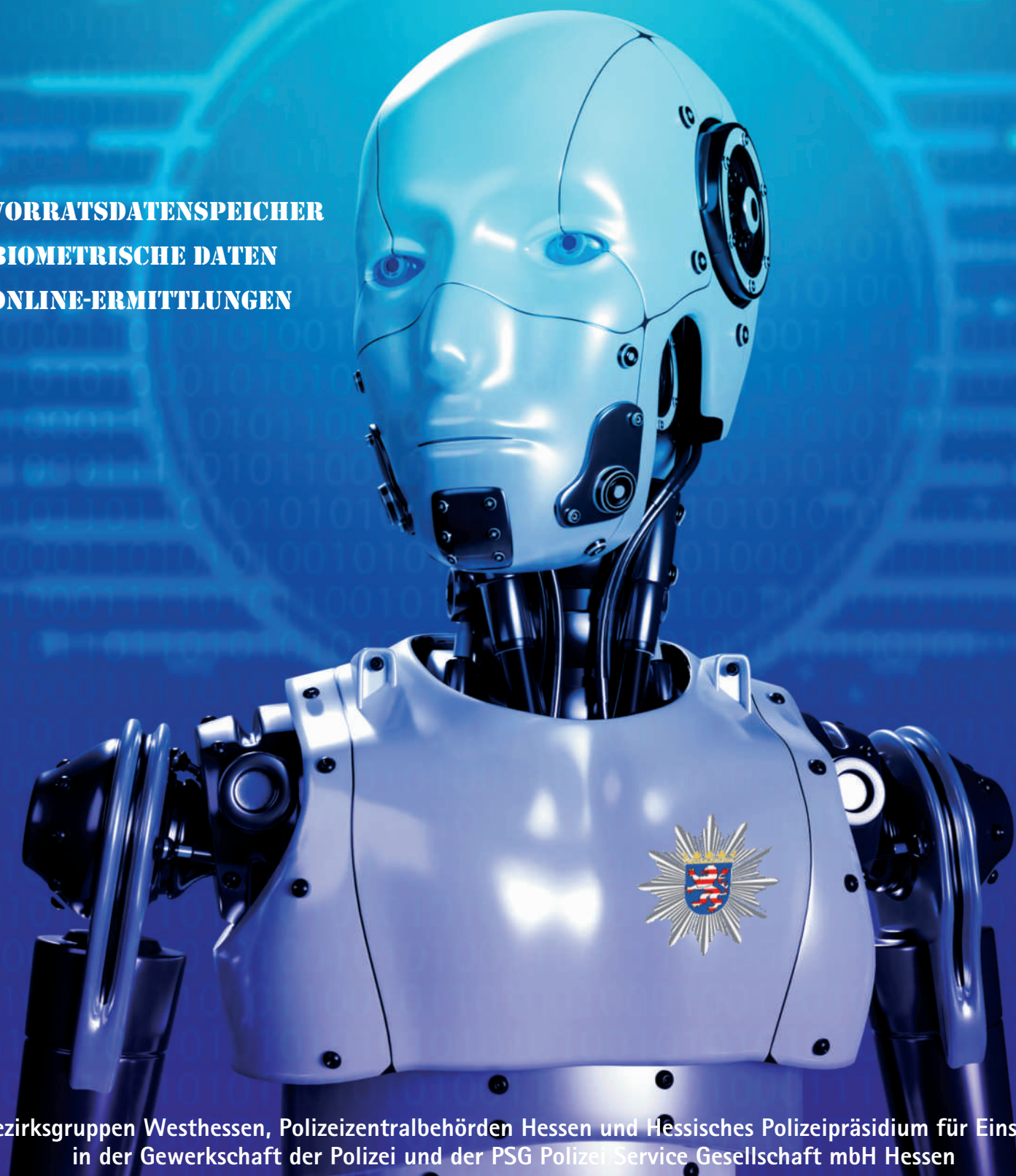


POLIZEI REPORT

G 6825
ISSN 2197-2273

Nr. 159 · Dez. 2024

**VORRATSDATENSPEICHER
BIOMETRISCHE DATEN
ONLINE-ERMITTLUNGEN**



Bezirksgruppen Westhessen, Polizeizentralbehörden Hessen und Hessisches Polizeipräsidium für Einsatz
in der Gewerkschaft der Polizei und der PSG Polizei Service Gesellschaft mbH Hessen

Liebe Leserinnen und Leser!

Schon wieder Weihnachten vor der Tür. So schnell wie ein Jahr vergeht, verändert sich offensichtlich auch die deutsche Polizei in rasantem Tempo.

Die Polizeien der Länder und des Bundes, inklusive BKA, stehen derzeit nahezu täglich in den Schlagzeilen der Medien.

Was können und vor allem, was dürfen unsere Ermittler eigentlich bei der Bekämpfung der Kriminalität?

Reichen die Instrumente der Strafverfolgung wirklich aus, um effektiv alle Straftaten, insbesondere aber die schweren Delikte sach- und fachgerecht zu verfolgen? Oder befinden wir uns dabei immer noch im „polizeilichen Mittelalter“?

Drängende Themen sind u.a. die seit Jahrzehnten diskutierte Vorratsdatenspeicherung und aktuell auch die Nutzung biometrischer Daten.

Es ist schon aus polizeilicher und auch gewerkschaftlicher Sicht beschämend, wenn wir in der polizeilichen Ermittlungsarbeit nicht auf vorhandene IP-Adressen und Verbindungsdaten zugreifen können.

Das „Teufelsinstrument“ aller Datenschützer, oder derer, die sich so bezeichnen, bei jeder passenden Gelegenheit.

Bei allem Verständnis für den Schutz persönlicher Daten des Einzelnen. Dieses Verständnis endet jedoch dann, wenn andere Grundrechte schwerwiegender betroffen sind. Datenschutz darf nicht lähmen. Und er lähmt unsere Arbeit sehr oft.

Fragen wir doch einmal betroffene Mütter und Väter, wenn im Nachhinein festgestellt wird, dass man Sexualstraftäter hätte ermitteln resp. überführen können, hätte man Zugriff auf solche Daten gehabt. Oder gar die Taten gegen ihre Kinder im Vorfeld verhindern können.

Die Antworten dürften recht deutlich ausfallen. Was sagen denn in solchen Fällen unsere „Daten-Bedenken-träger“?

Peinlich ist es insbesondere dann, wenn die Polizeien in Deutschland täglich Terabyte an Daten aus dem Ausland erhalten, die oftmals Ermittlungen deutlich erleichtern und zu Erfolgen führen.

Apropos peinlich. Wir sind sehr schnell beim zweiten Thema, der Nutzung von digitalen Hilfsmitteln (KI) und biometrischer Daten.

Über Jahrzehnte hinweg fahndeten die Länder- und Bundespolizeien bspw. nach den Verbrechern der RAF-Generationen.

Es war mehr oder weniger dem Zufall überlassen, dass diese Personen sich selbst „verraten“, in dem sie bei neuen Taten auffällig werden, also Spuren hinterlassen.

POLIZEI REPORT

Nachrichten – Informationen – Meinungen

Respekt und Schutz für die, die uns schützen	5
Treffen der GdP-Hauptpersonalräte in Berlin	6
Polizei-Symposium des Behördenspiegel	7
18. September – Der Tag des Respekts	9
Bundes- und Landeschef der GdP fordern...	12
Thema Rotationserlass	14
– Ein Interview mit Erfahrungen aus dem höheren Dienst	14
– Rotation der Beschäftigten im höheren Dienst (Auszüge)	15
– Personalrotation – Ein Blick von „draußen“	17
Startbahn 18 West – Kein Vergessen	20
Demokratiekonferenz der Hauptpersonalräte	24
Abenteuer Freistellung – Meine ersten 100 Tage im Amt	26
Sebastian Schubert in Landesvorstand gewählt	27
Neues bei psychotherapeutischen Leistungen	29
Christian März sagt tschüss – Wir sagen danke	31
Neue Kreisgruppe „Spezialeinheiten“ gegründet	31
60 Jahre Polizeifliegerstaffel Hessen	33
Versammlung der Kreisgruppe Limburg-Weilburg	34

Inhalt

Titel:
techatungatea/wittig

Bis dann ein Journalist mit einer frei verfügbaren Software einen Treffer bei der Suche nach Daniela Klette landete.

Sie hatte Fehler begangen und Bilder von sich in sozialen Medien gepostet. In der Sicherheit, niemand kann sie finden.

Mit diesen Bildern machte sich der Journalist, unterstützt von einer Software, auf die weltweite Suche. Und wurde fündig, das Ergebnis kennt ihr alle.

Anhand dieser Beispiele wird deutlich, dass der Rechtsstaat alle verfügbaren Instrumente benötigt, um solche Taten aufzuklären und Tätern habhaft zu werden.

Allen Opfern sind wir dies schuldig. Hoffnung gibt es, betrachten wir die vie-

len Gesetzespakete, die bundesweit in Diskussion sind.

Liebe Leserinnen und Leser, wir richten am Jahresende wieder die Wünsche an euch, ein ruhiges und friedliches Weihnachtsfest feiern zu können. Viele Menschen, nicht weit von unserem Land entfernt, träumen nur davon.

Daher sollten wir auch weiter streiten, auch meckern und motzen, so wie es GdP und Personalräte auch tun.

Maß und Mitte dabei zu beachten, ist jedoch die Kunst der Kritik.

Wir wünschen euch alles Gute und ein großes Päckchen Gesundheit. ■

Eure Redaktion

„RESPEKT UND SCHUTZ FÜR DIE, DIE UNS SCHÜTZEN!“

SO DIE WORTE UNSERES MP RHEIN NACH VERÖFFENTLICHUNG BUNDESLAGEBILD

Bundesweit hat das Bundeskriminalamt im „Bundeslagebild Gewalt“ im zurückliegenden Jahr 46.218 gewalttätige Angriffe auf Einsatzkräfte registriert. Bei diesen Fällen waren insgesamt gerundet 105.700 Polizeibeamte betroffen. Die Zahl der Angriffe stieg damit um 9,9 Prozent. In Jahr 2023 wurden bundesweit 1.069 Feuerwehrleute (plus 14 Prozent) angegriffen worden. Bei den Rettungsdiensten waren es 2.902 Opfer (plus 8 Prozent).



Die Palette der Tatbestände reichte von Beleidigungen über Körperverletzungen bis hin zu versuchten Tötungsdelikten.

Auch die Gewalttaten haben in den letzten Jahren stetig zugenommen. In Hessen schnellte die Zahl der Angriffe auf Einsatzkräfte von 2800 im Jahr 2018 auf 5200 im vorigen Jahr hoch. 2023 waren 5056 Polizisten, 24 Feuerwehrleute, 171 Rettungsdienstmitarbeiter betroffen.

Alleine in Frankfurt stieg die Zahl der Angriffe auf Polizisten im gleichen Zeitraum von 118 auf 471.

Am Beispiel der Gaffer bei schweren Verkehrsunfällen erleben wird mittlerweile medial aufbereitet, wie Neugier und Eigendarstellung manchen Charakterlosen dazu verleitet, schwerste Unfallstellen zu videographieren, um dann später beim Wettlauf in Facebook, Insta, Twitter (X) oder Tic-Toc „die geilsten Bilder“ zu posten!

Einsatzkräfte werden häufiger von Jugendlichen angepöbelt, an lebensrettenden Maßnahmen gehindert, oder physisch attackiert. Davon wurden in Hessen 5000 Angriffe im letzten Jahr registriert.

Der Staat und seine Institutionen werden von Teilen der Gesellschaft abgelehnt, bekräftigen Kriminologen.

Nach deren Expertise entfaltet eine generell steigende Gewaltkriminalität in der Gesellschaft auch negative Wirkung auf die Steigerung der Gewalt gegen Einsatzkräfte.

Viele unserer Kolleginnen und Kollegen als Repräsentanten des Staates fühlen sich wie Fußabtreter einer der Politik überdrüssig gewordenen Gesellschaft!

Reichen die seitens der Politik vorgesehenen Strafvorschriften aus und wie werden diese von der Justiz angewendet? Beleidigungen und Beschimpfungen sind Arbeitsalltag. Wo bleibt der „Mensch Polizist“, der auch Rechte hat?

Die derzeitigen Bemühungen der Landesregierung zur Verschärfung der Gesetzgebung zur Stärkung der inneren Sicherheit begrüßen wir! Allerdings kann die GdP nicht erkennen, wie unsere Kolleginnen und Kollegen personell zusätzliche Sicherheitsmaßnahmen, vor dem Hintergrund von über 4 Millionen Überstunden, dauerhaft ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen stemmen können.

Die pure Gewalt gegen die Polizei-beschäftigten, Rettungskräfte und Feuerwehrleute haben im zurückliegenden Jahr nie gekannte Sphären erreicht. Gibt es Rechtsprechungen, die Gaffer disziplinieren und Gewalttäter abschrecken?

Hören wir uns im Kollegenkreis um, vernehmen wir Stimmen, die deutliche Kritik an Entscheidungen von Staatsanwaltschaften und Gerichten in diesem Zusammenhang (zu Recht) äußern.

Dabei dürfen auch Polizeibeamtinnen und -beamte, die auch Menschen sind, Kritik darüber äußern, wenn Ermittlungsverfahren eingestellt werden, oder Freisprüche gegen Gewalttäter ausgesprochen werden.

Damit eines klar ist: dies ist keine Kritik an unserem demokratischen Rechtsstaat, in dem die Gewaltenteilung Grundvoraussetzung unserer Demokratie ist. Es sind die erlebten Tatsachen unserer Kolleginnen und Kollegen, die arbeitstäglich

*„Jeder Angriff ist beschämend und inakzeptabel. Deshalb fordere ich: Respekt und Schutz für die, die uns schützen!“
(Boris Rhein Ministerpräsident)*

2.1.2 Fälle nach Bundesländern

Fälle und Häufigkeitszahlen nach Ländern bei Gewalttaten gegen PVB
212 – 701

Bundesland	Einwohner- innen und Einwohner*)	Bevölke- rungsan- teil in %	Gewalttaten		Veränderung		HZ	
			2023	2022	absolut	in %	2023	2022
Baden-Württemberg	11.280.257	13,4	5.891	5.422	469	8,6	52,2	48,7
Bayern	13.369.393	15,8	6.088	5.695	393	6,9	45,5	43,2
Berlin	3.755.251	4,5	4.443	4.105	338	8,2	118,3	111,6
Brandenburg	2.573.135	3,1	1.359	1.269	90	7,1	52,8	50,0
Bremen	684.864	0,8	589	488	101	20,7	86,0	72,1
Hamburg	1.892.122	2,2	1.780	1.589	191	12,0	94,1	85,7
Hessen	6.391.360	7,6	2.450	2.244	206	9,2	38,3	35,6
Mecklenburg-Vorpommern	1.628.378	1,9	1.052	1.044	8	0,8	64,6	64,8
Niedersachsen	8.140.242	9,6	4.245	4.243	2	0,0	52,1	52,9
Nordrhein-Westfalen	18.139.116	21,5	9.764	8.223	1.541	18,7	53,8	45,9
Rheinland-Pfalz	4.159.150	4,9	1.758	1.788	-30	-1,7	42,3	43,5
Saarland	992.666	1,2	592	561	31	5,5	59,6	57,1
Sachsen	4.086.152	4,8	2.034	2.112	-78	-3,7	49,8	52,2
Sachsen-Anhalt	2.186.643	2,6	1.348	1.192	156	13,1	61,6	54,9
Schleswig-Holstein	2.953.270	3,5	1.522	1.449	73	5,0	51,5	49,6
Thüringen	2.126.846	2,5	1.303	1.353	-50	-3,7	61,3	64,2
Bundesgebiet	84.388.846	100,0	46.218	42.777	3.441	8,0	84,8	81,4

*) Quelle: Statistisches Bundesamt, Stand 31.12.2022.

