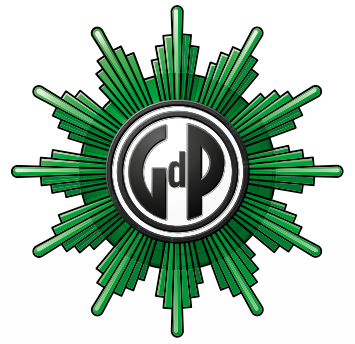


DP

DEUTSCHE POLIZEI

08/24

Das Magazin
der Gewerkschaft
der Polizei



Zu Unrecht beschuldigt

**Gebt mir
meinen guten
Ruf zurück**

POLIZEI POLIZEI





SIGNAL IDUNA 
füreinander da

Beim Zugriff und bei Ihrer Dienstunfähigkeitsabsicherung alles im Blick.

Als Mitglied einer Spezialeinheit bei Polizei oder Zoll sind Sie bei besonderen Zugriffs- und Schutzmaßnahmen im Einsatz. Trotz Ihrer Top-Ausbildung kann hierbei immer etwas passieren und Sie werden dienstunfähig. Machen Sie sich deswegen keinen Kopf: Mit unserer speziellen Dienstunfähigkeitsabsicherung stehen wir an Ihrer Seite. Lassen Sie sich gleich ein persönliches Angebot erstellen!



SIGNAL IDUNA Gruppe
Zielgruppe Recht, Sicherheit und Erziehung
Joseph-Scherer-Straße 3, 44139 Dortmund
Telefon 0231 135-2551, polizei-info@pvag.de

Titel

Rehabilitation



- 2 Dein guter Ruf
- 5 Dann begann eine Tortur
- 6 Beteiligung und Mitbestimmung
- 7 Von Fürsorge kann keine Rede sein
- 9 Wie Dich Dein Personalrat schützen kann
- 10 Es begann eine finstere Lebensphase
- 12 Wirksam vorgehen
- 14 Eine Rehabilitation war für mich nicht wahrnehmbar
- 16 Der Mensch wird zum Aktenzeichen
- 18 Nicht verheilte Narben

Aus Sicht der Psychologie



- 19 Ungerechtigkeits erleben ist eine extreme Belastungssituation

Innenleben

- 26 Teilnehmende für Polizeistudie gesucht!
- 26 Mit unparteiischem Blick

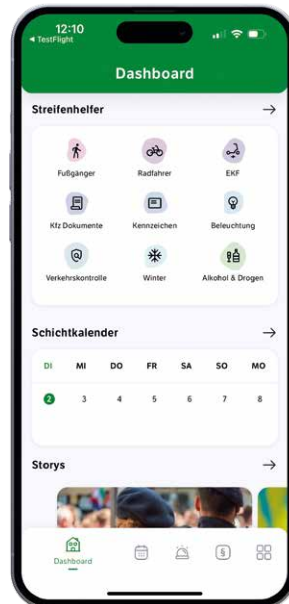
Einsatzverpflegung



- 28 Schmäler Beutel

- 28 Klarstellung

Relaunch der GdP-App



- 30 Informativ, benutzerfreundlich, besser
- 32 Geschlechtergerechtigkeit ist fundamental und kein Gefallen

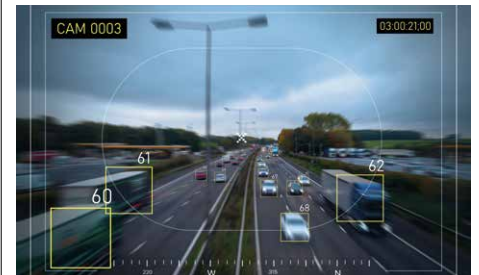
Hingeschaut

Ampel-Haushalt 2025



- 35 Rund eine Milliarde mehr für Sicherheit
- 36 Im Spannungsfeld

Künstliche Intelligenz in der Polizeiarbeit



- 37 Chancen, Grenzen, Risiken

Verkehrsgeschehen



- 39 Zu schnell auf dem Rennrad?

- 40 Impressum

Titel



REHABILITATION

DEIN GUTER

RUF

 Sven Hüber

Der Angriff traf die Kollegen unvermittelt, er kam aus den eigenen Reihen. Ein zwei Jahre dauernder Albtraum nahm seinen Lauf, den sich die Betroffenen nie hätten vorstellen können. Die Lawine, die Ansehen und Ehre verschüttete, startete so: Eine Polizeibeamtin bezichtigte ihren Vorgesetzten und drei weitere Mitarbeiter des Betruges, der Bestechlichkeit und weiterer strafrechtlich relevanter Vergehen. Nicht etwa offen als zur Straftatverfolgung berufene Polizeibeamtin bei der Staatsanwaltschaft, sondern heimlich bei der „Vertrauensstelle“ der Oberbehörde, eine der vielen mehr oder weniger neuen, informellen Einrichtungen, die oft ohne klare und für jedermann transparente Regeln arbeiten, die Rechte der bezichtigten Betroffenen nur wenig achten, Befragungen jeder Art durchführen, gesetzlich nicht vorgesehene Akten mit personenbezogenen Daten anlegen. Eine der ausufernd vielen Stellen neben der Justiz und der Disziplinarordnung, bei denen heute Polizeibeschäftigte ohne Umstände unter jede Art von Fehlverhaltensverdacht gestellt werden können: Vertrauensstellen, interne Ermittlungen, Innenrevision, Polizeibeauftragte, Antidiskriminierungsstellen ...

”
Aus über 30 Jahren gewerkschaftlicher Rechtsschutzbegleitung weiß ich: Es ist schnell geschafft, ein berufliches Lebenswerk zu zerstören. Das kann jede und jeden ganz unvermittelt treffen.

Und die Unschuldsvermutung?

Es folgte die leider inzwischen oft typische Reaktion der Behörde: regellose „interne Ermittlungen“ im beruflichen Umfeld der Bezichtigten, Einleitung eines Disziplinarverfahrens, Enthebung aus der dienstlichen Funktion, Betretungsverbot für die eigene Dienststelle, Umsetzung in eine andere Dienststelle, Strafantrag bei der Staatsanwaltschaft. Unschuldsvermutung? Fehlanzeige.

Und auch das inzwischen ebenso typische Begleitprogramm war schnell aufgezogen: Durchstechereien der erhobenen Vorwürfe an die Presse mit weiter ausgeschmückten, skandalisierenden Behauptungen, Vorverurteilungen und identifizierender Berichterstattung, Weitertragen der erhobenen Behauptungen an politische Mandatsträger, Verbreitung der Verdächtigungen in der Dienststellenöffentlichkeit in einer Dienstversammlung. Die Staatsanwaltschaft indes sah trotz des aufgezogenen „großen Kinos“ keinerlei Anzeichen für eine Straftat und stellte das Verfahren nach Paragraph 170 (2) Strafprozessordnung (StPO) ein. Auch nach Fortführung der Ermittlungen auf die Beschwerde der Behörde hin konnte die Staatsanwaltschaft keinerlei Straftatverdacht feststellen. Zweite Einstellungsverfügung, keinerlei Tatverdacht. Kurz gesagt: Die behaupteten Straftaten waren eine freie Erfindung einer Mitarbeiterin, der Verdacht der Straftat der falschen Verdächtigung durch die Tippgeberin stand im Raum. Reaktion der Behörde gegen die falsch bezichtigende Mitarbeiterin? Null. Man habe, wird der GdP später mitgeteilt, bei der Einrichtung der informellen „Vertrauensstelle“ schließlich den Hinweisgebern Vertraulichkeit zugesichert. Wer es hinzufügen möchte: ... selbst dann, wenn sie sich letztlich nur als Denunzianten mit unklarem Motiv entpuppten. Obwohl keine der falsch behaupteten Verfehlungen mehr Gegenstand des Disziplinarverfahrens sein konnte, wurde dieses nicht unverzüglich eingestellt, sondern ausforschend fortgeführt, um über die „Einheit des Dienstvergehens“ vielleicht doch noch etwas zu finden, was zum am Zeug flicken reicht. Am Ende blieben zerstörte Berufsbiografien der Bezichtigten, ein zu Unrecht befleckter Ruf, keine Rückkehr in die alte Funktion. Die GdP trug aus Beitragsgründen die Anwaltskosten für das Ausräumen der Behauptungen der Denunziantin. Die üblichen Presseartikel mit den falschen Vorwürfen

sind noch immer im nichts vergessenden Internet auffindbar. Erst viel zu spät kam vom Behördenleiter doch noch eine Entschuldigung. Immerhin.

Aus über 30 Jahren gewerkschaftlicher Rechtsschutzbegleitung weiß ich: Es ist schnell geschafft, ein berufliches Lebenswerk zu zerstören. Das kann jeden und jede ganz unvermittelt treffen.

Die Mühlen der Verdächtigungs-maschinerie

Schon die alten Römer wussten es: Guter Ruf ist für den Menschen sicherer als das Geld, das schrieb der römische Moralist Publilius Syrus schon vor über 2000 Jahren. Es hat sich daran nichts geändert. Aber es ist in den vergangenen Jahren schwerer geworden, als Polizeibeschäftigter seinen Ruf zu verteidigen, wenn man in die Mühlen der Verdächtigungs-maschinerie gerät. Zu ausufernd sind die Einladungen geworden, zum Opfer falscher Bezeichnungen und unzutreffender Vorwürfe angeblichen Fehlverhaltens zu werden. Hinzu kommt eine merkwürdige politische und mediale Kultur des Generalverdachts gegen die Polizei, die im krassen Gegensatz zu den hohen Akzeptanzwerten in der Bevölkerung steht. Neben dem klar geregelten Disziplinar- und Strafrecht schossen informelle Nebenstellen in einem unübersichtlich bunten Potpourri aus dem Boden, alle dazu aufgerufen, angebliches Fehlverhalten von Polizeibeschäftigten (gern anonym) zu melden und zu untersuchen.

Die Beispiele ließen sich leider beliebig fortsetzen: Ein Dienststellenleiter wurde so oft mit teils absurden anonymen Behauptungen bei der internen Ermittlung anonym bezichtigt und zur Stellungnahme gezwungen, bis er – psychisch zerrüttet – seine Funktion los war, ohne dass es je ein Disziplinar- oder Strafverfahren gegen ihn gegeben hätte. Oder: Fünf Jahre lang musste sich ein Polizeihauptkommissar der Vorwürfe erwehren, er habe mit dem polizeilichen Gegenüber zusammengearbeitet. Suspendierung vom Dienst, Disziplinarverfahren, Strafverfahren und sogar Durchsuchungen am Arbeitsplatz der Ehefrau inklusive. Erst das Landgericht sprach ihn in jeder Hinsicht frei, weil sich das angebliche Belastungsmaterial völlig in Luft aufgelöst hatte. Der Vorsitzende Richter entschuldigte sich bei dem Kollegen, dass er „überhaupt mit einem Strafverfahren überzogen worden“ sei und „die damit verbundene Rufschädigung leider nicht entschädigungsfähig ist“. Die Dienststelle hin-



Es gehört nach unserem gewerkschaftlichen Verständnis nicht zum Berufsrisiko der Polizei, sich falschen Verdächtigungen und Ehrabschneidungen aussetzen zu müssen und dies dann klaglos hinzunehmen.

gegen schaffte es noch nicht einmal, in die fällige Verfügung zur Aufhebung der Suspendierung vom Dienst ein „Sorry!“ unterzubringen. Oder: Eine Beamtin wird von ihrer Dienststelle des Trennungsgeldbetruges verdächtigt. Anzeige durch die Dienststelle inklusive Hausdurchsuchung bei den Eltern, Disziplinarverfahren, Anklage – Freispruch erster Klasse vor dem Amtsgericht, weil sich auch laut Staatsanwaltschaft die Vorwürfe als falsch herausgestellt hätten.

In wohl jeder Dienststelle werden sich solche und ähnliche Geschichten finden lassen. Ob Vorwürfe wegen „Polizeigewalt“, Vorhaltungen zu einer Chatgruppenmitgliedschaft, Bezeichnungen im sexuellen Kontext – die Liste der Möglichkeiten ist bedauerlicherweise lang geworden. Im gleichen Maße, wie sich die Möglichkeiten der gern anonymen Bezeichnungen bei den diversen informellen Stellen vermehren, verschlechterten sich die Möglichkeiten der

Betroffenen auf vollständige Akteneinsicht, Auskunft zu den beschuldigten Personen, rechtliches Gehör, Unschuldsvermutung und Schutz durch den Dienstherrn vor ungerechtfertigten oder vorschnellen Angriffen in der Presse.

Vielfach folgt die behördliche Reaktion einem bestimmten Muster. Wenn gern anonym angeschuldigt und bezichtigt wurde, werden Verwaltungsvorermittlungen ohne klaren rechtlichen Regelungsrahmen aus-



gelöst, fragwürdige Nebenakten und Datenbanken außerhalb des Personalaktenrechts angelegt, bezichtigte Mitarbeiter nicht selten ohne Beistand und Belehrung einvernommen oder zu „dienstlichen Stellungnahmen“ gedrängt. Dienststellenleitungen wie auch politisch für die Polizei Verantwortliche gehen oft mit markigen Erklärungen vorschnell an die Medien, um sich als die erste Reihe der unerbittlichen Aufklärer vorzustellen. Die Unschuldsvermutung bleibt oft auf der Strecke – im Zweifel wird lieber schnell vom Dienst suspendiert, als sich erst einmal zurückzuhalten. Vorauseilender Gehorsam bei der Wahl der Mittel gegen die Bezichtigten ist weitverbreitet, auch aus Angst vor skandalisierender Medienschelte und unangenehmen Nachfragen aus dem Innenministerium oder dem Parlament. Die Schutzpflicht des Dienstherrn, seine Beamten auch im Falle von Bezichtigungen Dritter vor falscher und identifizierender Presseberichterstattung oder Rufschädigung fürsorglich in Schutz zu nehmen, ist oft dem Vergessen anheimgefallen, ebenso das gesetzliche Beschleunigungsgebot zur Aufklärung von Vorwürfen.

Die Auswirkungen für die bezichtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind enorm und reichen bis in das familiäre und soziale Umfeld hinein. Der gute Ruf, jahrelang aufgebautes berufliches Renommee wird erschüttert und beschädigt, Getuschel, Ausschmückungen im dienstlichen Umfeld unausweichlich. Die entstehende psychische Drucksituation führt vielfach zu teils erheblichen gesundheitlichen Problemen, Schlafstörungen, Gewichtsverlust, depressiven Episoden. Der Ausschluss von jeder Beförderungsmaßnahme, vom Aufstieg, von Qualifizierungen ist meist die Norm, oft nicht mehr korrigierbare Nachteile die Folge.

Um es klar zu sagen: Selbstverständlich muss sich die Polizei gerade wegen ihres Gewaltmonopols stärker als andere Berufe der geordneten und transparenten Kontrolle stellen. Für das Vertrauen der Bevölkerung ist es von grundlegender Bedeutung, die Polizei freizuhalten vom Verdacht des Fehlverhaltens in den eigenen Reihen.

Fraglich ist dabei jedoch mindestens zweierlei.

Zum einen, ob die um sich greifende Kultur der anonymen Bezichtigung, des „Whistleblowings“, der intransparenten Verwaltungsermittlungen außerhalb des Straf- und Disziplinarrechts und der Folgenlosigkeit falscher Verdächtigungen nicht zu einer Erosion des Vertrauens innerhalb der Polizei selbst führt.

Zum anderen, was für eine Kultur des Umgangs miteinander während der Unter-

suchungen und danach gepflegt wird, wer sich für das Wohlergehen auch eines von einer internen Untersuchung betroffenen Beschäftigten verantwortlich fühlt, und was erfolgt, wenn sich die erhobenen Vorwürfe als falsch, konstruiert, erfunden herausstellen. Wie ist der Umgang während der Zeit der Untersuchungen normiert? Welche Verfahren und Mechanismen sind zur Rehabilitation von zu Unrecht bezichtigten Kolleginnen und Kollegen etabliert?

Dass diese Fragen berechtigt sind, zeigt ein Blick in die Disziplinarstatistiken. So endeten im Jahr 2022 bei der Polizei Berlin 99 von 174 abgeschlossenen Disziplinarverfahren mit der Einstellung des Verfahrens. Es lag kein Dienstvergehen vor. Beim Bund endeten im selben Jahr 411 von 772 Disziplinarverfahren mit der Einstellung. Oftmals wird dabei jedoch über das, was den zu Unrecht bezichtigten Kolleginnen und Kollegen in der Zwischenzeit angetan, abverlangt, psychisch, sozial, familiär und im Ansehen zugemutet wurde, der Mantel des Schweigens gebreitet. Und nein: Es gehört nach unserem gewerkschaftlichen Verständnis nicht zum Berufsrisiko der Polizei, sich falschen Verdächtigungen und Ehrabschneidungen aussetzen zu müssen und dies dann klaglos hinzunehmen.

Rehabilitationsmechanismen fehlen

Die Gewerkschaft der Polizei hat sowohl in ihren Stellungnahmen zur Verschärfung des Disziplinarrechts als auch bei der Sachverständigenanhörung im Innenausschuss des Deutschen Bundestages klar kritisiert, dass nach wie vor keine Rehabilitationsmechanismen zur Wiederherstellung des (dienststellen-)öffentlichen Ansehens bei falscher Verdächtigung und Nichtbewahrheitung des Vorwurfs des Dienstvergehens vorgese-

hen sind. Und wir haben verlangt, dass ganz im Sinne des gesetzlichen Beschleunigungsverbots klare Untersuchungsfristen geschaffen werden, um die heute oft jahrelang gezogenen Ermittlungen und damit auch das persönliche Leid von zu Unrecht Verdächtigten wenigstens abzukürzen. Ob politische Parteien oder „Aktivisten“ jeder Couleur – alle rufen nach der Aufdeckung „strukturellen Fehlverhaltens“, nach der Enttarnung rassistischer, sexistischer, politischer, strafwürdiger Verfehlungen mittels anonymer oder wenigstens vertraulicher Hinweisgeber an immer mehr Stellen außerhalb des justiziellen Rahmens oder an die vorgesetzten Stellen, aber offenbar niemand dieser Mahner, Rufer und Akteure interessiert sich für die Opfer falscher Verdächtigungen und deren Wohlergehen. Im Gesetzgebungsverfahren zum Bundesdisziplinarrecht prallten die Forderungen der GdP nach der Herstellung einer Balance und Respekt für die unschuldig Verfolgten bisher bei den Parlamentariern ab. Für uns kein Grund zum Aufgeben!

Wer eifrig nach Fehlern bei anderen sucht, muss aber auch bereit sein, eine echte Fehlerkultur zu etablieren und zu leben. Die Gewerkschaft der Polizei will den heute weitverbreiteten Zustand fehlender Rehabilitation und unterlassener Wiederherstellung von Ehre und Ruf nach Falschbezichtigungen beenden und das Kartell des Schweigens darüber durchbrechen. Wer Kolleginnen und Kollegen falsch beschuldigt, muss sich auch offen und klar dafür entschuldigen. Darüber sind wir uns im Bundesvorstand der GdP und im Kreis der GdP-Vertreter in den Polizeihauptpersonalräten vollkommen einig. Wir wollen in allen Polizeien in Deutschland über die Personalvertretungen solche Rehabilitationsmechanismen etablieren und haben uns auf diese Aufgabe fachkompetent und rechtlich gut vorbereitet. Denn: Guter Ruf ist für den Menschen sicherer als das Geld. ■

DP-Autor
Sven Hüber

ist stellvertretender Bundesvorsitzender der Gewerkschaft der Polizei. Im Geschäftsführenden GdP-Bundesvorstand zeichnet er unter anderem verantwortlich für die Themengebiete Beamtenpolitik, Bundesfachausschuss Beamten- und Besoldungsrecht, Personalvertretungsrecht sowie Vorsitzende der Polizeihauptpersonalräte/Personalvertretungsgesetz. Seit dem Jahr 2000 ist Hüber Vorsitzender des Bundespolizei-Hauptpersonalrats beim Bundesministerium des Innern und für Heimat in Berlin.



BERICHT EINES BETROFFENEN

DANN BEGANN EINE TORTUR

Der Autor ist der Redaktion bekannt

Der Sachverhalt: Im Sommer vor gut vier Jahren wurde mir nach erfolgreich abgelegter Tutorenbesuchung meine erste Kommissaranwärterin zugeteilt. Die Kollegin verkaufte sich fachlich wie zwischenmenschlich schlecht. In Gesprächen sowohl unter vier Augen als auch mit dem gemeinsamen Dienstgruppenleiter wurde verdeutlicht, dass eine Nichtbesserung ein Entlassungsgrund sei. Das Praktikum verlief ohne besonderen Einsatz.

Im September 2020 wurde ich auf die Dienststelle einbestellt. Mein Wachdienstführer erklärte mir, dass Kollegen aus einer Nachbarbehörde vor Ort seien. Diese stellten sich als Staatsschützer vor und legten mir einen Durchsuchungsbeschluss für meine unter anderem meine Wohnung vor. Sichergestellt wurden mein privates sowie mein dienstliches Telefon. Tatvorwurf sei die Körperverletzung im Amte in mehreren Fällen, die Strafvereitelung im Amte, sowie die Volksverhetzung. Ich solle gegenüber einem marokkanischen Staatsbürger das Wort „Herrenrasse“ geäußert haben. Geschädigte seien ausländische Staatsangehörige gewesen. Die Tathandlung der Volksverhetzung soll „zufällig“ aufgezeichnet worden sein. Die Anzeigenerstatteerin: meine Kommissaranwärterin.

Sollte sich die Vorwürfe nur in geringster Weise bestätigen, würde ich aus dem Dienst entfernt, so die Ansage aus dem Präsidium. Meine Dienstpistole musste ich abgeben. Keine weitere Kommunikation.

Private, familiäre Pläne habe ich dann auf Eis gelegt. Die Situation hat mich so mit-

genommen, dass ich 20 Kilogramm Körpergewicht verloren habe.

Die Vorwürfe haben sich nicht bestätigt; das Strafverfahren wurde nach weniger als drei Monaten eingestellt. Nach Sichtung durch den Staatsschutz stellte sich heraus, dass das angeblich belastende Material auf keinem meiner Handys vorhanden war. Selbst der vermeintliche Geschädigte der Körperverletzung konnte sich, ebenso wie die ebenso eingesetzte Kollegin, nicht daran erinnern, von mir geschlagen worden zu sein. Wieso die Anwätterin sich diese Vorwürfe ausgedacht hat, ist mir bis heute nicht klar.

Ich hatte für diesen Fall auf die Unterstützung des Arbeitgebers gebaut, sollte jedoch eines Besseren belehrt werden. Üblicherweise orientiert sich das ausgesetzte Disziplinarverfahren am Ausgang sowie an den Ermittlungsergebnissen des Strafverfahrens. Und da gab es keinerlei Beweise für ein Fehlverhalten. Im Disziplinarverfahren wurde eine Äußerung der Staatsanwältin eingefordert, weshalb genau das Strafverfahren eingestellt wurde und dann auch noch „erster Klasse“. Ich hatte den Eindruck, als sei die Behörde nicht an meiner Entlastung, sondern mehr an meiner Belastung interessiert – womöglich um ein Exempel zu statuieren. Mir wurde eindrucksvoll vermittelt, dass es nicht darauf ankomme, ob man im Recht sei, sondern ob einem „das Falsche“ vorgeworfen werde.

