreibung des „Programms Innere Sicherheit 2008/2009“ differenziert die Innenministerkonferenz die Informations- und Kommunikationskriminalität in IuK-Kriminalität im engen Sinne und im weiteren Sinn.

Interessanterweise wird im Zusammenhang mit Internetkriminalität nicht mehr ausschließlich von der Polizei gesprochen. Der Begriff „Sicherheitsbehörden“ schafft einen Zusammenschluss von Polizei, Geheimdiensten und Streitkräften. Dieser Aspekt ist wichtig für die Finanzierbarkeit von Strukturen zur Gefahrenabwehr und Strafverfolgung. Im Kern geht es darum, den technologischen Vorsprung der Gefährder- und Täterseite so schnell wie möglich aufzuholen.

Dabei gibt es drei Einflussgrößen:

**Marktangebot der Industrie** – Softwarelieferanten bieten Lösungen für eine umfassende und einfache Suche, Analyse, Präsentation und Verwaltung von Daten an. Daten sind aber nur in dem Maße von Nutzen, in dem sie strukturiert vorhanden sind. Das Angebot der Industrie könnte hier Abhilfe schaffen. Das Risiko liegt jedoch bei der Abhängigkeit vom Anbieter.

**Haushaltswirksamkeit bei der Beschaffung** – Für die Freigabe von Haushaltsmitteln liegt die Verantwortlichkeit bei den jeweiligen Parlamenten. Die gegenwärtige und auch zukünftige Haushaltslage dürfte die organisatorische Bündelung von Aufgaben im Sicherheitsbereich befördern.

Beispiel dafür: die Zentralisierung dieser Aufgabe Telekommunikationsüberwachung beim Bundesverwaltungsamt (Organisationsentwicklung als Folge von finanzierbarer Beschaffung moderner Technik).

### Der Autor



Jörg Radek ist als Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes der GdP thematisch u. a. zuständig für Technik in der Polizei.



**Technikzuständigkeit in der Behördenstruktur und im -aufbau von Ländern und dem Bund** – Hier galt bisher, die Beschaffung von neuer Technik diene der Verbesserung und Straffung von Arbeitsabläufen und Methoden. Eine einheitliche Ausrüstung und einheitlicher Technikeinsatz über den Mindestkonsens hinaus wurde selten erreicht. Dies erforderte eine Koordination der Technisierung.

Letztlich gilt der Prozess zur Beschaffung des Digitalfunks dafür als Beleg.

Gegenüber dem Bürger wird seitens des Parlamentes erklärt: Technik erhöht die Sicherheit. Ob diese Annahme überhaupt richtig ist, wird kaum hinterfragt. Aussagekraft über die Nutzungsmöglichkeiten und Wirkung entwickelt allein die Einsatzebene. Die Technisierung der Polizei ist geprägt von unklaren Zielsetzungen. Vielmehr besteht das Ziel die Behörde und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben organisatorisch und methodisch über die Beschaffung und Bereitstellung anzupassen. Häufig ge-

schieht es unter dem fragwürdigen Schlagwort „Polizei von polizeifremden Aufgaben befreien!“, wobei der Nutzen fraglich bleibt und somit „Symbolpolitik“ betrieben wird.

Schon in der Vergangenheit wurden in der Betrachtung von außen die Technisierung der Polizei, Geheimdienste und Streitkräfte als planmäßiger und zielgerichteter Prozess dargestellt. Insider wissen, was von diesem Urteil zu halten ist. Diese Betrachtung ist jedoch für das Verhältnis Bürger – Polizei von Bedeutung.

Die Auseinandersetzung um Sperrseiten zur Bekämpfung der Kinderpornographie zeigt eine neue Qualität der Debatte um die Freiheitsrechte der Bürger.

Eine wirklich zielführende gesellschaftliche Auseinandersetzung unterblieb auch bei den Themen:

Kontrolltechniken im öffentlichen Raum, Vorratsdatenspeicherung, e-Pass, Maut-Erfassungssystem, Kfz-Kennzeichenerfassung. Für die Akzeptanz polizeilicher Methoden wäre sie wichtig ge-

wesen. Nun findet eine überhitzte Debatte statt, die notwenigerweise versachlicht werden sollte.

Es besteht Einigkeit darüber, dass das Internet weder Dunkelfeld bleibt noch erfolgungsfreier Raum ist. Die Polizei muss vor allem personell in die Lage versetzt werden im Internet tätig zu sein. Das Internet wirkt dezentral. Dringend erforderlich deshalb sind Internetzugänge für alle. Darüber besteht ein Qualifizierungsbedarf.

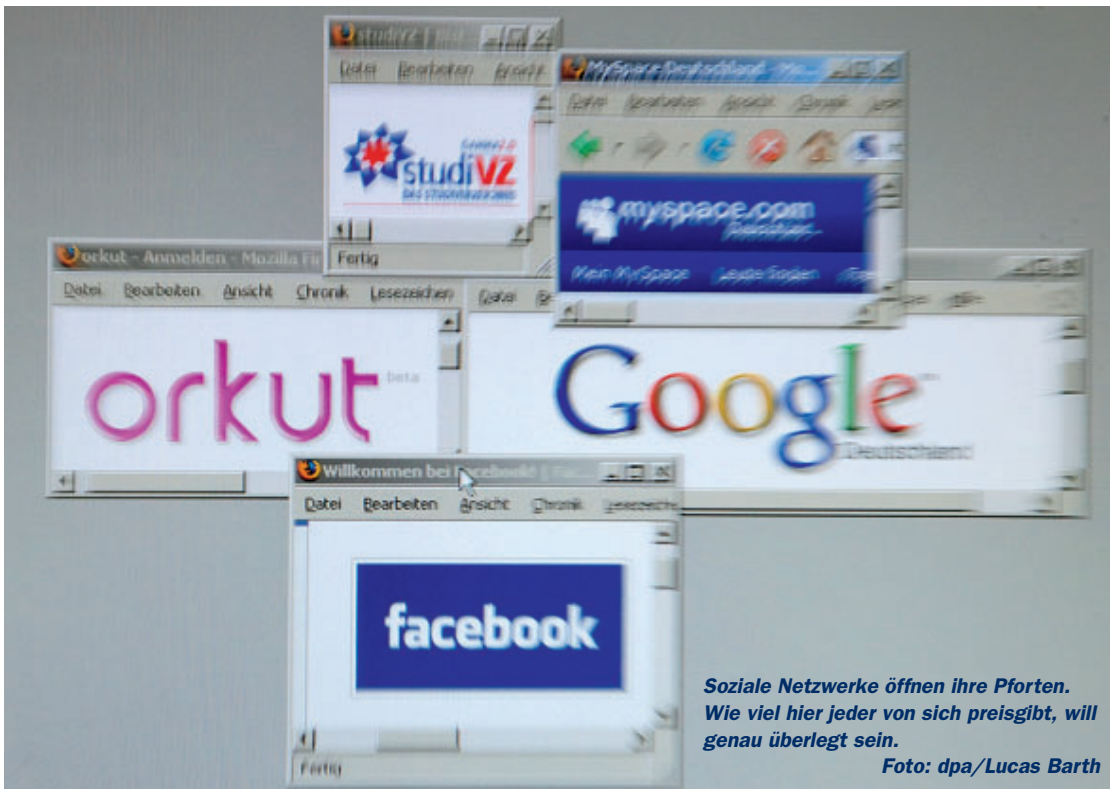
Neue geistige Fähigkeiten sind gefragt, um Informationen zu erschließen. Dazu muss umfassend investiert werden. Die Dynamik des technischen Fortschritts macht auch einen Fortbildungsbedarf nötig.