(24/7) an 365 Tagen im Jahr damit umgehen müssen.

Was müssen sich denn diejenigen von uns, die an vorderster Linie Dienst verrichten, alles anhören? Beleidigungen und Beschimpfungen sind nahezu alltäglich.

Wo bleibt hier der „Mensch Polizist“, der auch Rechte hat? Richten wir den Fokus auf unsere Kolleginnen, stellen wir fest, dass gerade sie auf das äußerste mit an dieser Stelle unaussprechlichen Worten beleidigt werden.

Ganz abgesehen davon, dass häufig ihr Einschreiten nicht vom Gegenüber akzeptiert wird.

Leider hören wir immer häufiger im Kollegenkreis, dass eine Anzeige in diesen und anderen Fällen „nichts bringt“ oder „sowieso eingestellt“ wird. Damit können und dürfen wir uns nicht abfinden!

Wie kommt es zu dieser negativen Grundstimmung?

Vollzieht man Urteilsbegründungen nach, ist oft vom sog. „berufstypischen Risiko“ zu hören.

Müssen sich Menschen in Uniform oder Polizeibeamte der Kriminalpolizei, die als solche erkennbar sind, alles bieten lassen?

Nein liebe Richter und Staatsanwälte, keine noch so hohe Resilienz oder soziale

Entwicklung erfasster Fälle und Opfer von Gewalttaten (PVB, Feuerwehr, sonstige Rettungsdienste) 2018 - 2023
2.4 - T01

Straftaten/-gruppen	Jahr	Fälle mit mind. einem erfassten Opfer der genannten Berufsgruppen			Opfer		
		Polizeivollzugsbeamte (PVB)	Feuerwehr	Sonstige Rettungsdienste	Polizeivollzugsbeamte (PVB)	Feuerwehr	Sonstige Rettungsdienste
Gewalttaten *)	2018 **)	38.122	621	1.397	79.191	889	1.908
	2019	38.635	683	1.575	80.084	941	2.149
	2020	38.960	558	1.469	84.831	855	2.001
	2021	39.649	510	1.650	88.626	744	2.339
	2022	42.777	650	1.920	96.308	940	2.676
	2023	46.218	687	2.050	105.708	1.069	***) 2.902

*) Delikte siehe Seite 8.

**) Vergleich nur eingeschränkt möglich, da die Fälle der Freiheitsberaubung mit 31 Opfern in den Zahlen von 2018 nicht enthalten ist

***) Beinhaltet zwei Fehlerfassungen.

„Unsere Einsatzkräfte sind Helden des Alltags und verdienen Anerkennung, Respekt und Wertschätzung.“
(Roman Poseck Innenminister)

Kompetenz kann den unflätigsten Beleidigungen dauerhaft standhalten.

Hier erwarten wir zu Recht nicht nur eine hohe Rückendeckung aus der Bevölkerung, namhafte Umfragen belegen dies jährlich, dass Polizeibeschäftigte ein hohes Ansehen haben, sondern auch von den Repräsentanten aus dem Hessischen Landtag!

Behördenleitungen sollten häufiger Gebrauch von ihrem Recht machen,

Strafantrag für die im Dienst verletzten Kolleginnen und Kollegen zu stellen. Die Gewährung des behördlichen Rechtsschutzes und die Übernahme von Schmerzensgeldansprüchen, sowie die Gewährung von Angriffsrechtsschutz sollten die Regel sein, weniger die Ausnahme!

RESPEKT-Paket muss auch gelebt werden

Ministerpräsident und Innenminister haben es mit der Landesregierung in Hessen in der Hand, Pflöcke einzuschlagen, die es braucht, um schnell verlässliche Regelungen herbeiführen zu können.

Gerade auch im politischen Berlin. Die Bundesratsinitiativen aus Hessen sind bester Beleg dafür.

Es ist endlich Zeit zu handeln.

J. Mohrherr

TREFFEN DER GDP HAUPTPERSONALRÄTE IN BERLIN

Am 7. und 8. Oktober 2024 fand das Treffen der gewählten GdP Hauptpersonalräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen statt.

Die Tagung diente dem Austausch über die aktuellen Entwicklungen in den Ländern und dem Bund. Themen waren unter anderem die Musterdienstvereinbarung Rehabilitation nach Disziplinarverfahren, die Personalratswahlen 2024 und die anstehenden Wahlen 2025.

Auch wenn die Polizeien der Länder und des Bundes in vielen Dingen unterschiedlich aufgestellt sind, so sind auch einige Aufgaben und Probleme dieselben. Der Vorsitzende des PHPR der Bundespolizei und stv. Bundesvorsitzende, Sven Hüber, führte gewohnt souverän durch die zweitägige Sitzung.

Er wies in seinem Vortrag auf die Augustaussage der Deutschen Polizei hin, dort ist das Thema Rehabilitation als Schwerpunktthema aufgegriffen. Bundesweit gibt es zahlreiche Fälle von Beschäftigten, die zu Unrecht beschuldigt und ggf. umgesetzt wurden, ohne dass das Vorgeworfene Bestand hatte. Die dienstrechtlichen Maßnahmen waren



schnell ausgesprochen und umgesetzt, eine Entschuldigung im Nachgang erfolgte in aller Regel nicht. Hier mangelt es an der selbst eingeforderten Reflexion der verantwortlichen Führungskraft.

Es gilt, im Rahmen einer gesunden Fehler- und Führungskultur die Dinge auch in dieser Hinsicht zu verbessern. Ferner gilt es, den Ruf der Unschuldigen wieder herzustellen. Das heißt allerdings auch, hat jemand eine grobe Verfehlung begangen und kann strafrechtlich und disziplinarrechtlich nicht belangt werden, müssen Maßnahmen ergriffen werden, die den Beschäftigten eine Perspektive aufzeigen wie es weitergeht. Ein Aussitzen und darauf hoffen, dass der oder die Beschäftigte

aus Verzweiflung von selbst kündigt, ist unwürdig und passt nicht in eine gesunde Fehlerkultur.

Weiterer Schwerpunkt der Arbeitstagung war die engere Vernetzung der JAV'en und der Hauptpersonalräte der Polizei. Junge Beschäftigte sollen die volle Unterstützung für solche Aufgaben erfahren. Denn Mitbestimmung ist ein elementarer Teil der Demokratie. Deren Prozesse zu fordern und zu fördern sollte unser aller Aufgabe sein. Führungskräfte müssen sich dessen bewusst sein. Natürlich wurden auch die Themen Personal-mangel und das Aufgabenportfolio der Polizei ausgiebig erörtert.

Gerade der Bereich der Aufgabenwahrnehmung bietet noch allerhand Möglichkeiten zur Entlastung der Polizeibeschäftigten der Länder und des Bundes.

Polizeifremde Aufgaben gilt es kritisch zu hinterfragen, bzw. deren Notwendigkeit im Bereich der Polizei zu überprüfen.

Die zweitägige Veranstaltung ist ein gelungenes Format, um die Positionen innerhalb der Gewerkschaft mit dem Tun der Personalräte abzugleichen.

Daniel Klimpe

POLIZEI-SYMPOSIUM DES BEHÖRDENSPIEGEL

Am 9. Oktober 2024 fand in Wiesbaden das Polizei-Symposium des Behördenspiegel mit der GdP statt. Die bundesweit an verschiedenen Standorten ausgerichteten Polizeitage dienen als Fachveranstaltungen zu polizeispezifischen Themen. Es dient hervorragend dazu, sich überörtlich auszutauschen und zu vernetzen. Schwerpunkt war KI in der Polizei. Teilnehmer der hessischen Polizei sowie des BKA, von Kommunen, der Oberstaatsanwaltschaft Frankfurt und der Wirtschaft waren eingeladen.



Bild: GdP Westhessen

Zunächst sprachen der Präsident des hessischen Rechnungshofes Walter Wallmann und der hessische Innenminister, Prof. Dr. Roman Poseck ihre Grußworte.

Der Innenminister ließ es sich auch dieses Mal nicht nehmen, die Arbeit der Polizei zu loben. Ferner griff er auch die Gerichtsurteile im Bereich der Polizeigesetze auf und forderte auch die Justiz auf, in rechtlichen Spannungsfeldern auch mal „mutig zu denken“.



Er schilderte die hessischen Initiativen im Bundesrat zur Erweiterung der polizeilichen Befugnisse.

Durch die Veranstaltung führte Dieter Wehe, bis zu

seinem Ruhestandseintritt war er Inspekteur der Polizei in Nordrhein-Westfalen. Dazu ist er Mitherausgeber des Handbuchs für Polizeimanagement.

Die GdP Hessen war unter anderem mit Vertretern aus dem Landesvorstand und der Bezirksgruppe Westhessen vor Ort.

Auf Initiative des hessischen Landesvorsitzenden Jens Mohrherr wurde auch eine Klasse der Studienrichtung Cybercrime aus Mülheim eingeladen.

Zur Eröffnung der Veranstaltung sprachen Uwe Proll, noch Herausgeber des Behördenspiegel (er übergibt das Zepter an seine Tochter Eva Charlotte Proll) und Karsten Bech für die GdP Hessen als stellvertretender Landesvorsitzender.

So vielfältig das Thema künstliche Intelligenz ist, so vielfältig waren die Redner dieses Fachsymposiums. Zwei der Redner aus der Wirtschaft waren ihres Zeichens ehemalige Polizeibeschäftigte.

Für den ermittlungstechnischen Ansatz im Bereich der Cyberkriminalität sprach

Dominik Mauer vom BKA. Die Abteilung Cybercrime im BKA kann hervorragende Ergebnisse vorweisen und hat ein junges innovatives Team mit neuen Denkansätzen aufgebaut. Die jüngsten Erfolge in diesem Bereich belegen dies eindrucksvoll. Hohe zweistellige Millionenbeträge sind im Bereich der Sicherstellungen keine Seltenheit. Eines der bekanntesten Verfahren ist „Operation Endgame“.

Den Part der Digitalisierung innerhalb der hessischen Polizei übernahm der Vizepräsident des HPT, Bodo Koch.



Er schilderte die Entwicklung des Innovation Hub 110 und die aktuellen Schwerpunktsetzungen im Bereich der Digitalisierung. Der viel beschworene Tanker und die Erstellung der jährlichen Roadmaps durften in diesem Vortrag nicht fehlen.

Er ging ebenso auf die Themenführerschaft der hessischen Polizei auf dem Gebiet von P 20 ein. Eines der wichtigsten Themen ist die Bereitstellung einer Polizei-Cloud, diese hat hohe Anforderungen im Bereich der Sicherheit.

Viele Firmen der privaten Wirtschaft haben sich auf diese Bereiche spezialisiert und können hierzu zahlreiche Produkte anbieten.

Es gilt allen voran, die Polizei in der Breite effektiver durch Digitalisierung zu entlasten, Prozesse zu automatisieren und beschleunigen.

Die Sichtweise der Justiz stellte Oberstaatsanwältin Jana Ringwald von der ZIT in Frankfurt vor.



Sie schilderte bildlich, welche Mammutaufgabe es war, auch die Justiz und allen voran die Staatsanwaltschaften auf dieses Themenfeld umzustellen.

Es bedurfte zahlreicher Gespräche in allen Arbeitsebenen und viel Aufklärungsarbeit. Im Bereich der Staatsanwaltschaften stellte sich ganz deutlich heraus, dass man den Menschen nicht mit der Digitalisierung, bzw. der KI alleine lassen darf.

Hier gilt es, frühzeitig den Menschen mitzunehmen und die Vorteile darzustellen. Ein Verfassen verschiedener Berichtsteile ist nur eines der Beispiele, die im Laufe der Veranstaltung genannt wurden. Ein weiterer war die Spracherkennung, mit denen man Texte zügig in Textform umsetzt.

Den Abschluss der Veranstaltung bildete eine Podiumsdiskussion mit dem Leiter der Stadtpolizei Frankfurt, Matthias Heinrich, Uwe Proll (Behördenspiegel) und Karsten Bech (GdP).



Das Polizei Symposium war eine gelungene Fachveranstaltung im Bereich der Kriminalpolizei. Die Digitalisierung und künstliche Intelligenz stellen immer nur ein Hilfsmittel für die Polizei dar.

Sie können und werden kein Ersatz für den Menschen sein.

Die GdP, eine für alle.

Daniel Klimpke

**HILFE FÜR BETROFFENE**

HAST DU GEWALT IM DIENST ERLEBT? WIR SIND FÜR DICH DA!

0800 - 116 006 0

Die Hilfe-Dienste von DGB und WEISSER RING steht dir bei - unterstützend, unbürokratisch und auf Wunsch selbstverständlich anonym.



Scan für Hilfe



18. SEPTEMBER – DER „TAG DES RESPEKTS“

Im Prinzip ist hier der Name auch Programm, denn mit diesem Aktionstag ist jeder dazu aufgerufen, seinen Mitmenschen den ihnen gebührenden Respekt zu zollen. Der Internationale Tag des Respekts findet jedes Jahr am 18. September statt und soll weltweit das Bewusstsein dafür schärfen, Menschen unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion oder Lebensweise mit Würde und Anerkennung zu behandeln. Dies gilt selbstverständlich auch für unsere Einsatzkräfte der Blaulichtfamilie.

Das Wort Prävention wird innerhalb der Polizei seit Jahren großgeschrieben und mit viel personellem Aufwand in alle Richtungen betrieben.

Ob Einbruch, Internet-Kriminalität, Straftaten zum Nachteil älterer Menschen, oder auch Extremismus. In vielen Bereichen gibt es entsprechende Programme zur Prävention. Die ständig steigenden Zahlen von Angriffen auf Polizeibeamte und andere aus der Blaulichtfamilie erfordern es ebenfalls, entsprechende präventive (neben den repressiven) Maßnahmen zu starten.

GdP war Vorreiter für die Aufklärung

So war es die GdP mit der Kampagne „Auch Mensch“, die vor vielen Jahren (2012!) bereits die Zeichen der Zeit erkannt und Aufklärungsarbeit betrieben hat. Bis heute wird dies fortgesetzt.