Aus meiner Sicht begann dann eine Tortur, dazu einige Stichpunkte: Die Zuweisung in das Kommissariat – dort sichtigte ich Kriminalakten – wurde nicht nur nicht aufgehoben, sondern noch auf sechs Monate verlängert, da mir der Bürgerkontakt verwehrt werden sollte. Aus einem Vieraugengespräch mit dem Leiter der Direkti-

on GE erfuhr ich, dass es Wunsch der Behörde sei, mich künftig andernorts zu verwenden als auf meiner Stammdienststelle. Gründe, Fehlanzeige. Wo war nur das eine Haar in der Suppe für eine Bestrafung meiner Person? Aber die Behörde hatte nichts. Ich bekam keine Unterstützung oder empfangen Fürsorge, null. Dennoch tröstlich, dass mich Kollegen meiner Stammdienststelle regelmäßig besuchten und umsorgten.

Nach dem Abschluss meines Disziplinarverfahrens wurde ich zunächst meiner Stammdienststelle zugeteilt. Ich konnte wieder Gewicht zulegen. Ich fühlte jedoch, dass es für mich besser sei, zu wechseln und ließ mich in eine Bereitschaftspolizeihundertschaft (BPH) versetzen. Familiäre Umstände veranlassten mich jedoch nach einem BPH-Jahr um die Bitte um Rücksetzung zu meiner Stammdienststelle. Dorthin durfte ich jedoch nicht zurück, die BPH verlassen jedoch schon.

Seither erlebe ich mobbingartige Zustände: Der stellvertretende Zugführer des Alarmzuges, in dem ich seitdem verwendet werde, tituliert mich „Nestbeschmutzer der Behörde“. Er unterlässt jegliche Kommunikation in meine Richtung. Mein Hinweis auf mein Unwohlsein wurde vom Wachleiter der Dienststelle ignoriert. Die dann von mir kontaktierte Inspektionsleitung gab an, sie habe gehört, ich sei aus meiner Wunschdienststelle herausgeschmissen worden, da man dort unzufrieden mit meiner Arbeit gewesen war. Sie wolle jedenfalls den Problemmitarbeiter nicht abgeben. Eine Quelle dieser Behauptungen wurde mir nicht genannt.

„
Private, familiäre Pläne habe ich dann auf Eis gelegt. Die Situation hat mich so mitgenommen, dass ich 20 Kilogramm Körpergewicht verloren habe.

Titel

Nach meiner Beurteilung im vergangenen Jahr beurteilt wurde, freute ich mich auf meine erste Beförderung, zunächst. Bis zu diesem, so auch bis zum heutigen Zeitpunkt, wurde mir von den direkten Vorgesetzten der Dienststelle stets tadellose Arbeit attestiert. Meine Leistungen entsprächen zu den besseren meiner Besoldungsgruppe. Im Beurteilungsgespräch wurde mir dann mitgeteilt, dass eine Beförderung meinerseits von Behördenseite „nicht gewollt“ sei und mein Erstbeurteiler eine klare Vorgabe erhalten habe, mich so zu beurteilen, dass eine Beförderung meinerseits in den nächsten drei Jahren ausgeschlossen sei. So geschehen.

Es häuften sich meine Krankheitszeiträume. Gegenüber der Inspektionsleitung ging ich mit Blick auf den Ursprung der Krankheit, die teils psychisch bedingt war, transparent um. Die Reaktion der Behörde: Man auferlegte mir eine Attestpflicht ab dem ersten Tag. Dies geschah zu einem Zeitpunkt, als ich schon glaubte, dass ich bereits so weit unten angekommen war, dass es keine Möglichkeit mehr gäbe, mir weiter zu schaden. Doch, das ging.

Ich wurde meiner Tätigkeit als Wachdienstführer enthoben, die ich wie alle Kollegen auf der Dienststelle sporadisch wahrnahm. Damit stehe ich allein auf weiter Flur.

Selbst die Dienstältesten konnten sich nicht erinnern. Als Begründung wurde meine schlechte Beurteilung vorgeschoben.

Und weiter: Fünf Anträge auf Hospitation wurden abgelehnt. Dienststellenwechsel wurden abgelehnt, mit der Begründung: Ich sei „erfahren und überdurchschnittlich gut“, eine interessante Diskrepanz zu meiner Beurteilung.



Personalräte

„Ich werbe für den Abschluss dieser Dienstvereinbarung, weil zu einer guten Fehlerkultur eben nicht nur die Aufklärung von Vorwürfen gehört. Auch die Belastung aller Verfahrensbeteiligten gehört ausgeglichen und eine verletzte Ehre ungerechtfertigt Beschuldigter wiederhergestellt.“

Judith Hausknecht

Vorsitzende des Bezirkspersonalrates
beim Bundespolizeipräsidium

Dann bewarb ich mich als Sozialer Ansprechpartner (SAP) im Nebenamt. Ein Vorstellungsgespräch wurde grundlos verschoben. Später wurde mir mitgeteilt, dass eine SAP-Verwendung nicht gewollt sei, da jemand einen Blick in meine Personalakte geworfen habe und dort Informationen hinsichtlich rechtsextremistischer Chatgruppen zu finden seien, sowie dass ich persönlich rechtsradikal sei. Es sollte ein Schreiben aufgesetzt werden, das Einzug in meine Personalakte finden würde. Dann hätte ich nie wieder eine Stelle bekommen.

Natürlich habe ich hingewiesen, dass ich nach Sichten meiner Personalakte sich dort keinerlei Hinweise auf rechtsextremistische Chatgruppen finden ließen. Dies sei auch niemals Tatvorwurf gewesen.

Später wurde mir versichert, dass das zuvor Gesagte „alles Quatsch“ gewesen sei und offenbar etwas „missverstanden“ worden sei.

Auch in diesem Jahr habe ich einen erneuten Antrag auf Umsetzung in meine Wunschdienststelle gestellt. Ich warte gespannt auf den nächsten hanebüchernen Grund der Ablehnung. ■



DIE RECHTLICHE PERSPEKTIVE

Beteiligung und Mitbestimmung

Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) kümmert sich. Und zwar um Kolleginnen und Kollegen, die falschen Verdächtigen ausgesetzt waren und sind. Denn deren Ruf und erlittene Nachteile sollen wieder hergestellt und ausgeglichen werden. Was die Personalvertretungen dabei in Sachen Mitbestimmung erreichen können, hat die GdP von Rechtsanwalt Sebastian Baunack, Fachanwalt für Arbeits- und Verwaltungsrecht, gutachterlich prüfen lassen.

Michael Zielasko

Anfang Februar hatte der Bundesvorstand der Gewerkschaft der Polizei in seiner Sitzung beschlossen, sich dafür einzusetzen, dass Rehabilitationskonzepte nach Disziplinarverfahren, Verwaltungsermittlungen und Ermittlungen aufgrund ungerechtfertigter Hinweise in Kraft gesetzt werden. Das kurz danach in Auftrag gegebene rechtliche Kurzgutachten zu „Beteiligungsrechten der Personalvertretungen bei Maßnahmen zur Rehabilitation zu Unrecht Dienstpflichtverletzungen beschuldigter Dienstkräfte“ kommt zu folgendem Ergebnis:

Eine gesetzliche Regelung der Rehabilitationsansprüche ist nicht erforderlich, da solche Ansprüche sich bereits jetzt aus den Folgenbeseitigungsansprüchen der Beamtinnen, Beamten und Tarifbeschäftigten ergeben können.

Der Regelungsbereich des Führungsverhaltens dürfte nicht den Mitbestimmungsrechten der Personalvertretungen unterfallen: Es bestehen jedoch Mitwirkungsrechte für Regelungen und Dienstvereinbarungen.

Der Regelungskomplex „Gesundheitsschutz für beschuldigte Beschäftigte und Ermittlungsführenden“ betrifft im Bund und den Ländern Mitbestimmungsrechte bei Maßnahmen

des Gesundheitsschutzes und im Bund zudem auch das Mitbestimmungsrecht beim behördlichen Gesundheitsmanagement. Zudem sind hinsichtlich der Personalplanung Informations- und Anhörungsrechte der Personalvertretungen im Bund zu beachten, und in den Ländern bestehen mitunter auch Mitwirkungsrechte.

Hinsichtlich des Regelungskomplexes der „Rückgängigmachung flankierender Maßnahmen“ bestehen Mitbestimmungsrechte in personellen Einzelmaßnahmen. Diese können Personalvertretungen nutzen, um von Anfang an für Befristungen zu sorgen. Hinsichtlich der Initiativrechte zur Umsetzung, (Wieder-)Übertra-

gung einer höherwertigen Tätigkeit und Beförderung stehen den Personalvertretungen im Bund und in mehreren Ländern wie etwa Bayern, Nordrhein-Westfalen oder Sachsen Initiativrechte zu. Regelungen in Dienstvereinbarungen zu personellen Einzelmaßnahmen sind jedoch im Bund und den meisten Ländern – bis auf Berlin, Bremen, Ham-

burg, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen – unzulässig. Zumeist wird hier ein kollektiver Tatbestand gefordert, der in abstrakt-generellen Vorschriften geregelt werden kann. ■



BERICHT EINES BETROFFENEN

VON FÜRSORGE KANN

KEINE REDE

SEIN

Der Autor ist der Redaktion bekannt

Der Vorwurf: Im April 2023 war auf Bereiben meiner eigenen Behörde ein Ermittlungsverfahren wegen angeblichem „Verwendung verfassungswidriger Kennzeichen“ sowie „Belohnung und Billigung von Straftaten“ eingeleitet worden. Einmal handelte es sich um die WhatsApp-Darstellung einer Hitler/Putin-Karikatur, die von der Ukraine selbst nach dem russischen Angriff 2024 veröffentlicht und unter anderem von verschiedenen europäischen Zeitungen als auch bekannten Künstlern, zum Beispiel auf Instagram, verbreitet wurde, beim zweiten ging es um eine WhatsApp-Darstellung eines komplett zerstörten russischen Panzers, erkennbar an dem aufgebrachten „Z“.

Meine Absicht war es, mit diesen Bildern meine Ablehnung des russischen Angriffskrieges gegen die Ukraine zu verdeutlichen. Wie man daraus eine Unterstützung des ver-

brecherischen russischen Angriffskrieges gegen die Ukraine hat ableiten können, ist und bleibt mir – und nicht nur mir – bis heute schleierhaft.

Eine Mitarbeiterin meiner Behörde lieferte die Hinweise. Über mehrere Monate hinweg hatte sie die beiden WhatsApp-Bilder gesammelt. Warum sie dies tat, war in ihrer, ganze zwölf Minuten dauernden, Zeugenvernehmung keine Nachfrage wert. Die Vernehmung nahm nicht das für interne Ermittlungen zuständigen Dezernat, sondern ein Mitarbeiter meiner eigenen Dienststelle, aus den Büros nebenan, mit dem ich nicht selten am Mittagstisch saß, vor.

Die Staatsanwältin beantragte noch am selben Tag wegen der angeblichen „Belohnung und Billigung von Straftaten“, einen Durchsuchungs- beziehungsweise Beschlagnahmebeschluss. Dieser stieß ebenfalls noch am selben Tag, kurz vor dem Wochenende, auf die Zustimmung des Amtsgerichtes. Von der Erstellung der Anzeige bis zum Beschluss des Amtsgerichtes brauchte

es nach Aktenlage mal gerade einen halben Tag. Zwar war da schon von dem Vorwurf des angeblichen Verwendens verfassungswidriger Kennzeichen durch die Hitler-Putin-Karikatur nicht mehr die Rede, dennoch sah die Staatsanwaltschaft (StA) darin einen möglichen Anhaltspunkt für meine „etwaise verfassungsfeindliche Gesinnung“ – das berufliche „Todesurteil“ für jeden Beamten.

An dem bewussten Tag stand ich aus dem Homeoffice heraus mehrmals mit den Mitarbeitern, die das Verfahren zeitgleich mit aller Kraft gegen mich vorantrieben, in dienstlichem Telefonkontakt. Auf die Idee, mich zur Dienststelle zu beordern und mich vor der Einleitung des Verfahrens mit den angeblichen „Beweisen“ zu konfrontieren, ist oder wollte wohl niemand kommen. Stattdessen versuchte man, mich mit einer ziemlich kruden oder wohl erfundenen Begründung für den Tag, an dem die Durchsuchung dann stattfand, entgegen der vorherigen Absprache in die Dienststelle zu locken, sodass die folgenden Maßnahmen vor der versam-

Titel

melten Mitarbeiterschaft durchgeführt worden wären.

Am frühen Montagmorgen standen dann Kollegen des für interne Ermittlungen zuständigen Dezernats, denen das Verfahren nunmehr übergeben worden war, vor meiner Wohnungstür. Durch sie erfuhr ich von dem mir zu Last gelegten Tatvorwurf der angeblichen „Belohnung und Billigung von Straftaten“. Meine Smartphones sowie mein Notebook gingen anschließend in den Besitz meiner eigenen Behörde über.

Als bekennender Ukraine-Unterstützer, der gespendet und an russlandkritischen Demonstrationen teilgenommen hatte, habe ich kurz danach – ohne anwaltschaftlichen Beistand – eine Beschuldigtenvernehmung durchgeführt. Mein Vertrauen in die Justiz war trotz allem zumindest noch so groß, dass ich mir bei aller Fantasie nicht hatte vorstellen können, dass dieser obskure Tatvorwurf auf Basis der mir vorgehaltenen „Beweise“ jemals mit einer Verurteilung enden würde. Originellerweise hat noch vor der Beschuldigtenvernehmung ein Mitarbeiter der internen Ermittlungen die Staatsanwältin darauf hingewiesen, dass die Bilder auch pro-ukrainisch/russlandkritisch gewertet werden können. Nur am Rande: Nach der Vernehmung wurde ich durch eine mündliche Verfügung der amtierenden stellvertretenden Behördenleiterin in eine andere Abteilung umgesetzt.

Nachdem man sich bei der StA wohl intensiver mit der Hitler-Karikatur, dem Bild des zerstörten russischen Panzers und meinen Aussagen dazu beschäftigt hatte, nahm das Strafverfahren eine jähe Wendung. Keine zwei Wochen nach der Beschlagnahme wurden mir Smartphones und Notebook umständehalber wieder zurückgegeben, und die Staatsanwaltschaft ließ meinen Anwalt wissen, das Verfahren nach Paragraph 170 (2) der Strafprozessordnung, also mangels Tatverdacht, einstellen zu wollen: offiziell im Juni 2023.

Bemerkenswert ist, dass die StA darauf beharrte, die Mehrdeutigkeit der Bilder – im Gegensatz zu dutzenden Personen, die die Bilder auch über Monate hinweggesehen und diese richtig einzuordnen wussten – erst durch meine Beschuldigtenvernehmung erkannt zu haben.

Meine Disziplinaranwältin hatte im Zusammenhang mit dem parallel zum Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleiteten Disziplinarverfahren Stellung genommen und wies darauf hin:

„Alles, was der Dienstherr mit dem hiesigen Verfahren erreichen konnte, ist das Auftreten einer schwerwiegenden psychi-



Alles, was der Dienstherr mit dem hiesigen Verfahren erreichen konnte, ist das Auftreten einer schwerwiegenden psychischen Erkrankung bei unserem Mandanten, die bislang nicht ausgestanden ist.

schischen Erkrankung bei unserem Mandanten, die bislang nicht ausgestanden ist. Wegen zweier Fotos, die sich bei objektiver Betrachtung als pro-ukrainisch darstellten, wird ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren und ein Disziplinarverfahren eingeleitet, taucht man morgens mit einem Durchsuchungsbeschluss am Wohnsitz des Mandanten auf und durchsucht seine Büroräume innerhalb der Behörde. Alle Kollegen haben von den Vorgängen Kenntnis nehmen können. Von Mäßigung und Fürsorge des Dienstherrn kann an dieser Stelle zumindest nicht gesprochen werden“.

Daneben merkte sie an, dass nach Akteneinsicht nicht zu erkennen sei, dass auch nur ansatzweise entlastende Umstände in Betracht gezogen wurden, „vielmehr dränge sich ein subjektiver Verdächtigungsseifer geradezu auf“ und kündigte eine weitere Prüfung des Falles an.

Ein halbes Jahr später kam meine Behörde im Rahmen der Ermittlungen zum Disziplinarverfahren zu dem Ergebnis, dass ich auf meinem privaten Smartphone von meinem Grundrecht auf freie Meinungsäußerung Gebrauch gemacht habe. „Diese Meinungsäußerung ist im Ergebnis der Ermittlungen nicht geeignet, Misstrauen in seine gesetzestreue, sachliche und dem Gemeinwohl orientierte Dienstausbübung zu implizieren.“ Im Ergebnis liege keine Dienstpflichtverletzung vor. Ein Dienstvergehen sei nicht begangen worden.

Vorgeworfen wurde mir jedoch eine angebliche Leichtfertigkeit. Es sei mir mit den verwendeten WhatsApp-Bildern nicht gelungen, die Ablehnung des russischen Angriffskrieges gegen die Ukraine für den objektiven und unvoreingenommenen Betrachter klar und eindeutig zum Ausdruck zu bringen.

Meine Anwältin widersprach deutlich und verwies auf die „unvoreingenommenen Betrachter“, welche die Bilder bereits lange vor der Verfahrenseinleitung gesehen und keine irgendwie geartete Unterstützung Russland herausgelesen hatten.

Weitere drei Monate später wurde das Disziplinarverfahren gegen mich eingestellt. Standhaft blieb die Behörde in der Einstellungsverfügung jedoch bei der angeblichen Leichtfertigkeit meinerseits. Hierzu erübrigt sich ein Kommentar.

Bisher habe ich zwei Gespräche mit dem Behördenleiter zu der Angelegenheit geführt, um meine Rückkehr in die Behörde vorzubereiten. Auf eigenen Wunsch werde ich nun in einer anderen Organisationseinheit tätig. Eine selbstkritische Aufarbeitung des Geschehens durch die Behörde ist, zumindest für mich als Betroffenen, bisher nicht erkennbar. Vielmehr stellt man sich – zumindest nach außen – auf den Standpunkt, alles richtig gemacht zu haben, sodass auf meiner Sicht noch einige offene Fragen sind.

Aus dem veröffentlichten Leitbild der Behörde: „Sowohl im Umgang mit seinen Bedarfsträgern als auch innerhalb ... (der Behörde...) selbst wird ein Klima der gegenseitigen Achtung, der Offenheit, des Vertrauens, der Rücksicht und der sehr guten Zusammenarbeit gelebt.“ ■



Personalräte

„Die anständige Behandlung betroffener Beschäftigter während eines Disziplinarverfahrens und deren angemessene Rehabilitation nach dessen Einstellung wären ein wirklich starkes Indiz für das Vorhandensein einer wertebasierenden Führung innerhalb der Polizei.“

Rolf Gumpert

Vorsitzender des Polizeihauptpersonalrates Sachsen-Anhalt



MUSTERDIENSTVEREINBARUNG REHABILITATIONSVERFAHREN

Wie Dich Dein Personalrat schützen kann

Zu Unrecht geführte Ermittlungen gegen Polizeibeamtinnen und -beamte: In diesem Heft haben wir Fälle zusammengetragen, die beispielhaft für die fehlende Rehabilitationskultur in den Polizeibehörden stehen. Sie verdeutlichen, welche Belastungen solche Ermittlungen für die Betroffenen nach sich ziehen. An dieser Stelle braucht es starke Personalräte, die Eure Interessen durchsetzen und sich schützend vor Euch stellen.

Gudrun Hoffmann

Personalräte können initiativ tätig werden, beispielsweise durch Dienstvereinbarungen. Das sind Vereinbarungen zwischen dem Personalrat und der Dienststelle, um die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu regeln.

Rechtsanwalt Sebastian Bau-nack hat für die Personalräte eine Musterdienstvereinbarung zur gesundheitlichen und personalrechtlichen Begleitung interner Ermittlungen entwickelt, die mit ihm und dem Forum der Polizei-Hauptpersonalräte in der GdP auf ihre Praxistauglichkeit getestet wurde. Nach der Befassung im Bundesvorstand der Gewerkschaft der Polizei (GdP) im Mai wurde sie den Polizei-Hauptpersonalräten in der GdP zur Verfügung gestellt. Die Personalräte sind nun damit ausgestattet und können das Thema in die Dienststellen tragen.

Eine Dienstvereinbarung kommt nach den meisten Personalvertretungsgesetzen nur dann in Betracht, wenn ein Mitbestimmungsstatbestand oder teilweise ein Mitwirkungsstatbestand vorliegt.

Die Musterdienstvereinbarung konzentriert sich deshalb

im Wesentlichen auf geeignete personalvertretungsrechtliche Maßnahmen des Gesundheitsschutzes und der Personalführung, um negative Auswirkungen auf die Beschäftigten abzumildern.

Wir haben für Euch die wichtigsten Punkte zusammengefasst:

Maßnahmen zum Schutz des Persönlichkeitsrechts der Betroffenen

Hier geht es insbesondere um eine angemessene Verfügungssprache, die neutral sein muss. Die mit den Ermittlungen betrauten Dienstkräfte haben die Unschuldsvermutung zu wahren und dürfen nicht den Eindruck erwecken, dass der Vorwurf bereits vor der Beendigung des internen Ermittlungsverfahrens bestätigt sei.

Über die Ermittlungen ist Stillschweigen zu bewahren. Es sei denn, zwingende dienstliche Gründe erfordern eine Offenbarung.

Sofern kein Verstoß gegen Dienst- oder Arbeitspflichten nachgewiesen werden kann, ist auf Wunsch der betroffenen Person dieses Ergebnis auf geeignete Weise in der Dienststelle bekannt zu machen.

Maßnahmen zum Schutz der beschuldigten Dienstkräfte und der Zeuginnen und Zeugen vor psychischen Gesundheitsbelastungen

Um die psychischen Belastungen für alle Betroffenen abzumildern, ist durch die Dienststellenleitung eine psychische Gefährdungsbeurteilung zu erstellen. Sie soll die psychischen Belastungsfaktoren und entsprechende arbeitsmedizinische Maßnahmen aufzeigen.

Die Personalvertretung bestimmt aus ihrem Gremium eine Vertrauensperson, die für die Beratung betroffener Kolleginnen und Kollegen besonders geschult wird. Sie unterliegt der Verschwiegenheitspflicht. Davon entbunden werden kann sie, falls die betroffene Person Beschwerden oder Anregungen hat, die sie im Kontext der Ermittlungen dem Personalrat zur Kenntnis geben möchte.

Die Dienststellenleitung und die Personalvertretung vereinbaren einvernehmlich ein bestimmtes Stundenkontingent, welches im Rahmen der betriebsspezifischen Bedarfe nach der DGUV-Vorschrift 2 (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung) für die fachpsychologische Beratung von beschuldigten Dienstkräften und Zeuginnen und Zeugen zur Verfügung gestellt wird. Diese Beratung dient insbesondere dazu, psychische Gesundheitsgefahren durch die Beteiligung am internen Ermittlungsverfahren zu erkennen und zu beseitigen, zumindest aber abzumildern.