Das gesellschaftliche Bewusstsein muss dahin weiterentwickelt werden: Was im Leben strafbar ist, ist auch im Netz strafbar. Die Globalisierung der Kriminalität erfordert eine Harmonisierung des Rechts und Maßnahmen auf europäischer und internationaler Ebene. **Jörg Radek**



# Gefahren der sozialen Netzwerke

**Soziale Netzwerke sind voll im Trend. Hier gehen täglich Menschen neue Freundschaften per Mausclick ein „unkompliziert und über weite Entfernungen. 400 Freunde nehmen Zeit in Anspruch und manche Nutzer und Nutzerinnen sind sich nicht sicher, ob sie alle ihrer 400 Freunde kennen. Andere akzeptieren diese Freundschaften, um niemanden zu beleidigen, aber eigentlich wollen sie nicht drin sein. Doch es ist in, es ist ein Muss. Und der Zeitaufwand wird immer größer: „Weltweit verbringen 175 Millionen aktive Nutzer knapp drei Milliarden Minuten täglich in dem Facebook- Netzwerk. Auf den einzelnen Nutzer gerechnet sind das durchschnittlich 102 Sekunden täglich.“<sup>1</sup>**



**Soziale Netzwerke öffnen ihre Pforten. Wie viel hier jeder von sich preisgibt, will genau überlegt sein.**

**Foto: dpa/Lucas Barth**

Wir dürfen nie vergessen: Bei diesen sozialen Netzwerken geht es ums Geld. So setzte allein Facebook 500 Millionen Euro in diesem Jahr um. Twitter sucht einen neuen Sponsor im dreistelligen Millionenbereich.

Vor diesem Hintergrund sollten Nutzerinnen und Nutzer sehr genau hinschauen, wie soziale Netzwerke funktionieren, was steht oder was steht nicht in den AGBs und wie verhält es sich mit dem Datenschutz.

## Surfer haben Rechte

Der Verbraucherzentrale Bundesverband<sup>2</sup> (vzbv) nahm im Sommer 2009

die Anbieter sozialer Netzwerke ins Visier. Gegen die Plattformen MySpace, Facebook, lokalisten.de, wer-kennt-wen.de und Xing leitete der Verband Unterlassungsverfahren ein. In der Kritik standen Vertragsbedingungen und Datenschutzbestimmungen, die Nutzer benachteiligen und den Betreibern weitgehende Rechte einräumen. Gegenstand der aktuellen Verfahren sind insbesondere Regelungen zur umfassenden Datennutzung und -verarbeitung. Diese erfolgen oft ohne Einwilligung des Nutzers und weit über den eigentlichen Zweck hinaus.

Der vzbv forderte die Anbieter auf, Voreinstellungen für die Datennutzung schon bei der Registrierung nutzerfreundlich zu

gestalten. Die Betreiber müssen sicherstellen, dass Daten nur verwendet werden dürfen, wenn der Nutzer ausdrücklich eingewilligt hat. Dies gelte zum einen für jede Form der Werbung. Zum anderen aber müssten die Verbraucher auch darüber entscheiden können, ob sie möchten, dass ihre Daten über Suchmaschinen aufzufinden sind.

Auch beim Urheberrecht liegt hier etliches im Argen: Einige Anbieter lassen sich laut AGB vom Nutzer umfangreiche Rechte an von ihnen erstellten Inhalten übertragen. Daraufhin können sie mit den Inhalten nach Belieben verfahren. Etwa könnte ein Privatfoto ungefragt in einer Zeitung oder im Fernsehen landen. Außerdem behalten sich einige Anbieter das Recht vor, „aus beliebigen Gründen“ Inhalte zu löschen oder gar „ohne vorherige Mitteilung“ und „ohne Angabe von Gründen“ den Zugang für Mitglieder zu sperren. Trotz der Kampagne hat sich technisch nicht viel getan.

Die Nutzer werden eben dazu aufgefordert, möglichst viel von sich in sozialen Netzwerken preiszugeben.

## Karriere-Killer Internet

Das Internet ist seit vielen Jahren schon eine zusätzliche Informationsquelle für Personalabteilungen. Die unbekümmerte Preisgabe persönlicher Daten im Netz kann zum Stolperstein für die berufliche Karriere werden: Eine Umfrage im Auftrag des Bundesverbraucherschutzministeriums (BMELV) zeigt, dass über ein Viertel der befragten Unternehmen das Internet systematisch für Personalentscheidungen nutzt. Fast 80 Prozent von





ihnen bereits vor der Einladung zum Vorstellungsgespräch. Bei einem Viertel der Unternehmen kommt es vor, dass Bewerber wegen Informationen aus dem Internet nicht eingestellt werden.

Zwar beschränkt sich derzeit noch die Mehrzahl der Unternehmen auf allgemein zugängliche Informationen, aber immerhin ein Drittel bezieht auch soziale Netzwerke ein. Umso wichtiger wird es, sehr bewusst zu entscheiden, welche Inhalte man hier einstellt und wer diese sehen können soll.

Einträge, Bilder, Kommentare in sozialen Netzwerken haben auch schon Auswirkungen auf Versetzungen und Beförderungen gehabt.

## Soziale Netzwerke und Polizei

Die Neuseeländische Polizei stellte das Bild eines Verbrechers bei Facebook ein und innerhalb von 24 Stunden konnte der Täter identifiziert werden.<sup>3</sup>

Wir können sicher sein, dass das polizeiliche Gegenüber die sozialen Netzwerke für seine Zwecke ebenso nutzt, also zur Identifizierung von Polizistinnen und Polizisten. Wir können auch sicher sein, dass Benutzerprofile und geschlossene Nutzergruppen nicht sicher sind. Dafür sprechen etliche Praxisbeispiele.

## Erfahrungen von KollegInnen für KollegInnen

### Beispiel 1

Ein Kollege hat bei einer entsprechenden Plattform Fotos vom Grillen nach einem Seminar eingestellt, darunter auch ein Foto, auf dem ein Mitarbeiter des „Praxisamtes“ abgebildet war, der eine Flasche Bier in der Hand hielt. Untertitel: „So arbeitet die Polizei“.

Das wurde der Dienststelle bekannt. Der Kollege bekam ein Diszi, das erst nach über einem Jahr abgeschlossen wurde und mit einer schriftlichen Rüge und einem Eintrag in die Personalakte endete. Folge war, dass der Kollege eine Sperrfrist von zwei Jahren bekam und erst ein Jahr später als seine Lehrgangskollegen zum Kommissar ernannt wurde. Umgerechnet bedeutete dies eine „Geldstrafe“ von rund 9.600 Euro (12 x 800 Euro), da ihm das Geld natürlich verloren ging.



### Beispiel 2

Etliche Kollegen registrierten, dass die PI-Leitung offensichtlich diverse

studiVZ-Konten ansehen konnten, wie an den letzten erfassten Besuchern zu erkennen war. Die eigenen Konten waren also vor unbefugten Zugriffen unzureichend geschützt.



### Beispiel 3

Mit dem Benutzernamen „Bullen...“, den ein Kollege im engeren Freundeskreis bekommen hatte, war er seit 2006 Mitglied bei den Lokalisten. Zu Beginn seiner Mitgliedszeit waren dort noch bedeutend weniger User registriert und das Ganze hatte einen familiären Charakter. Er hatte dort lediglich mit Personen Kontakt, die er kannte. Seinen Beruf hatte er zu keiner Zeit in seinem Profil angegeben.

Mit ansteigender Zahl der Registrierungen und Freundschaftsanfragen von völlig unbekanntem Personen ist ihm die Sache etwas unheimlich geworden. Er hat daraufhin immer mehr Daten herausgenommen oder Aussagen abgeschwächt. 2008 bekam er eine Nachricht über das lokalisteneigene Nachrichtensystem: „werd Sie gleich festnehmen ...“ (ohne Anrede oder ähnliches). Als Absender konnte er einen ganz entfernten Bekannten identifizieren, zu dem er niemals engeren Kontakt hatte.