Vor ein paar Jahren machte dann auch die Politik den Auftakt hier in Hessen mit der Einführung einer Schutzschleife für die gesamte Blaulichtfamilie.

Innenminister a. D. Beuth ließ sich allen Ortes dafür feiern, ohne wirkliche Erfolge

vorweisen zu können. Wieder war es die GdP, die an dieser Stelle mit der Kampagne „Auch Mensch 2.0“ ein deutliches Zeichen setzte, um diesem Thema Nachdruck zu verleihen.

Auch der DGB machte sich dieses Thema bundesweit zu eigen, da die Angriffe auf alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst zunahmen.

„Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch“

Mit der Kampagne „Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch“ wurden zahlreiche Veranstaltungen organisiert um das Thema bundesweit präsenter zu machen. Die Veranstaltung im September 2023 in Berlin mit Joachim Gauck, als Mann der klaren Worte und einer Podiumsdiskussion mit Abgeordneten aus dem Berliner Hauptstadtkreis bildete ein gelungenes Zwischenhoch!

Es konnte eine breite Öffentlichkeit erreicht und sensibilisiert werden. Kein Aufwand darf an dieser Stelle gescheut werden, da die Krisen und aktuellen Geschehnisse die Hemmschwelle an vielen Punkten deutlich sinken lassen.

Dazu kommen die vielen Entwicklungen im Bereich der inneren und äußeren Sicherheit. Allen voran die GdP, aber auch Gewerkschaften, beispielsweise aus dem



Bereich der Feuerwehr und bürgerliche Foren, werden nicht müde, das Thema Gewalt gegen Einsatzkräfte weiter präsent zu halten. Dies hatte unter anderem die große Demonstration im Mai in Frankfurt gezeigt.

Nun hat auch die aktuelle Landesregierung in Hessen neue Maßnahmen beschlossen, um das Thema weiter voran zu bringen.

Minister Poseck im Gesprächsaustausch mit der GdP

Innenminister Prof. Dr. Poseck gründete eigens einen runden Tisch unter Beteiligung der Gewerkschaften.

Hier haben wir als GdP bereits mehrfach informiert. Im Nachgang zu der Gesprächsrunde verkündete der Innenminister zusammen mit dem Ministerpräsidenten Rhein ein weiteres Maßnahmenpaket während eines Besuchs einer Wache der Feuerwehr in Frankfurt.

Zahlreiche Schlagworte werden hier regelmäßig bedient. Eine dieser Maßnahmen war die bereits im Koalitionsvertrag verkündete Erhöhung der Polizeizulage.

Polizeizulage als Teil des Respekts

Die Zulage wird zum 01.01.2025 auf 160 € angehoben, leider ohne die Ruhegehaltsfähigkeit wiederherzustellen.

Die Erhöhung der Polizeizulage, die durch die GdP lange gefordert wurde, war eine der Maßnahmen im sogenannten Respekt-Pakets.

Es darf nun aber trefflich darüber gestritten werden, ob eine Erhöhung um ca. 30 Euro dem Wortsinn (höher) überhaupt gerecht wird. Dies entscheiden können nur die Betroffenen. Wie wir hören, sind sie nicht begeistert – verständlich.

Traurig und mit null Wertschätzung werden diejenigen außen vor gelassen, die über Jahrzehnte ihre Köpfe hingehalten haben, unsere Pensionäre. Schäbig. Auch hier lohnt ein Blick zum Bund u.a.

Weitere Maßnahmen in diesem Paket sind unter anderem die fortlaufende Modernisierung der persönlichen Schutzausstattung, Ausweitung der Taser, oder auch die Ausflächung der Bodycam an die kommunalen Ordnungsbehörden.

Die Fortführung der Schutzschleifenkampagne und die Sensibilisierung über die gängigen Social-Media-Kanäle gehören ebenso dazu.

Darüber hinaus gab es in Gießen den Auftakt der Respekt-Kampagne für den Bereich des PP Mittelhessen. Hier zählt eine Wanderausstellung „Gewalt gegen Polizeibeamte“ zu den Inhalten.

Auch im PP Westhessen gab es mit der Vernissage eine Veranstaltung zu diesem Thema. Mit der Initiative „Der Mensch dahinter“ von der Gesellschaft Bürger und Polizei soll ebenfalls Aufmerksamkeit für das Thema geschaffen werden. Der Flyer zu dieser Veranstaltung ähnelt sehr

der oben beschriebenen Aktion „Auch Mensch“ der GdP. Gute Ideen dürfen für die gute Sache gerne als Inspiration herhalten.

Grillfest im Ministerium

Jüngst gab es auch einen Grillabend als Dankeschön des Innenministers für die Blaulichtfamilie im hessischen Ministerium des Innern, für Sicherheit und Heimatschutz.

Am 18. September 2024, dem offiziellen „Tag des Respekts“ waren 500 Vertreter aus Polizei, Feuerwehr, Katastrophenschutz und Rettungsdienst „auf eine Bratwurst“ eingeladen.

Die Hausspitze, hier StS Rößler und Minister Poseck, standen persönlich am Tresen und bedienten die anwesenden Gäste.



te. Dies darf man getrost als nette Geste werten, die zwar niemandem auch nur einen Euro mehr in der Tasche beschert, aber doch ein gut gemeintes Zeichen der Wertschätzung ist.

Wichtig ist und bleibt jedoch, dass weitere Maßnahmen geleistet werden, die den Respekt und die Anerkennung für die Einsatzkräfte sicherstellen. Ein Anlass ist immer gegeben, solange die Zahl der Angriffe auf Einsatzkräfte jährlich steigt.

Im vergangenen Jahr hat es einen traurigen Höchststand gegeben. Im Jahr 2023 wurden insgesamt 5.200 Einsatzkräfte aus Hessen Opfer einer Straftat, davon ist der Polizeibereich mit großem Abstand am meisten betroffen.

5.056 Polizisten, 24 Feuerwehrleute und 171 Einsatzkräfte von Rettungsdiensten waren im vergangenen Jahr Opfer in Ausübung ihrer Pflicht.

Jeder Einzelne ist einer zuviel!

Wir werden dieses Thema weiter in der Politik anbringen und auf weitreichende Maßnahmen drängen, sowohl als GdP, aber auch im HPR der Polizei.

Daniel Klimpke

REZENSION ZUM VERSAMMLUNGSFREIHEITSGESETZ

Der Kommunal- und Schul-Verlag hat einen ersten Kommentar zum Hessischen Versammlungsfreiheitsgesetz (HDSIG) als Loseblattausgabe publiziert. Begründet wurde das Werk von den beiden hessischen Polizeibeamten Dirk Weingarten und Florian Hoffmann.

Das Werk beginnt mit dem Gesetzestext des HVersFG und wird dann mit der Kommentierung zu den einzelnen Paragraphen fortgeführt. Zur besseren Orientierung ist der Gesetzestext auch hier vorangestellt. Die vorgeheftete Inhaltsübersicht ist sehr strukturiert und die jeweiligen Abschnitte bzw. Teile sind mit Fettdruck hinterlegt.

Dies bietet gerade der gelegentlichen Nutzerin und dem gelegentlichen Nutzer eine schnelle Orientierungshilfe, genauso wie das umfangreiche Stichwortverzeichnis am Ende des Kommentars.

Dass der Kommentar von zwei Polizeipraktikern verfasst wurde, zieht sich sehr fesselnd durch das gesamte Werk.

Die Kommentierung ist sehr strukturiert und aussagekräftig formuliert. Schon die Einleitung der Kommentierung zu § 1 HVersFG zeigt die Entstehung des Gesetzes mit Gerichtsentscheidungen und den Blick vom Bundesgesetz zu den bereits

vorhandenen anderen Versammlungsgesetzen der Länder bis zur Umsetzung in Hessen.

Da bei den teilweise sehr umfangreichen Erläuterungen zu den einzelnen Normen der Vergleich mit den anderen Versammlungsgesetzen sowie auf die ständige Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und Hess. Verwaltungsgerichtshof verwiesen wird, erhält die Leserin und der Leser immer eine gute Recherchier- bzw. Begründungsmöglichkeit zur Entscheidungsfindung für unterschiedliche Versammlungslagen.

Beispielhaft sei der § 14 HVersFG „Beschränkungen, Verbot, Auflösung“ genannt. Den Erläuterungen ist eine Übersicht mit Gliederungsnummern vorangestellt, die der Leserin und dem Leser auf einen Blick die Schwerpunkte aufzeigen. Diese beginnen mit dem Punkt „Allgemeines“ zu § 14.

Einleitend mit der Grundrechtsschranke aus Art. 8 Abs. 2 GG, dass die Versammlung unter freiem Himmel beschränkt werden kann. Dann folgen der Vergleich zu den Versammlungsgesetzen der anderen Länder und die ständige Rechtsprechung zum BVersG, bis im weiteren Verlauf sehr

ausführlich auf die anderen Absätze des § 14 HVersG eingegangen wird.

Diese erste brandaktuelle Kommentierung zum neuen HVersG stellt ein sehr umfangreiches Nachschlagewerk für die tägliche Arbeit der Versammlungs- und Polizeibehörden dar.

Dieses Werk ist uneingeschränkt zu empfehlen und ein äußerst hilfreicher Ratgeber für die Praxis.

Die Redaktion

Verlag: Kommunal- und Schul-Verlag
Seitenzahl: Loseblattausgabe, 1 Ordner (HSOG, HundeVO, HVersFG)
Format: 16,5 x 23,5 cm
Preis: 109,00 €
ISBN: 978-3-86115-466-2



BUNDES- UND LANDESCHEF DER GDP FORDERN...

HESSISCHE POLIZEI MUSS BUNDESGESETZLICHEN (NEU-) REGELUNGEN STANDHALTEN

In der letzten Septemberwoche kam in Berlin der Bundesrat zusammen. Zuvor empfing Innenminister Prof. Dr. Poseck in Wiesbaden den GdP-Bundesvorsitzenden Jochen Kopelke zu einem Meinungsaustausch. Als Landesvorsitzender nahm ich ebenfalls am Gespräch teil. Innenminister Poseck unterstrich im Dialog die Wichtigkeit der GdP als größte Interessenvertretung für Polizeibeschäftigte in Hessen und deutschlandweit.

Bild: Pressestelle HMdI



Der Minister erläuterte die im Koalitionsvertrag niedergelegten Verbesserungen bei der hessischen Polizei und zog Bilanz nach den zurückliegenden Tarifverhandlungen in Hessen und den damit einhergehenden Verbesserungen in der Beamtenbesoldung.

Wermutstropfen: diese werden aber erst im kommenden Jahr bei den Gehaltsabrechnungen spürbare Wirkung entfalten!

Folgerichtig stellten wir fest, dass die Tarifübernahme einerseits nicht den „Mühlstein der verfassungswidrigen Besoldung“ in Hessen leichter macht, der unserer Landesregierung „um den Hals gelegt ist“. Mit Blick auf das Bundesverfassungsgericht in Karlsruhe ist in diesem Jahr leider nicht davon auszugehen, dass eine Befassung mit der Hessischen Beamtenbesoldung zu erwarten ist.

Dass das BVerfG zu keinem anderen Ergebnis als der VGH kommen wird, dürfte auch der Einschätzung der Landesregierung und der Landtagsfraktionen entsprechen. Bisher wurden weder Berechnungen vorgelegt, wie hoch die Besoldung mindestens sein muss, noch wurde dargestellt, durch welche Maßnahmen das Land Hessen die Besoldung verfassungskonform weiterentwickeln möchte.

Jochen Kopelke lobte die hessischen Regelungen bei der Bekämpfung schwerster Kriminalität. Mit hessenDATA steht den Ermittlerinnen und Ermittlern ein wirksames Tool zur Verfügung, dass leider, schaut man in viele andere Bundesländer, nicht jeder Landespolizei vergönnt ist. Minister Poseck wies darauf hin, dass Hessen mit Blick auf die innere Sicherheit bereits Anträge im Bundesrat und damit auch im Bundestag gestellt hat. Kopelke lobte dieses Vorgehen ausdrücklich.

Ende September waren es NRW und Schleswig-Holstein, die ebenfalls Anträge zur inneren Sicherheit in den Bundesrat einbrachten.

Für dieses Engagement kann man den Landesregierungen als Polizist nur dankbar sein. Wir freuen uns über die breite Zustimmung und Unterstützung.

Im Weiteren wurden in dem über eine Stunde andauernden Gespräch Themen wie Messergewalt, Verschärfung des Strafrechts zur Terrorismusfinanzierung, Funkzellenabfragen und die IP-Speicherfristen beraten.

Einigkeit bestand bei der Bewertung der aktuellen innenpolitischen Lage. Die Länderhaushalte, darunter auch Hessen, litten gegenwärtig unter einbrechenden Steuereinnahmen. Jochen Kopelke verwies auf den Bundeshaushalt und die dazugehörigen Initiativen. Zusätzliche Stellen beim BKA und der Bundespolizei seien damit verbindlich zugesagt.

NRW sei bereits vorbildlich mit einem Sicherheitspaket vorangegangen, unterstrich der GdP-Bundeschef. So brauche es unter anderem schnellstmöglich eine Regelung zur Speicherung von IP-Adressen zur Verfolgung schwerer und schwerster Straftaten sowie Backgroundchecks bei einreisenden Personen aus Operationsgebieten terroristischer Gruppierungen durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF).

Minister Poseck verdeutlichte die personellen und materiellen Bemühungen der hessischen Landesregierung und betonte den Austausch darüber mit der GdP Hessen.

Mit Blick auf die anstehenden Beratungen zum hessischen Landeshaushalt nehmen wir Sie gerne beim Wort, Herr Minister!

Mit angezogener Schuldenbremse kommen wir jedenfalls keinen Meter weiter!

Respekt-Kampagne alleine reicht nicht

In dieser Ausgabe befassen wir uns auch mit der Respekt-Kampagne der Landesregierung. Sie ist durchaus wertschätzend und angemessen, wenn man sich die Angriffszahlen auf Polizei, Rettungsdienste und Feuerwehr anschaut.

Die ab Januar 2025 angehobene Polizeizulage auf 160,- Euro für unsere Kolleginnen und Kollegen bleibt weit hinter den 228,- Euro bei der Bundespolizei zurück. Mehr noch: unsere Versorgungsempfänger gehen leer aus, weil die Landesregierung es einfach nicht möchte!

Die Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage bleibt also Forderung und Wunsch zugleich! Mit den Zulagen alleine ist es aber längst nicht getan.



Personelle Entlastungen

Im Bereich der Polizei braucht es spürbare personelle Entlastungen. Mehr als vier Millionen Überstunden stehen zu Buche. Tendenz steigend. Daran werden auch die im Dezember zum Jahresende vergüteten Mehrdienststunden nicht allzu viel ändern.