Die beschuldigten Beschäftigten und die Dienstkräfte, die als Zeuginnen und Zeugen gehört werden, haben einen Anspruch darauf, dass die Dienststellenleitung, die durch die beauftragten fachpsychologischen Personen vorgeschlagenen Gesundheitsschutzmaßnahmen umsetzt, sofern nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen.

Maßnahmen der personellen Absicherung und Wiedereingliederung nach Abschluss eines internen Ermittlungsverfahrens

Durch die Ermittlungen können nicht nur anhaltende psychische Belastungen, sondern auch berufliche Nachteile entstehen, die in nachträglicher Betrachtung nicht gerechtfertigt waren. Ziel muss es sein, diese Nachteile durch wirksame Maßnahmen des Gesundheitsschutzes und ein wirksames behördliches Gesundheitsmanagement auszugleichen oder zumindest abzumildern.

Betroffene, die von der Arbeit oder dem Dienst enthoben waren oder denen die Führung der Dienstgeschäfte verboten wurde, haben einen Anspruch auf ein behördliches Wiedereingliederungsverfahren. Im Mittelpunkt der Wiedereingliederung stehen die Wünsche des oder der vormals freigestellten Beschäftigten und das Ziel, sie oder ihn dabei zu unterstützen, die Arbeit beziehungsweise den Dienst unter Erhalt der Arbeitsfähigkeit und des Schutzes seiner körperlichen und psychischen Gesundheit als gleichwertiges Mitglied des Teams wieder aufnehmen zu können. Das Wiedereingliederungsverfahren soll insbesondere unter dem Aspekt des Gesundheitsschutzes und der Konfliktvermeidung sowie der Beilegung von Meinungsverschiedenheiten, Stigmatisierung und Vorurteilen zwischen den Verfahrensbeteiligten, den integrativen Wiedereinstieg der vormals freigestellten/suspendierten Dienstkraft ermöglichen.

Die Betroffenen haben dabei Anspruch auf fachpsychologische Betreuung und Beschränkung ihrer arbeitsvertraglich/dienstlich geschuldeten Tätigkeiten und für sie psychisch besonders belastende Tätigkeiten.

Um Konflikte zu vermeiden, kann auf Antrag der betroffe-

Titel

nen Person der Dienst in Anwesenheit eines Vorgesetzten ausgeübt werden. Bei Konflikten ist eine kurzfristige Supervision zu gewährleisten. Regelmäßige Gespräche gewährleisten den Fortschritt der Wiedereingliederung.

Umsetzungen der beschuldigten Dienstkraft während der Ermittlungen stehen unter der Bedingung, dass diese rückgängig gemacht werden, wenn sich ein Fehlverhalten oder ein solches Fehlverhalten, das eine Umsetzung rechtfertigt, nicht feststellen lässt. Die beschuldigte Dienstkraft hat einen Anspruch auf Rückkehr auf den vor der Freistellung/Suspendierung innegehabten Arbeitsplatz/Dienstposten, sofern die Vorwürfe sich im internen Ermittlungsverfahren nicht bestätigt haben, die Umsetzung hinsichtlich ihrer Schwere nicht rechtfertigen und keine dringenden behördlichen Gründe entgegenstehen. Dies umfasst auch

die Rückübertragung etwaiger, mit Blick auf den Vorwurf und die internen Ermittlungen entzogener Führungsaufgaben.

Für die Wiedereingliederung ins Team ist eine psychologische Betreuung der Kolleginnen und Kollegen der Betroffenen bei Bedarf zu gewährleisten.

Maßnahmen zum Schutz der Ermittlungsführerinnen und Ermittlungsführer vor Überlastungen

In dem Wissen, dass die Vorgabe der beschleunigten Durchführung von Ermittlungsverfahren eine besondere Belastung bei den ermittelnden Personen auslöst, sind psychische Gefährdungsbeurteilungen für diese Gruppe zu erstellen.

Unter Beachtung dieser Gefährdungsbeurteilung ist eine Personalplanung zu erstellen, aus der sich ergibt, in welchem Umfang Vollzeitäquivalente für Ermittlungsführerinnen und Er-

„ Die Personalvertretung bestimmt aus ihrem Gremium eine Vertrauensperson, die für die Beratung betroffener Kolleginnen und Kollegen besonders geschult wird.

mittlungsführer geplant werden müssen. In der Personalplanung sind auch die geforderten Qualifikationen der Ermittlungsführerinnen und Ermittlungsführer auszuweisen. Diese Maßgaben sind durch die Personalvertretung überprüfbar.

Evaluation

Einmal im Jahr erfolgt eine Evaluation der Durchführung und der Ergebnisse der Dienstvereinbarung und eine Beratung über mögliche Anpassungen. ■



**DP-Autorin
Gudrun Hoffmann**

leitet in der GdP-Bundesgeschäftsstelle in Berlin die Abteilung „Beamtenpolitik & Mitbestimmung“.



BERICHT EINES BETROFFENEN

ES BEGANN EINE FINSTERE LEBENS PHASE

Der Autor ist der Redaktion bekannt

Seit dem September 2014 arbeite ich als Polizeioberkommissar (POK) in einem Polizeipräsidium, Direktion Verkehr,

auf einer Autobahnpolizeiwache. Bevor ich zur Polizei NRW kam, war ich 20 Jahre bei der Bundeswehr verpflichtet. Eingesetzt war ich in mehreren Bundeswehr-Standorten als Ausbilder, vornehmlich bei der Aus- und Fortbildung von Einsatzsoldaten. Ich wurde unter anderem wegen vorbildlicher Dienst-

erfüllung und auch für diverse Auslandseinsätze mehrfach ausgezeichnet, darunter etwa das Ehrenkreuz der Bundeswehr.

Privat betreibe ich ein außergewöhnliches Hobby: Seit vielen Jahren sammle ich mit Begeisterung Militaria und Exponate rund um den 2. Weltkrieg und die Neuzeit.

Seitdem habe ich mir eine stattliche Anzahl zugelassener inerter Kampfmittel, darunter Antipersonen-Minen, Panzer-Minen, Geschosse, Raketen, Granaten, Bomben, Uniformen und Dekowaffen angeschafft.

Durch meine Bundeswehr-Ausbildung „Pionierdienst aller Truppen Teil 1,2,3, dies beinhaltet den Leitenden beim Sprengen, Sprenggehilfe, UXO-/Mine-Awareness (UXO=Unexploded Ordnance), den Lehrgang Explosiv Ordnance Reconnaissance (EOR, Kampfmittelerkunder), den Lehrgang Counter-IED (IED=Improvised Explosive Ordnance) sowie den Lehrgang Kampfmittelabwehrfeldwebel, habe ich mir ein spezielles Fachwissen bezüglich versteckter Sprengladungen, Kampfmittel und Unkonventionelle Spreng-Brandvorrichtungen (USBV) angeeignet. Als Ausbilder für Auslandseinsätze in Afghanistan, Mali und im Balkan war die Beschaffung von Übungsmaterial als Anschauungs- und Übungsmaterial unerlässlich. Dabei habe ich nicht nur auf Material der Bundeswehr zurückgegriffen, sondern auch privat angeschafftes genutzt. Somit ist über die Zeit eine entsprechende Sammlung entstanden.

Im Rahmen der Multiplikatoren-schulung der Behörde für die Eigensicherung im Wach- und Wechseldienst habe ich angeboten, eine Fortbildung auf diesem speziellen Gebiet durchzuführen. Ich wollte aufzeigen, wie im Clan- und Rockermilieu, im Bereich der Reichsbürger und auch in rechtsextremistischen Szenen Sprengladungen, Kampfmittel und USBV zum Einsatz kommen und dadurch erhebliche Gefährdungen für Einsatzkräfte hervorgerufen werden können.

Dieses Hintergrundwissen meinen Kollegen zu vermitteln, war mir ein besonderes Anliegen. Sie sollten durch Kenntnisse und Sensibilisierung für diese besonderen Einsatzsituationen in die Lage versetzt werden, möglichst unversehrt derartige polizeiliche Einsätze zu bewerkstelligen. Für diese Fortbildung stellte ich auch Teile aus meiner privaten Sammlung zur Verfügung. Zu Erweiterung meiner Militaria-Sammlung habe ich so auch ein Zubehörteil aus Holz für eine Handfeuerwaffe der ehemaligen Wehrmacht aus einem europäischen Nachbarland bestellt.

Bei einer routinemäßigen Überprüfung durch den Zoll wurde dieses Zubehörteil als verdächtiger Gegenstand eingestuft und an die Kriminalpolizei in Rheinland/Pfalz (RLP) gemeldet. Nachdem festgestanden hatte, dass die Beschaffung dieses Gegenstandes strafrechtlich relevant sein könnte, wurde gegen mich ermittelt. Mit der Einleitung des Straf- und Disziplinarverfahrens



Personalräte

„Echte Rehabilitation – bisher ein Fremdwort! Deshalb jetzt endlich Dienstvereinbarung in MV abschließen.“

Jörn Liebig

Vorsitzender des Hauptpersonalrates der Polizei in Mecklenburg-Vorpommern

und dem Beginn der polizeilichen Maßnahmen sollte für mich eine finstere Lebensphase beginnen, die auch meine Familie für alle Zeit gezeichnet hat und weiterhin nicht abgeschlossen ist.

Während meines Erholungsurlaubes wurde ich unter Vorgabe anderer Umstände zur Wache bestellt. Dort konfrontierte man mich vollkommen unerwartet mit dem Tatvorwurf des „Verwendens von verfassungsfeindlichen Kennzeichen“.

Dann folgte die sofortige Durchsuchung meines Spindes, meines Pkw sowie die Beschlagnahme meines privaten Handys. Ich stand komplett unter Schock. Ich wurde mit einem zivilen Streifenwagen durch rheinland-pfälzische Beamte nach Hause verbracht. Meinen privaten Pkw durfte ich nicht mitführen. Mein Wohnsitz wurde anschließend durch Kräfte der örtlichen Kriminalpolizei durchsucht. Durch die Tatsache, dass fremde Menschen mein Zuhause betreten haben, entstand unsagbares Unbehagen. Ich fühlte mich wie ein Schwerverbrecher. Während der Durchsuchung fielen den Beamten einige Exponate und Militaria meiner Sammlung ins Auge, auch vorbereitetes Ausbildungsmaterial für geplante Fortbildungsmaßnahmen. Die Durchsuchungsmaßnahmen wurden ausgedehnt.

Endlich konnte ich meine Frau kontaktieren. Gegen Mittag wurde mir ein Anruf auf der Arbeitsstelle meiner Frau gestattet. Ich teilte ihr mit, dass ihr und den Kindern der Zutritt zum eigenen Haus verwehrt ist, solange die Maßnahme bis zur Freigabe läuft. Dies dauerte bis zehn Uhr abends an. Meine Frau erlitt auf ihrer Arbeitsstelle einen Nervenzusammenbruch. Für sie und die Kinder musste für den gesamten Tag eine andere Unterkunft organisiert werden.

Aufgrund des Umfangs an Exponaten forderten die Durchsuchungsbeamten Verstärkung durch die örtliche Freiwillige Feuerwehr an. Diese rückte mit 25 bis 30 Personen an und transportierte die Exponate zur Polizeiwache ab. Während der Räumaktion durfte ich nur in Begleitung eines Beamten zur Toilette.

Ich selbst wurde dann zur nächstgelegenen Wache verbracht und drei Stunden lang durch zwei Kommissaranwärterinnen bewacht. Meine Frau durfte zu mir auf die Wache kommen, bis die Entschärfer des Landeskriminalamtes (LKA) RLP vor Ort eintrafen. Wir durften uns während dieser gesamten Zeit nicht miteinander unterhalten oder berühren.

Ein Kripo-Beamter versprach mir, mich mit einem zivilen Streifenwagen zurück zum Haus zu fahren, um weiteres Aufsehen zu vermeiden. Entgegen der Absprache saßen wir jedoch in einem kolorierten Streifenwagen. Die gesamte Durchsuchungsaktion blieb in unserem kleinen Dorf natürlich nicht unbemerkt. Die Anfahrt des LKA mit den Dienst-Lkw und die vielen Einsatzfahrzeuge haben alle mitbekommen. Das alles war mehr als beschämend.

Nach dem Ende der Räumung durfte ich dann in den späten Abendstunden endlich meinen Pkw von der Wache abholen, eine Fahrtstrecke von rund 100 Kilometern. Seitdem fühlen wir uns alle in unserem Haus nicht mehr richtig wohl.



Es stellten sich rasch extreme traumatische Belastungen und die daraus resultierenden Beschwerden ein. Diese machten einen stationären Aufenthalt und eine Rehamaßnahme erforderlich. Es gab einige Momente, in denen ich einem Nervenzusammenbruch sehr nahe war.

Titel

Am nächsten Tag wurde das Verbot der Führung der Dienstgeschäfte umgesetzt. Ich erhielt die Aufforderung dienstliches Zubehör abzugeben – Dienstausweis, Dongle, Dienstmobiltelefon. Zudem wurde ein Betretungsverbot für alle Dienstgebäude angeordnet. Sämtlichen Kollegen der Wache wurde ein Kontaktverbot ausgesprochen. Das kann ich bis heute nicht nachvollziehen.

Auf Anraten meines Disziplinarbevollmächtigten begab ich mich zeitnah in ärztliche und therapeutische Behandlung. Dies sollte sich als richtige und wichtige Entscheidung erweisen. Es stellten sich rasch extreme traumatische Belastungen und die daraus resultierenden Beschwerden ein. Diese machten einen stationären Aufenthalt und eine RehaMaßnahme erforderlich. Es gab einige Momente, in denen ich einem Nervenzusammenbruch sehr nahe war. Das Verfahren und ihre Folgen waren eine riesige Belastungsprobe für meine Beziehung, denn meine Frau und die Kinder wurden ebenfalls sehr stark psychisch belastet und beeinträchtigt. Der Jüngste stellte seine Berufswahl infrage. Er befand sich zu der Zeit in der Ausbildung bei der Bundespolizei. Die beiden Ältesten zogen sich sozial zurück. Meine Frau (Erzieherin in einer Kita) wurde auf der Arbeit von Eltern und Kolleginnen regelmäßig angesprochen und erkrankte dadurch sehr lange. Die Tochter war zu diesem Zeitpunkt in der Ausbildung zur Erzieherin im Nachbarort und litt sehr unter dieser Situation.

In unserem privaten Umfeld kursierten zeitweise die wildesten Gerüchte. Von Terrorverbindungen zum Islamischen Staat hin zum illegalen Waffenlager für Rechtsextremisten war alles dabei.

Meine Ex-Frau drohte mir bezüglich des Sorgerechts für meine Kinder aus erster Ehe mit gerichtlichen Konsequenzen.

Während der gesamten Situation war mein Disziplinarbevollmächtigter immer greifbar und an meiner Seite. Durch Zusage und Motivation ist er mir immer eine

große und zuverlässige Unterstützung gewesen und zwischenzeitlich zu einem engen Freund der Familie geworden. Er hat mich an einen erfahrenen Strafrechtsanwalt verwiesen, der im Weiteren dann meine Vertretung im Strafverfahren übernahm. All diese guten Menschen, einschließlich meiner Frau und den Kindern, waren mir in dieser Zeit ein guter Halt.

Mittlerweile bin ich nach gut zwei Jahren Beurlaubung wieder auf meiner alten Wache im Dienst. Ich wurde von allen Kollegen und Vorgesetzten mit offenen Armen empfangen.

Meine Exponate im Wert von etwa 12.000 Euro habe ich freiwillig mit dem Ziel abgegeben, das Verfahren zu beschleunigen und guten Willen zur Zusammenarbeit zu zeigen.



Personalräte

„Die rechtsstaatliche Überprüfung des polizeilichen Handelns von Kolleginnen und Kollegen ist ein wichtiges und richtiges Mittel in einer Demokratie, aber genauso wichtig ist die Rehabilitation als elementarer Teil der Fürsorge des Dienstherrn nach Verfahrenseinstellung. Dafür steht die GdP.“

Andreas Kropius

Vorsitzender des Hauptpersonalrates der Polizei des Landes Schleswig-Holstein

Was übrig blieb

Im Strafverfahren wurde mir lediglich mein abgelaufener Sprengschein und der Besitz von Anzündschnur vorgeworfen. Es folgte eine Geldbuße. Das Verfahren ist nunmehr strafrechtlich eingestellt worden. Mein Disziplinarverfahren steht kurz vor dem Abschluss. Ich bin mit Blick darauf aber guter Dinge. Das gesamte Verfahren hat uns nicht nur sehr viel Geld gekostet, sondern auch tiefe Wunden bei meiner Familie und mir hinterlassen. Vornehmlich bei denen, die im Grunde nichts dafür können. Es gilt, wieder gesund zu werden. ■



EHRVERLETZENDE ÄUSSERUNGEN DES DIENSTHERRN

Wirksam vorgehen

Plötzlich steht etwas im Raum, was Folgen haben wird – auf mich als Menschen, als Beschäftigten. Die Rede ist von disziplinarrechtlichen Ermittlungen, begleitet von womöglich ehrverletzenden Äußerungen des Dienstherrn. DP-Autor und Rechtsanwalt Sebastian Baunack klärt auf, wie Betroffenen sich wirksam wehren können.

Sebastian Baunack

Beamtinnen und Beamte können mit öffentlichen, ehrverletzenden Äußerungen des Dienstherrn konfrontiert sein. Häufig stehen solche Äußerungen im Zusammenhang mit disziplinarrechtlichen Ermittlungen. Auch wenn das Disziplinarverfahren eingestellt oder nur eine geringfügige Maßnahme verhängt wird, wiegt die Beeinträchtigung des Persönlichkeitsrechts schwer und kann eine stigmatisierende Wirkung entfalten. Daher soll

besprochen werden, wie sich Beamtinnen und Beamten gegen solche öffentlichen Äußerungen des Dienstherrn zur Wehr setzen können.

Zuerst ist zu beachten, dass die maßgeblichen Inhalte des Dienstverhältnisses, insbesondere auch der Gegenstand interner Ermittlungen, unter das Personalaktenrecht fallen. Das Personalaktenrecht ist für Landesbeamtinnen und -beamte in Paragraph 50 Beamtenstatusgesetz (BeamStG) und den landesgesetzlichen Regelungen geregelt, für Bundesbeamtinnen und -beamte in den Paragraphen

106 ff. Bundesbeamtengesetz (BBG). Für alle Beschäftigten ist eine Personalakte zu führen. Sie dienen der dem Leistungsprinzip (Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz (GG), Paragraph 9 BeamtStG) verpflichteten Personalplanung und -wirtschaft und ermöglichen einen möglichst vollständigen Überblick über die Entwicklung des Dienstverhältnisses. In der Rechtsprechung ist geklärt, dass die Disziplinarakte die Voraussetzungen des materiellen Personalaktenbegriffs erfüllt (vgl. Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) v. 15.10.1970 - BVerwG 2 C 36.66). Solange das Disziplinarverfahren im Gange ist, wird die Disziplinarakte formell gesondert geführt (BVerwG v. 8.5.2006 - 1 DB 1/06 -). Sie unterliegt jedoch zu jedem Zeitpunkt der besonderen Vertraulichkeit des Para-

graphen 50 S. 3 BeamtStG beziehungsweise Paragraph 106 Abs. 1 S. 1 BBG. Deshalb dürfen Auskünfte an Dritte, also an andere Beschäftigte, andere Politikerinnen, Politikern oder die Presse, ohne Einwilligung der betroffenen Dienstkraft nur gegeben werden, sofern die besonderen Voraussetzungen des Paragraphen 111 BBG beziehungsweise der entsprechenden landesgesetzlichen Regelungen erfüllt sind. Zulässig sind solche Auskünfte nur, wenn dies zwingend erforderlich ist, um eine erhebliche Beeinträchtigung des Gemeinwohls abzuwehren oder höherwertige Interessen Dritter zu schützen. Das BVerwG hat mit seinem Urteil v. 13.10.2020 - 2 C 41/198 - mit Hinblick auf ein Akteneinsichtsrecht der Presse in die Disziplinarakte entschieden, dass ein solcher presse-

rechtlicher Auskunftsanspruch zwar grundsätzlich in Betracht kommen kann, aber nur, solange die disziplinarrechtlichen Tilgungsfristen nicht abgelaufen sind.

Wie ist also damit umzugehen, wenn der Dienstherr trotz der Vertraulichkeit der disziplinarrechtlichen Vorwürfe Dritte informieren möchte oder dies schon getan hat? Hier ergeben sich für die Beschäftigten Unterlassungs- und Folgenbeseitigungsansprüche. Die Rechtsprechung hat diese Ansprüche aus Paragraph 1004, 242 BGB analog sowie aus der beamtenrechtlichen Fürsorgepflicht aus Paragraph 45 BeamtStG/ Paragraph 78 BBG hergeleitet (vgl. BVerwG, Urteil vom 29.06.1995 - 2 C 10/93). Zur Gewährung effektiven Rechtsschutzes ist der Dienstherr nach Art. 19 Abs. 4

GG verpflichtet, die betroffene Dienstkraft vor der öffentlichen Äußerung zu informieren. Der Dienstherr steht es dann offen, verwaltungsgerichtlichen Eilrechtsschutz gegen die öffentliche Äußerung zu beantragen. In diesem Verfahren kann sie rügen, dass die öffentliche Äußerung des Dienstherrn gegen das Personalaktengeheimnis und die datenschutzrechtlichen Bestimmungen aus Art. 6 Abs. 1 e und f der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) verstößt und damit das Persönlichkeitsrecht der Dienstkraft aus Art. 2 GG in Verbindung mit Art. 1 GG verletzt.

Ein solcher gerichtlicher Antrag kann darauf gestützt werden, dass die Beschäftigten einen Anspruch aus Paragraph 45 BeamtStG/ Paragraph 78 BBG darauf haben, dass der Dienst-

ANZEIGE

Jetzt 15% Rabatt sichern!

gdp.de/gdp-plus

sky

Titel

herr ihr Ansehen in der Öffentlichkeit nicht schädigt, sondern sich schützend vor die Beamtin oder den Beamten stellt. Die beamtenrechtliche Fürsorgepflicht verbietet dem Dienstherrn, die Beamtin oder den Beamten durch Kritik an seiner Amtsführung gegenüber Dritten ohne rechtfertigenden Grund bloßzustellen. Das gilt sowohl für nachteilige Tatsachenbehauptungen als auch für missbilligende Werturteile. Dass die Beamtin oder der Beamte namentlich genannt wird, ist nicht erforderlich (BVerwG, Urteil vom 29.06.1995 - 2 C 10/93 -). Der Dienstherr muss die Beamtin oder den Beamten auch vor ungerechtfertigten Angriffen, die keine strafbaren Handlungen darstellen, zum Beispiel vor unwahren Medienberichten, schützen, unter Umständen durch Gegendarstellung (BVerwGE 99, 56) oder

eine Ehrenerklärung (Oberverwaltungsgericht (OVG) Münster NVwZ-RR 2013, 727). Dies gilt insbesondere dann, wenn diese ehrverletzend sind (vgl. hierzu Oberlandesgericht (OLG) Stuttgart v. 24.1.2024 - 4 U 129/23). Die unbewiesene Behauptung, die Dienstkraft habe vorsätzlich rechtswidrig gehandelt, ist üblicherweise ehrenrührig und geeignet, ihr Bild in der Öffentlichkeit negativ zu beeinflussen (OVG HB v. 10.09.2018 - 2 B 213/18 -).