Daraufhin hat er sämtliche Bilder von sich herausgenommen, seinen Benutzernamen geändert und jegliche Aussagen, die ihn eindeutig identifizieren könnten, gelöscht. Seither hatte er keine Probleme mehr gehabt. Hilfreich dabei war ihm auch sein neuer „Allerweltsname“: Nachname N. und Vorname N. Die Suche bringt 195 Treffer.

Aufgrund seiner Erfahrungen hat der Kollege auf lokalisten.de nach Kollegen gesucht und war erschrocken, was für Informationen dort zum Teil preisgegeben werden – u. a. Fotos von Frau und Kindern.



### Beispiel 4

Ein Landesjugendvorstand hat sich vor zwei Jahren im Rahmen einer Sitzung dazu entschlossen, dass sich alle Vorstandsmitglieder bei studiVZ anmelden, um dort als Gewerkschafts„nasen“ ansprechbar zu sein. Eine Beteiligte wurde aus dem Innenministerium mit Blick auf ihre Bewerbung gebeten, sich dort wieder abzumelden. Begründet hat man das mit taktischen Gesichtspunkten. Und mit dem Hinweis, über das Urheberrecht nachzudenken, da viele Bilder von Gewerkschaftsveranstaltungen dort ein-

gestellt waren, auf denen Leute abgebildet waren, die möglicherweise mit der Veröffentlichung nicht einverstanden waren.

Ergebnis der ganzen Debatte: Die Kollegin hat sich in allen sozialen Netzwerken wieder abgemeldet. Auch wegen einer weiteren persönlichen unangenehmen Erfahrung: Sie ist zum Schluss von „potentiellen“ Kunden angeklickt worden

## Tipps

### Grundregeln

- Keine Daten angeben (z. B. in Profilen), durch die man im realen Leben gefunden werden kann.
- Nur Dinge veröffentlichen, auf die man auch später noch stolz sein kann – das Internet kennt keine „Gnade des Vergessens“. Hilfreich ist, sich vorzustellen, dass alles, was heute eingestellt wird, alle ehemaligen Mitschüler und Lehrer, ein späterer Arbeitgeber und die Schwiegereltern lesen ... Was einmal veröffentlicht ist, ist oft für alle lesbar, die sich für den Absender interessieren. Und mancher reagiert möglicherweise unangenehm. Ein zuverlässiges Löschen ist meist nicht möglich. Selbst wenn der Zugriff eingeschränkt wurde, können vertrauliche Daten in die falschen Hände gelangen.



### Konkrete Regeln

- Private Tagebücher gehören nicht ins Internet.
- Keine unvorteilhaften oder (ganz) privaten Fotos oder Filme veröffentlichen.
- Keine Kommentare zu Fotos schreiben.
- Keine Pinnwandbeiträge schreiben.
- keinerlei Beteiligung an diskriminierenden Gruppen, wie z. B. an solchen zu rechtsradikale Themen oder zu Mobbing von Lehrern/Mitschülern.



**Besonders wichtig:** Zur eigenen Sicherheit niemals die private Adresse angeben, den Wohnort nur bei großen Städten.

*Marc Behle*

### Fußnoten

- 1 <http://www.zeit.de/online/2009/12/social-network-studie?page=2>
- 2 <http://www.vzbv.de/go/presse/1180/index.html>
- 3 <http://presstext.de/news/090114016/polizei-nutzt-facebook-zur-einbrecherjagd/>



# GdP-Präsenz auf der A+A

**Am 6. November schloss die diesjährige Messe A+A (Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) 2009 Ihre Pforten. Angaben der Messe Düsseldorf zufolge, kamen 55.800 Fachbesucher (gegenüber 55.200 im Jahr 2007), um die Angebote der insgesamt 1.541 Aussteller aus 62 Nationen zu sehen.**

Zahlreiche Anbieter zeigten neben ihren Produkten auch, wie damit richtig umgegangen wird, so zum Beispiel die Wirkungsweise von Sicherungsgerätschaften im Einsatz bei Höhen-Arbeitsplätzen, die Funktion von Schutzbrillen, Gehörschutz, Sicherheitshelmen und vieles mehr. Impuls war auch die Modeschau eines Anbieters von Berufskleidung mit „echten“ Models. Es war ein besonderer Genuss, spezielle Wärmeschutz-Unterwäsche bei den Klängen von Carl Orffs Carmina Burana auf dem Laufsteg präsentiert zu bekommen. Ein gewisser Charme lag auch in der abendlichen Manöverkritik der Betreuer des Standes einer Berufsgenossenschaft, die über Lautsprecher übertragen wurde. So erfuhren die späten Besucher der Messe, was mit der Tagesration von zwei Kilogramm Keksen wirklich passiert ist ...

Hinsichtlich der Internationalität an Ausstellern hat sich der Trend der letzten Jahre weiter fortgesetzt. Es hat den Anschein, dass kleinere europäische Unternehmen von fast zahllosen asiatischen Herstellern mehr und mehr zurückgedrängt werden. Dies gilt insbesondere für Sicherheitsschuhe und Handschuhe.

Aber dieses Angebot ist trügerisch. Schon beim ersten Hinschauen zeigen sich im einen oder anderen Fall – auch für den Laien sichtbar – deutliche Verarbeitungsmängel wie unsauber geführte Nähte oder minderwertige Materialien. Die Messe verfügt zwar über einen Marktaufsichts-Mechanismus. Dieser wirkt aber zu kompliziert und langwierig und ist damit kaum geeignet, kurzfristig, d.h. noch während der

Messe, verwertbare Ergebnisse zu erzielen.

Wie mehrfach in DP angekündigt, stand Frank Richter, der im Geschäftsführenden Bundesvorstand (GBV) der GdP für Arbeitsschutz verantwortlich ist, am 4. November interessierten Kolleginnen und Kollegen zur Arbeit der GdP Rede und Antwort. Der Gemeinschaftsstand des DGB bot hierfür den geeigneten Rahmen. Darüber hinaus war Kollege Bernhard Schmidt, Vorsitzender des Bundesausschusses Bereitschaftspolizei (BFA BePo), über die gesamte Dauer der Messe für Besucher aus der Polizei Ansprechpartner vor Ort.

Die Messe ist aber nur eine von zwei Komponenten der A+A. Die fachlichen Beiträge werden parallel zur Messe im Internationalen Kongress für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, der nunmehr zum 31. Mal stattgefunden hat, angeboten.

Sie laufen weitgehend parallel in den jeweiligen Räumen des in die Messe integrierten Kongresszentrums. Die Veranstaltungen boten nicht nur für die gewerbliche Wirtschaft viel Interessantes, sondern auch Querschnittsthemen wie Informationen zur Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA), zur Gewalt am Arbeitsplatz, zur Qualitätssicherung betrieblicher Gesundheitsmanagementsy-

stem u.v.m. Begrüßenswert ist die zunehmende Öffnung der BASI e.V. (Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit), die als Veranstalter des Kongresses zunehmend auch Themen in ihr Programmangebot aufnimmt, die gerade für den öffentlichen Dienst von besonderem Interesse sind. So gibt es ein Forum für Betriebs- und Perso-



**Die GdP bot ihren Mitgliedern am DGB-Gemeinschaftsstand eine starke Präsenz. v. r.: GBV-Mitglied Frank Richter und der Vorsitzende des BFA BePo, Bernhard Schmidt**  
Foto: Marker

nalräte, ein besonderes Vortragsangebot „nur“ für den Öffentlichen Dienst und Themen, die gerade in der GdP derzeit eine hohe Priorität einnehmen, wie Belastungen durch Nanopartikel und durch elektromagnetische Felder (Tetra-Funk).