Es braucht Erholungsphasen, damit sich Körper und Geist regenerieren können. Nicht mehr, aber auch nicht weniger. Das alles mit dem hessischen Personalkörper in der derzeitigen ausgeprägten Form nicht realisieren lässt, liegt auf der Hand. Es bedarf also kluger Konzepte, um bei Kriminal- und Schutzpolizei mit dem Bestandspersonal effektiver arbeiten zu können.

Dass das Ganze keine Einbahnstraße sein kann, wissen die beteiligten im Hauptpersonalrat der Polizei und im Landespolizeipräsidium. Die Kriminalpolizei wurde im Projekt 24 einer ganzheitlichen Betrachtung, unter der Leitung des Inspektors der Polizei, Thomas Seidel, und dem Präsidenten des HLKA, Andreas Röhrig unterzogen.



Bild: GdP Hessen

Polizei personell und materiell stark machen ist „das Zeichen“ politischer Glaubwürdigkeit

Das Projekt 24 ist die strategische Antwort auf die neuen Herausforderungen in der Kriminalitätsbekämpfung in Hessen. Die fachliche und digitale Weiterentwicklung sowie die Modernisierung der Kriminalitätsbekämpfung ist das Ziel.

Klare Kante der GdP: Ohne zusätzliches Personal bei der Kriminalpolizei werden wir die angestrebte effektive Kriminalitätsbekämpfung nicht schaffen!

In der Septembersitzung wurde im Hauptpersonalrat der Polizei ein neues Projekt „S 25“ angekündigt. In diesem sollen unter der Leitung von LPP Robert Schäfer und dem Polizeipräsidenten des PP Westhessen, Felix Paschek, schuttpolizeiliche Herausforderungen und die Weiterentwicklung der hessischen Polizei nach der Polizeireform 2000 betrachtet werden.

Wir werden als GdP auch hier nicht nachlassen, die längst überfälligen personellen Verstärkungen immer wieder einzufordern. Neue Revierzuschneide innerhalb bestehender Polizeipräsidien, Revierzusammenlegungen und Veränderungen in den Arbeitsabläufen (Schicht- und Wechselschichtdienst), bedürfen einer konsequenten Mitbestimmung der Personalräte.

Eine „Neuorganisation im Bereich der Schutzpolizei“ kann nur dann erfolgreich wirken, wenn Erforderlichkeit und Nachvollziehbarkeit durch eine absolute Transparenz bei unseren Beschäftigten auch ankommt. Hierzu eignen sich hervorragend die Personalversammlungen in den Polizeibehörden.

Herzlich willkommen

Neue Polizei- und Kriminalkommissare haben ihr Studium begonnen

An dieser Stelle begrüßen wir die im September eingestellten Kolleginnen und Kollegen! 411 Frauen und Männer fanden letztlich den Weg zu den Studienstandorten in Kassel, Gießen, Wiesbaden und Mülheim am Main.

Auch die GdP konnte im Verlauf der wieder gut organisierten Berufsvertretungsstunden viele Kolleginnen und Kollegen begrüßen und in die GdP Familie aufnehmen.

Seit Jahren werden dringend mehr Polizistinnen und Polizisten auf der Straße benötigt. Die politischen Entscheidungen der Vergangenheit haben die Polizei in ihrem Arbeitsalltag längst eingeholt.

Die Boomer-Generation geht in ihren wohlverdienten Ruhestand und reißt ein personelles Loch.

Qualität des Studiums auf hohem Level

Das Studium stellt sehr hohe Anforderungen an die angehenden Kolleginnen und Kollegen.

Damit auch die Qualität des Studiums auf einem hohen Level bleibt, müssen im Dialog im Hauptpersonalrat der Polizei, und insbesondere im Austausch zwischen GdP und dem Präsidenten der HöMS, Walter Seubert, bestehende „Unwuchten“ schnell ausgeräumt werden.

Die Aufgaben und Anforderungen an die Polizei wachsen stetig und gleichzeitig nimmt der öffentliche Fokus auf die Arbeit der Kolleginnen und Kollegen zu.

Damit die Polizei im Wettbewerb um die besten Köpfe bestehen kann, ist es absolut notwendig, dass die Ausbildung höchsten Qualitätsstandards gerecht wird. Ausgewählte Konzepte, Verfahren und Instrumente in der Ausbildung dürfen nicht dem Rotstift zum Opfer fallen.

Höheren Einstellungszahlen muss durch die Bereitstellung höherer Sachmittel Rechnung getragen werden.

Auch diese Komponenten werden wir als Gewerkschaft der Polizei anlässlich der Haushaltsberatungen zum Landeshaushalt 2025 einbringen!

Jens Mohrherr

MASTER ERWORBEN – SOFT SKILLS HINTERLASSEN EINDRUCK!



Ausgerechnet, fällt mir beim Schreiben dieser Zeilen sofort ein, ausgerechnet der „Corona-Jahrgang!“. Bereits letztes Jahr

erfolgreich graduiert, hinterließen vier Kolleginnen und Kollegen aus dem ehemaligen Studienjahrgang P 2/20-MH an einem Freitag im Oktober einen bleibenden Eindruck.

Lange geplant, aber aufgrund der unterschiedlichen Dienste und verschiedener Dienststellen geschuldet, trafen wir uns an alter Wirkungsstätte, an der HöMS in Mülheim.

Der Studienjahrgang war durch die Corona Pandemie sprichwörtlich verdammt dazu, sich mit Videoschalten den Lehrstoff anzueignen.

Gemeinsame Feier: Fehlanzeige. Gemeinsames Lernen: Fehlanzeige.

Liebe Kolleginnen und Kollegen des Studienjahrgangs: Habt herzlichen Dank für eure großzügige Spende von 800,00 Euro an die Polizeistiftung. Es ist nicht selbstverständlich, dass ihr an diejenigen gedacht habt, die im Dienst Schweres erlebt haben. Wir, die Hessische Polizeistiftung, sagen Danke und sind beeindruckt von euren erworbenen Soft Skills!

Bleibt gesund und kommt immer unverletzt aus euren Dienst nach Hause.

Jens Mohrherr

ROTATIONSERLASS FÜR DEN GEHOBENEN DIENST

EIN INTERVIEW: KANN MAN VON ERFAHRUNGEN IM HÖHEREN DIENST LERNEN?

Der Erlass, der hessische Polizistinnen und Polizisten dazu verpflichtet, alle fünf Jahre die Dienststelle zu wechseln, soll in den kommenden Monaten überprüft werden. Innenminister Poseck erklärte im Oktober gegenüber der DPA, dass es noch zu früh sei, um eine Bewertung des zum Februar in Kraft getretenen sogenannten Rotationserlasses vorzunehmen. Anfang 2025 sei geplant, den Erlass auf den Prüfstand zu stellen.



Bild: Wittig/gustavofrazao

In der Kollegenschaft wird der Erlass sehr intensiv und kontrovers diskutiert. Anlass, mit einem Kollegen des höheren Dienstes zu sprechen, der mehrfach in verschiedenen Bereichen der hess. Polizei geführt hat und somit Erfahrungen mit verpflichtender Rotation gemacht hat.

Redaktion

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen haben, mit uns über das Thema „Rotationserlass“ zu sprechen. Sie arbeiten nun seit einigen Jahren im höheren Dienst in verschiedenen Bereichen und haben Erfahrung mit Rotationen gesammelt. Im höheren Dienst ist dies bereits lange Praxis und gewünscht, oft sogar Voraussetzung, um weiterzukommen.

Könnten Sie uns zunächst sagen, wie ihre Erfahrungen dazu sind und ob man daraus Rückschlüsse auf den neuen Rotationserlass für den gehobenen Dienst ziehen kann?

Kollege

Gerne. Rotation hat einige positive Gesichtspunkte. Man lernt die Polizei Hessen aus unterschiedlichen Blickwinkeln kennen und bekommt so Verständnis für unterschiedliche Sichtweisen. So bleibt die Arbeit spannend und es wird eine gewisse „Betriebsblindheit“ vermieden. Auch die eigene Flexibilität wird gesteigert.

Für mich liegt jedoch der größte Nachteil darin, dass man kaum die Möglichkeit hat, wirklich tief in eine Organisationseinheit einzutauchen. Man wechselt ständig die Positionen, lernt neue Aufgaben und Prozesse (die sich auch hessenweit stark voneinander unterscheiden und oft nicht übertragbar sind). Aber sobald man wirklich anfängt, sich in einem Bereich wohlfühlen und sich gut auskennt, wird man schon wieder versetzt.

Das fühlt sich oft ineffizient an.

Redaktion

Würden Sie sagen, dass dies auch Auswirkungen auf die Qualität der Arbeit hat?

Kollege

Absolut. Wenn man ständig wechselt, fehlt einem einfach die Zeit, sich richtig in komplexe Themen einzuarbeiten und die Menschen, die die tägliche Arbeit verrichten, wirklich kennenzulernen. Dadurch macht man vielleicht mehr Fehler oder benötigt länger, um Lösungen zu finden. Kolleginnen und Kollegen, die fest in einem Bereich arbeiten, haben oft tiefes Wissen und können Probleme schneller und besser lösen.

Bei uns, mit der Rotation, geht viel dieses Spezialwissens verloren. Manchmal kann man aufgrund einer kurzen Verwendungszeit auch keine wirklichen Veränderungen durchführen.

Redaktion

Und wie ist es mit der Eingewöhnungszeit? Wie wirkt sich das auf Ihre Arbeit aus, wenn Sie eine neue Position einnehmen?

Kollege

Jede Rotation bringt natürlich eine gewisse Eingewöhnungszeit mit sich. Man muss neue Systeme, Prozesse und immer auch neue Teams kennenlernen. In dieser Zeit ist man nicht voll leistungsfähig, was auf Dauer auch für die Organisationseinheit nicht optimal ist. Man fühlt sich oft, als müsste man ständig von vorne anfangen, anstatt wirklich produktiv zu sein.

Manchmal gehen Wechsel so schnell, dass man kaum Zeit hat sich die Namen der Mitarbeiter zu merken.

Redaktion

Das klingt nach einer gewissen Frustration. Was machen diese ständigen Wechsel emotional mit Ihnen und vielleicht auch mit den Kollegen?

Kollege

Ja, es ist frustrierend. Vor allem, weil man nie wirklich an einem Ort ankommen kann. Es gibt ständig Veränderungen, und das sorgt auch für Unsicherheit.

Man fragt sich, wie lange man in der aktuellen Position bleiben wird, oder ob man sich überhaupt noch weiterentwickeln kann. Einige Kollegen haben sich schon beschwert, dass sie sich dadurch weniger wertgeschätzt fühlen – als ob sie nur „herumgeschoben“ werden.

All das, um auf eine Beförderung hinzuwirken. Wenn man nicht mitmacht, gilt man als nicht kooperativ und ist raus.

Das empfinden viele aus dem höheren Dienst als ungerecht, gerade wenn das Familienleben darunter leidet.

Redaktion

Gibt es auch Herausforderungen in der Zusammenarbeit, wenn ständig neue Kollegen hinzukommen oder abgehen?

Kollege

Ja, definitiv. Es dauert eine Weile, bis sich ein Team, z.B. ein Stab oder eine Führungsgruppe eingespielt hat. Wenn dann plötzlich jemand wechselt und ein neuer Kollege kommt, beginnt der Prozess von vorne. Vertrauen und eine gute Zusammenarbeit brauchen Zeit, und das wird durch die ständige Rotation gestört. Manchmal hat man das Gefühl, dass das Team nie richtig zusammenwächst.

Redaktion

Welche Auswirkungen hat die Rotation auf die Einarbeitung?

Kollege

Ja, das ist ein weiterer Punkt. Jede Rotation bedeutet auch, dass man wieder eingearbeitet werden muss. Das ist nicht nur für uns als Polizei Hessen zeitaufwendig, sondern bindet zudem unfassbar viel Arbeitszeit.

Und wenn man dann nur wenige Monate in der neuen Position bleibt, fühlt sich das an wie eine Verschwendung von Zeit.

Redaktion

Gibt es etwas, das Sie sich von der Landesregierung wünschen würden, um die möglichen negativen Auswirkungen eines Rotationserlasses zu verringern?

Kollege

Ich denke, die Rotation sollte besser geplant sein. Es sollte klarere Ziele geben, warum jemand rotiert und es sollte nicht zu häufig und pauschal passieren.

Rotation um des Rotierens Willen ist nicht zweckmäßig. Wenn es möglich wäre, sollte man auch mehr die persönlichen Vorlieben der Kolleginnen und Kollegen berücksichtigen.

Nicht jeder ist für ständige Veränderungen gemacht. Wenn man sich für den höheren Dienst entscheidet, weiß man ja auf was man sich einlässt.

Aber ob der Rotationserlass für den gehobenen Dienst sinnvoll ist, muss sich erst zeigen. Manche Kollegen wollen sich spezialisieren und in ihrem Bereich bleiben.

Das sollte auch respektiert werden.

Wenn jemand nur für eine Sprosse auf der Karriereleiter etwas macht, kann das nicht effizient sein.

Redaktion

Das ist sicherlich ein wichtiger Punkt. Vielen Dank für Ihre offenen Worte und die Einblicke in Ihre Erfahrungen mit der Rotation in der hessischen Polizei.

Kollege

Gern geschehen.

Interview gef.: Hüschent

Interviewpartner der Redaktion bekannt

ROTATION DER BESCHÄFTIGTEN HÖHERER DIENST

AUSZÜGE DER RICHTLINIEN ZUR FÖRDERUNG DER ROTATION DER BESCHÄFTIGTEN

1. Einleitung

- Die Erfahrungen bieten den Beschäftigten die Chance der beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung durch Erwerb von Fachwissen und Verwaltungserfahrung sowie sozialer Kompetenz.
- Sie fördern das Verständnis für die Aufgaben, Probleme und Bedürfnisse anderer Verwaltungen oder sonstiger Institutionen, auch im internationalen Bereich.
- Sie aktivieren die Fähigkeit, in größeren Zusammenhängen zu denken und zu handeln.
- Sie tragen dazu bei, verschiedene Führungs- und Arbeitstechniken zu erlernen und Erfahrungen in der Mitarbeiterführung zu sammeln.
- Sie fördern eine bessere Kommunikation und Zusammenarbeit.

2. Adressaten

Diese Richtlinien gelten grundsätzlich für alle voll- und teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten des höheren Dienstes in der Landesverwaltung mit Ausnahme der politischen Beamtinnen und Beamten im Sinne des § 7 Hessisches Beamtengesetz. Für vergleichbare Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer finden sie entsprechende Anwendung.

Unabhängig davon sollte auch die Rotation von anderen Beschäftigten gefördert werden. Die Entscheidung über die Einbeziehung weiterer Beschäftigtengruppen obliegt den Ressorts.