Aus diesen Gründen müssen es Beamtinnen und Beamte nicht hinnehmen, wenn der Dienstherr unbewiesene öffentliche ehrenrührige Aussagen über sie trifft. Sie können zudem verlangen, dass sich der Dienstherr bei öffentlichen Vorwürfen durch Dritte, etwa die Presse, schützend vor sie stellt. Hierzu ist es erforderlich, dass

die Beschäftigten rechtzeitig informiert werden, bevor eine öffentliche Äußerung über sie getätigt wird. Es ist sinnvoll, wenn sich die Beschäftigten dann umgehend rechtlich beraten lassen und prüfen, ob sie gegen die Äußerung mit einem gerichtlichen Eilantrag vorgehen möchten.

Sofern die Äußerung bereits erfolgt ist, können sie beantragen, dass der Dienstherr eine Ehrenerklärung abgibt. So lässt sich der stigmatisierenden Wirkung von ehrverletzenden Äußerungen des Dienstherrn oder der Vorgesetzten wirksam begegnen. ■

**Rechtsanwalt
Sebastian Baunack**



ist in Berlin als Fachanwalt unter anderem tätig im Arbeitsrecht mit den Schwerpunkten Öffentliches Dienstrecht, Tarifrecht des Öffentlichen Dienstes sowie Personalvertretungsrecht in Bund und Ländern. Besonders spezialisiert ist er im Disziplinarrecht der Beamtinnen und Beamten, Soldatinnen und Soldaten sowie Richterinnen und Richtern. Baunack doziert zudem Disziplinarrecht an der Landesakademie für öffentliche Verwaltung des Landes Brandenburg.



BERICHT EINES BETROFFENEN

EINE

REHABILITIERUNG

WAR FÜR MICH NICHT WAHRNEHMBAR

Der Autor ist der Redaktion bekannt

Zu Beginn meines Disziplinarverfahrens wurde ich der Dienstgeschäfte enthoben und war augenblicklich mit

Vorverurteilungen konfrontiert. Ich fühlte mich regelrecht überfahren. Es war damals der Zeitraum der Internet-Chat-Vorwürfe und Verfahren innerhalb eines Polizeipräsidiums.

Im Fahrwasser dieser Ereignisse wurde ich aus dem Bereich der Behörde separat zur

Meldung gebracht, und der Apparat sprang augenblicklich an. Die Abläufe des Verfahrens wurden nachweislich in erheblichen Teilen unkorrekt und in zweifelhafter Weise durchgeführt.

Die Vorwürfe und Anschuldigungen beinhalteten drastische Bewertungen in Bezug

auf meine Person sowie weitere nicht zum in Rede stehenden Sachverhalt gehörende Unterstellungen.

Ich hatte das Gefühl, dass sowohl eine hohe Führungskraft als auch mein Dienstvorgesetzter keine Notwendigkeit sahen, die Unschuldsvermutung zu berücksichtigen. Ganz im Gegenteil wurde offenbar, dass eine durch mich begangene Verletzung der Dienstpflichten für die Führung schon zu Beginn des Verfahrens feststand. Beleidigende Vorhaltungen und zeitgleiche Androhungen mit Blick auf etwaige dienstrechtliche Konsequenzen sollten offenkundig einschüchternd auf mich wirken.

Meine psychische Verfassung war stark angeschlagen. In direkter Folge kamen körperliche Beschwerden hinzu.

Massive Schlafstörungen und eine erhebliche, deprimierte bis depressive Gesamtstimmung erschwerten mir den Alltag, welcher von immer neuen Vorverurteilungen im laufenden Verfahren geprägt war.

Die Paranoia, die mich ereilte, war ein weiterer, belastender Umstand. Das spiegel-

”

Massive Schlafstörungen und eine erhebliche, deprimierte bis depressive Gesamtstimmung erschwerten mir den Alltag, welcher von immer neuen Vorverurteilungen im laufenden Verfahren geprägt war. Die Paranoia, die mich ereilte, war ein weiterer, belastender Umstand.

te die Befürchtungen und Ängste wider, die mich schon morgens, nach der kaum erholsamen Nachtruhe, fest im Griff hatten – immer auch in Erwartung einer Durchsuchung des privaten Wohnbereiches. Zu einer Wohnungsdurchsuchung kam es jedoch nicht. Auch das gegen mich zunächst eingeleitete Strafermittlungsverfahren wurde derart schnell eingestellt, dass ich erstaunt war, weder eingebunden noch auch nur vernommen worden zu sein.

Mein privates Umfeld, meine beteiligte Mitarbeiterschaft, Familie, Freundeskreis und Bekanntenkreis wurden unweigerlich Zeugen meiner desolaten Verfassung. Und abschließend nahm ich professionelle, medizinische Hilfe in Anspruch.

Wesentliche Stütze in der gesamten Phase des Verfahrens war mir meine stressstabilere Lebenspartnerin, welche mir in dankenswerter Weise Halt gab.

Ich konnte nicht nachvollziehen, dass meine Basis-Organisations-Einheit (BOE) aufgelöst, beziehungsweise sämtliche Mitarbeiter umgesetzt werden sollten. Dies wirkte

ANZEIGE

flatex

Gemeinsam in eine sichere Zukunft.

Ihr starker Finanzpartner für starke Einsatzkräfte.



Profitieren Sie von Ihren Vorteilen als GdP-Mitglied.

Eröffnen Sie ein kostenloses Wertpapierdepot* und erhalten Sie 50 EUR Orderguthaben.

flatex.de



GdP-Plus
Partner



* exkl. Verwahrgebühr für Xetra-Gold, ADRs, GDRs. Investitionen in Wertpapiere bergen Verlustrisiken. Diese Aktion gilt ausschließlich für GdP-Mitglieder. Dieses Angebot gilt nicht für die Eröffnung eines Minderjährigendepots. Nach Beendigung der Aktion gelten anschließend die Konditionen gem. des zu dem Zeitpunkt der Beendigung der Aktion gültigen Preis- und Leistungsverzeichnis für flatex Deutschland. Die flatexDEGIRO Bank AG behält sich des Weiteren vor, Kunden aus wichtigem Grund von diesem Angebot auszuschließen. flatex ist eine Marke der börsennotierten flatexDEGIRO AG, Omnium, Große Gallusstr. 16-18, 60312 Frankfurt am Main

Titel

auf mich umso belastender, da diese Art des Umgangs mit meinen Mitarbeitern für mich eine klare Kollektivbestrafung darstellte.

Mein Dienstvorgesetzter stellte sich auf die Seite der Behörde, und ich musste feststellen, dass auch hier eine Vorverurteilung im Raum stand. Bemerkenswert ist, dass zu Beginn des Verfahrens ein von meinem Dienstvorgesetzten erstelltes schriftliches Persönlichkeitsbild meiner Person für das Verfahren vorlag, das mich objektiv positiv darstellte. Ein weiteres, auf meine Person bezogenes und nur kurze Zeit später gefertigtes Schriftstück, behauptete das krasse Gegenteil.

Der Presse sowie anderen Medien wurden Informationen über meinen „Fall“ durch unbekannte Personen zugespielt. Diese von mir zu ertragende negative Präsenz kam noch hinzu.

Durch meinen Disziplinarverteidiger wurde ich jedoch in jeder Hinsicht derart professionell betreut, dass ich die Zuversicht und Hoffnung nicht gänzlich verlor. Die klare, kollegiale und menschliche Betreuung im Verfahren – und auch darüber hinaus – empfand ich als absolut stärkend.



Personalräte

„Leider haben schon viel zu viele Kolleginnen und Kollegen darunter gelitten, dass bei falschen Anschuldigungen eine wirkliche Wiedergutmachung/Rehabilitation nicht stattgefunden hat. Sie wurden, wie sonst Opfer auch, stigmatisiert und mussten viele Nachteile ungerechtfertigt in Kauf nehmen. Darum ist es wichtig, dass die GdP hier unermüdlich dafür Sorge trägt, dass Rehabilitationskonzepte und Dienstvereinbarungen zeitnah umgesetzt werden.“

Hans-Jürgen Kirstein

Mitglied des
Polizeihauptpersonalrates des Landes
Baden-Württemberg

Meine Mitarbeiter standen ebenfalls loyal zu mir. Sie wurden vor diesem Hintergrund scharf durch die Direktionsleitung kritisiert.

Mir ist es wichtig zu erwähnen, dass ich die professionelle Durchführung des gesamten Verfahrens seitens der damaligen Disziplinarführerin nebst Stellvertreterin als durchaus positiven Faktor empfunden habe.

Das Ergebnis des Verfahrens lautete: eines Dienstvergehens nicht schuldig. Die Behauptungen und Anschuldigungen wurden unter anderem als unwahr beziehungsweise frei erfunden und auch nachweislich falsch entlarvt.

Eine Rehabilitation war für mich jedoch nicht wahrnehmbar. Abschließende Einlassungen des PP sowie der Direktionsleitung beinhalteten an mich gerichtete Ratschläge und Hinweise. Die wandelbare Gesellschaft und deren Auswirkungen, insbesondere auf den Polizeiberuf, wurden hier als besonders wichtig dargestellt. Sich diesen Entwicklungen anzupassen, sei notwendig und erfordere eine Empathie, die von Polizeikräften, vornehmlich in Führungsfunktionen, zwingend erwartet würde. Ich dachte mir zuletzt nur: herzlichen Dank. ■



DIE BEGLEITER-PERSPEKTIVE

Der Mensch wird zum Aktenzeichen

Thomas Monscheuer hat als Disziplinar-Bevollmächtigter des GdP-Landesbezirkes Nordrhein-Westfalen in Disziplinarverfahren schon einiges erlebt. Er reflektiert aus seiner Perspektive, wie quälend zu Unrecht geführte Disziplinarermittlungen sein können.

Thomas Monscheuer

Die Anzahl der wirklich zu Unrecht eingeleiteten Disziplinarermittlungen in den Reihen der Polizei ist im Vergleich zu den rechtmäßig eingeleiteten zwar eher gering. Dennoch gibt es sie, und diese entfalten erheblichen Einfluss auf die oder den Betroffenen – sowohl im dienstlichen als auch im privaten Leben.

Aber wenn die Medien sich auf das vermeintlich schwarze Schaf bei der Polizei gestürzt haben, dann wird reflexartig „suspendiert“ und ermittelt, weil ja auch nichts anderes bleibt. Ein oftmals gut geölter Apparat springt an, und der Mensch wird zum Aktenzeichen. Wer es bis jetzt nicht erleben musste, kann es nicht nachvollziehen.

Von jetzt auf gleich darf man die Dienststelle nicht mehr betreten. Man muss eine Erklärung zu seinen Einkommensverhältnissen abgeben, da die Besoldung gekürzt wird – und steht am Pranger. Informationen landen weiter in der Presse, und damit sind dann auch die Nachbarn bestens informiert. Man erklärt sich der Familie und den Freunden. Und selbst wenn die meisten zu einem stehen, sieht man es ihnen an: Aber da muss doch was dran sein...

Langer Atem und viel Geduld

Der Kontakt zum Bevollmächtigten der Gewerkschaft erfolgt zügig und persönlich. Der gesamte Ablauf wird durchgesprochen und zum ersten Mal trifft man auf Verständnis. Doch rasch zeigt sich, dass man einen lan-



Personalräte

„Es kommt immer wieder vor, dass Kolleginnen und Kollegen Verfehlungen vorgeworfen werden. Der Umgang von Führungskräften mit den betroffenen Mitarbeitenden ist dabei oftmals vorurteilsbehaftet. Ein Aufarbeiten der Vorwürfe nach einem Disziplinarverfahren, egal mit welchem Ausgang, kommt leider in den seltensten Fällen vor. Eine Rehabilitation hilft nicht nur den betroffenen Kolleginnen und Kollegen gedanklich mit der Problematik abschließen zu können, sondern sollte auch für alle Führungskräfte eine Selbstverständlichkeit hinsichtlich eines fairen, kollegialen und wertschätzenden Umganges sein.“

Kim Kunze

Vorsitzende des Personalrates der Polizei Bremen

gen Atem und viel Geduld benötigt, um ein solches Verfahren durchzustehen.

In dieser Zeit sitzt man daheim und grübelt. Von allen Informationen vor Ort ausgeschlossen in seiner Höhle. Die Medien haben sich längst anderen Themen zugewandt, und die Kollegen melden sich nicht mehr, weil sie nicht ins Kielwasser der Ermittlungen geraten möchten. Gerade jetzt ist der Kontakt zum Bevollmächtigten wichtig. Ohne permanente Zuwendung ist die Situation nicht durchzuhalten. Wir reden hier über Jahre, nicht über Monate. Jetzt spätestens ist der richtige Zeitpunkt für eine Therapie!

Wenn absehbar ist, dass es möglicherweise um eine Einstellung des Verfahrens gehen wird, darf man wieder in den Dienst. Aber nicht zur alten Dienststelle. Das ist für die Betroffenen ein äußerst unangenehmes Schaulaufen. Man vermutet, dass jeder über einen Bescheid weiß und natürlich auch eine Meinung zu einem hat. Diese Situation ist ausgesprochen belastend und kann nur durch einen verständnisvollen Vorgesetzten aufgefangen werden.

Die Ermittlungen werden weitergeführt und man sieht zu, wie sich die Akten füllen. Dann irgendwann kommt das wesentliche Ergebnis und die Tatsache wird enthüllt, dass man keine



Und selbst wenn die meisten zu einem stehen, sieht man es ihnen an: Aber da muss doch was dran sein...

Dienstpflichtverletzung begangen hatte. Und etwas später wird das Verfahren dann auch eingestellt. Wer jetzt eine Entschuldigung erwartet, wird enttäuscht. Der Apparat hält an, und alles andere läuft weiter. Aber nicht in der alten Dienststelle.

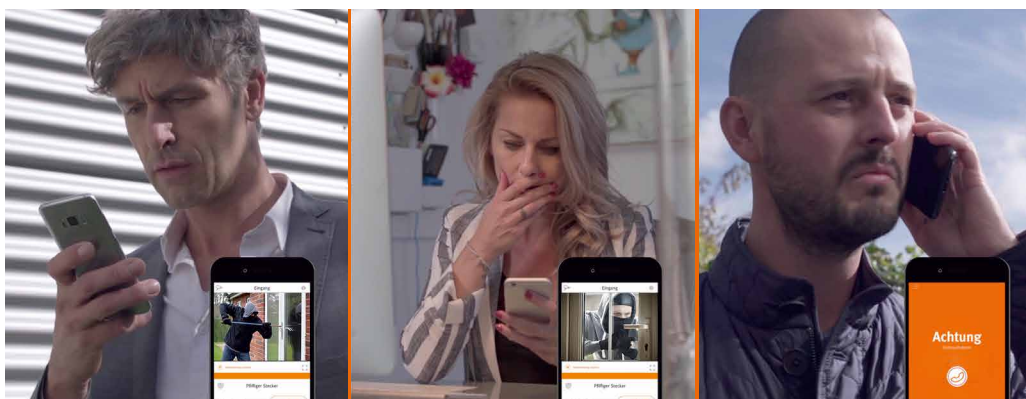
Ich habe noch zu vielen Betroffenen Kontakt, obwohl die Verfahren schon lange beendet sind. Es entsteht eine besondere Verbindung und nicht selten leidet man mit! ■

**DP-Autor
Thomas Monscheuer**



ist Jahrgang 1963 und seit 1980 bei der Polizei Nordrhein-Westfalen (NRW). 2016 war er selbst Betroffener und ist später durch einen Kollegen in die Verteidigung gekommen. Momentan ist er beim Bezirksdienst in Solingen tätig. Thomas Monscheuer steht Betroffenen als einer der Disziplinar-Bevollmächtigten des GdP-Landesbezirktes NRW in Disziplinarverfahren zur Seite.

ANZEIGE



Exklusiv für GdP Mitglieder:



[Gdp.de/gdp-plus](https://gdp.de/gdp-plus)



Kostengünstige & effiziente Sicherheit: Ergreifen Sie Maßnahmen und benachrichtigen Sie Ihre Gemeinschaft.



Titel



BERICHT EINES BETROFFENEN

NICHT VERHEILTE

NARBEN

Der Autor ist der Redaktion bekannt

Plötzlich stand der Vorwurf eines Straftatbestandes im Raum, der zu zahlreichen polizeilichen Maßnahmen führte. Darunter die Durchsuchung meiner Wohnung, meines Arbeitsplatzes an der Dienststelle. Letztlich wurde parallel ein Disziplinarverfahren eingeleitet. Formal betrachtet, sicherlich richtig. Welche psychischen Wirkungen diese Maßnahmen mit sich bringen können, darüber erhält man erst dann eine Vorstellung, wenn man selbst Betroffener ist.

Da ist das private Umfeld: Die Erklärungsversuche gegenüber Nachbarn, wenn gefragt wird, warum morgens um sechs Uhr mehrere Personen in Schutzweste an der falschen Haustür eines Mehrfamilienhauses klingeln und eigentlich meine Wohnung durchsuchen wollten. Oder die Tatsache, dass mit der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zum Abschluss des Strafverfahrens einhergeht, dass mit dem Stichtag der Einleitung des Disziplinarverfahrens jegliche Karriere- und Beförderungschancen auf null geschwunden sind.

Ich habe meine Führungsfunktion verloren. Es folgte die Umsetzung auf eine Sachbearbeiterstelle. Natürlich holte der Dienstherr hierzu mein Einverständnis ein. Der Umstand, dass das mir vorgeworfene Fehlverhalten in keinerlei Zusammenhang mit der Dienstausbildung stand, spielte keine Rolle. Das muss es jedoch nach unserem Disziplinarrecht auch nicht. Alles auch nicht schlimm. Nur die Tatsache, dass das Strafverfahren erst nach mehreren Jahren abge-

schlossen wurde und vorher auch nicht das Disziplinarverfahren eingestellt werden konnte, spielte dann eine wesentliche Rolle für mich. Aber es heißt ja nicht umsonst: Behördenmühlen mahlen, allerdings langsam. Manchmal auch sehr langsam.

Bis es so weit war, durchlebte ich die Hölle. Nicht zuletzt aufgrund des medialen Interesses, das anscheinend nur deshalb bestand, weil ein Polizeibeamter Verfehlungen begangen haben soll. Während Details zu Personen in anderen Pressemitteilungen absichtlich nicht genannt werden, damit diese nicht zu Verallgemeinerungen und damit zu einer Diskreditierung ganzer Gruppen führen, gilt dieser Grundsatz für Polizeibeamte offenbar nicht.

Letztlich waren die Zeitungsartikel sogar geeignet, Rückschlüsse auf meine Person zuzulassen, sodass diese im Kollegenkreis

per Mail weitergeleitet wurden und Ausdrücke auch für mich sichtbar an der Dienststelle herumlagen. Spätere Entschuldigungen von Kollegen: Fehlanzeige. Ich glaubte, eine gewisse Schadenfreude bei meinen Kollegen ausmachen zu können. Schließlich traf es nicht irgendjemanden, sondern eine Person, die nah an der Dienststellenleitung war. Wer den Schaden hat, der braucht für den Spott nicht zu sorgen.

Der Umstand, dass zumindest für den Zeitraum bis zum Abschluss des Verfahrens jegliche Chance auf ein dienstliches Weiterkommen zunichtegemacht wurde, öffnete für andere Kollegen hingegen die Karriereleiter. Auch das ist alles verständlich und nachvollziehbar, wenn nicht nach den vielen Jahren das finale Gerichtsverfahren mit einem Freispruch geendet hätte. Der mir gegenüber erhobene Vorwurf hatte sich in Luft aufgelöst. Und ich musste mich in der Karriereleiter letztlich doch wieder ganz hinten einreihen.

Rehabilitation? Keine. Das Disziplinarverfahren wurde eingestellt. Ein disziplinarrechtlicher Überhang war nicht zu erkennen. Dienstlich begann ich meinen Karriereweg an der Stelle, an der ich Jahre zuvor jäh gestoppt worden war. Finanzielle Nachteile, die mir möglicherweise zwischenzeitlich durch die Nichtvornahme einer möglichen Beförderung entstanden sind, wurden nicht ausgeglichen.

Aufgrund des ergangenen Freispruches für mich eine gefühlte Ungerechtigkeit, auch wenn ich mich nunmehr damit abgefunden habe. Die Narben, die das Verfahren insgesamt bei mir hinterlassen hat, sind allerdings bis zum heutigen Tage nicht gänzlich verheilt. ■



Personalräte

„Eine Dienstvereinbarung zur Rehabilitation nach einem Disziplinarverfahren fördert die vorurteilsfreie Wiedereingliederung, bietet rechtliche Sicherheit und schafft Vertrauen durch klare Regeln und Chancengleichheit.“

Barbara Engel

Vorsitzende des Gesamtpersonalrates im Bundeskriminalamt



AUS SICHT DER PSYCHOLOGIE

Ungerechtigkeitserleben ist eine extreme Belastungssituation

Prof. Dr. Andrea Fischbach, Leiterin des Fachgebietes Sozial-, Arbeits- und Organisationspsychologie an der Deutschen Hochschule der Polizei in Münster im DP-Gespräch über komplexe Situationen, Perspektivwechsel und Belastungssituationen.

Michael Zielasko

DP: Was macht es mit einem Menschen, den zu Unrecht ein Disziplinarvorwurf ereilt?

Prof. Dr. Andrea Fischbach: Hier möchte ich differenzieren. Was heißt es, dass einem zu Unrecht ein Disziplinarvorwurf erteilt? Zunächst gibt es ja einen Anlass und einen Beschwerdeführenden, der oder die zur Auffassung gelangt, dass ein Disziplinarvorwurf hinsichtlich eines fragwürdigen Verhaltens rechtmäßig ist. Was also Recht und Unrecht ist, stellt sich als komplexe Frage, die aus unterschiedlichen Perspektiven vielleicht sehr unterschiedlich beantwortet wird. In der Regel handelt es sich um uneindeutige, interdependente und komplexe Situationen, in denen die Antwort, was Recht und Unrecht ist, möglicherweise nicht einfach getroffen werden kann.

”

Wichtig ist es, die Legitimation des Disziplinarvorwurfs zu verdeutlichen, sodass die Betroffenen verstehen und nachvollziehen können, warum es einen Disziplinarvorwurf gibt. Der triftige Grund hilft, das Vertrauen zu behalten.

In diesem Zusammenhang finde ich es schwierig, von einem zu Unrecht gemachten Disziplinarvorwurf auszugehen. Man sollte bedenken: Damit macht man ja Beschwerdeführende wiederum leicht zu „Tätern“, die ungerechtfertigt Disziplinarvorwürfe machen. Ich würde lieber davon sprechen, dass ein Mensch einen Disziplinarvorwurf als unrechtmäßig empfindet. Dass das so ist, ist typisch Mensch.

DP: Wir haben also alle unsere individuellen Maßstäbe von richtig und falsch?

Fischbach: Wir alle leben in der positiven Grundeinstellung, dass wir gute Menschen sind und alles richtig machen. Dass Fehler, die uns vorgeworfen werden, eher aus der Situation und nicht aus unserem Fehlverhalten zu begründen sind. Und die soeben schon erwähnten interdependenten und komplexen Situationen unserer Arbeit machen es leicht, Schuld zunächst bei anderen als bei sich selbst zu suchen. Das ist der sogenannte fundamentale Attributionsfehler.