Die A+A wird für die GdP auch weiterhin ein wichtiges Forum zur Kommunikation mit ihren Mitgliedern bzw. Personalräten sowie mit Arbeitsschützern anderer Behörden und Organisationen sein. Auch auf der nächsten A+A, die traditionell in einem „ungeraden“ Jahren wiederum in Düsseldorf stattfinden wird – vom 18. bis 21. Oktober 2011. **hjm**



## Strukturausgleich – Welche Vergütungsgruppe ist maßgeblich?

**Der § 12 TVÜ-Bund/TVÜ-Länder regelt den Strukturausgleich: Diesen erhalten nur Beschäftigte, die aus dem BAT übergeleitet worden sind und dies auch nur bei Erfüllung bestimmter Anspruchsvoraussetzungen gemäß § 12 TVÜ-Bund/TVÜ-L.**

Bei dem Strukturausgleich handelt es nicht um eine Besitzstandszulage. Mit ihm sollen Verluste zum Teil ausgeglichen werden, die sich aus der neuen Tabellenstruktur, im Vergleich zu der zu erwartenden BAT-Gehaltsentwicklung, ergeben. Es handelt sich um einen nicht dynamisch ausgestalteten, festen Betrag, der je nach Fallgestaltung unterschiedlich hoch sein kann und befristet oder auf Dauer gezahlt werden kann. Die Anlage 3 der TVÜ-Bund und Länder enthält die Strukturausgleiche in einer Tabelle. Die zweite Spalte dieser Strukturausgleichstabelle ist mit der Überschrift „Vergütungsgruppe bei In-Kraft Treten TVÜ“ versehen, die dritte Spalte ist mit „Aufstieg“ überschrieben. Hieraus ergibt sich das Problem, dass zwischen den Tarifvertragsparteien strittig ist, welche Vergütungsgruppe maßgeblich ist. Kommt es also beim Strukturausgleich auf die am Überleitungsstichtag tatsächlich erreichte oder auf die vor dem Stichtag maßgebliche „originäre“ (ur-

sprüngliche) Vergütungsgruppe an. Originär meint die Vergütungsgruppe aus der bereits ein Bewährungs- oder Fallaufstieg erfolgte.

Hierüber streiten nun die Gerichte. Die GdP hat vom Beginn dieser Streitfrage an die Ansicht vertreten, dass nur die „tatsächliche“, d. h. die zum Stichtag für den jeweiligen Beschäftigten geltende Vergütungsgruppe maßgeblich sein kann, da der Tarifvertrag keine anderen Anhaltspunkte enthält. Der Wortlaut der tariflichen Regelung lässt keine andere Auslegung zu. Jedoch wird es hierbei noch eine längere rechtliche Auseinandersetzung geben, da es bisher auch zahlreiche Gerichtsentscheidungen gibt, die von einer originären Vergütungsgruppe ausgehen.

Eine abschließende höchstrichterliche Entscheidung dieser Streitfrage steht noch aus und ist zeitlich leider noch nicht abzusehen.

Die Arbeitsgerichte, die sich für die „originäre“ Vergütungsgruppe ausgesprochen haben argumentierten hinsichtlich der „originären“ Vergütungsgruppe ähnlich. Es ergebe sich zwar nicht aus dem Wortlaut direkt, dass nur eine originäre Eingruppierung für den Strukturausgleich anspruchsbegründend sein könne, jedoch keinen anderen Schluss zu.

Die Arbeitsgerichte, die unsere Ansicht teilen argumentieren, dass die Wortlautbetrachtung des § 12 Absatz 1 TVÜ-Bund/TVÜ-L und die Überschrift der Spalte 2 der Anlage 3 lediglich den Schluss zu lassen, dass nur die „tatsächliche“ Eingruppierung gemeint sein kann. Hierfür spricht schon der Vergleich mit dem Wortlaut in der Anlage 2 des TVÜ-Bund/TVÜ-L, in der unterschiedliche Entgeltentwicklung durchaus verdeutlicht worden sind. Solche Unterscheidungen sind in der Anlage 3 nicht enthalten. Dies spricht schon dafür, dass diese Unterscheidungen nicht gewollt waren.

Letztendlich ist die höchstrichterliche Entscheidung abzuwarten, die sich hoffentlich unserer Ansicht anschließen wird.

**Michaela Schenkluhn**



# Spannung bis zum letzten Zug

**Im malerischen Kurort Bad Sooden-Allendorf im Werratal wurden zum 13. Mal die Deutschen Polizeimeisterschaften im Schach durchgeführt. 54 Teilnehmer – aktive und bereits im Ruhestand befindliche Polizeibedienstete – ermittelten vom 2. bis zum 8. November 2009 den Meister im königlichen Spiel.**

Vor Beginn der Meisterschaft im Turnierschach ermittelten am 2. und am 3.11.2009 die 27 Teilnehmer in sieben Runden im Schweizer-System den Sieger im Schnellschach. Beim Schnellschach hatte jeder

Spieler nur 30 Minuten Zeit für die Partie, somit war nach einer Stunde das Spiel spätestens vorbei. Sieger wurde Ralf Kotter.

Am 3. November 2009 wurde dann die



**Schiedsrichter und Turnierteilnehmer Dieter Klebe (TSG Angermünde) am Brett von Erhard Bernhöft (l.) und Wolfram Christen (r.) – beide spielen aktiv beim Potsdamer SV Mitte Schach.**



**Gruppenfoto der Preisträger v. l.: Walter Rammenstein (Schiedsrichter – gemeinsam mit Dieter Klebe), Sebastian Mürer (Drittplatziertes des Turniers), Ralf Kotter (Meister), Helmut Hassenrück (Platz 4), Rupert Prediger (bester Jungsenior – Spieler älter als 40 Jahre jünger als 60 Jahre), Michael Wegerich (Platz 5), Jürgen Deutschmann (Gewinner des Sonderpreises für Spieler mit einer Wertzahl unter 1500), Erhard Bernhöft (Zweiter in der Sonderwertung für Senioren über 60 Jahre), Andreas Raff (Vizemeister), Walter Forschner (Gewinner des Sonderpreises Wertzahl unter 1900), Frank Liebert (Gewinner des Sonderpreises Wertzahl unter 1600). Mit der Wertzahl wird die Leistungsstärke eines Spielers benannt. Fotos: Dieter Klebe**

eigentliche Meisterschaft im Beisein des Polizeidirektors Horst Hanstein von der Polizeidirektion Werra-Meißner und dem Bürgermeister des Kurortes Bad Sooden-Allendorf, Frank Hix, feierlich eröffnet.

Um 15 Uhr begann die Meisterschaft mit der ersten von insgesamt sieben Runden. Beim Turnierschach muss jeder Spieler in-



**Zwei FIDE-Meister am Brett: Ralf Kotter (l.) mit Schwarz gegen Rupert Prediger mit Weiss.**



**Raff (r.) mit Schwarz gegen Prediger mit Weiss.**

nerhalb von zwei Stunden 40 Züge schaffen. Nach zwei Stunden wird kontrolliert, ob innerhalb der erlaubten Zeit die geforderten Züge erreicht worden sind. Ist dies geschafft, erhält jeder Spieler weitere 30 Minuten Bedenkzeit. In dieser Zeit muss die Partie zum Ende gebracht werden. Das heißt, dass nach insgesamt fünf Stunden Spieldauer eine Partie in jedem Fall zu Ende ist. >





**FIDE-Meister** ist ein Titel für schachliche Leistungen, der durch den Weltschachbund FIDE auf Lebenszeit verliehen wird.

Das Turnier war in diesem Jahr von einer Spannung geprägt, wie sie die Teilnehmer lange nicht mehr erlebt hatten:

Die erste Runde brachte die von allen im wesentlichen erwarteten Ergebnisse. Lediglich der an Nr. 2 gesetzte FIDE-Meister (FM) Rupert Prediger aus Bayern musste seine Partie Remise geben. In Runde zwei musste sich FM Ralf Kotter ebenfalls mit einem Remise begnügen.