3. Allgemeines zur Rotation

Rotation ist der gesteuerte Arbeitsplatz- und Aufgabenwechsel. Er ist für alle Beschäftigten sinnvoll, insbesondere für Führungskräfte. Von ihnen wird in besonderem Maße erwartet, dass sie nicht

nur die unmittelbar auf ihre eigene Behörde bezogenen, sondern auch die übergreifenden politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Dimensionen ihres Handelns sicher beurteilen und in zunehmenden Maße auch internationale Aspekte in ihrer Beurteilung berücksichtigen können.

Die Adressatinnen und Adressaten sollen einen Dienstposten grundsätzlich nicht länger als sieben Jahre lang wahrnehmen, in den ersten zehn Jahren nach der Einstellung nicht länger als drei Jahre.

Eine längere Verweildauer, die auf dienstliche Erfordernisse zurückzuführen ist, ist zu dokumentieren und darf nicht zuungunsten der Betroffenen bewertet werden.

Die Übernahme einer höheren Führungsfunktion setzt nachgewiesene Mobilität voraus. Eine höhere Führungsfunktion liegt zum Beispiel vor bei Behördenleiterinnen und -leitern, Abteilungsleiterinnen und -leitern von Mittel-, Ober- und den obersten Landesbehörden, Referatsleiterinnen und -leitern der obersten Landesbehörden sowie allen sonstigen Positionen, soweit sie mit Beförderungen oder Einweisungen ab Besoldungsgruppe A 16 verbunden sind. Dies gilt entsprechend für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 TV-H hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten.

4. Rotation als Voraussetzung für den beruflichen Aufstieg

Die Besetzung (Neubesetzung oder Beförderungen) von höheren Führungsfunktionen ist grundsätzlich vom Nachweis einer Beschäftigung in mindestens vier

verschiedenen Arbeitsbereichen auf zwei unterschiedlichen Ebenen abhängig. Im Polizeivollzugsbereich kann auf den Nachweis einer Beschäftigung auf der zweiten Ebene verzichtet werden.

Die Voraussetzungen müssen grundsätzlich zum Zeitpunkt der Beförderung beziehungsweise der Übertragung der höherwertigen Tätigkeit (Höhergruppierungszeitpunkt) vorliegen.

4.5 Dauer und Rückkehr nach Rotation

Die Tätigkeit soll grundsätzlich ein Jahr ausgeübt werden, mindestens aber sechs Monate. Für höhere Führungsfunktionen im nachgeordneten Bereich ist eine mindestens sechsmonatige Tätigkeit in einer obersten Landesbehörde Voraussetzung.

Im Polizeivollzugsbereich ist eine mindestens viermonatige Tätigkeit in der obersten Polizeibehörde Voraussetzung.

Grundsätzlich ist nach Beendigung der befristeten Rotation die Rückkehr auf die ehemalige Stelle vorgesehen.

5. Ausnahmeentscheidungen

Über Ausnahmen von der Rotation als Voraussetzung für den beruflichen Aufstieg nach Ziffer 4 entscheidet das Kabinett. Soweit Personalentscheidungen nicht dem Kabinett obliegen, prüfen das Ministerium des Innern und für Sport und das Ministerium der Finanzen die Personalmaßnahme und widersprechen gegebenenfalls der Beförderung beziehungsweise der Einweisung, wenn die zu befördernden Beamtinnen und Beamten nicht über die vorstehenden Mindestanforderungen in unterschiedlichen Arbeitsbereichen verfügen.

Dem Leser sei es überlassen, das alles in der eigenen Behörde einmal zu prüfen.

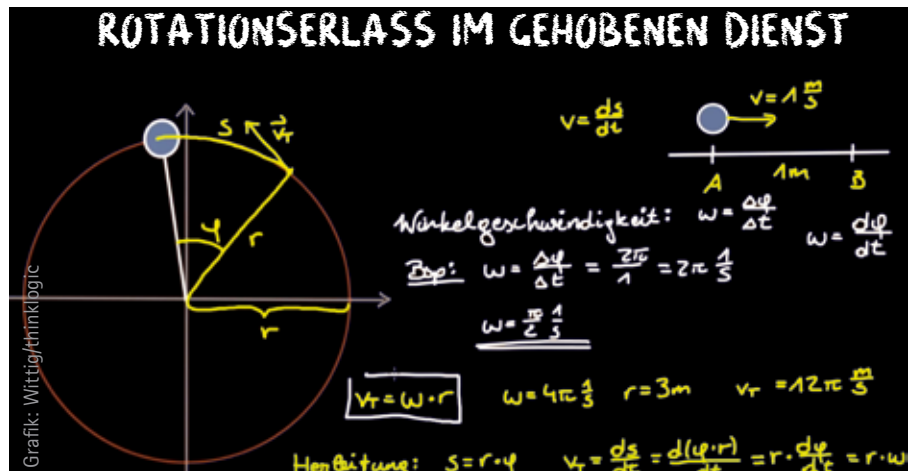
Es ist bestimmt interessant.

Peter Wittig

PERSONALROTATION – EIN BLICK VON „DRAUSSEN“

WAS MOTIVIERT DIE POLITISCHE POLIZEIFÜHRUNG ZU DIRIGISTISCHEN VORGABEN

Die Personalrotation, auch als Job-Rotation bekannt, ist eine organisatorische Praxis, bei der Mitarbeiter regelmäßig zwischen verschiedenen Positionen oder Aufgabenbereichen wechseln. Diese Methode wird in vielen Branchen angewandt, um die berufliche Entwicklung der Mitarbeiter zu fördern und organisatorische Ziele zu unterstützen. Bei der Polizei, einer Institution, die sich ständig neuen Herausforderungen stellen muss, kann die Personalrotation besonders wertvoll, aber auch problematisch sein.



Ich habe mich mein gesamtes dienstliches Leben mit solchen Diskussionen befassen müssen. Immer wieder scheinen Menschen in der obersten Polizeiführung sich Gedanken darüber zu machen, wie man Personal einsetzt und wo dies stattfindet. Weshalb eigentlich?

In den Argumenten, die sich immer wieder erneuern, stand eines stets im Zentrum, nämlich die „Verwendungsbreite“.

Mit einem gewissen Abstand vom aktiven Berufsleben möchte ich die Diskussionen neu aufgreifen und mich daran beteiligen. Nicht intensiv in den neuen Regularien in einem aktuellen „Rotations-Erlass“, sondern eher mit dem Blick auf die Rahmenbedingungen.

Eines darf hierbei ohne jeglichen Zweifel nicht verloren gehen, das sind die Auswirkungen auf die Betroffenen, also unsere Kolleginnen und Kollegen.

„Was will er denn nun noch? Er hat doch nicht mehr den Blick in die aktuelle Situation und die Erfordernisse der Polizei“, so werden mache möglicherweise unken.

Doch, hat er, und zwar mehr, als mancher denken mag. Dazu kommt, dass ein Bild sich mit ein wenig Abstand möglicherweise verändert und neue Argumente in den Diskurs eingebracht werden.

Um was geht es eigentlich?

Einmal wieder entstand eine (politische) Diskussion über den Personaleinsatz unserer Beschäftigten.

Als Auswirkungen von NSU 2.0 und den aufgefliegenen „Polizei-Chats“ mit rechter Gesinnung, um es verkürzt darzustellen, gab es eine Gruppe von Menschen, die sich mit der Gesamtthematik befassten. Sie nennt sich „Expertenkommission“.

Neben vielen bereits umgesetzten Empfehlungen dieser Kommission befasste sie sich auch in einem Teil mit dem Personaleinsatz und möglichen Auswirkungen von Rotationen.

Offensichtlich wurde intensiv darüber diskutiert, ob es nicht sinnvoll wäre, dass Beschäftigte sich durch eine langfristige Zugehörigkeit zu einer Dienststelle anfälliger zeigen, „aus der Reihe zu tanzen“.

Es wurde schließlich die Empfehlung ausgesprochen, Personal nicht für eine längere Zeit auf der gleichen Dienststelle zu belassen.

Man kann sich nun dieser Meinung anschließen, oder sie strikt oder nur in Teilen ablehnen.

Die konsequente Umsetzung von Maßnahmen, die nun durch den „Rotations-Erlass“ offensichtlich vorgegeben werden, bedürfen jedoch einen genaueren Blick auf die Auswirkungen, positiv wie negativ.

Auch mit meinem bereits beschriebenen zeitlichen Abstand und aus der Pension heraus, darf ich mir anmaßen, einen tiefen Blick in die vergangenen Jahrzehnte werfen und bewerten zu können.

Welche Motivation hat die Führung?

Was ist die Motivation unserer (politischen) Polizeiführung, dies nun so strikt regulieren zu wollen?

Ist es die Fürsorge für die Kolleginnen und Kollegen, oder eher doch ein gewisser politischer Druck, nach den schlimmen Vorkommnissen in der hessischen Polizei?

Ich denke, das Letztere trifft eher zu.

Es wäre geradezu fatal, wenn die Polizeiführung einräumen müsste, in den vergangenen Jahrzehnten solche Strömungen innerhalb der Polizeifamilie nicht erkannt zu haben.

Fehlerkultur, so heißt dies doch heute, würde schließlich bedeuten, dass man Fehler eingestehen muss und etwas daraus lernt.

Nein, ich meine erkennen zu können, dass es „einfacher“ ist, auf die „Schuldigen“ zu zeigen, dies zu verallgemeinern und dadurch alle Polizistinnen und Polizisten mit einem Generalverdacht zu überziehen.

Wenn ich damit nur ansatzweise richtig liege, ist es beschämend, wenn die politischen Entscheidungsträger nun eine Empfehlung der Expertenkommission als bindend empfinden und strikte Maßnahmen umsetzen, auf die wir nachfolgend etwas tiefer blicken sollten.

Auswirkungen in der Praxis

Ich möchte mich dem Thema mit den Argumenten nähern, die es dringend erforderlich machen, eben gerade nicht blind einer politischen Kommission zu folgen, sondern die Auswirkungen solcher Entscheidungen auch zu bedenken.

Beleuchten wir doch einmal die Vorteile und Nachteile dieser Personalrotation. Wie bereits eingangs beschrieben, nicht im inhaltlichen Blick in die neuen Regeln, sondern vom Grundsatz her.

Am Beispiel von Streifenpolizisten und Führungskräften möchte ich versuchen darzustellen, wie diese Praxis die Polizei als Ganzes beeinflussen kann.

Vorteile einer Personalrotation

Streifenpolizisten

Erweiterung der Fähigkeiten und Kenntnisse

Durch den Wechsel in verschiedene Aufgabenbereiche erhalten die Kolleginnen und Kollegen im Streifendienst die Möglichkeit, neue Fähigkeiten zu erler-

nen und ihre bestehenden Kenntnisse zu vertiefen. Ein Polizist, der beispielsweise zunächst im Verkehrsdienst arbeitet und später in die Drogenfahndung wechselt, sammelt wertvolle Erfahrungen in beiden Bereichen. Dies erhöht die Vielseitigkeit und Einsatzmöglichkeiten der Beamten.

Vorbeugung von gewisser Routine und Monotonie

Polizeiarbeit kann, trotz ihrer spannenden und herausfordernden Aspekte, mit der Zeit monoton werden.

Eine regelmäßige Veränderung der Aufgaben und Verantwortungsbereiche kann diese Monotonie durchbrechen und die Arbeit interessanter gestalten. Dies kann zur Steigerung der Motivation und Arbeitszufriedenheit beitragen und Burnout vorbeugen.

Verbesserung der Teamarbeit und Netzwerke

Wenn Polizisten in verschiedenen Abteilungen und Teams arbeiten, erweitern sie ihre beruflichen Netzwerke. Dies fördert den Austausch von Wissen und Erfahrungen innerhalb der Polizei und stärkt die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Einheiten.

Ein gut vernetzter Polizeiapparat kann effektiver und effizienter auf komplexe Herausforderungen reagieren.

Förderung der persönlichen und beruflichen Entwicklung

Personalrotation bietet Polizisten die Möglichkeit, ihre Karriere aktiv zu gestalten. Durch die Übernahme unterschiedlicher Aufgaben können sie ihre Stärken und Interessen besser erkennen und sich auf spezielle Bereiche konzentrieren, die sie besonders interessieren oder in denen sie besonders talentiert sind.

Hierfür gibt es seit vielen Jahren die mehr oder weniger anerkannten Instrumente von Personalentwicklungskonzepten (PEK).

Auch hier gibt es noch immer sehr kontroverse Diskussionen und völlig unterschiedliche Ansätze in allen Präsidien und Behörden.

Nachteile einer Personalrotation

Streifenpolizisten

Einarbeitungszeit und Lernkurve

Jeder Wechsel in eine neue Position auf einer anderen Dienststelle erfordert eine gewisse Einarbeitungszeit.

Polizisten müssen sich mit neuen Aufgaben, Kolleginnen und Kollegen und internen Abläufen vertraut machen.

Dies kann vorübergehend die Effizienz und Effektivität mindern und erfordert zusätzliche Ressourcen für Schulungen und Trainings.

Fehlende Kontinuität und Verlässlichkeit

Regelmäßige Wechsel können die Kontinuität in der Polizeiarbeit beeinträchtigen, insbesondere bei langfristigen Ermittlungen und Projekten.

Polizisten, die mitten in einem komplexen Fall umgesetzt oder versetzt werden, hinterlassen Lücken, die von ihren Nachfolgern erst wieder geschlossen werden müssen.

Potenzielle Unzufriedenheit und Widerstand gegen Veränderungen

Nicht alle Polizisten sind offen für häufigen Wechsel. Einige bevorzugen Stabilität und können die regelmäßigen Veränderungen als belastend und störend empfinden. Dies kann zu Unzufriedenheit und einem Rückgang der Arbeitsmoral führen.

Verlust von spezifischem Fachwissen

Polizisten, die häufig rotieren, können Schwierigkeiten haben, tiefgehende Expertise in einem speziellen Bereich zu entwickeln.

Dies kann besonders problematisch sein in Bereichen, die spezialisierte Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern, wie beispielsweise Tätigkeiten bei der Kriminalpolizei oder auf Spezialdienststellen.

Selbst Revier ist nicht gleich Revier.

Vorteile einer Personalrotation

Führungskräfte

Vielfältige Führungserfahrung

Führungskräfte, die in verschiedenen Einheiten und Bereichen der Polizei tätig waren, verfügen über eine breite Palette an Erfahrungen und Kenntnissen. Dies befähigt sie, flexibel und effektiv auf unterschiedliche Herausforderungen zu reagieren und verschiedene Führungstechniken anzuwenden, je nach Bedarf der jeweiligen Situation. Verwendungsbreite ist hier wirkungsvoller als Verwendungstiefe.

Durch das Kennenlernen von verschiedenen Dienststellen kann auch einer etwaigen Lageführung Rechnung getragen werden.

Förderung von Innovationen und neuen Perspektiven

Durch den regelmäßigen Wechsel von Führungskräften entstehen neue Impulse und Perspektiven innerhalb der Organisation. Führungskräfte bringen frische Ideen und Ansätze in ihre neuen Positionen ein, was zur Implementierung innovativer Strategien und zur kontinuierlichen Verbesserung der Polizeiarbeit beiträgt.