DP: Helfen Sie uns bitte?

Fischbach: Je nachdem, wie wir gestrickt sind, reagieren wir auf Kritik, die ja in dem Disziplinarvorwurf steckt, mit Ärger und Wut, dem Angriff, mit Angst und Verzweiflung, dem Rückzug oder mit Schuld und Scham, der Akzeptanz. Oder aber – typisch Polizei – sie bleiben ruhig und gelassen, die Selbstgerechtigkeit.

DP: Aber der Vorwurf hat doch eine direkte Wirkung, oder?

Fischbach: Es kommen Befürchtungen über die Konsequenzen hoch, die bei dem einen oder der anderen stärker ausgeprägt sein können. Als Beispiel: Was passiert mit mir, werde ich meinen Job verlieren, kann ich noch für meine Familie und mich sorgen, was denken die Nachbarn und Kolleginnen? Natürlich gilt dies auch für Fälle, in denen man objektiv feststellen kann, dass ein Disziplinarvorwurf zu Unrecht besteht. Beispielsweise, wenn ich einer Dienstgruppe angehöre, in der einige Fehlverhalten gezeigt haben, und ich dem gleichen Vorwurf wie diese Kolleginnen und Kollegen ausgesetzt werde. Da fühle ich eine starke Ungerechtigkeit. Und wenn das öffentlich wird, die Familie darunter leidet, ich kein Gefühl entwickeln kann, dass ich hier Kontrolle über die Situation habe, dann kann das extrem belasten. Oder zur Verzweiflung führen, es können sich Depressionen entwickeln, es kann verbittern. Ungerechtigkeits erleben ist eine extreme Belastungssituation.

DP: Um mit einer solchen Situation umzugehen, braucht es sicherlich eine stabile Resilienz. Was machen diejenigen, die nicht auf ein dickes Fell beziehungsweise entsprechendes seelisches Rüstzeug zurückgreifen können?

Fischbach: Um mit diesen Schwierigkeiten und emotiona-

ANZEIGE

Job an den Nagel hängen?

Erwerben Sie eine sofort verfügbare GmbH z.B. mit erteilter Erlaubnis gem. § 34a GewO (Sicherheit & Bewachung). Auch Gesellschaften aus anderen Branchen verfügbar.

JETZT IN DIE SELBSTSTÄNDIGKEIT!

weitere Infos unter:
0241 / 16 06 68 -0
cofa.de info@cofa.de

oder direkt zu unserem
Portfolio:



cofa^{ag}

Titel

len Belastungen umgehen zu können, benötigt man eine gehörige Portion Selbstreflexionsfähigkeiten und Selbstkritikfähigkeiten, kritisches Denken und Kompetenzen, die Perspektiven anderer zu übernehmen. Selbstreflexion: Wie fühle ich mich gerade, und warum fühle ich mich so? Selbstkritikfähigkeit: Was ist dran an dem Vorwurf? Kritisches Denken: Wo kann ich mir Unterstützung holen, wie ist es zu diesem Vorwurf gekommen, welche objektiven Konsequenzen drohen mir, wie realistisch ist ein bestimmter Ausgang des Verfahrens, wie plausibel sind meine Schreckensszenarien? Und Kompetenzen, die Perspektive anderer zu übernehmen: Warum wird die Situation in dieser Weise vom Beschwerdeführer so gesehen? Was sind die Werte und Regeln, die hier gelten und gegen die ich – so der Vorwurf – verstoßen habe? Kann man das auch anders sehen? Warum sehen das die Beschwerdeführenden so?

DP: Das ist eine Menge.

Fischbach: Wichtig ist es, aufrichtig zu sich selbst und anderen zu bleiben. Wenn man gesund und stark für sich selbst eintreten möchte, gehört zur Stärke, Fehler einzugestehen und Dinge aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu betrachten. Wenn man zu dem Schluss kommt, mir geschieht hier ein großes Unrecht, dann ist es gut, für sich einzustehen und Kontrolle über die Situation zu gelangen.

DP: Und wie?

Fischbach: Leicht ist das nicht. Manchmal hilft es, jemanden zu finden, der oder die für einen öffentlich eintritt und die Sache ins rechte Licht rückt. Vielleicht auch ein Zeitungsartikel, der darüber berichtet. Medien, die das ausgewogen recherchieren, falls es sich um extreme Fälle handelt. Es gab etwa Solidarität für die Polizeibeamtin, die sich selbst Vorwürfen ausgesetzt sah, als sie ihren Polizeinspekteur wegen sexueller Belästigung anzeigte – und balan-

cierte Presseberichterstattung, die die Perspektive der Kollegin übernommen haben. Das hilft bei dem Bedürfnis, jemanden zu haben, der für einen selbst Partei ergreift und eine Gegendarstellung vermittelt. Ein anderes Beispiel ist die Dienstaufsichtsbeschwerde der AfD gegenüber einem Polizeipräsidenten in Niedersachsen. Hier stellten sich die Kolleginnen und Kollegen hinter den Polizeipräsidenten, und die Medien haben nicht zugespitzt. Das unterstützt in der Situation, Kontrolle und Einfluss zu erleben, unabhängig davon, wie das Verfahren ausgeht.

DP: Inwieweit sollten Vorgesetzte und auch Disziplinarführende sensibilisiert werden, um eine Belastung des Betroffenen möglichst gering zu halten?

Fischbach: Das ist selbstverständlich. Disziplinarführende brauchen die gleichen Kompetenzen wie diejenigen, denen der Vorwurf des unrechtmäßigen Arbeitsverhaltens gemacht wird. Noch einmal: Das sind die Fähigkeiten der Selbstreflexion und Selbstkritik, des kritischen Denkens und des Perspektivwechsels. Eine gute Regel ist das Harvard-Prinzip der Verhandlungsführung: Hart in der Sache, weich zum Menschen. Jeder Mensch hat es verdient, mit Respekt und Wertschätzung behandelt zu werden. Wir können ein Disziplinarverfahren führen, ohne den Menschen, dem der Vorwurf gemacht wird, „fertig zu machen“. Wir können neutral und sachlich bleiben, und ich wiederhole mich, selbstkritisch hinterfragen, was wir da gerade tun. Ist die Antwort eine sachliche, sind wir auf dem richtigen Weg. Ist es eine irrationale wie „die Öffentlichkeit erwartet von uns hartes Durchgreifen“ oder „Wenn wir uns nicht durchsetzen, dann erleiden wir einen Reputationsverlust“, dann ist es der Holzweg. Klar spielen Emotionen auch eine Rolle. Vielleicht denke ich, „mit dem hatte ich nur Ärger, aber jetzt kann ich



Und wenn das öffentlich wird, die Familie darunter leidet, ich kein Gefühl entwickeln kann, dass ich hier Kontrolle über die Situation habe, dann kann das extrem belasten.

ihn endlich fertig machen, jetzt habe ich ihn da, wo ich ihn haben wollte“, die sollte man sich gut anschauen und sie hinterfragen: Mache ich das jetzt aus Rache oder um der Sache willen? Auch hier gilt: Antwort 1 gleich Holzweg, Antwort 2 gleich richtiger Weg.

DP: Wie sollten mittelbar Beteiligte, also Kolleginnen und Kollegen, bestmöglich reagieren?

Fischbach: Sie sollten ein wahrer Freund sein. Ein wahrer Freund spricht auch mal unangenehme Wahrheiten aus wie „Mensch, da hast du jetzt aber wirklich Mist gebaut“, lässt einen jedoch nie im Stich. Oder er hilft bei der Versachlichung des Themas.

DP: Wie geht das?

Fischbach: Zum Beispiel, indem die Befürchtungen entkatastrophisiert wird. Oder sich zu solidarisieren, also: „Wir stehen zu dir, wir teilen die Auffassung nicht, dass du zu Recht einem Disziplinarverfahren ausgesetzt bist“. Das heißt, wenn es gut läuft, kann die Situation durch Kolleginnen und Kollegen sozial validiert, in ein richtiges, realistisches Licht gerückt werden. Wenn hier offen gesprochen wird und man sich so zeigen kann, wie man ist, ist das viel wert.

DP: Warum genau?

Fischbach: Diese emotionale Unterstützung hilft nachweislich bei beruflichen Belastungen. Schwierig ist es, wenn die Gruppe schweigt, wegschaut, so tut, als ob nichts sei, oder Verständnis und Solidarität heuchelt, gegenüber Dritten jedoch eine ganz andere Haltung zeigt. Auch, wenn die Gruppe sich unreflektiert hinter Betroffene stellt, nach dem Motto: einer für alle, alle für einen. Schön aber, wenn über moralische Prinzipien und Standards guter Polizeiarbeit schon immer offen in der Gruppe gesprochen wurde und Fehler sowie Manöverkritik zum Alltag gehören. Meine



Personalräte

„Wir müssen als Gewerkschaft alle im Blick behalten, auch diejenigen, die eventuell Fehler gemacht haben. Eine Rehabilitation ist enorm wichtig für das interne soziale Gefüge, am meisten jedoch für den Betroffenen selbst.“

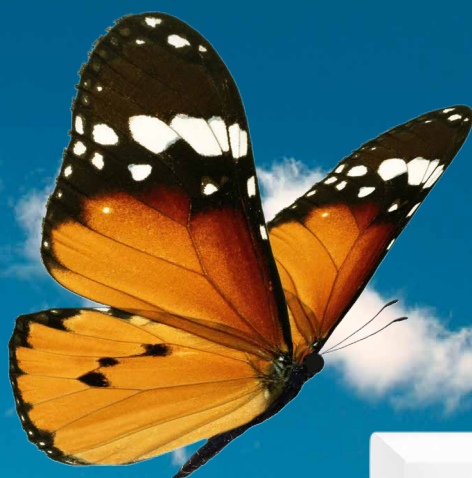
René Klemmer

Vorsitzender des Hauptpersonalrates der Polizei Rheinland-Pfalz

Einfach Rabatte nutzen!



**GdP-Plus
Partner**



Da ist alles drin –
exklusiv für Dich als
GdP-Mitglied und
Deine Familie!

Zu den Angeboten:



Fotos: stock.adobe.com

Fahrrad & Zubehör

Visa

Handytarife

Girokonto

Smartphones

Augenlasern

Alarmanlagen

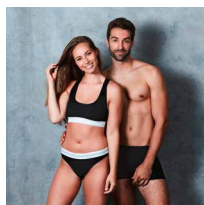
Unterwäsche

Datentarife

Investition in
Wertpapiere

Entertainment:
TV - Serien - Filme

Tablets



B.O.C.
Da fahr' ich am besten!

BB Bank

egardia

sky

SNOCKS

EuroEyes

flatex
Anliegen bei den Profis

T

Hinweis: Euer Ansprech- und Vertragspartner ist das jeweilige Unternehmen! Kontakt zum jeweiligen Anbieter bzw. Dienstleister ist über die spezifische Angebotsseite nach dem Login möglich. Weitere Infos: www.GdP.de

Vermutung: In einem solchen Arbeitsklima kommt es seltener zu Sachverhalten, die disziplinarisch untersucht werden.

DP: Welche therapeutischen Ansätze gibt es, um der psychischen Belastung einer falschen Verdächtigung und deren unmittelbaren Folgen etwas entgegenzusetzen?

Fischbach: Betroffene sollten sich an psychologische Psychotherapeuten und -therapeutinnen wenden. Hier werden Betroffene bei der Analyse, Beurteilung, Bewertung und gegebenenfalls Neubewertung der Situation unterstützt. Es können gemeinsam Verhaltensstrategien entwickelt und eingeübt werden. Eine solche Therapie kann für viele in dieser Situation sicher sehr hilfreich sein.

DP: Sind mögliche psychische Beeinträchtigungen oder gar Erkrankungen mit einer Verfahrenseinstellung und einer dienstlichen Rehabilitation wie weggeblasen?

Fischbach: Eine Verfahrenseinstellung bringt sicher eine Entlastung. Dennoch können in der Folge weiter psychische Störungen auftreten. Zum einen kann die Situation sich objektiv zum Schlechteren entwickeln haben, wenn sich etwa Freunde, Partner oder Kollegen von einem abgewendet haben oder wenn man während des Verfahrens das Gefühl entwickelt hat, von einigen Bezugspersonen im Stich gelassen worden zu sein. Vielleicht hat mich das Verfahren auch so stark beschäftigt, dass ich selbst meine sozialen Beziehungen vernachlässigt habe. Dann fällt es womöglich schwer, da wieder anzuknüpfen, wo man vor dem Verfahren stand. Vielleicht werde ich auch weiterhin mit dem Reputationsverlust konfrontiert, den ich erlitten habe, und die Menschen in meinem Umfeld glauben weiterhin – auch nach Einstellung des Verfahrens – dass an der Sache ja doch etwas dran sein könnte.

DP: Ist der nicht auszuschließende Vertrauensverlust in den Dienstherrn auch therapierbar?

Fischbach: Vertrauen muss man sich erarbeiten und verdienen. Der Dienstherr, der solche Verfahren transparent und fair gestaltet, im Kontakt mit den Beschäftigten bleibt, Maßnahmen erklärt und den Menschen, um den es geht, mit Respekt und Wertschätzung begegnet, hat Vertrauen verdient. Ich denke, es geht auch immer darum, die Verhältnismäßigkeit der Maßnahme sicherzustellen. Wichtig ist es, die Legitimation des Disziplinarvorwurfs zu verdeutlichen, sodass die Betroffenen verstehen und nachvollziehen können, warum es einen Disziplinarvorwurf gibt. Der triftige Grund hilft, das Vertrauen zu behalten. Und auch der faire Umgang mit den Betroffenen, für den der Dienstherr ja eine Fürsorgepflicht hat. Wenn die Beschäftigten sich aber ungerecht behandelt fühlen, die Maßnahmen nicht nachvollziehen konnten, sie als illegitim wahrnehmen, mit ihren Fragen und Problemen allein gelassen werden und sich als Opfer ohne Einfluss und Kontrollmöglichkeiten sehen, dann kann es zur Verbitterung kommen, und diese ist schwer aus der Welt zu schaffen. Zu einem anderen Zeitpunkt müssen Beschäftigte ihren Frieden mit der Situation schließen, und das bedeutet manchmal, dass sie den Dienstherrn verlassen. In Zeiten von Personalmangel und vielfältigen Möglichkeiten zur Neuorientierung bleibt diese Option, wenn das Vertrauen verloren gegangen ist.

DP: Stimmt es aus Ihrer Sicht, dass einmal erhobene Vorwürfe sich niemals restlos ausräumen lassen? Wenn ja, wie gehen die Betroffenen damit um?

Fischbach: Wenn es offensichtlich ist, dass die Vorwürfe unsachgemäß waren, dann sollten sie sich schon ausräumen lassen. Wichtig ist, dass die Legiti-

mität und Verhältnismäßigkeit des Verfahrens und die Einstellung des Verfahrens auch in der Dienststelle transparent kommuniziert wurden. In manchen Fällen kann ein zeitlicher Abstand helfen, mit dem man selbst und auch andere ihren eigenen Beitrag im Kontext des Disziplinarvorwurfs erkennen. Hier zeigen die Betroffenen Stärke, wenn sie offen mit der Kritik, die mit dem Disziplinarvorwurf verbunden war, umgehen können. Problematisch sind natürlich Gerüchte, Verleumdungen und schwerwiegende, jedoch unhaltbare Vorwürfe. Unser Gehirn kann leider nicht „nicht“ denken – das ist das berühmte Beispiel, man solle „nicht“ an den rosa

Eisbären denken. Deshalb ist es so wichtig, dass Disziplinarvorwürfe niemals leichtfertig getroffen werden, dass sie immer legitim und verhältnismäßig sind. Und, dass es um die Sache geht und nicht darum, Menschen fertig zu machen, auszuschließen oder Verachtung spüren zu lassen. Das sollte eine Selbstverständlichkeit sein. Auch hier gilt, dass manchmal Betroffene im Nachgang die Situation verlassen, um der Konfrontation mit den Gerüchten, Verleumdungen und unhaltbaren Vorwürfen zu entkommen und dann hoffentlich Frieden zu finden.

DP: Frau Prof. Fischbach, vielen Dank für das Gespräch.



**DP-Gesprächspartnerin
Prof. Dr. Andrea Fischbach**

ist seit Juni 2008 Universitätsprofessorin für Sozial-, Arbeits- und Organisationspsychologie an der Deutschen Hochschule der Polizei Münster. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Arbeitspsychologie: Emotionsarbeit (insbesondere in Verbindung mit den Themen: Stress, Emotionale Kompetenz, Dienstleistungseffizienz, interkulturelle Gemeinsamkeiten und Unterschiede), „Security as Service“ (psychologische Aspekte von Sicherheitsdienstleistungen), Gesundheitsmanagement in Betrieben, Organisationspsychologie: Emotionen in der Teamarbeit, Führung als Interaktion, Organisationskultur, Fehlermanagement, Frauen in Führungspositionen, Personalpsychologie: Computerunterstützte Diagnostik, Prognostische Validität von Personalauswahlverfahren, Diagnostik emotionaler Kompetenz, Emotionale Kompetenz und Führung, Training und Effekte Interkultureller Kompetenzen sowie Wirtschaftspsychologie: Serviceklima, Servicequalität, Kundenzufriedenheit.



”

Wer eifrig nach Fehlern bei anderen sucht, muss aber auch bereit sein, eine echte Fehlerkultur zu etablieren und zu leben. Die Gewerkschaft der Polizei will den heute weitverbreiteten Zustand fehlender Rehabilitation und unterlassener Wiederherstellung von Ehre und Ruf nach Falschbezeichnungen beenden und das Kartell des Schweigens darüber durchbrechen. Wer Kolleginnen und Kollegen falsch beschuldigt, muss sich auch offen und klar dafür entschuldigen. Darüber sind wir uns im Bundesvorstand der GdP und im Kreis der GdP-Vertreter in den Polizeihauptpersonalräten vollkommen einig. Wir wollen in allen Polizeien in Deutschland über die Personalvertretungen solche Rehabilitationsmechanismen etablieren und haben uns auf diese Aufgabe fachkompetent und rechtlich gut vorbereitet. Denn: Guter Ruf ist für den Menschen sicherer als das Geld.

Sven Hüber



Betroffene, die ihre Erfahrungen mit ihnen gegenüber zu Unrecht erhobenen Anschuldigen mit den DP-Leserinnen und -Lesern teilen möchten, senden bitte eine E-Mail an: **redaktion@gdp.de**

Der Text sollte nicht länger als 4.000 Zeichen inklusive Leerzeichen sein.

Akut betroffene Kolleginnen und Kollegen wenden sich bitte direkt an ihre GdP-Personalrätinnen und -Personalräte.

STARTSEITE

THEMEN

AUSGABEN

SERVICE

Sie sind hier > Startseite



Suche nach Sachgebieten, Hilfe, Tipps und mehr...

Suchen

SCHWARZES BRETT

Newsletter - keine neuen Beiträge verpassen!

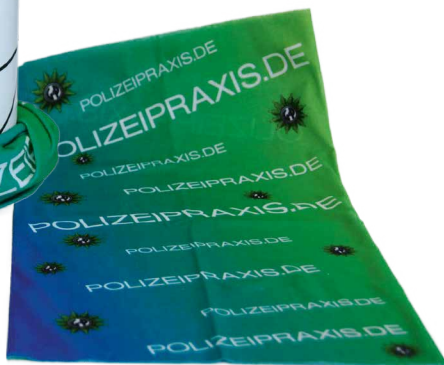
Sie möchten über die neuesten Meldungen und Beiträge auf POLIZEIPRAXIS.DE informiert werden? Dann melden Sie sich noch heute für den Newsletter an! Eine Auswahl der Beiträge aus der aktuellen Ausgabe als Erste / Erste [mehr erfahren]

Keine Ausgabe mehr verpassen mit einem Abonnement!

Die PolizeiPraxis kommt bequem zu Ihnen nach Hause. Mit einem Abonnement zum Preis von 15,00 Euro, (zzgl. 4,70 Euro Versand, incl. MwSt.) pro Jahr erhalten Sie zweimal jährlich die PolizeiPraxis. Mit der [mehr erfahren]



Mit dem Multifunktions Tuch von **POLIZEIPRAXIS.DE** bieten wir den optimalen Begleiter bei allen Aktivitäten an. Es kann als Schal, Stirnband, Kopftuch, Schweißband oder Mütze getragen werden. Das atmungsaktive Tuch aus Microfaser kann ab sofort für nur 4,90 Euro zzgl. 2,00 Euro Versandkosten* unter der E-Mail: info@polizeipraxis.de bestellt werden!



*Ab einem Bestellwert von 50,00 Euro entfallen die Versandkosten. Nur gegen Vorkasse. Alle Preise inkl. MwSt.



Manfred Reuter

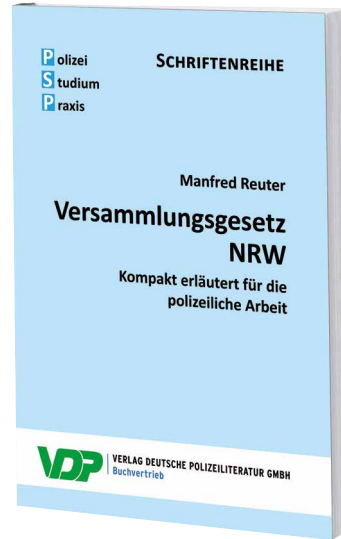
Versammlungsgesetz NRW

1. Auflage 2022

Umfang: 160 Seiten / **Format:** 13 x 19 cm Broschur

Preis: 22,00 € [D] / **ISBN:** 978-3-8011-0918-9

Am 07.01.2022 ist das „Versammlungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen“ (VersG NRW) in Kraft getreten und löst das bisher in NRW geltende „Gesetz über Versammlungen und Aufzüge“ (VersG) des Bundes ab. In diesem Buch erläutert der Autor die Normen des neuen Versammlungsgesetzes, verbunden mit dem Anspruch, eine knappe, inhaltlich komprimierte wie auch übersichtliche und damit „alltagstaugliche“ Kommentierung für das polizeiliche Studium und für die polizeiliche Praxis vorzulegen.



DER AUTOR

Dr. Manfred Reuter, Dipl.-Verww. (FH), ist Erster Polizeihauptkommissar a.D. und war bis 2019 in leitender Position in der Polizei des Landes NRW tätig.