Nach der dritten Runde führten zwei Spieler die Tabelle mit 3,0 Punkten an. Es folgten acht Spieler mit jeweils 2,5 Punkten. In der vierten Runde trafen die bis dahin Führenden des Turniers, Sebastian Mürer und Andreas Raff, aufeinander. Beide Spieler gestalteten Ihre Partie unentschieden. Nach vier Runden führte Sebastian Mürer das Turnier an. Er war übrigens mit 23 Jahren der jüngste Teilnehmer der Meisterschaft.

In den Runden fünf und sechs konnte sich kein Teilnehmer so richtig vom Feld absetzen.

Nach der sechsten Runde führten die beiden FM Kotter und Prediger, die sich beide in Runde sechs Remise trennten, vor Helmut Hassenrück, der die Meisterschaft in den Jahren 2001 und 2004 gewonnen hatte. Es folgten fünf Spieler mit jeweils 4,5 Punkten.

Die letzte Runde musste also die Entscheidung über den Titel bringen. Hier trafen R. Kotter und H. Hassenrück im direkten Duell aufeinander. Beide trennten sich Remise und hatten nunmehr jeweils 5,5 Punkte.

Die Partie zwischen R. Prediger und A. Raff hätte nun die endgültige Entscheidung bringen können: Bei einem Sieg von Prediger hätte er die Meisterschaft gewonnen. Bei einem Remise oder einem Sieg von Raff musste der Ausgang der weiteren Partien abgewartet werden ...

Zum Schluss waren fünf Spieler mit jeweils 5,5 Punkten an der Spitze des Feldes.

Es mussten daher zur Ermittlung des Meisters die in der Ausschreibung festgelegten nächsten Wertungen herangezogen werden. Nach der zweiten Wertung der Punktsammenwertung waren zwei Spieler gleichauf. Erst die dritte Wertung brachte die Entscheidung über den Titel des Polizeimeisters im Schach: Es siegte Ralf Kotter vor Andreas Raff und Sebastian Mürer, gefolgt von Helmut Hassenrück und Michael Wegerich.

**Dieter Klebe**

# DP-Weihnachts-Preisausschreiben

Wer sich in der Polizei gut auskennt und auch Veränderungen in den letzten Jahren verfolgt hat, der ist bei unserem Preisausschreiben klar im Vorteil. Also: Alle sieben Fragen richtig beantworten und einen der nachfolgenden Preise gewinnen.

**1. Wann wurde der Bundesgrenzschutz in Bundespolizei umbenannt?**

**2. Polizeien des Bundes gibt es gegenwärtig drei. Welche sind das?**

**3. Seit wann gilt in Deutschland wieder: Besoldung, Versorgung und Laufbahnrecht sind Ländersache? Mit anderen Worten: Wann trat die Föderalismusreform I in Kraft?**

**4. Die Polizei-Führungsakademie (PFA) wurde mit Beschluss des nordrhein-westfälischen Landtags zum 1. März 2006 in die Deutsche Hochschule der Polizei überführt. Wo befindet sie sich?**

**5. Wie heißt der gegenwärtige Präsident des Bundeskriminalamtes und seit wann bekleidet er dieses Amt?**

**6. Seit wann nehmen Polizeibeamte der Länder an internationalen Einsätzen teil?**

**7. Die GSG 9 der Bundespolizei ist die polizeiliche Spezialeinheit der Bundespolizei zur Bekämpfung von Terrorismus und schwerster Gewaltkriminalität. Wo befindet sich ihr Standort?**

Das sind die Preise:

**1.-7. Preis:**

- LUMINOX 3201 mit ultimativem Beleuchtungssystem (LUMINOX),
- zwei Uhren COP 1 Swiss made wasserdicht bis 50 m (COP-SHOP),
- zwei Brillen Oakley (OAKLEY),
- ein Jahresabonnement der Zeitschrift KOMMANDO (SJ Publications GmbH),
- ein Herren-Pflegeset Pomade (PomadeShop.de)

**8.-12. Preis:**

- eine SmartLite Taschenlampe mit Akku und Ladegerät,
- ein Heri Stempelkugelschreiber,
- eine Fare Reisetasche Lockerbag,
- eine Aluminium Schreibplatte mit Leselicht,
- eine Helius Isolierkanne 1Liter

**Einsendeschluss: 8. Januar 2010**

Die Lösungen bitte unter dem **Kennwort** „Preisausschreiben“ an:

Gewerkschaft der Polizei  
Redaktion DEUTSCHE POLIZEI  
Stromstr. 4  
10555 Berlin

oder per  
**E-Mail:** gdp-redaktion@gdp-online.de  
**Telefax:** 030 - 39 99 21 - 200

Die Gewinner geben wir in der Februar-Ausgabe bekannt.

*Sollten mehr richtige Lösungen eingehen, als Gewinne bereitstehen, entscheidet das Los. Eine Barauszahlung, Auszahlung in Sachwerten oder Tausch der Gewinne ist nicht möglich.*

*Von der Teilnahme ausgeschlossen sind hauptamtlich Beschäftigte der Gewerkschaft der Polizei. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.*



# DP-Weihnachts-Preisausschreiben

4.



5.



6.



8.



11.



10.



7.



**PomadeShop.de**  
CLASSIC HAIRSTYLING  
OF THE 1920-50s



12.

Foto: dpa/ Enno Kleinert



9.





# Versprechungen ohne Finanzierungskonzept

**Mehr Kindergeld, Weiterentwicklung der Elternzeit, Ausbau der vorschulischen Betreuung: Die Pläne zur Familienpolitik der neuen Bundesregierung klingen, als würde sich wenig ändern. Bei näherem Hinsehen zeigt sich: Vielen Ankündigungen fehlt die solide finanzielle Grundlage – so auch der umstrittenen „Herdprämie“, die ab 2013 kommen soll.**

Zum Thema Familie verlautbarten die Parteien vor der Wahl vage programma-

Euro monatlich winken Eltern, wenn sie ihr Kind bis zum dritten Lebensjahr selbst



**Es sei ein „Anachronismus zu glauben, dass gute Erziehung vorzugsweise zuhause“ stattzufinden habe, so Jugendforscher Rauschenbach. Die Stuttgarter Kindertagesstätte der Dachorganisation educcare ist als bundesweit erste Kindertagesstätte von educcare in das Netzwerk der Unesco-Projektschulen aufgenommen worden. In beispielhafter Weise würde dort Bildung im frühen Alter systematisch in den Fokus gerückt, so die Begründung.**  
Foto: Bernd Weißbrod/dpa

tische Ziele wie „Kindergeld verbessern“ oder „Gebühren langfristig beitragsfrei stellen“. Die Formulierungen in den Programmen ähnelten sich; heikle Punkte wie das Steuersplitting, das weniger die Familie als die traditionelle Hausfrauenehe fördert, blieben im Wahlkampf weitgehend ausgespart. Lediglich die CSU vertrat dezidiert abweichende Positionen – mit ihrer Forderung nach einem Betreuungsgeld, das alle anderen im Bundestag vertretenen Parteien als „Herdprämie“ ablehnten.

Jetzt haben sich die bayerischen Konservativen scheinbar durchgesetzt. 150

versorgen und nicht die öffentlichen Angebote nutzen. Doch bei genauem Hinsehen steckt der Koalitionsvertrag voller Konjunktive. Das Betreuungsgeld „soll“ eingeführt werden – „wird eingeführt“ steht dort bewusst nicht. Als Zeitpunkt wird „ab 2013“ genannt – dann endet bekanntlich die laufende Legislaturperiode. Die schwarzgelbe Koalition bedient sich also wie im Wahlkampf gesichtswahrender Absichtserklärungen, versucht, strittige Punkte auf die lange Bank zu schieben.