Jedoch darf es nicht übertrieben werden, denn ständige Neuerungen ohne Not lähmen die Dienststelle. Nicht alles muss neu erfunden werden, gewachsene Strukturen müssen nicht erneuert werden.

Entwicklung und Identifikation von Führungstalenten

Die Rotation ermöglicht es, potenzielle Führungstalente frühzeitig zu identifizieren und zu fördern. Nachwuchsführungskräfte können in verschiedenen Rollen ihre Fähigkeiten unter Beweis stellen und sich auf zukünftige Führungsaufgaben vorbereiten. Dies sichert eine nachhaltige Führungsnachfolge innerhalb der Polizei.

Bereits bestehende Rotationsverpflichtungen, gerade im höheren Dienst, müssen in der hessischen Polizei auch konsequent umgesetzt werden.

Dies sind sozusagen die Personalentwicklungskonzepte für den höheren Dienst.

Stärkung der organisatorischen Flexibilität

Führungskräfte, die an unterschiedliche Rollen und Aufgaben gewöhnt sind, tragen zur Flexibilität der Organisation bei.

In Krisensituationen, Einsatzlagen, oder bei personellen Engpässen können sie schnell und effektiv in verschiedenen Bereichen eingesetzt werden, um die Kontinuität der Polizeiarbeit zu gewährleisten.

Ein „ins kalte Wasser werfen“ muss gerade im Führungsbereich vermeiden werden. Denn Fehlentscheidungen können schwerwiegende Folgen haben.

Nachteile einer Personalrotation

Führungskräfte

Verlust von spezialisierter Expertise

Ähnlich wie bei den Streifenpolizisten kann auch bei Führungskräften der häufige Wechsel zu einem Verlust an spezialisiertem Wissen führen.

Führungskräfte, egal auf welcher Ebene, die nur kurz in einer Position bleiben, haben möglicherweise nicht die Gelegenheit, sich tiefgehend in spezifische Themen einzuarbeiten. Dies betrifft einen DGL gleich wie eine Direktionsleitung.

Herausforderungen bei der langfristigen Planung

Führungskräfte, die regelmäßig rotieren, haben oft nur begrenzte Zeit, um langfristige Strategien zu entwickeln und umzusetzen.

Dies kann die nachhaltige Entwicklung von Projekten und Initiativen beeinträchtigen und zu kurzfristigem Denken führen.

Wenn ein Direktions- oder Dienststellenleiter nur kurze Zeit und möglicherweise gegen seinen Willen da ist, schwindet die Identifikation mit der Position.

Anpassungsstress und Belastung durch ständige Veränderungen

Die ständige Anpassung an neue Teams, Aufgaben und Verantwortungsbereiche

kann für Führungskräfte stressig und belastend sein. Dies kann ihre Fähigkeit, effektiv zu führen und Entscheidungen zu treffen, beeinträchtigen.

Risiko der Unzufriedenheit im Team

Häufige Führungswechsel können auch Unruhe und Unsicherheit in den Teams und bei den Kolleginnen und Kollegen hervorrufen. Mitarbeiter müssen sich ständig auf neue Führungskräfte einstellen, was zu Unzufriedenheit und einem Rückgang der Teamdynamik führen kann.

Je länger eine Führungskraft auf einer Dienststelle ist, umso mehr kann er oder sie sich beweisen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ein weiterer, besonders bedeutender Aspekt, der bei einer Personalrotation innerhalb der Polizei berücksichtigt werden muss, ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Gerade in unserem Beruf, der so fordernd und zeitintensiv ist, spielt die Balance zwischen beruflichen und privaten Verpflichtungen eine zentrale Rolle.

Es darf nicht sein, dass die Familie ausschließlich „um den Dienst herum“ organisiert und gelebt werden kann.

Dies ist jedoch sehr oft in der hessischen Polizei der Fall. Ein besonderes Augenmerk darauf ist bei den Führungskräften erforderlich, sie beeinflussen dies sehr stark.

Auch hier ist es leider keine Seltenheit, dass dies nicht gelingt, oder gar überhaupt keine Rücksicht genommen wird.

Sprüche wie „Augen auf bei der Berufswahl“ führen zur Resignation und Vertrauensverlust in die Vorgesetzten.

Belastung durch häufige Standort- und Dienststellenwechsel

Für Polizisten mit Familien kann die Personalrotation eine erhebliche Belastung darstellen.

Häufige Standortwechsel bedeuten oft, dass die gesamte Familie umziehen muss, was insbesondere für Kinder, die sich immer wieder in neuen Schulen und sozialen Umfeldern zurechtfinden müssen, eine Herausforderung ist.

Dies kann zu familiären Spannungen und Belastungen führen, die die Arbeitszufriedenheit und -leistung negativ beeinflussen.

Sehr häufig finden wir auch die sogenannten Polizeifamilien, bei denen beide Elternteile sich für diesen Beruf entschieden haben. Verlässliche Strukturen und Dienste sind hier zwingend, um der Familie überhaupt gerecht zu werden.

Oft ein aussichtsloser Kampf, der zu vielen unnötigen Diskussionen vor Ort führt.

Eingeschränkte Planbarkeit des Familienlebens

Die Unvorhersehbarkeit und Regelmäßigkeit der Um- oder Versetzungen erschweren es unseren betroffenen Kolleginnen und Kollegen, langfristige Familienpläne zu schmieden.

Die Unsicherheit darüber, wie lange man an einem Ort bleiben wird, kann zu Stress und Unzufriedenheit innerhalb der Familie führen.

Planbare Schichtumläufe oder das geplante „Wochenendfrei“ bei den Einsatzeinheiten existieren heute lediglich auf dem Papier.

Es ist an der Tagesordnung, dass regelmäßig für Personalsatz in Dienstgruppen, Einheiten, oder in den Kommissariaten und Ermittlungsgruppen gesorgt werden muss.

Dies stößt bei Familien aufgrund der Kurzfristigkeit zu erheblichen Problemen.

Unterstützungssysteme und private Netzwerke

Polizisten, die regelmäßig rotieren (müssen), müssen ihre sozialen und familiären Netzwerke immer wieder neu aufbauen. Freundschaften können nicht wachsen, wenn man sich ständig neue suchen muss.

Das Fehlen eines stabilen Unterstützungsnetzes vor Ort kann insbesondere in Krisenzeiten belastend sein und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erschweren.

Polizeidienst und Freizeit

Die Notwendigkeit, sich ständig in neue Aufgaben einzuarbeiten, kann die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verwischen.

Dies kann dazu führen, dass Polizisten weniger Zeit für ihre Familien haben und sich weniger erholen können, was langfristig zu einem erhöhten Risiko für Burnout und andere gesundheitliche Probleme führt.

Unterstützende und finanzierte dienstliche Vorsorgekuren und andere ausgleichende Maßnahmen wären dringend erforderlich.

Fazit

Die Personalrotation bei der hessischen Polizei bietet sowohl beispielhaft für Streifenpolizisten als auch für Führungskräfte zahlreiche Vorteile, darunter die Erweiterung von Fähigkeiten, die Vorbeugung von Routine und die Förderung von Innovationen.

Sie unterstützt die berufliche Entwicklung und fördert eine flexible und dynamische Organisation. Gleichzeitig bringt sie jedoch erhebliche Herausforderungen

und potenzielle Nachteile mit sich, die nicht unterschätzt werden dürfen.

Eine der größten Herausforderungen ist die Notwendigkeit von Einarbeitungszeit, die bei jedem Wechsel anfällt und vorübergehend die Effizienz und Effektivität der Polizeiarbeit beeinträchtigen kann.

Dieser Aspekt kann besonders problematisch sein in kritischen Einsatzbereichen, wo schnelle und präzise Reaktionen erforderlich sind. Zudem kann die häufige Rotation die Kontinuität bei langfristigen Ermittlungen und Projekten stören, was die erfolgreiche Lösung komplexer Fälle gefährden kann.

Ein weiterer kritischer Punkt ist die mögliche Unzufriedenheit und der Widerstand gegen Veränderung innerhalb der Belegschaft. Nicht alle Polizisten und Führungskräfte sind offen für regelmäßige Wechsel. Einige bevorzugen Stabilität und Beständigkeit, um sich in ihren Aufgaben voll entfalten zu können.

Die Personalrotation kann auch zu einem Verlust von spezialisiertem Fachwissen führen. Sowohl Streifenpolizisten als auch Führungskräfte, die häufig rotieren, haben möglicherweise nicht die Möglichkeit, sich tiefgehend in spezifische Themen einzuarbeiten. In hochspezialisierten Bereichen wie beispielsweise der Cyberkriminalität oder der Kriminaltechnik kann dies die Effektivität und Qualität der Arbeit beeinträchtigen.

Die ständige Anpassung an neue Aufgaben und Teams kann zudem eine erhebliche Belastung darstellen. Führungskräfte, die sich ständig auf neue Herausforderungen einstellen müssen, könnten überfordert werden, was ihre Fähigkeit, effektiv zu führen und strategische Entscheidungen zu treffen, einschränken könnte.

Ein besonders wichtiger Aspekt ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die häufigen Standortwechsel und die damit verbundene Unsicherheit können für Polizisten und ihre Familien eine erhebliche Belastung darstellen. Dies kann zu familiären Spannungen, eingeschränkter Planbarkeit des Familienlebens und dem Verlust wichtiger Unterstützungssysteme führen.

Eine Vorgabe von Personalrotation, wie im „Rotations-Erlass“ beschrieben, erfordert daher eine sorgfältige Planung und eine unterstützende Organisationskultur. Es ist wichtig, dass die Polizei Maßnahmen ergreift, um die negativen Auswirkungen zu minimieren.

Es ist und bleibt aus meiner Sicht ein zweischneidiges Schwert. ■

Peter Wittig

STARTBAHN 18 WEST – KEIN VERGESSEN

EINE KRITISCHE BETRACHTUNG MIT 40 JAHREN ABSTAND NACH INBETRIEBNAHME

Die Auseinandersetzungen anlässlich des Baus und nach der Inbetriebnahme der Startbahn West des Frankfurter Flughafens vor 40 Jahren incl. einer kritischen Betrachtung des Urteils gegen den Täter, der nach der Tötung zweier Polizeibeamten wegen Totschlags und nicht wegen Mordes verurteilt wurde. Der Autor, ehemaliger Polizeipräsident in Offenbach, beleuchtet sowohl die Ereignisse vor 40 Jahren, als auch die durchaus zu kritisierende Rechtssprechung des OLG und des BGH.

I. Ein cursorischer Rückblick

Anfang der 1960er Jahre entwickelte die Flughafen Aktiengesellschaft (FAG), heute Fraport genannt, die Idee, ihren Flughafen, der bis heute aufgrund seiner existenten Ost-West-Start- und Landebahnen herausragt, durch eine zusätzliche neue Startbahn zu ergänzen.

Diese sollte westlich der bestehenden Runways in einer Länge von 4000 Metern in südlicher Richtung eingerichtet werden und wurde (siehe Luftbildaufnahme).



Die Bahnen des Flughafens ©aerowind/wittig

Damit verfolgte die FAG die Absicht, die Leistungsfähigkeit des Flughafens mit Blick auf die erwartete Zunahme der Startbewegungen verbessern zu können.

Ihr Vorhaben erforderte den Erwerb und die Rodung des südwestlich der bisherigen Ost-West-Rollbahnen gelegenen Waldgeländes; dort sollte die sog. „Startbahn 18 West“ (SBW) eingerichtet werden.

Die Vorstellungen des Flughafenbetreibers stießen nicht auf das Wohlwollen der Bürgerinnen und Bürger der südlich gelegenen Kommunen, insbesondere der Bewohner der Stadt Mörfelden-Walldorf. Sie mussten damit rechnen, dass sie durch den Lärm der dort startenden Flugzeuge massiv gestört würden.

Ihrem Unmut machten sie im Rahmen friedlicher Demonstrationen Luft – geschützt durch das Grundrecht auf Versammlungen (Art. 8 GG). Wer jedoch



Bilder: Archiv GdP Wi./pa



glaubte, dass es bei dieser Form erlaubter kollektiver Meinungsäußerung bleiben würde, sah sich alsbald getäuscht.

Denn das bürgerliche Aufbegehren machten sich alsbald autonome, militante Gruppen zu nutze. Deren Aktivitäten blieben nicht gewaltfrei. Sei es, dass sie im Vorfeld der Erschließung und Rodung des betroffenen Waldstückes dort Bäume besetzten und hier ihr sog. „Hüttendorf“ errichteten, das die Polizei alsbald mit großem Aufwand und unter Inkaufnahme körperlicher Auseinandersetzungen mit den Besetzern räumen musste.

Darüber hinaus entschlossen sich die Gegner des Ausbauprojekts zu Durchführung etlicher Demonstrationen am sog. Startbahngelände und rund um den Flughafen – mit allen negativen Folgen für die dortige Verkehrsabwicklung.

Am 14. November 1981 versammelten sich in Wiesbaden mehr als 120.000 Menschen zu einer Protest-Kundgebung gegen die Startbahn-Pläne – initiiert durch den Frankfurter Magistratsdirektor Alexander Schubart.

Er rief die Demonstrationsteilnehmer für den nächsten Tag zu einer sog. „Besichtigung“ des Flughafens auf. In dessen Folge fand sich eine große „bunte Schar“ von Ausbaugegnern ein, die über viele Stunden den Verkehr auf der vorbeiführenden Autobahn behinderte und etliche



15.11.1981 / BAB –Einsatz ©archiv gdp wi

Zu- und Abfahrten zum Flughafenterminal sowie dessen Zugänge blockierte.

A. Schubart erntete dafür eine zur Bewährung ausgesetzte zweijährige Freiheitsstrafe wegen Landfriedensbruch und Nötigung der Landesregierung (§§ 105, 125 und 240 StGB) und des Aufrufs zur Gewalt. Im Revisionsverfahren wurde jedoch der Vorwurf der Nötigung von Verfassungsorganen fallen gelassen.

Seiner Suspendierung vom Dienst konnte er jedoch nicht entgehen.

Rodung der Waldflächen

1980/81 begann der Bau der Startbahn West mit der vorherigen Rodung des betroffenen Waldgeländes und der Umschließung des Areals durch die Errichtung eines Zaunes aus Beton-Stahl-Pfeilern.



Betonzaun mit S-Draht ©archiv gdp wi

Damit sollte den auf Krawall und Gewaltausübung ausgerichteten Gruppen jegliche Möglichkeiten genommen werden, auf das Baugelände vorzudringen, dort die Arbeiten zu stören und die Bauarbeiter sowie die eingesetzten Polizeikräfte zu attackieren.

Am 12. April 1984 wurde die Rollbahn der sog. Startbahn West (SBW) mit dem Start einer Lufthansa-Maschine zum Flug nach Paris eingeweiht und für den Folgebetrieb freigegeben. Wer seinerzeit annahm, dass damit die Aktivitäten der

gewaltbereiten Störergruppen enden, sah sich alsbald getäuscht.