Stefan Goertz

Rechtsextremismus und Rechtsterrorismus in Deutschland

1. Auflage 2021

Umfang: 224 Seiten / **Format:** 13 x 19 cm Broschur

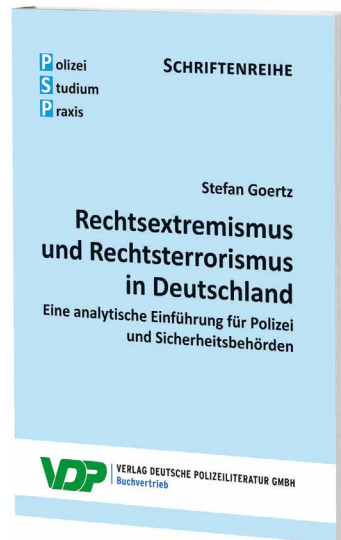
Preis: 20,00 € [D] / **ISBN:** 978-3-8011-0899-1

VDP eBook

Format: EPUB, Mobipocket

Preis: 18,99 € [D]

Für die Innere Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland stellen Rechtsextremismus und Rechtsterrorismus im Augenblick und prognostisch für viele Jahre eine wesentliche Bedrohung dar. Um dieser Gefahr wirksam begegnen zu können, ist die Kenntnis von rechtsextremistischen Strukturen, Erscheinungsformen und Handlungsweisen insbesondere für die Polizei und Sicherheitsbehörden unverzichtbar. Stefan Goertz liefert hier mit seinem Buch eine kompakte Darstellung des gegenwärtigen Rechtsextremismus und Rechtsterrorismus in Deutschland.



DER AUTOR

Prof. Dr. Stefan Goertz, Hochschule des Bundes, Fachbereich Bundespolizei, Lübeck.



VERLAG DEUTSCHE POLIZEILITERATUR GMBH
Buchvertrieb

Forststraße 3a · 40721 Hilden · Telefon 0211 7104-212 · Telefax 0211 7104-270
service@vdpolizei.de · www.vdpolizei.de

Innenleben

AUFRUF

Teilnehmende für Polizeistudie gesucht!

Seit Jahren stehen Diversity-Maßnahmen im Fokus von Unternehmen, aber auch staatlichen Organisationen wie der Polizei, um vor dem Hintergrund des demografischen Wandels den künftigen Personalbedarf sicherzustellen. Gleichzeitig sollen Diversity-Maßnahmen dabei helfen, die zunehmende (kulturelle) Diversität der Gesellschaft nicht nur im demokratischen Sinne abzubilden, sondern dieser auch zu begegnen.

Kristina Schäfer

Angesichts dessen steht die Integration von Diversität in die deutsche Polizei im Fokus einer Dissertation von Kristina Schäfer. Es sollen die Erfahrungen von Personen in der

Polizei beleuchtet werden, die infolge der Bemühungen um mehr Diversity zwar zunehmend den Polizeiberuf ergreifen, aber weiterhin statistisch gesehen unterrepräsentiert sind:

Menschen mit Migrationsbiografie und queere Personen.

Mit dieser Forschungsarbeit soll aufgezeigt werden, wie Diversity in der Polizei gelebt wird, denn dazu fehlen bisher Erkenntnisse. Den Teilnehmenden wird ein Rahmen zum Austausch über ihre Erfahrungen beziehungsweise ihre Perspektiven im Zusammenhang mit Diversität in der Polizei angeboten.

Der Schutz der Teilnehmenden wird durch die Sicherstellung vollständiger Anonymität gewährleistet. Die Aussagen werden nicht zurückführbar sein.

Interessierte melden sich bitte bei der wissenschaftlichen Mitarbeiterin an der Johannes-Kepler-Universität Linz, Kristina Schäfer, unter kristina.schaefer@jku.at



(v.l.) Jörg Mildahn (stellvertretendes Mitglied), Horst Göbel (Vorsitzender), Hartmut Seiler (stellvertretender Vorsitzender), Andreas Grün (stellvertretendes Mitglied) und Reinhold Schmitt (stellvertretendes Mitglied). Es fehlt Susanna Klöse (Beisitzerin).

BUNDESSCHIEDSGERICHT TAGTE

Mit unparteiischem Blick

In seiner Frühjahrssitzung hatte das – seit dem Bundeskongress 2022 neu besetzte – Bundesschiedsgericht keine streitigen Fälle zu bearbeiten. Keine Ordnungsverfahren, keine auslegungswürdigen Satzungsfragen; ein beneidenswerter (?) Zustand für ein Gericht. Durch die erfolgte Satzungsänderung beim letzten Bundeskongress verbleiben viele Verfahren in der Zuständigkeit bei den Landesschiedsgerichten beziehungsweise Landeskontrollausschüssen und landen nicht mehr beim Bundesschiedsgericht. Dennoch war die GdP-Instanz nicht arbeitslos.

Alberdina Körner

So konnte es in der Sitzung auf die durchgeführten Schulungen der Landesbezirke zurückblicken und erste Rückschlüsse daraus ziehen: Etwa, dass die Schulungen keine einmalige Angelegenheit bleiben dürfen, sondern in regelmäßigen Abständen wiederholt werden sollten. Auch Verfahren von Schiedsgerichten bezüglich aller Formalien, aber auch der eigenen Rechtsprechung, unterliegen laufenden Prozessen und bedürfen der inhaltlichen Begleitung und Überprüfung.

Es zeigte sich als besonders vorteilhaft, dass sich das Bundesschiedsgericht auch mit abgeschlossenen Verfahren auseinandersetzt, satzungrechtliche Fragestellungen aus den Landesbezirken und Bezirken behandelt sowie rechtliche Fragen wie unterschiedliche Anforderungen von Vereinsregistergerichten oder die Bedeutung von eingetragenen Vereinen (e.V.) innerhalb der GdP besprechen konnte. Und alles unter fachlicher Beratung des stellvertretenden GdP-Bundsvorsitzenden Sven Hüber, unter anderem zuständig für GdP Satzungsfragen, der die Sitzung am ersten Tag begleiten konnte. ■

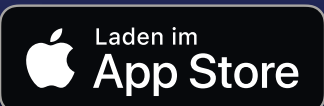
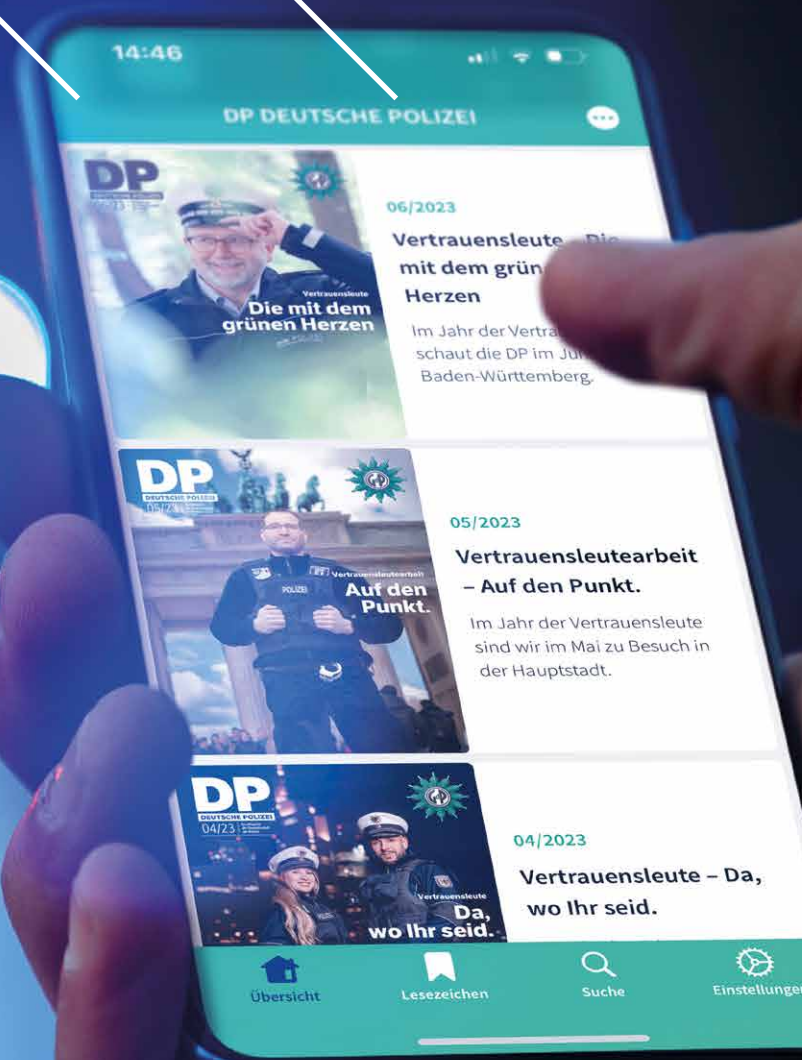
ZUGRIFF IN SEKUNDEN



Dein Landesbezirk Deine Themen

Alle Themen rund um Polizei und Ausrüstung aus DP DEUTSCHE POLIZEI und POLIZEIPRAXIS hast du mit der DP-App jederzeit in der Hand.

Neben dem Bundesteil der DP findest du hier natürlich auch alle Landesteile.



Innenleben



extra 3

Jochen Kopelke
VORSITZENDER GEWERKSCHAFT DER POLIZEI GDP

EINSATZVERPFLEGUNG

Schmaler Beutel

Ende Juni berichtete das NDR-Magazin „Extra 3“ unter maßgeblicher Beteiligung der GdP kritisch über die unterschiedliche Qualität von Verpflegungsbeuteln in Polizeieinsätzen. Die GdP hatte deutlich gemacht, dass dies eine Folge der in der Höhe bundesweit äußerst unterschiedlichen Verpflegungssätze ist. Zudem hätten viele Polizeien ihre Einsatzküchen abgeschafft und die Verpflegung privatisiert.

Redaktion

In dem TV-Beitrag sagte der Bundesvorsitzende der Gewerkschaft der Polizei (GdP), Jochen Kopelke: „Die Beamtinnen und Beamten sind bei Großeinsätzen wie der Europameisterschaft über zehn Stunden im Einsatz. Während dieses Zeitraumes bekommen sie einen Verpflegungsbeutel mit Brötchen und einem Schokoriegel.“ Das passe angesichts der anstrengenden Arbeit überhaupt nicht zusammen.

„Die Einsätze fordern unseren Kolleginnen und Kollegen mental und körperlich Höchstleistungen ab“, betonte er. „Eine ausgewogene und gesunde Ernährung mit frischen Lebensmitteln ist daher eine Grundvoraussetzung.“

Der Polizeigrößeneinsatz am Tesla-Wert in Brandenburg Anfang Juni sei ein weiteres Beispiel für die unausgewogene bis mangelhafte Versorgung der Beamtinnen und

Beamten. Fast alle Bundesländer hätten Einsatzkräfte gestellt, sagte Kopelke. „Alle hatten unterschiedliches Essen, einige sogar gar keins.“

Das Angebot der Tesla-Kantine dort zu essen, hätte man aufgrund von Vorteilsannahme ausschlagen müssen. Dem gegenüber stünden die gut ausgestatteten Küchen der Protestcamps mit qualitativ hochwertigem Essen. „Wenn die eingesetzten Beamtinnen und Beamten dann Apfel und Nudelsalat aus einem Plastikbeutel essen müssen, stellt das ein Problem dar“, mahnte der Gewerkschafter.

Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) hatte bereits im vergangenen Jahr auf das teilweise unausgewogene Nahrungsangebot in Verpflegungsbeuteln aufmerksam gemacht. Neben qualitativ minderwertigen Produkten, wenig frischem Obst und Gemüse oder gar abgelaufenen Lebensmitteln ist auch die große Müllproduktion durch die Beutel ein ernst zu nehmendes Problem. ■

TARIFFLYER

Klarstellung

Michaela Omari

In Ergänzung zum Tarifflyer Nr. 2/2024 vom 27. März 2024 möchten wir darauf hinweisen, dass – wie in dem Flyer dargestellt – in Deutschland Karfreitag und Ostermontag gesetzliche Feiertage sind.

WICHTIG: Ostersonntag ist lediglich in Brandenburg gemäß dem Gesetz über die Sonn- und Feiertage (Feiertagsgesetz) ein gesetzlicher Feiertag, sodass hier Paragraph 8 Absatz 1 Satz 2 Buchst. d) TV-L zur Anwendung kommt.

Anbei der QR-Code zum aktualisierten Flyer:



Tarifpolitische Info

STERN UND DIE FEIERTAGSARBEIT

Der TV00/TV-L/TV-H sieht keine Definition für den Begriff „Feiertagsarbeit“ vor. Aus § 9 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) wird abgeleitet, dass unter Feiertagsarbeit die Arbeit von 0 bis 24 Uhr an einem Feiertag zu verstehen ist.

Karfreitag (gesetzlicher Feiertag)
 Beispiel für „Arbeit“ am Karfreitag:
 Ein Beschäftigter hat Karfreitag laut Dienstplan 8 Stunden zu arbeiten. Er erhält hierfür einen Zeitausschlag in Höhe von 25 % des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Entgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe, wenn er vom Arbeitgeber freizeitausgleich erhält. Erhält er keinen Freizeitausgleich, beträgt der Zuschlag 125 %.

Wichtig!
 Der Freizeitausgleich muss nicht demselben zeitlichen Umfang wie die Feiertagsarbeit haben (BAG vom 09.07.2020 – 5 AZR 802/20), nach dem Sinn der Tarifnorm sollte jedoch der Beschäftigte regelmäßig ersatzweise einen Arbeitszeitunterfortschub der Vergütung frei bekommen.

Ostersonntag (grds. kein gesetzlicher Feiertag – AUSNAHME: Brandenburg)
 Beispiel für „Arbeit“ am Ostersonntag:
 Eine Beschäftigte hat Ostersonntag dienstplanmäßig für 8 Stunden zu arbeiten. Sie erhält ausschließlich einen Zeitausschlag von 25 % des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.

Wichtig!
 Ostersonntag ist nach den Feiertagsgesetzen der Länder kein gesetzlicher Feiertag. Folglich besteht auch kein Anspruch auf Freizeitausgleich an diesem Tag, sondern lediglich gemäß § 8 Absatz 1 Buchst. d) TV00/TV-L/TV-H 25 % des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe für Arbeit an einem Sonntag.

Wichtig! Ostersonntag ist lediglich in Brandenburg gemäß dem Gesetz über die Sonn- und Feiertage (Feiertagsgesetz) – FFZ ein gesetzlicher Feiertag, in dem hier § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchst. d) TV-L zur Anwendung kommt.

Ostersonntag (gesetzlicher Feiertag)
 Hier kann komplett auf die Ausführungen zu Karfreitag verwiesen werden.

AG: Tarifflyer - Sternstraße 4 - 10555 Berlin
 Ina Böhmer - Mobil 01520 2749325
 V.i.S.a.P. Alexandra Körner - Tel. 030 399921-120
 Michaela Omari - DW 122 - Neben-König - DW 121

Gewerkschaft der Polizei Bundesvorstand



DIGITAL LERNEN

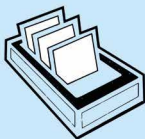


Systematisch das notwendige Wissen für die polizeiliche Prüfung „pauken“

Miethe / Kiehne

Verkehrsrecht für die Polizeiausbildung

Digitale Karteikarten



VDP | VERLAG DEUTSCHE POLIZEILITERATUR GMBH
Buchvertrieb



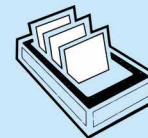
192 Lernkarten – 14,90 €

Henricks

Kriminalistik

Kompakt für die Polizeiausbildung

Digitale Karteikarten



VDP | VERLAG DEUTSCHE POLIZEILITERATUR GMBH
Buchvertrieb



322 Lernkarten – 14,90 €



BRAIN YOO
MOBILE LEARNING



Erhältlich bei dem Lernsoftware-Spezialisten www.brainyoo.de.

- Lernstandserhebungen
- Quiz Battles
- Digitale Prüfungen
- Karteikarten-App



VERLAG DEUTSCHE POLIZEILITERATUR GMBH
Buchvertrieb

Forststraße 3a · 40721 Hilden · Telefon 0211 7104-212 · Telefax 0211 7104-270
service@vdpolizei.de · www.vdpolizei.de

Innenleben

RELAUNCH DER GdP-APP

Informativ, benutzerfreund- lich, besser

Mit großer Spannung wurde die modernisierte GdP-App bereits erwartet. Anfang Juli öffnete sich der Vorhang, es war es so weit. Die GdP-App erstrahlt seitdem im neuen Glanz.

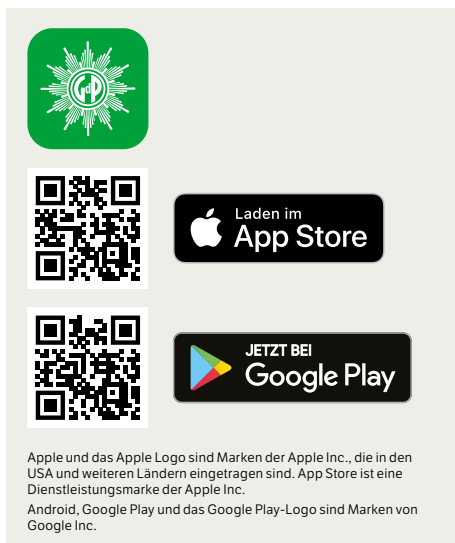
Torsten Rohde

Mit dem Dashboard haben Nutzerinnen und Nutzer ab sofort alles im Blick und sind zudem bestens über die Top-News in der GdP informiert.

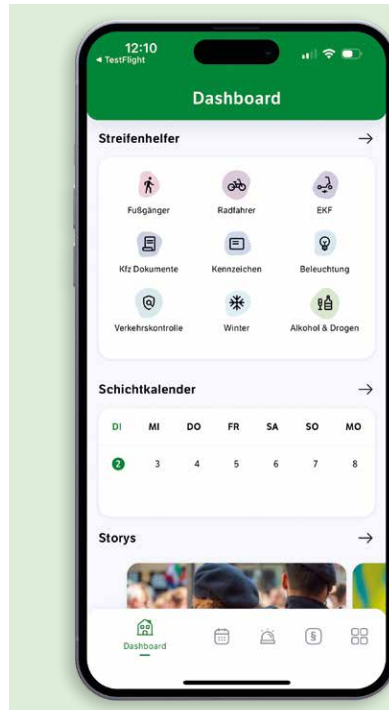
Schichtkalender und Streifenhelfer bilden das Herzstück der App. Sie bieten ein komplett verbessertes Nutzererlebnis. Und das Beste ist: Der Schichtkalender ist nicht nur im dienstlichen Alltag eine echte Unterstützung.

Und auch wer die richtige Tatbestandsnummer oder Führerscheinklasse gerade nicht zur Hand hat, findet diese mithilfe der GdP-App schnell und einfach. Was die neue GdP-App noch zu bieten hat, zeigen wir Euch auf dieser Seite.

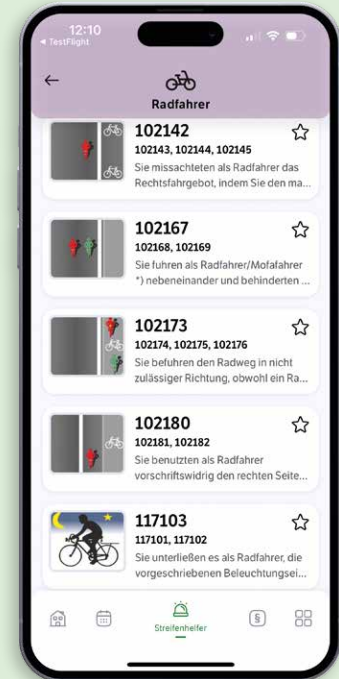
Für diejenigen, die unsere GdP-App bisher nicht auf dem Smartphone hatten, heißt es jetzt: QR-Code scannen und die App herunterladen.



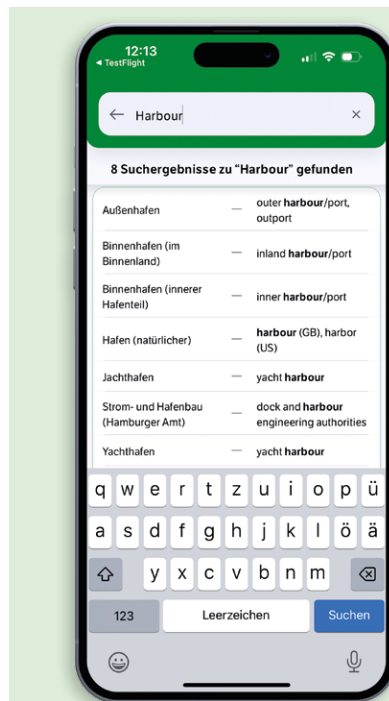
Apple und das Apple Logo sind Marken der Apple Inc., die in den USA und weiteren Ländern eingetragen sind. App Store ist eine Dienstleistungsmarke der Apple Inc.
Android, Google Play und das Google Play-Logo sind Marken von Google Inc.



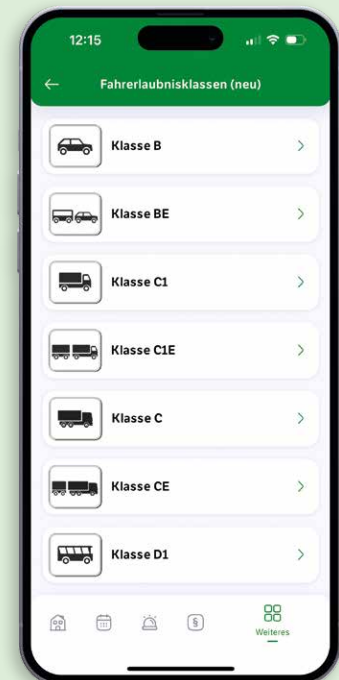
Zusätzlich zum Schichtkalender und Streifenhelfer findet Ihr **direkte Zugänge** zu News und häufig genutzten Tatbeständen.



Herzstück der neuen GdP-App ist der **Streifenhelfer**. Die wichtigsten Tatbestandsnummern sind nur wenige Klicks entfernt.



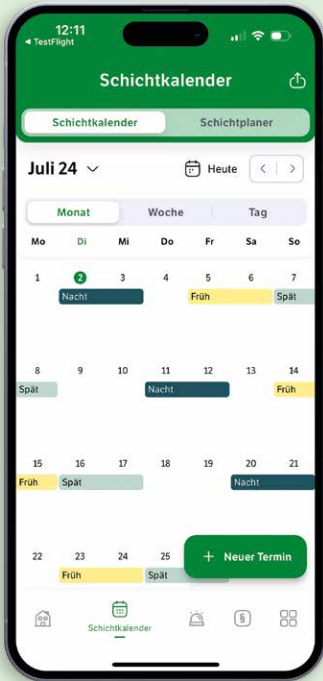
Mit dem **Nautic Dictionary** ist man auch auf hoher See bestens gewappnet.



Die gesuchte **Führerscheinklasse** ist ab sofort unkompliziert zu finden.

Hagen Husgen, für die GdP-App zuständiges Mitglied im Geschäftsführenden Bundesvorstand, war einer der Ersten, der die neue GdP-App getestet hat.