Schon jetzt hat die FDP schriftlich in der Vereinbarung fixieren lassen, das

Betreuungsgeld könne „gegebenenfalls“ auch als „Gutschein“ gezahlt werden. Das deckt sich mit dem Interesse von Ländern und Kommunen, die dringend mehr Geld für die frühkindliche Bildung benötigen. Mit der „Herdprämie“, so das Argument der Kritiker, versickern bis zu zwei Milliarden Euro in den Kassen der privaten Haushalte – ohne dass sicher gestellt sei, dass dieses Geld tatsächlich den Kindern zu gute kommt.

Wenig hilfreich waren in diesem Zusammenhang populistische Äußerungen über Unterschichtsfamilien, die das für den Nachwuchs vorgesehene Geld angeblich „in neue Flachbildschirme investieren“ oder gar in der Kneipe „versaufen“ – so Heinz Buschkowsky, der SPD-Bürgermeister des Berliner Problembezirks Neukölln. Das sei „zu plakativ“, kritisiert Thomas Rauschenbach. Für „nahe liegend“ hält der Direktor des Deutschen Jugendinstitutes eher, dass Menschen „aus purer Not“ das Betreuungsgeld zu ganz anderen Zwecken nutzen könnten als gedacht: „Wenn jemand die Gasrechnung nicht mehr bezahlen kann, wird er sein Kind von der Kita abmelden, um die 150 Euro dafür zu kassieren.“

Auch die meisten Christdemokraten haben inzwischen begriffen, dass die traditionelle deutsche Familienpolitik per Girokonto das Ziel unterläuft, Kinder aus sozial schwierigen Verhältnissen zu för-

dern. Der Koalitionsvertrag steckt hier voller Widersprüche. Auf der einen Seite soll der ambitionierte Plan Ursula von der Leyens weiter verfolgt werden, die Betreuungsangebote auszubauen und einen Rechtsanspruch durchzusetzen. Andererseits gilt als wichtiges politisches Ziel auch die finanzielle Entlastung von Familien.

Das Kindergeld steigt 2010 um jeweils 20 Euro: auf monatlich 184 Euro für das erste und zweite Kind, auf 190 Euro für das dritte und auf 215 Euro für das vierte und jedes weitere Kind. Gleichzeitig er-

### Der Autor:

Thomas Gesterkamp ist Politikwissenschaftler und Autor in Köln. Sein Buch „Die neuen Väter zwischen Kind und Karriere“ erscheint demnächst in einer Neuauflage (Verlag Barbara Budrich).

höht sich auf Drängen der FDP aber der steuerliche Kinderfreibetrag, von dem höhere Einkommensklassen überdurchschnittlich profitieren: Während die Kindergelderhöhung maximal 240 Euro pro Jahr und Kind bringt, liegt der positive Saldo für Gutverdienende bei bis zu 435 Euro. Reiche Kinder hält der Staat offenbar für förderungswürdiger als arme Kinder.

Die „Weiterentwicklung“ des Eltern-

geldes, des erfolgreichsten Projekts der letzten Amtszeit von Familienministerin von der Leyen, steht wie das Betreuungsgeld unter Finanzierungsvorbehalt. Die Regierung will die Partnermonate „stärken“ und die Möglichkeit anbieten, jene Väter und Mütter, die gleichzeitig halbtags pausieren, künftig 28 Monate lang zu unterstützen. Wenn Paare parallel in „Teilerntzeit“ gehen, soll das anders als bisher nicht mehr zur Halbierung der Anspruchsdauer führen.

Wichtiger als Geldgeschenke egal welcher Art, mahnen Bildungsexperten immer wieder, sei die Beitragsfreiheit in Tagesstätten und Krippen. Schulen und Hochschulen werden in Deutschland selbstverständlich aus Steuergeldern finanziert, die Frühpädagogik hingegen gilt absurderweise als Luxus. Dabei ist Betreuung nach Meinung von Experten eine

gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Krippen und Kindergärten seien wichtige „Lernfenster“ zur kognitiven Entwicklung im Vorschulalter, betont Ilona Schneider, Professorin für Pädagogik an der Universität Rostock.

Nicht nur dem Migrantennachwuchs in Berlin-Neukölln oder München-Hasenberg, sondern auch Mittelschichtkindern aus Freiburg, Münster oder Göttingen tut es gut, mit Gleichaltrigen aufzuwachsen und zu lernen. Es sei ein „Anachronismus zu glauben, dass gute Erziehung vorzugsweise zuhause“ stattzufinden habe, sagt Jugendforscher Rauschenbach. Wenn also das Gesamtbudget für Familienpolitik knapp ist und schlüssige Finanzierungskonzepte für geplante Vorhaben weitgehend fehlen, sollte der Ausbau öffentlicher Angebote Priorität haben.

*Thomas Gesterkamp*

## BUCHTIPP

### Die Sprache lebt

Wer zu den FRUPPIES dieser Welt gehört, der fühlt sich möglicherweise beim EGOOGELN wohlig. Oder im Fitnessstudio – es sei denn, dort BITCHEN einige Damen oder ein KÖRPERKLAUS zerstört die Atmosphäre. Dann wohl doch lieber voll FRESH als MOSHER beim CIRCLEPIT mitmachen?

Oder sich TWITTERATUR reinziehen? Und wer das alles eher SCHNÜCHTERN übersteht, kann am Folgetag problemlos BUFFEN – da geht es bestimmt auch manchen MASKULISTEN wieder besser. – Nix verstanden? Dann ist die Duden-Ausgabe „Das neue Wörterbuch der Szenesprachen“ ein MUST-HAVE. tetz

**DUDEN – Das neue Wörterbuch der**



**Szenesprachen, herausgegeben vom Trendbüro, Bibliographisches Institut AG, 2009, 202 Seiten, 14,95 Euro, ISBN 9-783411-710928**

## forum

### LESERMEINUNG

Fortsetzung von Seite 5

Von den Bürgern wird diese Problematik sehr wohl erkannt und die Diskussion darüber sensibel verfolgt. Lediglich die Politik reagiert, vermutlich aus fiskalischen Gründen, nicht nachvollziehbar. Das Beispiel im Land Brandenburg, welches die Reduzierung der Stellen im Polizeidienst von 8.500 auf 5.000 offenbar plant, ist hier einschlägig.

Mir drängt sich der Verdacht auf, dass der Wille des Volkes und das Handeln ihrer Vertreter nicht ganz deckungsgleich sind!

*Roland Weckenmann,  
Bundespolizeiinspektion Stuttgart*

### Zu: Tödlich endende Prügel- attacke in München S-Bahnhof Solln am 12.9.2009

Bestürzt und mit tiefer Traurigkeit musste ich beim Dienstantritt aus den Medien erfahren, dass wieder einmal ein Mensch durch sinnlose Gewaltanwendung zu Tode geprügelt wurde. Was treibt diese Kids zu einer solchen Tat an? Werden sie je begreifen, was sie angerichtet haben?

Mein Kollege und ich sprachen sehr offen während der Streifenfahrt über dieses Geschehen. Wir beide sprechen den Familienangehörigen des Verstorbenen unser tiefstes Beileid und unsere Anteilnahme aus.

Wir sind der Meinung, dass Erziehung und Wertevermittlung in den Familien beginnt. Leider wird dieser Erziehungsauftrag immer wieder Schulen, den städtischen Einrichtungen, den Polizeien und der Politik überlassen.

Wir alle sind in der Pflicht, Werte zu vermitteln und diese nachhaltig zu erhalten. Wegschauen hilft nicht. Kinder, Jugendliche und Heranwachsende können sich nicht alleine überlassen werden. Die sozialen Differenzen oder mangelnde Integration sind für mich nur fadenscheinliche Argumente, damit sich solche Täter dahinter rechtfertigen und verstecken können.