Von diesem Tag an unterlag die Frankfurter Polizei intensiven sicherheitsmäßigen Herausforderungen, denen sie nur durch die Heranziehung weiterer Kräfte des Landes, rekrutiert aus der Hessischen Bereitschaftspolizei, den Präsidien und unterstützt von weiteren Einheiten des Bundes gerecht werden konnte.

Ihr Schutzauftrag gebot es, wann immer erforderlich, alles zu unternehmen, um den militanten Gruppen jegliche Chancen zu nehmen, die Umzäunung der Startbahn zu überwinden, dort einzudringen und den aufgenommenen Flugverkehr zu unterbinden.

Zugleich oblag es ihnen, alles zu unternehmen, um sich der von den Gewalttättern ausgehenden Angriffe zu erwehren, die sich nicht scheuten, die Einsatzkräfte mit gefährlichen Gegenständen zu bewerfen und per Präzisionsschleudern mit Stahlkugeln zu beschießen.

Der Einweihung der SBW folgten an den Wochenenden stets die sog. „Sonntagsspaziergänge“, die zur außerhalb des Startbahngeländes liegenden sog. „Südostecke“ führten.



Dort versammelte sich zum Auftakt regelmäßig eine Schar friedlicher Bürgerinnen und Bürger aus der Region zunächst zu einem Small-Talk und schließlich zum Verzehr ihres mitgebrachten Essens und der dazugehörigen Getränke.

Leider blieb es nicht bei dieser grundsätzlich friedlichen Zusammenkunft. Denn dagegen stand die autonome, gewaltbereite Klientel. Sie nutzte die ihnen gebotene Gelegenheit regelmäßig dazu, sich außerhalb der umzäunten Startbahn im Waldumfeld zu verstecken und dort ihre geplanten Attacken auszuhecken und auszuüben.

Der 2. November 1987

Jene „Rituale“, spielten sich auch am 2. November 1987 ab. An einem Tag, an dem mir dieses Mal nicht – wie an den vorangegangenen Sonntagen zuvor – die polizeiliche Einsatzleitung übertragen worden war. Stattdessen folgte ich der Aufforderung des damaligen Polizeipräsi-

denten, der mich gebeten hatte, an diesem Tage vor Ort präsent zu sein, um dem als Einsatzleiter beauftragten Kollegen – wann immer erforderlich – mit meinen Erfahrungen und Erkenntnissen aus den vorangegangenen Treffen zur Seite zu stehen.

Und dann ereignete sich etwas, was bis dato niemand vorausahnen konnte und erwartet hatte: der gezielte Beschuss eingesetzter Polizeibeamten, die durch ihre weißen Einsatzhelme in dem der Startbahn West vorgelagerten Wiesengelände auffielen und für die Täter ein greifbares Ziel darstellten.

14 Schüsse peitschten über das Gelände

14 abgegebene Schüsse verletzten etliche Kollegen. Am schwersten traf es den 43-jährigen Hundertschaftsführer, Polizeihauptkommissar Klaus Eichhöfer, der sich mit Blick auf die ihm unterstellten Einsatzkräfte außerhalb der südlichen Umfriedung der Startbahn, am Beginn des dortigen Wiesengeländes positioniert hatte.

Nach dem Ergebnis der späteren Ermittlungen hatte der Tatschütze den Schuss aus einer Distanz von 519 Metern aus einem Waldstück nahe des weiter südlich gelegenen Gundbachs abgegeben. Dort hatte er sich im Kreise seiner Mitstreiter versteckt und auf seine Tat vorbereitet.

Das Schicksal von K. Eichhöfer blieb auch dem 23-jährigen Kollegen Torsten Schwalm nicht erspart. Er wurde ebenfalls von einem Schuss getroffen, der ihn an vorgerückter Stelle im Wiesengrund in einem Abstand von 83 Metern vom Schützen traf.

Beide, der 43-jährige Polizeihauptkommissar K. Eichhöfer und der junge Kollege T. Schwalm, trafen die Geschosse im Unterbauch, zerfetzten ihre Schlagadern und verursachten damit ihren Tod.

Der Täter hatte sich für die Schüsse den Besitz einer Polizeipistole zunutze gemacht, die einem Kriminalbeamten ein Jahr zuvor anlässlich einer gewalttätig verlaufenen Demonstration in Hanau geraubt worden war.

Nach den tödlichen Attacken wurden im Umfeld des Flughafens eilends breit angelegte Fahndungsmaßnahmen mit dem Ziel eingeleitet, der/dem Tatverdächtigen habhaft zu werden. Diesen Aktivitäten war leider kein Erfolg beschert.

Parallel dazu standen vor allem die Bemühungen, das Leben der beschossenen Kollegen zu retten. Dazu gehörte der verzugsfreie Transport beider in einem polizeilichen Sanitätsfahrzeug ins nächstgelegene Krankenhaus – begleitet von dem

an diesem Tag vor Ort bereitstehenden Polizeiarzt. Nach seiner Rückkehr aus dem Krankenhaus berichtete er, dass es nicht gelungen sei, das Leben beider Kollegen zu retten.

Schwere Verletzungen führten zum Tod

Deren Verletzungen der Hauptschlagadern seien so schwerwiegend gewesen, dass keine Chance bestanden habe, das austretende Blut aufzuhalten.

Noch am gleichen Abend bzw. zum Beginn der Nacht konsultierten wir eine Reihe von Kriminalbeamten des LKA, die sich in der jüngeren Vergangenheit verstärkt mit dem Auftreten der Täter befasst hatten, welche versuchten, aufgestellte Strommasten im Umfeld des Flughafens mittels Sägen zu fällen.

Diese Kollegen wiesen uns auch auf den möglichen Aufenthaltsort des aus ihrer Sicht infrage kommenden Tatverdächtigen A. Eichler hin, der ihnen als sog. „Mastensäger“ aufgefallen sei.

Täter und Tatmittel schnell gesichert

Aufgrund dieses Hinweises gelang es den beauftragten Fahndern, Eichler in Niederrad, dem westlich gelegenen Stadtteil Frankfurts, auszumachen und dabei zu fassen, als er sich gerade mühte, aus dem Fenster des dortigen Hauses heraus auf dessen niedriger Bedachung die von ihm benutzte Tatwaffe in einem sackähnlichen Behältnis versteckt abzulegen.

Nach seiner Festnahme gelang es den fachkundigen Kollegen, bei Eichler Schmauchspuren zu sichern, anhand deren ihm zweifelsfrei die Abgabe der Schüsse nachgewiesen werden konnten.

Es war Mord, oder?!

Daraus folgend setzten viele Kollegen darauf, dass Eichler für seine Taten wegen Mordes (§ 211 StGB) bestraft würde.

Doch ihre Hoffnungen waren vergebens. Denn die Richter des OLG Frankfurt verurteilten Eichler nur wegen der Begehung eines Totschlags (§ 212 StGB).

Das von der Generalstaatsanwaltschaft dagegen eingeleitete Revisionsverfahren beim BGH führte leider nicht dazu, dieses Urteil zu revidieren und eine Bestrafung Eichlers wegen Mordes (§ 211 StGB) zu erreichen.

So blieb es bei dessen Verurteilung wegen Totschlags (§ 212 StGB), die Eichler am 15.3.1991 einen Freiheitsentzug von 15 Jahren einbrachte, statt – wie im Falle einer Mordtat (§ 211 StGB) vorgesehen – eine lebenslange Freiheitsstrafe.

Daraus folgte, dass Eichler bereits im Oktober 1997 – wenn man so will – unverdientermaßen in die Freiheit entlassen wurde.

„Ein Schlag ins Gesicht aller Polizeibeamten“, die nach diesen tödlichen Schüssen ein nachdrücklicheres Ergebnis erwartet hatten.

II. Eine kritische Betrachtung der Gerichtsentscheidungen

- BGH (vom 26.2.1993, Az. 3 StR 207/92) und
- OLG Frankfurt

Letztlich wurde auf eine Verurteilung wegen Totschlags (§ 212 StGB), statt einer solchen wegen Mordes (§ 211 StGB) entschieden.

Dem Autor dieses Artikels lag die achtseitige BGH-Entscheidung in ihrem rechtstheoretisch schwer verständlichen verklausulierten Wortlaut vor.

Das Gericht stellte darin fest, dass dem in der Revisionsverhandlung gegen die Entscheidung des OLG zum Ausdruck gekommen Bestreben des Generalbundesanwalts, die tödlichen Schüsse von Eichler nicht als Totschlag, sondern als Mord zu werten, habe es nicht folgen können.

„Heimtücke“ nicht nachgewiesen

Deshalb, weil dem Täter das Mordmerkmal der „Heimtücke“ (§ 211 StGB) nicht nachzuweisen gewesen sei.

Das OLG Frankfurt habe daher die Feststellung der heimtückischen Tatbegehung zu Recht verneint. Von einer „Heimtücke“ sei nur auszugehen, wenn die von den Schüssen getroffenen Polizeibeamten zum Zeitpunkt des Geschehens – wie in der Kommentierung zum Merkmal „Heimtücke“ gefordert – arg- und wehrlos gewesen wären.

Der Duktus des Urteils: „Arglos im Sinne einer heimtückischen Begehungsweise ist ein Tatopfer nur dann, wenn es bei Beginn der Tötungshandlung, dem in der Regel maßgeblichen Zeitpunkt, weder mit einem lebensbedrohlichen noch mit einem „lediglich“ gegen seine körperliche Unversehrtheit gerichteten schweren oder doch erheblichen Angriff rechnet“ (mit Verweis auf BGHSt 33, 363, 365; 20, 301, 302 ff.; siehe auch die Kommentierungen zu § 211 StGB (Fischer im Kurzkomentar zum StGB, 61. Auflage 2014).

Im Ergebnis kommt das Gericht dazu, dass dem Täter deshalb keine „Heimtücke“ zuzurechnen sei, weil die getroffenen Polizeikräfte nicht arglos gewesen seien (siehe auch die Kommentierung zur „Arglosigkeit“ zu § 211 StGB).

Die eingesetzten Beamten – so die Deutung der richterlichen Ausführungen – seien sehr wohl argwöhnisch gewesen, weil sie sich nach den vorausgegangenen, gegen sie gerichteten Angriffen mit Stahlkugeln aus Präzisionsschleudern auf



Gedenken der GdP ©archiv gdp wi

einen Sicherheitsabstand von 70-80 Meter von dem mutmaßlichen Aufenthalt des/der Schützen zurückgezogen hätten (vgl. BGH-Entscheidung, Ziff. 23a ff.).

Dieser Argumentation vermag ich nicht zu folgen. Denn der Beschluss mit Präzisionswaffen und Feuerwerkskörpern mit einem lebensgefährlichen Angriff durch die Anwendung von Schusswaffen gleichzusetzen, erscheint mehr als hanebüchen.

Vor allem deshalb, weil aus dieser Art der Angriffe abgeleitet wird, die eingesetzten Beamten seien mit Blick auf die später abgegebenen Schüsse arglos gewesen. „Arglosigkeit“ im Sinne der „Heimtücke“ nach § 211 StGB hätte den Einsatzkräften nur unterstellt werden können, wenn sie aus früheren Ereignissen, bei denen tödliche Schüsse gegen Polizeikräfte abgegeben worden waren, geschlossen hätten, an diesem Tag nicht von einer solchen Tatbegehung betroffen zu werden.

Denn es lagen ihnen keinerlei Erkenntnisse aus der Vergangenheit vor, dass Polizeibeamte bei Demonstrationen beschossen worden wären.

Bei alledem durfte man auch erwarten, dass sich die Richter der Frage unterzogen hätten, ob das Mordmerkmal „Heimtücke“ nicht bereits deshalb vorlag, weil sich der Täter südlich des Wiesengeländes im dortigen Waldstück im Schutze des Waldes im Kreise seiner Mitstreiter – in einem Hinterhalt – versteckt hatte, um dort seine Untaten vorzubereiten.

Das Urteil des BGH lässt nicht erkennen, dass sich die Richter mit dieser Frage befasst hätten. Dann hätten sie zumindest versucht, die realen Umstände und Gegebenheiten einer entsprechenden rechtliche Subsumtion zu unterziehen.

Keine generalpräventive Wirkung

Ferner bleibt festzustellen, dass sie mit der gegen Eichler festgesetzten Freiheitsstrafe in Höhe von 15 Jahren (§ 212 StGB) versäumten, dem einer Strafe zugrundeliegenden Sühnedenken auch nur annähernd zu entsprechen.

Mit der Verhängung einer lebenslangen Freiheitsstrafe – wegen Mordes – hätten sie ein deutlicheres Zeichen gesetzt – sowohl repressiv als auch generalpräventiv.

Ungeachtet dessen, dass sie damit auch die weit überwiegende Anerkennung der Polizeibeamtinnen und -beamten erreicht hätten, jene, die sich tagtäglich unter Inkaufnahme von Angriffen aller Arten engagiert für den Rechtsstaat und die Beachtung seiner Regeln einsetzen.

Nach ausgiebiger Lektüre dieser Entscheidung bleibt nichts anderes übrig, als den Eindruck wiederzugeben, dass sich die Richter des BGH eher dazu angetan sahen, einer höchst rechtstheoretischen Betrachtung zu widmen, wie sie sich aus der bisherigen Rechtsprechung und Kommentierung insbesondere zur Auslegung der Frage des Vorliegens der „Heimtücke“ im Sinne des § 211 StGB ergibt.

Hätten sie sich intensiv mit dem seinerzeitigen realen Gegebenheiten befasst, dann wären sie möglicherweise zu dem Ergebnis gekommen, dass Eichler das Tatbestandsmerkmal „Heimtücke“ bereits durch sein Versteck, sprich seinen Hinterhalt, im Waldstück am Ende des Wiesengeländes erfüllte.

III. Schlussbemerkung

Möge das, was sich seinerzeit an der Startbahn West ereignete, niemals wiederholen und wenn schon, dann aber ein deutliches und abschreckendes Strafmaß nach sich ziehen.

Ungeachtet dessen erscheint es geboten, das Merkmal „Heimtücke“ und dessen Untermerkmale „arg- und wehrlos“ (vgl. Rn. 34 zu § 211 StGB in: Fischer, Kommentar zum StGB, 61. Auflage, 2014) einer kritischen Überprüfung darauf zu unterziehen, ob es dieser Merkmale noch bedarf. Bleibt zu hoffen, dass der Gesetzgeber sich entschließt, den § 211 StGB zu prüfen und daraus folgend Änderungen ins Auge zu fassen. ■

Heinrich Bernhardt



Der Autor war von 2003 bis 2010 Polizeipräsident in Südostthessen. Selbst 14 Jahre im Ruhestand, hat er aber noch immer Ideen und Vorstellungen zur Polizei.