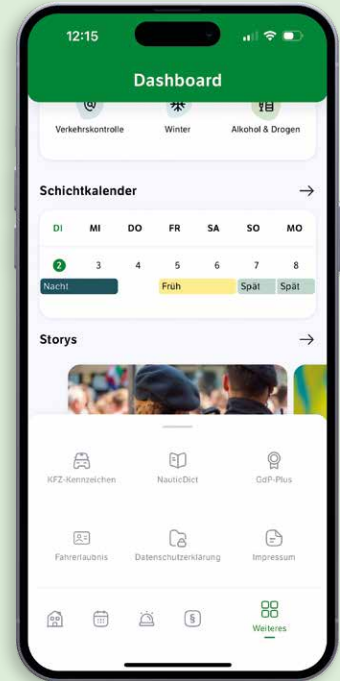
„Ich freue mich, dass wir unseren Kolleginnen und Kollegen nunmehr eine echte und zeitgemäße Unterstützung für ihren dienstlichen Alltag bieten können.“



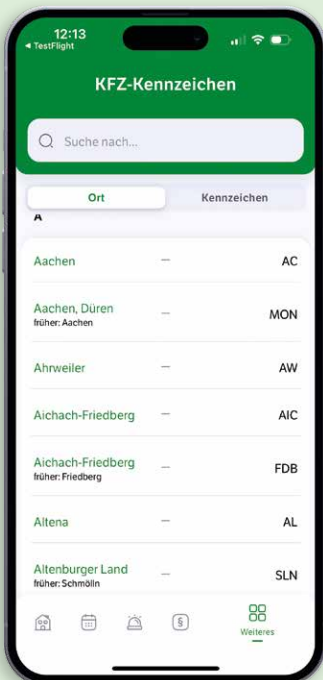
Jeden Termin im Blick. Mit dem neuen **Schichtkalender** ist die Termin- und Schichtplanung ein Kinderspiel.



Häufig benötigte **Tatbestände** können ab sofort direkt auf dem Dashboard hinterlegt werden.



Auf einen Klick: Das gesuchte Modul in der neuen **Bottom Bar**.



Noch nie war die **KFZ-Kennzeichensuche** einfacher.



Hagen Husgen stellte Kollegen die neuen Features der rundum renovierten GdP-App vor.


**Frauen
GRUPPE**

 Zum Kontaktformular
auf gdp.de

 GdP-Bundesfrauenvorsitzende
Erika Krause-Schöne

 Stellvertretende GdP-Bundesfrauenvorsitzende
Wilma Wäntig

FRAUEN IN DER GdP

Geschlechtergerechtigkeit ist fundamental und kein Gefallen

Die Polizei wird weiblicher, die Gewerkschaft der Polizei (GdP) auch. Heute ist mehr als jedes vierte GdP-Mitglied eine Frau. Wenn es jedoch um die Besetzung von Funktionen und Gremien in der GdP geht, sind Frauen noch immer nicht selbstverständlich und oft nicht (genug) sichtbar. Das können wir besser!

Erika Krause-Schöne und Wilma Wäntig

Bundeskongress beschließt Gleichstellungsstrategie für die GdP

Im September 2022 hat der 27. Ordentliche Bundeskongress per Beschluss den Bundesvorstand beauftragt, eine verbindliche Gleichstellungsstrategie für die GdP als Fundament für die gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter und Mitbestimmung zu entwickeln. Sie soll die notwendigen Rahmenbedingungen für die Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit in der GdP schaffen und als Querschnittsaufgabe in den haupt- und ehrenamtlichen Strukturen der GdP fest verankert werden. Die Gleichstellung der Geschlechter soll sich in allen satzungsmäßigen Gremien der GdP widerspiegeln und ferner in der Satzung institutionalisiert werden. Dieser Vorstoß geht auf

einen Antrag der GdP-Bundesfrauengruppe zurück. Oberstes Ziel ist es, echte Gleichstellung zu etablieren – und zu leben. Dafür ist es Zeit.

Gleichstellungsstrategie soll den Frauenförderplan ablösen

Bereits seit 1998 gilt der Frauenförderplan der GdP. Darin ist zum Beispiel festgelegt, dass die anteilmäßige Verteilung von Frauen in den Gremien der GdP abzubilden ist. So weit, so gut. In der Umsetzung erweist sich der Frauenförderplan jedoch als zahlloser Tiger. Eine repräsentative Vertretung von Frauen in den Funktionen und Gremien der GdP ist bis heute nicht erreicht. Dies soll sich mit der Gleichstellungsstrategie ändern. Die Bundesfrauengruppe unterstützt

den Bundesvorstand bei der Entwicklung dieser Strategie und wird hierzu Eckpunkte erarbeiten.

Schon jetzt ist klar:

- ▶ (1) Die geschlechtergerechte Besetzung von Gremien, mindestens nach dem Anteil in der Mitgliedschaft, ist ein absolutes Muss.
- ▶ (2) In allen Bereichen der gewerkschaftlichen Arbeit ist künftig Geschlechtergerechtigkeit mitzudenken, das heißt, es ist bei allen Maßnahmen und Entscheidungen eine Aussage darüber zu treffen, ob und welche Auswirkungen diese auf die Geschlechter haben.

„Geschlechtergerechtigkeit ist kein Gefallen für die Frauen, sondern fundamental dafür, eine bessere Zukunft für alle sicherzustellen“, sagte António Guterres, Generalsekretär der Vereinten Nationen 2023. Das gilt auch für die Zukunft unserer Gewerkschaft.

Frauenförderung in der GdP

Für eine repräsentative Vertretung unserer Frauen in den Gremien der GdP bedarf es neben einer übergreifenden Strategie der gezielten Ansprache, Gewinnung und Förderung von Frauen im gewerkschaftlichen Ehrenamt. Denn dieses – zeitintensive – Ehrenamt ist neben Beruf und Familie nur schwer leistbar. Noch immer tragen Frauen wie selbstverständlich die Hauptlast der familiären Sorgearbeit. Hier ist die Kreativität jedes einzelnen GdP-Mitgliedes gefordert. Wir wollen mit und für die Frauen intelligente Ideen entwickeln und umsetzen, die die Bedarfe unserer Kolleginnen besonders berücksichtigen, ihr Potenzial fördern und ihnen ein aktives Engagement in unserer Gewerkschaft ermöglichen. Was Frauen in der Polizei und der GdP voranbringt, bringt die Polizei und unsere Gewerkschaft voran!

Aufruf zum Mitmachen

Liebe Frauen, Ihr seid herzlich eingeladen, selbst gestaltend mitzuwirken. Was benötigst Du, damit Du Dich in der GdP engagieren kannst? Wir sind ganz Ohr:

Telefon: 030-399921-133 oder
E-Mail: frauengruppe-bund@gdp.de



ADVOCARD Verkehrs-Rechtsschutz

Maximale Sicherheit im Straßenverkehr für Dich und Deine Familie

Der Verkehrs-Rechtsschutz von ADVOCARD
hilft schnell, unbürokratisch und flexibel.

Für Dich u.a. als

- Eigentümer, Halter oder Insasse
- Mieter von Mietwagen
- Fahrer fremder Fahrzeuge
- Fahrgast, Fußgänger und Radfahrer

Wahlweise als Single- oder Familien-/Partner-Tarif

Speziell für GdP-Mitglieder
günstig und leistungsstark!

- Jahresbeitrag 70 € (Single-Tarif)
- Keine Selbstbeteiligung im Rechtsschutzfall
- Sofortiger Leistungsanspruch ohne Wartezeit
- Telefonische Rechtsberatung und Online-Rechtsberatung per Chat



**ORGANISATIONS- UND SERVICE-GESELLSCHAFT
DER GEWERKSCHAFT DER POLIZEI MBH**

Forststraße 3a, 40721 Hilden
Telefon 0211 7104-167/168/169 · Telefax 0211 7104-4165
osg.werbemittel@gdp.de · www.osg-werbemittel.de

AdvOCARD
ANWALTS LIEBLING



**Gewerkschaft
der Polizei**

Alles was Du brauchst
und wissen musst
findest Du über diesen
QR-Code oder unter
diesem Link:



<https://osg-werbemittel.de/advocard>

Gerne beantwortet Dir **Diana Lühr**
telefonisch oder per E-Mail alle
weiteren Fragen.

Telefon 0211 7104202
diana.luehr@gdp.de

VERTRAUENSLEUTE

Für dich da.



„Als Vertrauensmann bringe
ich Menschen zusammen.
Denn zusammen sind wir
noch stärker.“

Marko

Wir bringen

Menschen zusammen.

Hingeschaut



Bundeskanzler Olaf Scholz (m.), Robert Habeck (r.), Bundesminister für Wirtschaft und Klimaschutz, und Bundesfinanzminister Christian Lindner im Fokus der Fotojournalisten.

AMPEL-HAUSHALT 2025

Rund eine Milliarde mehr für Sicherheit

Michael Zielasko

Es war eine lange Nacht im Berliner Regierungsbereich. Nach Auffassung der Protagonisten eine, in der es sich am Ende gelohnt hatte, dem Bett fernzubleiben und den Sonnenaufgang mitzuerleben. So zumindest äußerten sich Bundeskanzler Olaf Scholz, Bundesfinanzminister Christian Lindner und Robert Habeck, Bundesminister für Wirtschaft und Klimaschutz, wenige Stunden nach den nächtlichen Beratungen und weiteren morgendlichen Gremiensitzungen Anfang Juli in der sehr gut gefüllten Berliner Bundespressekonferenz. Man habe eine Einigung für einen Nachtragshaushalt 2024 gefunden sowie einen Haushalt 2025

beschlossen, erklärte der Kanzler zufrieden. Und auch die beiden Minister stimmten in diesen Tenor ein. Betont wurde das Schnüren eines Wachstumspaketes, das Einhalten der Schuldenbremse und immer wieder eine Fokussierung auf die äußere und innere Sicherheit.

Exakt der letzte Punkt wurde von der Gewerkschaft der Polizei (GdP) aufmerksam verfolgt. Schließlich verlangte die GdP angesichts vielfältiger aktueller Gefahren für die Bundesrepublik von der Regierung spürbare Anstrengungen für eine besser finanzierte Innere Sicherheit. Mehr als 30 Minuten nach Beginn der Pressekonferenz und

vielerlei allgemeinen Beteuerungen kam dann etwas mehr Fleisch an den Knochen: rund eine Milliarde Euro zusätzlich für die Sicherheitsbehörden des Bundes, hieß es vom Podium.

Konkret bedeutet dies rund 312 Millionen mehr für die Bundespolizei, etwa 127 Millionen mehr für das Bundeskriminalamt, circa 205 Millionen für den Digitalfunk, zusätzliche Mittel für den Inspekteur der Bereitschaftspolizeien der Länder und das Bundesamt für Verfassungsschutz.

Gegenüber der Presse sprach GdP-Bundesvorsitzender Jochen Kopelke von einem ersten richtigen Schritt. Dieses für die Bundespolizei, das Bundeskriminalamt, den Bundesverfassungsschutz und weitere Behörden mit Ordnungs- und Sicherheitsaufgaben erfreuliche Ergebnis des bereinigenden Gesprächs zwischen den Ampelspitzen mache zwar Hoffnung. Doch der GdP-Chef machte keinen Hehl daraus, dass dieses Geld für die Sicherheitsbehörden und die dort Beschäftigten schon jetzt zwingend notwendig sei. Wörtlich sagte er: „Wir erwarten auch im Nachtragshaushalt 2024 weiteres Geld zur Finanzierung der Inneren Sicherheit. Wichtig ist es, dass die aktuellen Haushaltsprobleme bei der Bundespolizei, dem Bundeskriminalamt und dem Bundesverfassungsschutz schnell gelöst werden.“

Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) kündigte an, alsbald strukturierte Haushaltsgespräche mit den Abgeordneten des Deutschen Bundestags zu führen, damit dieser Haushaltsentwurf der Bundesregierung auch im Parlament Zustimmung findet. Vornehmlich die Vorsitzenden der GdP-Bezirke Bundespolizei | Zoll und Bundeskriminalamt, Andreas Roßkopf und Guido Schweickardt, sowie GdP-Chef Kopelke werden gemeinsam Einfluss auf das parlamentarische Verfahren nehmen – denn die Verteilung der Bundeseinnahmen auf die unterschiedlichen Politikfelder werde gewiss nicht ohne Unruhe und Konfrontation im Bundestag verabschiedet. Kopelke: „Es liegt also noch viel Arbeit vor der GdP und Ihren Mitgliedern, damit in unsicheren Zeiten, die notwendigen Ressourcen zur Absicherung unserer guten professionellen Arbeit in den Sicherheitsbehörden möglich ist.“ Außerdem ist Kopelke zufolge dieser Haushalt auch für die anstehende Tarifrunde des öffentlichen Dienstes (TVöD) von besonderer Relevanz. ■

Hingeschaut



Zur Vertiefung der Thematik
vgl. Pansa/Schiller,
Die Kriminalpolizei 2/2024, S. 4–7.

STRAFVERFOLGUNG UND PRÄVENTIV-POLIZEILICHE AUFGABENWAHRNEHMUNG

Im Spannungsfeld

Die polizeiliche Aufgabenwahrnehmung ist häufig durch Gemengelagen gekennzeichnet, bei denen präventive und repressive Aufgaben in der Weise kollidieren können, dass die eine nur auf Kosten der anderen zu erfüllen ist. Beispiele reichen von der Verfolgung flüchtender Straftäter, über gewalttätige Auseinandersetzungen bei Demos, Fußballspielen, Volksfesten oder Konzerten, bis zu Bedrohungs-, Amok- und Geisellagen.

Hartmut Brenneisen

Repressive Aufgaben

Zum repressiven Aufgabenkreis der Polizei gehört die Erforschung von Straftaten und Ordnungswidrigkeiten. Polizeikräfte sind nach dem aus den §§ 152 Absatz 2, 163 Absatz 1 Strafprozessordnung abzuleitenden Legalitätsprinzip zunächst grundsätzlich dazu verpflichtet, wegen aller verfolgbaren Straftaten einzuschreiten, soweit dafür zureichende tatsächliche Anhaltspunkte vorliegen. Die damit verbundenen Erwägungen sind mit dem Willkürverbot bereits im Grundgesetz verankert und verpflichten den Staat zu wirksamen Strafverfolgungsmaßnahmen. Insofern besteht hier auch kein Entschließungsermessen. Etwas anders gilt für das Ordnungswidrigkeitenverfahren. Hier greift nach § 53 Absatz 1 Ordnungswidrigkeitengesetz das Opportunitätsprinzip, das auf der im Vergleich zu kriminellem Unrecht deutlich geringeren Bedeutung des Verwaltungsunrechts basiert und an dieser Stelle nicht weiter thematisiert werden soll.

Präventive Aufgaben

Das Gefahrenabwehrrecht wird – anders als bei Strafverfolgungsmaßnahmen – vom Prinzip der Ermessensentscheidung getragen. Es ist nach sachlichen Gesichtspunkten unter Abwägung der öffentlichen Belange und der individuellen Interessen zu entscheiden. Bei Gefahrensituationen für besonders bedeutsame Rechtsgüter des Einzelnen, die Unversehrtheit der Rechtsordnung oder den Bestand und die Funktionsfähigkeit staatlicher Einrichtungen kann sich das bestehende Entschließungsermes-

sen jedoch reduzieren, und zwar im Einzelfall sogar bis auf null.

Zusammentreffen der Aufgabenkreise

Weitgehend unproblematisch sind bei einem Zusammentreffen der vorgenannten Aufgabenkreise Situationen, in denen ein konkreter Eingriffsakt sowohl der Gefahrenabwehr als auch der Verfolgung von Normverletzungen dient. Man spricht dann von „doppel-funktionalen Maßnahmen“, bei denen lediglich der einzuschlagende Rechtsweg umstritten ist. Etwas anderes gilt jedoch dann, wenn eine Aufgabe nur auf Kosten der anderen wahrgenommen werden kann. Bei dieser im bereichsspezifischen Schrifttum als „Pflichtenkollision“ bezeichneten Lage ist sorgfältig zu prüfen, welcher Maßnahme im Einzelfall Vorrang zukommt.

Güter- und Pflichtenabwägung

Auf den ersten Blick könnte man zum Ergebnis kommen, dass im Falle einer Pflichtenkollision das strafprozessuale Legalitätsprinzip stets dominiert. Dem steht jedoch die Rechtsprechung entgegen, die von keinem allgemeinen Vorrang eines Aufgabenkreises ausgeht. Der Strafverfolgungszwang verpflichtet zwar zum Einschreiten, hieraus ergeben sich jedoch keine Vorgaben, welche Ermittlungsmaßnahmen zu welchem Zeitpunkt zu treffen sind. Es ist vielmehr nach dem Grundsatz der Güter- und Pflichtenabwägung jeweils für die konkrete Lage zu entscheiden. Ein etwaiger Vorrang gefahrenabwehrrechtlicher Maßnahmen kann dabei stets nur temporärer Natur sein. Zudem kommt eine Zurückstellung



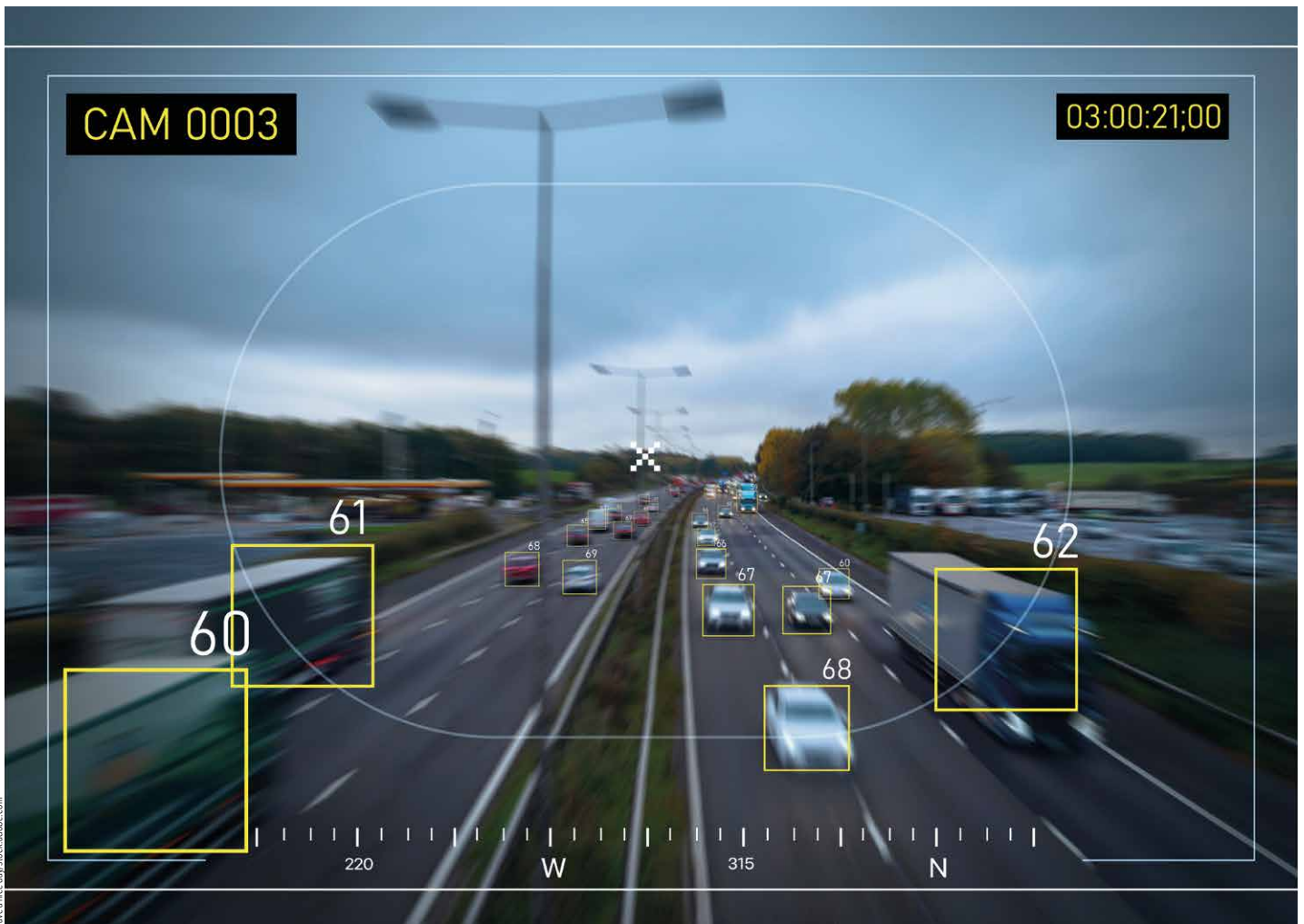
DP-Autor Hartmut Brenneisen ist Professor und Leitender Regierungsdirektor a. D. sowie verantwortlicher Redakteur der Zeitschrift „Die Kriminalpolizei“.

der Strafverfolgung grundsätzlich nur dann in Betracht, wenn durch die eingesetzten Polizeikräfte alle möglichen personellen, taktischen und organisatorischen Maßnahmen getroffen worden sind, um beiden Aufgaben umfassend gerecht zu werden. Ist dies der Fall, so sind einerseits das Ausmaß und die Intensität der Gefahr, der durch den sofortigen polizeilichen Einsatz begegnet werden soll, andererseits die Schwere der Tat und die Gefährdung des Aufklärungserfolgs, die durch den Verzicht auf die an sich gebotenen Maßnahmen zu befürchten ist, abzuwägen. Gegebenenfalls müssen nach einer ersten Sicherung auch weniger dringliche Gefahrenabwehrmaßnahmen zurückgestellt werden, um dem Strafverfolgungsauftrag gerecht zu werden.

Fazit

Im Ergebnis ist festzustellen, dass weder die Polizei noch die Staatsanwaltschaft generell von der Strafverfolgung absehen kann und mit einem fallbezogenen Vorrang der Gefahrenabwehr keine pauschale Suspendierung des strafprozessualen Legalitätsprinzips verbunden ist. Der hoheitliche Strafverfolgungsanspruch kann damit zwar de facto, niemals jedoch de jure untergehen. Da hier im Einzelfall unterschiedliche Bewertungen möglich sind, sollte die Polizei bei einer sich abzeichnenden Pflichtenkollision unverzüglich die mit der Sachherrschaft ausgestattete Staatsanwaltschaft kontaktieren und in den Entscheidungsprozess einbeziehen. ■

Hingeschaut



KÜNSTLICHE INTELLIGENZ IN DER POLIZEIARBEIT

Chancen, Grenzen, Risiken

In den vergangenen Jahren hat die Forschung im Bereich der „künstlichen Intelligenz“ (KI) rasante Fortschritte gemacht. Auch die Polizeiarbeit setzt sowohl im gefahrenabwehrrechtlichen als auch im strafprozessualen Bereich zunehmend auf „intelligente Systeme“. Beim Deutschen Anwaltstag 2024 in Bielefeld diskutierten Experten über die Hintergründe und klärten über Chancen und Gefahren auf.

Peter Schlanstein

Künstliche Intelligenz bezeichnet Systeme, die in der Lage sind, Aufgaben zu erfüllen, die normalerweise menschliche Intelligenz erfordern. Dazu gehören unter anderem das Erkennen von Mustern, das Lernen aus Erfahrungen und die Entscheidungsfindung. In der Polizeiarbeit umfasst dies vorwiegend die Analyse großer Datenmengen, die Vorhersage von Kriminalität und die Unterstützung bei operativen Entscheidungen. Dank intelligenter Algorithmen und maschinellem Lernen können KI-unterstützte Suchmaschinen auf eine schier unendliche Datenmenge zugreifen und innerhalb von Sekunden relevante Informationen finden, Anfragen analysieren, den Kontext verstehen und maßgeschneiderte Ergebnisse liefern. Viele zeitintensive Ermittlungsaufgaben könnten mithilfe von Künstlicher Intelligenz bald automatisiert ablaufen.