Ich weiß, dass es nur ein kleiner Prozentsatz der jugendlichen Bevölkerungsschicht ist, die wahrnehmbar gegen die geltenden Regeln verstößt. Trotzdem müssen wir als Gesellschaft in jeglichen Bereich hinschauen und Missstände offen benennen. Anonymisieren wir doch nicht immer die Verfahren. Persönlichkeitsschutz hin oder her. Erhellen wir doch das Umfeld dieser Täter. Stellen wir sie in den Fokus der Gesellschaft, damit sie sich beobachtet fühlen.

Das sind wir den Opfern der Gewalttaten schuldig!

Ich habe mich entschieden, hinzuschauen und Missstände offen anzusprechen. Auch im privaten Bereich habe ich Jugendliche und Heranwachsende deutlich auf deren Fehlverhalten angesprochen. Bislang hatte ich noch keine Repressalien von diesen Gruppierungen erfahren.

*POM Marcel Steffien,  
Polizei-Zentralstation Bargtheide*





## Angemerkt: Zum Jahreswechsel

Liebe Seniorinnen, liebe Senioren, der Jahreswechsel ist immer die Zeit der Bilanzen, Rückblicke und Prognosen. Da werden die Höhe- und Tiefpunkte des Jahres aufgelistet, da werden Erfolge und Misserfolge in Erinnerung gerufen. Rückblicke fordern aber auch heraus, Bilanz zu legen, Rechenschaftsberichte abzugeben, stolz auf Erreichtes und kritisch auf Versäumtes hinzuweisen.



Für einen kompletten Jahresrückblick reicht aber hier nicht der Platz. Aber an einige Aktivitäten möchte ich doch erinnern:

So war es an der Zeit, das „Aktivprogramm für Senioren“ zu überarbeiten bzw. weiter zu entwickeln und die vorliegenden Unterlagen zu aktualisieren und über neue Formen ihrer Verbreitung und auch Umsetzung nachzudenken. Immerhin ist unser „APS“ inzwischen vier Jahre alt. Darüber hinaus war der Vorstand der Seniorengruppe (Bund) im Jahr 2009 ganz schön aktiv.

Vorstandssitzungen, Teilnahme an Landesseniorenkonferenzen, Seminare und nicht zuletzt Teilnahme an Protestveranstaltungen standen auf dem Terminplan.

Das bedeutet nicht nur Arbeit und Engagement, das gab auch Gelegenheit, Solidarität zu praktizieren.

Ich möchte mich bei allen bedanken, die mich bei meiner Seniorenarbeit unterstützt haben. Die vielfältigen Gespräche und Anregungen haben mit dazu beigetragen, das Jahr 2009 für die Seniorengruppe gut abzuschließen.

Zusammenarbeit ist nötiger denn je, denn die von „Schwarz-Gelb“ angekündigten Reformen lassen erkennen, dass uns noch harte Auseinandersetzungen ins Haus stehen. Mittlerweile ist jedem klar: „Ruhige Zeiten wird es wohl nicht mehr geben“.

Das heißt aber auch, dass sich Rentner und Pensionäre noch enger zusammenschließen müssen, wenn sie nicht ganz unter die Räder kommen wollen.

Liebe Seniorinnen, liebe Senioren, Euch und Euren Familien wünsche ich ein frohes und besinnliches Weihnachtsfest und ein gesundes und friedvolles Jahr 2010.

**Artur Jung**  
Bundesseniorenvorsitzender

## Bundesseniorenfahrt 2009 – Erholung, Kultur und GdP-Fortbildung als Herbstprogramm

Unsere erste Bundesseniorenfahrt hatte uns vor zwei Jahren bereits nach Bulgarien geführt. Aufgrund der guten Erfahrungen waren wir auch bei der 9. Bundesseniorenfahrt, diesmal am Goldstrand, mit dabei. Erholung im Kollegenkreis, optimale Betreuung insbesondere auch für Kollegen im weit fortgeschrittenen Alter durch das GdP-Reisebegleiterteam Dietmar Michael und Hans Adams von der Bundes-GdP und auch die gewerkschaftlichen Informationen aus erster Hand zeichnen diese Fahrten besonders aus

Mit dem „Hotel Melia Grand Hermitage“ hatten wir es dank der guten Vorplanungen wieder hervorragend getroffen.

Wieder einmal war alles optimal vorbereitet und das GdP-Reisebegleiterteam stand, wie immer, fast rund-um-die-Uhr für Fragen und die Lösung von Problemen zur Verfügung. Dabei ging es nicht nur um Fragen des Ablaufs vor Ort, sondern viele nutzten die Gelegenheit fachliche Fragen zu stellen und aus erster Hand fundierte Antworten zu bekommen. Wieder einmal war es Hans Adams mit seinem umfangreichen Wissen, der alle auch noch so ungewöhnlichen oder schwierigen Fragen beantworten konnte.

Zum Frühstück, Mittag- und Abendessen gab es jeweils ein sehr umfangreiches und sehr schmackhaftes Essen in Büffetform. Die Strandpromenade, eine Fußgängerzone, die das Hotel vom wunderschönen Strand trennt, ist von Sträuchern und Bäumen umgeben und lud zum Bummeln und verweilen ein.

Es wurden drei Ausflüge angeboten. Der Tagesausflug führte uns ins Landesinnere nach Madara und Preslav, der ehemaligen zweiten Hauptstadt Bulgariens. Der erste Halbtagesausflug führte uns zunächst in

nördlicher Richtung an der Küste entlang zum Kap Kaliakra mit seiner alten Festungsanlage. Der letzte Halbtagesausflug brach-



**Bernhard Witthaut, stellvertretender Bundesvorsitzender, war extra aus Hannover angereist. Er ging in seinem Referat insbesondere auf die aktuelle Gewerkschaftspolitik ein. Foto: G. Landgraf**

te uns die nahe gelegene zweitgrößte Stadt Bulgariens, Varna, näher.

Jeweils ein Highlight waren die von der GdP organisieren und vom GdP-Reisebegleiteterteam durchgeführten Abendveranstaltungen, durch deren Programm Dietmar Michael gekonnt führte und bei denen es attraktive Hotelgutscheine zu gewinnen gab; auch die Versteigerung von GdP-Werbemitteln, die manchmal an eine Auktion auf dem Hamburger Fischmarkt erinnerte, war sehr unterhaltsam und wurde gut angenommen. Der Erlös aus dem Verkauf der Bingo-Lose sowie der Versteigerungserlös wurde als Trinkgeld an das Personal des Hotels verteilt, wobei nach guter



**Strandidylle am Schwarzen Meer**



**Hans Adams gab einen faktenreichen Überblick zum Thema „Wie geht es weiter mit der Versorgung?“. Fotos (2): D. Michael**

gewerkschaftlicher Tradition auch diejenigen etwas erhielten, die ansonsten beim Trinkgeld kaum berücksichtigt werden: Wäscherei, Küche pp.

Der große GdP-Abend, der den Abschluss der Fahrt bildete, fand in diesem Jahr in einer im nahen Albena gelegenen großen überdachten Arena statt, wo uns ein anspruchsvolles Unterhaltungsprogramm mit bulgarischer Folklore geboten wurde.

Für die meisten Teilnehmer ist die jährliche Bundesseniorenfahrt allerdings mehr als „günstig Urlaub machen“. Die überwältigende Mehrheit ist auch an gewerkschaftlichen Informationen interessiert, die man hier aus erster Hand von den anwesenden Gewerkschaftsvertretern erhalten kann. Deshalb standen neben den bereits erwähnten und ständig genutzten Möglichkeiten der persönlichen Information bei den beiden Gewerkschaftssekretären Dietmar Michael und Hans Adams auch entsprechende Vorträge auf dem Programm.