Durch die juristische Brille betrachtet

Besorgt mit Blick auf die zunehmend digitale Berufswelt äußerte sich in ihrer Eröffnungsrede die Präsidentin des Deutschen Anwaltvereins (DAV) Edith Kindermann. Sie erinnerte daran, dass es noch eine erhebliche Anzahl von Menschen gebe – Polizei und Justiz eingeschlossen –, die nicht über hinreichend digitale Kompetenz verfügten. Anders als in China, wo die Richter KI-gestützte Automatisierungshilfen benutzen müssen, um die nationale Rechtsprechung zu vereinheitlichen, ist in Deutschland „der Richter ein menschlicher Richter“, betonte Kindermann unter Verweis auf Art. 92 Grundgesetz. Beim Thema Recht gehe es nicht um Normen, sondern um Menschen.

KI in Strafverfolgung und Gefahrenabwehr

Moderne Polizeiarbeit erfolgt bei der Erhebung und Verarbeitung von Daten schon häufig unter Einsatz algorithmischer Systeme, teilweise bis hin zur Nutzung künstlicher Intelligenz (KI). Erste Anwendungen der Analyse-Software eines US-amerikanischen Herstellers erwiesen sich als rechtswidrig. So entschied das Bundesverfassungsgericht am 16. Februar 2023 (1 BvR 2634/20), die automatisierte Datenanalyse oder -auswertung sei „nur zum Schutz besonders gewichtiger Rechtsgüter zulässig, sofern für diese eine zumindest hinreichend konkretisierte Gefahr besteht“, wozu der Gesetzgeber zunächst eine jeweils spezielle Rechtsgrundlage zu schaffen habe.

Es ging dabei um eine polizeiliche Suchmaschine, die perspektivisch bundesweit hätte zum Einsatz kommen können. In Sekundenschnelle durchforstet das Programm riesige Datenbestände der Polizei und kann dabei Verbindungen aufdecken, die in Ermittlungsfällen sonst vielleicht nie auffallen würden. Das könnte dabei helfen, schneller gegen Straftaten vorzugehen sowie potenziellen Tätern auf die Spur zu kommen, noch bevor sie eine Straftat begehen können.

Grenzen des Einsatzes von KI

Problematisch erscheint aus der Sicht des Hamburger Professors Thomas Clemen, dass bei vielen Systemen der Algorithmus, der die Entscheidungen treffe, eine Black Box sei. Nicht nur, wer den Algorithmus entwickle und kontrolliere, bestimme die Ergeb-

DP-Autor Peter Schlanstein



ist Lehrender an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen. Die Forschungsschwerpunkte des Ersten Polizeihauptkommissars sind die Verkehrsunfallprävention und der Opferschutz nach Verkehrsunfällen. In der Verkehrsunfall-Opferhilfe Deutschland e.V. (VOD) ist Schlanstein Geschäftsführender Vorstand. Zudem ist Schlanstein für die Gewerkschaft der Polizei (GdP) als Straßenverkehrsexperte im Einsatz.

nisse. Auch komme es auf die genaue Fragestellung an, die der KI, wie der Software ChatGPT des US-Unternehmens OpenAI, gegeben werde, da das System versuche, dem Wunsch der Eingabe gerecht zu werden. Die Risiken des Einsatzes von KI bei anwaltlicher Aufgabenwahrnehmung zeigten Beispiele aus den USA. Dort verließen sich Prozessanwälte blind auf KI-Anwendungen, die jedoch die für die jeweiligen Schriftsätze zitierten Urteile einfach erfanden. Der Schwindel flog bei Überprüfung der (nicht existenten) Urteile auf, die Anwälte mussten Geldstrafen zahlen.

Anwendungen der KI in der Verkehrssicherheitsarbeit

Die Anwendung von Künstlicher Intelligenz (KI) in der polizeilichen Verkehrssicherheitsarbeit kann vielfältige Möglichkeiten bieten, die Effizienz und Effektivität der Verkehrsüberwachung und -sicherheit zu verbessern. Die wichtigsten erkennbaren Funktionen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Verkehrsüberwachung und -kontrolle:

- ▶ Erfassung amtlicher Kfz-Kennzeichen und deren Abgleich mit Datenbanken durch KI-System in Echtzeit, um gestohlene Fahrzeuge oder Fahrzeuge ohne Versicherung zu identifizieren.
- ▶ Erkennen von Tempoüberschreitungen durch KI-basierte Kameras, Sensoren und Systeme, die sodann automatisiert das Bußgeldverfahren einleiten.
- ▶ KI-Systeme erfassen Fahrzeuge, die rote Ampeln überfahren und identifizieren die Betroffenen zu deren Ahndung.

Unfallprävention und -analyse:

- ▶ KI analysiert das Fahrverhalten, um riskante Situationen wie Abdriften, abruptes Bremsen oder übermäßige Tempoüberschreitungen zu erkennen und zu melden.
- ▶ Durch die Datenanalyse identifiziert KI potenzielle Gefahren- und Unfallhäufungsstellen und schlägt präventive Maßnahmen vor.
- ▶ KI ermöglicht, Unfallhergänge auf Basis von Sensor- und Kameradaten zu rekonstruieren und detaillierte Berichte für die Ermittlungen zu erstellen.

Verkehrsflussmanagement:

- ▶ KI kann den Verkehrsfluss in Echtzeit analysieren und Ampeln sowie Verkehrsleitsysteme intelligent schalten, um Staus zu vermeiden und den Verkehrsfluss zu optimieren. Gleiches gilt etwa für optimierte Ampelschaltungen zwecks unfallfreier und zügiger Einsatzfahrt der Polizei.
- ▶ KI-Systeme stellen aktuelle Verkehrsinformationen in Echtzeit bereit, um Fahrern und Einsatzkräften zu helfen, schneller auf Störungen zu reagieren.

Erkennung von Verkehrsverstößen:

- ▶ KI-Systeme sind in der Lage zu erkennen, ob Lenkende während der Fahrt ein Handy benutzen – als Beispiel die sogenannte MonoCam in Rheinland-Pfalz – oder den Sicherheitsgurt nicht angelegt haben.
- ▶ KI könnte in modernen Fahrzeugen eingesetzt werden, um durch Analyse von Fahrverhalten und Fahrgast-Interaktion möglichen Alkohol- oder Rauschmittelkonsum zu identifizieren.

Resümee

KI hat das Potenzial, die Verkehrssicherheit erheblich zu verbessern, indem die Polizei präziser und schneller auf Verstöße und Unfälle reagiert, die Verkehrsüberwachung effizienter gestaltet und letztlich zur Reduzierung von Unfällen und Verkehrsoferten beiträgt. In vielen Ländern ist der Einsatz von KI-Systemen in der Polizei Standard. Ohne eine professionelle KI-Unterstützung wird die erfolgreiche polizeiliche Arbeit in Zukunft nicht mehr möglich sein. ■

Hingeschaut



VERKEHRSGESCHEHEN

Zu schnell auf dem Rennrad?

DP-Autor Ewald Ternig ist Dozent für Verkehrsrecht und -lehre an der Hochschule der Polizei in Rheinland-Pfalz. Er wirft für DEUTSCHE POLIZEI regelmäßig einen Blick auf spannende Gerichtsentscheidungen.

Ewald Ternig

Als der Autor dieses Artikels vom Feldberg im Schwarzwald Richtung Todtnau mit seinem Pkw bergab fuhr, wunderte er sich, dass sich der Abstand zum vorausfahrenden Rennradfahrer nicht verringerte. Dabei zeigte die Geschwindigkeitsanzeige seines Wagens nahezu 80 Kilometer pro Stunde an. Daher die Frage: Wie schnell darf ein Rennradfahrer überhaupt fahren?

Hierzu hat das Oberlandesgericht (OLG) Naumburg, Hinweisbeschluss vom 24.10.2023, 9 U 74/23, eine interessante Ent-

scheidung getroffen, auf die im Weiteren eingegangen wird.

Die wesentlichen Bestimmungen aus der Straßenverkehrsordnung (StVO) dürften die Paragraphen 3 (Geschwindigkeit) und 41 (Vorschriftzeichen) sein.

Paragraf 3 Abs. 1 Straßenverkehrsordnung

Wer ein Fahrzeug führt, darf nur so schnell fahren, dass das Fahrzeug ständig beherrscht wird. Die Geschwindigkeit ist ins-

besondere den Straßen-, Verkehrs-, Sicht- und Wetterverhältnissen sowie den persönlichen Fähigkeiten und den Eigenschaften von Fahrzeug und Ladung anzupassen. ... Es darf nur so schnell gefahren werden, dass innerhalb der übersehbaren Strecke gehalten werden kann. ...

Da es sich bei einem Fahrrad, legal definiert in Paragraf 63 a Abs. 1 Straßenverkehrszulassungsordnung (StVZO), um ein Fahrzeug handelt, ist diese Bestimmung auch für radfahrende Personen und infolgedessen für Rennrad Fahrende anzuwenden.

Die Definition aus Paragraf 63a Abs. 1 StVZO

Ein Fahrrad ist ein Fahrzeug mit mindestens zwei Rädern, das ausschließlich durch die Muskelkraft auf ihm befindlicher Personen mithilfe von Pedalen oder Handkurbeln angetrieben wird. Nach Absatz 2 gilt als Fahrrad auch ein Fahrzeug im Sinne des Absatzes 1, das mit einer elektrischen Trethilfe ausgerüstet ist, die mit einem elektromotorischen Hilfsantrieb mit einer größten Nenndauerleistung von 0,25 Kilowatt (kW) ausgestattet ist, dessen Unterstützung sich mit zunehmender Fahrzeuggeschwindigkeit progressiv verringert und beim Erreichen einer Geschwindigkeit von 25 Kilometer pro Stunde (km/h) oder wenn der Fahrer mit dem Treten oder Kurbeln einhält, unter-

DP-Autor
Ewald Ternig



ist seit über 25 Jahren Dozent für Verkehrsrecht/ Verkehrslehre an der Hochschule der Polizei in Rheinland-Pfalz. Ebenso ist er Mitglied einer bundesweiten Arbeitsgruppe der Polizei zum autonomen Fahren und Berater der GdP in verkehrrechtlichen Fragen.

brochen wird. Die Anforderungen des Satzes 1 sind auch dann erfüllt, wenn das Fahrrad über einen Hilfsantrieb im Sinne des Satzes 1 verfügt, der eine Beschleunigung des Fahrzeuges auf eine Geschwindigkeit von bis zu 6 km/h, auch ohne gleichzeitiges Treten oder Kurbeln des Fahrers, ermöglicht (Anfahr- oder Schiebehilfe). Siehe dazu auch Paragraph 1 Abs. 3 Straßenverkehrsgesetz (StVG).

Paragraf 3 Abs. 3 Straßenverkehrsordnung

Die zulässige Höchstgeschwindigkeit beträgt auch unter günstigsten Umständen

1. innerhalb geschlossener Ortschaften für alle Kraftfahrzeuge 50 km/h, ...

Da es sich bei einem Rennrad nicht um ein Kraftfahrzeug handelt (legal definiert in Paragraph 1 Abs. 2 StVG) gilt diese Regelung nicht für Rennrad Fahrende – man beachte dazu allerdings Paragraph 3 Abs. 1 StVO – ständige Beherrschung des Fahrzeuges. Auch dazu gibt es entsprechende Rechtsprechung.

Paragraf 41 StVO, Anlage 2, Zeichen 274, zulässige Höchstgeschwindigkeit

1. Wer ein Fahrzeug führt, darf nicht schneller als mit der jeweils angegebenen Höchstgeschwindigkeit fahren.

2. Sind durch das Zeichen innerhalb geschlossener Ortschaften bestimmte Geschwindigkeiten über 50 km/h zugelassen, gilt das für Fahrzeuge aller Art.

3. ...

Wenn somit Zeichen 274 angeordnet ist, gilt die dort angezeigte Geschwindigkeit auch für Fahrrad Fahrende, somit auch für diejenigen, die auf einem Rennrad sitzen.

Sachverhalt des OLG Naumburg

Bei dem Fall, den das OLG Naumburg behandelte, fuhr ein Rennradfahrer nach einer Kurve auf ein stehendes Fahrzeug auf. Er hatte dabei seinen Blick nach unten gerichtet. Das Gericht stellte in dem Fall zu Paragraph 3 Abs. 1 Satz 4 StVO unter anderem fest:

„...Er hat darüber hinaus eklatant gegen das Sichtfahrgebot gemäß Paragraph 3 Abs. 1 S. 4 StVO verstoßen. Wenn der Kläger es für nötig hält, im öffentlichen Straßenverkehr sich auf ein Hochschauen nach der Kurve zu beschränken und im Übrigen den Kopf derart konsequent nach unten zu senken, dass er die Verkehrssituation für einen erheblichen Zeitraum nicht wahrnimmt, also dabei insbesondere nicht bemerkt, dass ein wahrgenommenes Fahrzeug nicht fährt, sondern steht, darf er genau genommen nur mit einer Geschwindigkeit von 0 km/h fahren, weil bei dieser Kopfhaltung die übersehbare Strecke 0 m beträgt. Nur bei einer Geschwindigkeit von 0 km/h kann innerhalb einer Strecke von 0 m gehalten werden; wer nach unten und deshalb nicht nach vorn sieht, darf dies praktisch nur, wenn er steht. Wenn der Kläger einwenden sollte, seine Kopfhaltung habe eine Fernsicht von etwa einem, zwei oder drei Metern ermöglicht, ändert sich das Ergebnis nur geringfügig. Jedenfalls hat er, nachdem er das Fahrzeug des Beklagten zu 1. unstreitig für einen kurzen Moment wahrgenommen hat, die Verkehrslage auf der vor ihm liegenden Straße völlig unbeachtet gelassen. ...“

Wie immer ist dies eine Einzelfallentscheidung. Sollte bei einer Verkehrsunfallaufnahme eine entsprechende Einlassung des Verunfallten erfolgen, müsste an Paragraph 3 Abs. 1 StVO gedacht werden. ■

DP
DEUTSCHE POLIZEI



Nr. 08 | 73. Jahrgang 2024
Magazin und Organ der
Gewerkschaft der Polizei

Erscheinungsweise und Bezugspreis

Monatlich 3,10€ zzgl. Versandkosten
Bestellung an den Verlag. Für GdP-Mitglieder ist der Bezug durch den Mitgliedsbeitrag abgegolten.

Herausgeber

Gewerkschaft der Polizei, Bundesvorstand,
Stromstr. 4, 10555 Berlin
Telefon 030 399921-0
Telefax 030 399921-200

Redaktion

Michael Zielasko (mzo), Verantwortlicher Redakteur
Danica Bensmail (dab), Redakteurin
Jana Biesterfeldt (jab), Redakteurin

Redaktionsassistentz

Johanna Treuber
gdp-pressestelle@gdp.de
Telefon 030 399921-113
Telefax 030 399921-29113

Gestaltung und Layout

Andreas Schulz, karadesign

Titelbild

Tobias Arhelger/stock.adobe.com

Die unter Verfassernamen veröffentlichten Artikel stellen nicht in jedem Fall die Meinung der Redaktion dar. Für unverlangt eingesandte Manuskripte kann keine Gewähr übernommen werden. Die Redaktion behält sich vor, Texte zu kürzen und redaktionell zu bearbeiten. In DP – DEUTSCHE POLIZEI veröffentlichte Beiträge werden gegebenenfalls auf www.gdp.de, der GdP-App und sozialen Medien verbreitet.

Verlag

Deutsche Polizeiliteratur GmbH
Anzeigenverwaltung
Ein Unternehmen der Gewerkschaft der Polizei
Forststr. 3a, 40721 Hilden
Telefon 0211 7104-183
Telefax 0211 7104-174
av@vdp-polizei.de

Geschäftsführer

Bodo Andrae, Joachim Kranz

Anzeigenleitung

Antje Kleuker
Es gilt die Anzeigenliste Nr. 47 vom 1. Januar 2024.

Bitte wenden Sie sich bei Adressänderungen nicht an den Verlag, sondern an die Landesbezirke und Bezirke. Die Kontaktdaten finden Sie im Impressum des Landes- bzw. Bezirkeits in der Mitte des Heftes.

Druckauflage

184.331 Exemplare
ISSN 0949-2844



WISSEN, WAS ZÄHLT
Geprüfte Auflage
Klare Basis für den Werbemarkt

Herstellung

L.N. Schaffrath Medien GmbH & Co.KG,
DruckMedien
Marktweg 42–50, 47608 Geldern
Postfach 1452, 47594 Geldern
Telefon 02831 396-0
Telefax 02831 396-89887
av@vdp-polizei.de

WAFFENRECHT UND WAFFENTECHNIK

Für Polizei und Waffenbehörden

Von Niels Heinrich und Jörg-Henning Gerlemann.



1. Auflage 2024
Umfang: 504 Seiten
Format: Broschur, 14,8 x 20,8 cm
Preis: 109,00 € [D] / ISBN: 978-3-8011-0852-6



Dieses Buch bietet einen Überblick über das Waffenrecht und gibt einen umfassenden Einblick in die komplexe Beziehung zwischen Waffenrecht und Waffentechnik.

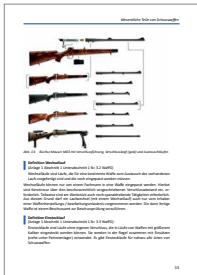
Der rechtliche Teil zielt darauf ab, Lesern ein vertieftes Verständnis der Materie zu vermitteln, indem es nicht nur das Waffengesetz und die Allgemeine Waffengesetz-Verordnung behandelt, sondern auch spezifische Gesetze wie das Beschussgesetz, die Beschussverordnung sowie das Waffenregistrierungsgesetz und dessen Durchführungsverordnung. Vom Waffenerwerb bis zu behördlichen Zuständigkeiten werden alle relevanten Aspekte abgedeckt.

Der technische Teil konzentriert sich auf die Unterscheidung verschiedener Waffen. Hierbei werden nicht nur Schusswaffen, sondern auch andere Waffentypen vom Messer über verbotene Gegenstände bis zu Panzerabwehrwaffen thematisiert und auch durch zahlreiche farbige Abbildungen vorgestellt.

DIE AUTOREN

Niels Heinrich, Kriminaloberrat; stellv. Leiter der Fachlichen Leitstelle Nationales Waffenregister; Waffensachverständiger, ehem. Leiter einer Waffenbehörde sowie Dozent.

Jörg-Henning Gerlemann, Leitender Regierungsdirektor, ehem. Leiter der Fachlichen Leitstelle Nationales Waffenregister war 12 Jahre Waffenrechtsreferent des Landes Hamburg.



VERLAG DEUTSCHE POLIZEILITERATUR GMBH
Buchvertrieb

Forststraße 3a · 40721 Hilden · Telefon 0211 7104-212 · Telefax 0211 7104-270
service@vdpolizei.de · www.vdpolizei.de

Weitere Informationen, Leseproben und Bestellmöglichkeit unter: www.vdpolizei.de

ALLE INFOS FÜR DEN NOTFALL



Erste-Hilfe-Infoflip
Wichtige Tipps und Informationen

Gewerkschaft der Polizei

Unfall

Erkennungsmerkmale von Notfällen

- Patient nicht ansprechbar
- Bewusstlosigkeit (10)
- Atmestillstand (11)
- Kreislaufstillstand (12)
- Starke Kopfschmerzen
- Schwindel
- Gehirnerschütterung (8)
- Schlaganfall (5)
- Vergiftung (6)
- Blässe, kalter Schweiß, schneller, schwach tastbarer Puls
- Schock (14)
- Beklemmungsgefühl
- Herzinfarkt (9)
- Asthmaanfall (5)
- Gefühlsstörungen in Armen und Beinen
- Knochenbrüche (8)
- Wirbelsäulenverletzung (8)

Notruf

Wo ist der Notfall?
Was ist geschehen?
Wieviel Betroffene?
Welche Verletzungen?
Warten auf Rückfragen

Auffinden einer erkrankten oder verletzten Person

Reaktion? **ja** → **Hilfestellung nach Notwendigkeit**

nein → Um Hilfe rufen und Notruf vorantreiben, Telefon für Anweisungen auf laut stellen und Verbindung nicht beenden.

Atemwege freimachen (z. B. Hals überstrecken)
Atemkontrolle (Gehen, Hören, Fühlen)

Normale Atmung? **ja** → **Stabile Seitenlage**
ständige Kontrolle von Bewusstsein • Atmung

nein → **AED holen, einschalten und Anweisungen folgen**

30
↓
13 Thoraxkompressionen
5 cm (max. 6 cm)
100 - 120 mal pro Minute
2 Beatmungen

Notruf

112 Feuerwehr / Rettungsdienst
110 Polizei
144 Rettungsdienst

Der Notruf-Infoflip:

- **Wo ist es passiert?**
 - Stadt, Straße, Hausnummer, Name, Stockwerk
 - markante Punkte (z. B. Rasenblätter)
- **Was ist passiert?**
 - kurze Beschreibung der Notfallsituation (z. B. Verkehrsunfall, Haussturz)
- **Wieviele Personen sind verletzt?**
 - Die Anzahl verletzter Personen entscheidet über den Umfang der ersten Hilfeleistungen.
- **Welche Art von Verletzung bzw. Erkrankung liegt vor?**
 - z. B. Verdrückt, Blutungen (4), Herzinfarkt (9), Bewusstlosigkeit (10)
- **Warten auf Rückfragen?**
 - Machen Sie Angaben zu Ihrer Person und geben Sie ggf. eine Rückrufnummer an.
 - Machen Sie Ihre Aussagen langsam und deutlich, Beachten Sie das „Laubstößelprinzip“: folgen Sie den Anweisungen mehrerer Helfer, die Sie unterstützen wird. Schalten Sie am besten das Handy auf „laut“, um Ihre Stimme zu hören.
- **Der Notruf sollte nicht Ihre letzte Maßnahme der ersten Hilfe sein. Über Sie bitte bis zum Eintreffen des Rettungsservices vor Ort, und kümmern Sie sich weiterhin um die oder die Betroffenen.**

4 Starke Blutungen

5 Herzinfarkt - Schlaganfall - Asthmaanfall

6 Verätzungen und Vergiftungen

7 Verbrennungen und Unterkühlungen

8 Knochenverletzungen und Gehirnerschütterung

9 Kontrolle & Sicherung lebenswichtiger Funktionen

10 Bewusstlosigkeit? Stabile Seitenlage!

11 Die Atemspende

12 Die Herz-Lungen-Wiederbelebung (HLW)

13 Der Druckverband

14 Schockvorbeugung und Psychische Betreuung

15 Verletzte richtig lagern

Erste Hilfe Infoflip®

Wichtige Tipps und Informationen zur Vorgehensweise bei einem Notfall. Inhalte nach ERC Guidelines 2021. Geschlossen 16 x 21 cm.

110696

2,65 € 3,35 €



ORGANISATIONS- UND SERVICE-GESELLSCHAFT DER GEWERKSCHAFT DER POLIZEI MBH

Werbemittelvertrieb · Postfach 10 03 09 · 40703 Hilden
Tel. 0211 7104-168 · Fax 0211 7104-4165
osg.werbemittel@gdp.de · www.osg-werbemittel.de

Bestellungen unter 100,- € zzgl. 5,50 € Versandkosten!

Weitere Polizeiartikel und nützliche Produkte finden Sie unter:
www.osg-werbemittel.de