Bereits am Mittwoch der ersten Woche hielt der stellv. Bundesseniorenvorsitzende, Wolfgang Jung, einen Vortrag zum Thema „Die älter werdende Gesellschaft, wie geht es weiter?“

Zwei Tage später referierte Hans Adams zum Thema „Wie geht es weiter mit der Versorgung?“. Er ging dabei auf die Auswirkungen der Föderalismusreformen I und II ein, die u.a. die seit 1971 bestehende bundesweit einheitliche Regelung der Versorgung beendet und zur Ländersache gemacht haben. Der gesamte Vortrag von Hans Adams ist im Internet auf der GdP-Webseite im geschlossenen Mitgliederbereich abrufbar (<https://www.gdp.de/gdp/gdp.nsf/id/sentrip>) Aufgrund der vielen zusammengetragenen Fakten lohnt sich ein Nachlesen!

Nicht nur mir hat sich wieder einmal die Frage gestellt, wie geht es weiter, wenn Hans Adams Ende nächsten Jahres altersbedingt ausscheidet, verbunden aber mit der Hoffnung, dass sich unser Bundesvorstand, wenn nicht schon geschehen, dann doch möglichst bald auf die Suche nach einem adäquaten Nachfolger macht. Wir brauchen vor dem Hintergrund der zu erwartenden negativen Veränderungen jemanden in Berlin, der dieses schwierige Gebiet hervorragend beherrscht und den Bundesvorstand und auch die Landesverbände qualifiziert berät, damit wir – auf gleicher sachlicher Augenhöhe – mit den politischen Verantwortlichen verhandeln können. Die dürfen nicht besser sein als wir!

Im Anschluss an die Ausführungen von Hans Adams stellte Dietmar Michael das AktivProgrammSenioren (APS) vor. Diese entsprechenden Informationen sind ebenfalls im geschlossenen Mitgliederbereich abrufbar

Unser stellvertretender Bundesvorsitzender Bernhard Witthaut, der extra aus

Hannover angereist war, ging am Donnerstag der zweiten Woche auf die aktuelle Gewerkschaftspolitik ein. Er berichtete unter anderem, dass sich die GdP an einem Forschungsprojekt „Gewalt gegen die Polizei“ auch finanziell beteiligt

Gut erholt und gut informiert ging es dann nach zwei Wochen zurück in die Heimat. Bleibt, und hier spreche ich im Namen aller Reisetilnehmer, unserem GdP-Reisebegleiteterteam, Dietmar Michael, Hans Adams und Thomas Klein „Danke“ zu sagen für alles was von diesen im Vorfeld und vor Ort geleistet wurde. Viele ältere Kolleginnen und Kollegen trauen sich nur wegen der durch dieses Team gegebenen Sicherheit überhaupt noch, eine solche Reise ins Ausland zu unternehmen. „Macht weiter so!“

Und dieses „Weiter“ mit „unseren Drei“ (Dietmar Michael, Hans Adams und Thomas Klein), soll es laut Bernhard Witthaut, auch im nächsten Jahr so geben. Die 10. Jubiläums-Bundesseniorenfahrt wird uns in der zweiten Septemberhälfte 2010 nach Andalusien an die spanische Atlantikküste, konkret nach Chiclana, führen.

Die Präsentation des Hotels „Valentin Sancti Petri“ ([www.valentinsanctipetri.com](http://www.valentinsanctipetri.com)) durch Dietmar Michael, der attraktive Preis ab 999 Euro zzgl. Flughafenzuschläge und die Erwartung auf wieder aktuelle GdP-Informationen aus erster Hand haben Lust auch auf die Teilnahme an dieser 10. Bundesseniorenfahrt gemacht.

**JWP**

*Anmerkung: Aus Platzgründen musste der ausführliche Reisebericht gekürzt wiedergegeben werden. Der Bericht ist im Internet im Bereich APS (<https://www.gdp.de/gdp/gdp.nsf/id/sentrip1>) nachzulesen.*







## Nebenrealitäten – Jugendgewalt aus Zukunftsangst

Reinhart Lempp legt in diesem Buch innovative Thesen zur aktuellen Zunahme der Gewalttätigkeit von Jugendlichen und jungen Erwachsenen vor. Aus dem Blickwinkel seines Kinder- und Jugendpsychiatrischen Lebenswerks und mit seiner umfassenden Erfahrung als Gerichtsgutachter beleuchtet er dabei das Phänomen der Nebenrealitäten als die menschliche Fähigkeit, sich in eine Phantasie-, Gedanken- oder Glaubenswelt zurückzuziehen. Dabei zeigt er auf, dass diese Nebenrealitäten zum Teil auf Zukunftsängsten aufbauen und bei schweren Gewalttaten Jugendlicher eine wesentliche Rolle spielen.

**Nebenrealitäten – Jugendgewalt aus Zukunftsangst, Reinhart Lempp, Verlag für Polizeiwissenschaft, 2009, 154 Seiten, 24,90 Euro, ISBN 978-3-86676-077-6**



einen um Kinder und zum anderen um aus polizeilicher Sicht neue Ansätze, Perspektiven bzw. Möglichkeiten, die Lebenswelt der Kinder analytisch zu erfassen und konzeptionell damit umzugehen. Jede der Arbeiten analysiert für den polizeilichen Umgang mit auffälligen Kindern und Jugendlichen ein explizit pädagogisches Interventionsrepertoire.

Die Arbeiten weisen ein hohes Maß an Praxisrelevanz auf und sind gleichermaßen theoretisch durchdrungen. Sie stellen konkrete Beiträge zur Darstellung der Veränderungsdynamik der Polizei und zur Weiterentwicklung des Aufgabenspektrums und des Selbstbildes der Polizei dar.

**Kinder im Handlungsfeld der Polizei, Sandra Reschke, Melanie Taubert, Iris Dechant, Verlag für Polizeiwissenschaft, 2009, 146 Seiten, 14,80 Euro, ISBN 978-3-86676-069-1**

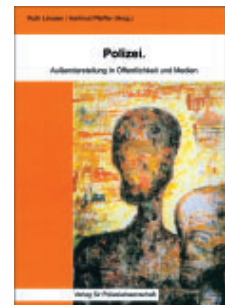


## Polizei – Außendarstellung in Öffentlichkeit und Medien

Wie entsteht das öffentliche Bild von Polizei? Woher hat die Gesellschaft eine Vorstellung von und über Polizei? Das Buch gibt einen Überblick über die verschiedenen Aspekte, die die Wahrnehmung von Polizei in der Gesellschaft beeinflussen. Betrachtet wird die bewusste Selbstdarstellung, etwa durch Öffentlichkeitsarbeit, äußere Erscheinung oder direkte Kommunikation mit

dem Bürger. Außerdem wird ein Blick auf mediale Darstellungen von Polizei geworfen, denn auch Fernsehserien oder Zeitungsberichte beeinflussen das öffentliche Bild von Polizei in unterschiedlicher Art und Weise. Dabei enthält das Buch eine große Bandbreite von Themen und Perspektiven. Es richtet sich an Wissenschaftler genauso wie an Polizeipraktiker und interessierte Bürger.

**Polizei – Außendarstellung in Öffentlichkeit und Medien, Ruth Linszen, Hartmut Pfeiffer, Verlag für Polizeiwissenschaft, 2009, 145 Seiten, 19,80 Euro, ISBN 978-3-86676-073-8**



## TV-L 2009

Die 41. Auflage des Werner TV-L enthält die für die im Bereich der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) tätigen Beschäftigten relevanten Tarifverträge mit Protokollnotizen und Niederschriftserklärungen. In dieser Auflage ist auch die Lohnrunde 2009 zum TV-L berücksichtigt.

**TV-L 2009 – Tarifvertrag öffentlicher Dienst der Länder, Bücher Werner Verlag, 2009, 554 Seiten, 29,80 Euro, ISBN 978-3-8041-4507-8**



Deutsche  
**Polizei**

Nr. 12 • 58 Jahrgang 2009 • 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 Verfassernamen 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 – Foto und 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 Kleuwer  
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 32 vom 1. April 2009



**Druckauflage dieser Ausgabe:**  
175.770 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