„Ich nehme Dinge auf und analysiere sie. Im konkreten Fall setze ich mich für die Kollegen ein und hoffe, Anstöße zu geben, damit sich etwas verbessert“.

Die Redaktion bedankt sich ausdrücklich für das intensive Engagement!

DEMOKRATIEKONFERENZ DER HAUPTPERSONALRÄTE

HAUPTPERSONALRÄTE DER POLIZEI IM BUNDESWEITEN AUSTAUSCH

Zur bundesweit ersten Demokratiekonferenz der Hauptpersonalräte der Polizei (PHPR) luden am 25.09.2024 der PHPR Niedersachsen und die Polizeiakademie Niedersachsen nach Hannover ein. Im Tagungshotel Wienecke XI. an der Hildesheimer Straße kamen Vertreter der Hauptpersonalräte zu einem gemeinsamen Austausch. Erfreut waren wir jedoch auch über die Anwesenheit und Teilnahme von Vertretern der Jugend- und Auszubildendenvertretungen einzelner Länder.



Bild: GdP

Andrea Mählmann, stellvertretende Vorsitzende des HPR Polizei in Niedersachsen, begrüßte die geladenen Teilnehmer und leitete mit viel Sach- und Fachverstand gekonnt durch die Veranstaltung.

Mit Jens Mohrherr, Karsten Bech und Daniel Klimpke nahmen drei hessische Personalratsvertreter der GdP an der Konferenz teil. Daniel zum ersten Mal als Vorsitzender des Hauptpersonalrats der Polizei Hessen.

Im Verlauf der Veranstaltung sprachen verschiedene Kollegen und auch Politikerinnen ihre Grußworte. Die Eröffnung vollzogen der aktuelle Vorsitzende des HPR Niedersachsen, Sascha Göritz, und sein mittlerweile pensionierter Amtsvorgänger Martin Hellweg, als einer der Verantwortlichen des Demokratieprojekts.

Im Anschluss zeichnete Carsten Rose, Direktor der Polizeiakademie Niedersachsen, den Weg seit Geburt der Idee eines Demokratieprojektes über die Einführung von Demokratiepaten, bis hin zur jetzigen bundesweiten Demokratiekonferenz.

„Demokratie heißt mitwirken, heißt Mitbestimmung und Mitverantwortung“

Unter diesem Motto mit dem Zitat von Otto Brenner, begann die Veranstaltung. Den Forschungsauftrag und -inhalt beschrieb Dr. Dirk Götting, Leiter der Forschungsstelle für Polizei- und Demokratiegeschichte an der Akademie.

Er sprach in seinem Vortrag die aktuelle Studie aus Niedersachsen zum Themenfeld Diskriminierung an. Hier muss man genau auf die Inhalte schauen. Die Studie sagt nicht aus, dass es Diskriminierung gibt, sondern dass es Arbeitsprozesse gibt, die eine mehr oder weniger hohe Anfälligkeit für Diskriminierung haben können. Gegner der Institution Polizei legen dies gerne anders aus. Dies ist aber definitiv falsch.

Demokratiepaten in der Polizei

Niedersachsen hat mit der Einführung von nebenamtlichen Demokratiepaten seinen Weg gefunden, um den politischen Diskurs innerhalb und außerhalb der Polizei mitzugestalten. Dies ist wichtig, da die Krisen der Zeit auch an der Polizei nicht spurlos vorbeigehen.

So sank beispielsweise das Vertrauen der Bevölkerung in die Polizei laut Statista von 84% im Sommer 2020 auf 77% im Frühling 2023.

Hier gilt es, mit Dialog und Aufklärung auch gegen zu wirken. Die Polizei als Ganzes muss wie keine andere Organisation für Fehler oder Misstrauen in die, bzw. gegenüber der Politik geradestehen.

Da ist es umso wichtiger, den Bürgerinnen und Bürgern zu erklären, was die Aufgaben der Polizei sind. Dazu benötigt man auch im Alltag eine ständige Begleitung der Arbeitsprozesse, um Fehler möglichst zu vermeiden.

Bundesweites Netzwerk DemoPolis

Das Land Hessen ist beispielsweise auch Mitglied im bundesweiten Netzwerk DemoPolis. Der Kernsatz lautet: „Gemeinsam für demokratische Resilienz in Sicherheitsbehörden“.

Neben den fachlichen Inhalten gab es ebenfalls einen Workshop zu verschiedenen Themen in Bezug auf die Arbeit der Hauptpersonalräte.

Den Abschluss bildete ein politischer Abend mit Vertreterinnen und Vertretern des niedersächsischen Landtags, an deren Spitze stand die Innenministerin des Landes Niedersachsen, Daniela Behrens. Es konnten die Möglichkeiten genutzt werden, um politischen Vertretern real den Polizeialltag näher zu bringen.

Eine wichtige Maßnahme, um die Entscheidungsträger im politischen Raum zu klugen Ideen anzuleiten, frei von parteipolitischen Ideologien, die nicht selten praxisfern sind.

Alles in allem war dies eine gelungene Veranstaltung, die wohl nicht zum letzten Mal stattgefunden hat.

Die Teilnehmer waren sich durchweg auch gewerkschaftsübergreifend einig, dass es Fortsetzungen für dieses Format geben muss.

Daniel Klimpke



J. Mohrherr, Innenministerin Behrens (Nds),
D. Klimpke, K. Bech (v.l.)



ABENTEUER FREISTELLUNG – MEINE 100 TAGE „IM AMT“

Die 100-Tage-Frist bemisst die Zeitdauer, die nach einer Faustregel des Journalismus einem neuen (politischen) Amtsinhaber, oder einer neuen Regierung zugestanden wird, um sich einzuarbeiten und erste Erfolge vorzuweisen (Auszug Wikipedia). Ich transportiere diesen Satz einmal auf mich und möchte ein paar Zeilen dazu mitteilen. Zuerst möchte ich mich aber einmal kurz vorstellen.



Mein Name ist Markus Heiß, ich bin 57 Jahre alt, verheiratet, Vater von zwei erwachsenen Kindern und wohne in Rheinland-Pfalz. Mein dienstlicher Werdegang stellt sich wie folgt dar:

- Seit 2002 Wachpolizist im Polizeipräsidium Westhessen
- Von 2002 bis 2010 Wechselschichtdienst auf der Präsidialwache
- Von 2010 bis 2024 Sachbearbeiter im RVD der PD Rheingau-Taunus
- Seit 2016 ordentliches Mitglied des örtlichen Personalrats und ab dem 01. Juni 2024 freigestelltes Personalratsmitglied im PP Westhessen

Wie kam ich zur Freistellung

Im Mai dieses Jahres erreichte mich auf meiner Dienststelle ein Anruf des damaligen PR-Vorsitzenden D. Klimpke.

Im Laufe des Gespräches trug er die Frage an mich heran, ob ich es mir vorstellen könnte, ab Juni als freigestelltes PR-Mitglied im PR des PPWH zu arbeiten?

Dieses Angebot kam für mich vollkommen überraschend und ich war in keiner Weise darauf vorbereitet.

Ich in einer Freistellung beim Personalrat? Weg von „meinem“ RVD nach 14 Jahren? „Eigentlich für mich nicht vorstellbar“ sagte ich zu Daniel.

Dennoch löste die Frage einen Nachdenkprozess bei mir aus. Ich sagte zu Daniel, dass ich solch eine schwerwiegende Entscheidung nicht am Telefon entscheiden möchte/kann und ich das Thema zuerst zu Hause besprechen möchte.

Schließlich müsste in Zukunft auch das Privatleben ganz neu organisiert und strukturiert werden. Wir vereinbarten für den nächsten Tag einen Termin.

Ehrlich gesagt, war ich nach diesem Gespräch nicht viel schlauer als vorher. Zweifel, in die Freistellung zu gehen, waren nach wie vor vorhanden. Zumal sich keiner meiner Gesprächspartner daran erinnern konnte, ob es überhaupt schon

mal einen Tarifbeschäftigten in einer Freistellung des Personalrats des PP WH gab.

In den kommenden zwei Tagen versuchte ich mir permanent die Vor- und Nachteile meiner Tätigkeit beim RVD RT und einer Freistellung im PR gegenüber zu stellen, um zu einem Ergebnis zu kommen. Für die Entscheidung standen mir lediglich zwei Tage Bedenkzeit zur Verfügung, da die konstituierende Sitzung des neuen PR bereits für 24.05.2024 terminiert war.

Mein Entschluss stand fest

Am 23.05.2024 informierte ich dann letztendlich D. Klimpke, dass ich mich für eine Freistellung entschieden hatte.

In der konstituierenden Sitzung des neuen Personalrates am 24.05.2024 wurde ich dann einstimmig in die Freistellung des Personalrates gewählt.

Mit dieser Wahl gingen dann von jetzt auf gleich 14 Jahre RVD Rheingau Taunus zu Ende und das „Abenteuer Freistellung“ begann für mich ab 01.06.2024.

Das 100-Tage Resümee

Nun sind die ersten 100 Tage in dieser für mich absolut neuen Tätigkeit vergangen und ich möchte ein erstes Resümee ziehen.

Die ersten drei Monate als freigestelltes Personalratsmitglied waren von vielen Terminen in unterschiedlichen Angelegenheiten, Themenbereichen und administrativen Tätigkeiten geprägt. Anstelle von täglichen Verkehrskontrollen auf den Straßen standen nun Termine wie Auswahlkommissionen, Jour fixe, Sicherheitsbegehungen, Aussprachen und Gespräche über Dienstvereinbarungen und Dienstanzweisungen, AQV's, oder die Teilnahme an Führungsbesprechungen auf dem Plan.

Neben all diesen Terminen standen aber auch noch viele Kennenlerngespräche an, welche bis heute immer noch andauern.

Eine große Hilfe während der ersten Tage waren für mich der Rest der freigestellten Personalratsmitglieder des PPWH,

bei denen ich mich für die Unterstützung auf diesem Wege einmal recht herzlich bedanken möchte.

Durch die Weitergabe von Erfahrungen und Informationen in Sachen Personalratsarbeit wurde mir der Einstieg in das neue Amt definitiv erleichtert.

Aktuell gibt es viele „Baustellen“ innerhalb der Behörde und der Polizei Hessen, die alle Beteiligten vor große Herausforderungen und Veränderungen stellen werden. Beispielhaft dafür die neue Dienstvereinbarung 16 („AG Schichtdienst“), der Rotationserlass (DA 36), die Gedanken über ein neues Wechselschichtmodell mit nur noch 8 Stunden Dienstzeit, oder Arbeitsgruppen wie die „AG Wachpolizei“.

Alles Themen, die noch zu keinem endgültigen Ergebnis gekommen sind, aber dennoch für sehr viel Unruhe, Unsicherheit und Ängste auch innerhalb der Beschäftigten im Tarifbereich sorgen.

Dies kann ich fast täglich in Telefonaten oder persönlichen Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen aus dem Tarifbereich feststellen.

Dennoch bitte ich darum, meine Arbeit im Personalrat auch durchaus kritisch zu begleiten. Denn nur so kann es mir gelingen, eure Meinung innerhalb oder außerhalb des PPWH zu transportieren, kund zu tun und auch zu vertreten.

In den ersten Monaten meiner Amtszeit fällt es mir auf, dass viele Tarifbeschäftigte den Weg zu mir in das Büro des Personalrats suchen. Sie schildern ihre Probleme und Ängste offen, ehrlich und im Vertrauen.

Diesen Vertrauensbeweis an mich nehme ich sehr ernst. Ich möchte gerne meinen Teil dazu beitragen, dass Tarifbeschäftigte einen vertrauenswürdigen Ansprechpartner im Personalrat haben.

Nicht, weil andere dies nicht können, sondern es einem vierköpfigen Gremium guttut, einen freigestellten Angestelltenvertreter in seinen Reihen zu haben.

Und genau diese Umstände sind es, die mich immer wieder bestärken, dass meine Entscheidung, mich auf das „Abenteuer Freistellung“ einzulassen, genau die richtige war.

Es wird für mich weiter ein langer Lernprozess sein, um in all die Strukturen in der Behörde vorzudringen, aber auch zu den Beschäftigten und Führungskräften eben dieses Vertrauen zu vertiefen. ■

Markus Heiß

SEBASTIAN SCHUBERT IN LANDESVORSTAND GEWÄHLT

BEIRAT DER GDP WÄHLT DEN WESTHESSISCHEN PERSONALRAT IN DEN VORSTAND

Das höchste Gremium zwischen den Landesdelegiertentagen der GdP Hessen, der Beirat, kam am 31. Oktober in Frankfurt am Main zusammen. Turnusmäßig wurde der Satzung Rechnung getragen und die Delegierten kamen aus allen hessischen GdP-Bezirken ins Haus am Dom. Die Tagesordnung war prall gefüllt. Nach einer Begrüßung durch Daniel Klimpke legte Landesvorsitzender Jens Mohrherr den Geschäftsbericht seit der letzten Beiratssitzung bei den Teilnehmern ab.



Die GdP ist mit 13.500 Mitgliedern gut aufgestellt. Diese Stabilität hat mehrere Väter und Mütter. Zweimal im Jahr steht die Berufsvertretungsstunde an und die GdP ist präsent. Junge Kolleginnen und Kollegen unterstützen dabei alle Studienstandorte. Das Team kommt zwischen den Einstellungsterminen darüber hinaus immer wieder unterjährig zusammen.

Hier laufen Absprachen, hier werden Updates gegeben und neue Strategien entwickelt. Geleitet wird das Ganze von Stefan Ruppel, dem die Nachwuchswerbung ein „Herzansliegen“ ist. Er konnte so auch wichtige Zahlen und Entwicklungen nennen.

Neben der Begleitung der Tarifverhandlungen beim TVöD und TV-L 2023 hatten wir in Hessen eigene Tarifverhandlungen dieses Jahr zu führen. Nach einem imposanten Tarifauftakt am Innenministerium in Wiesbaden kam es landesweit zu Streiks und Demonstrationen, an der sich auch die GdP-Mitglieder rege beteiligten.

Es legten viele Tarifbeschäftigte ihre Arbeit nieder. Die abschließenden Verhandlungen in Bad Homburg brachten die bekannten Ergebnisse. Ein Gleichklang mit den vorangegangenen Verhandlungen TVöD und TV L konnte sichergestellt werden, dazu noch die Inflationsausgleichszahlung und die Übertragung auf die Beamten sowie Versorgungsempfänger.

Gewalt gegen Einsatzkräfte, ein zentrales Schwerpunktthema der GdP. Neben einer öffentlichkeitswirksamen Veranstaltung in Frankfurt, gemeinsam mit Feuerwehr und Rettungsdiensten, nehmen wir auch am eigens einberufenen runden Tisch „Gewalt gegen Einsatzkräfte“ des hessischen Innenministers teil. Gewalt gegen uns hat viele Facetten.

Psychische Gewalt einerseits, physische Gewalt andererseits. Der zurückliegende Schusswaffengebrauch unserer Kollegin und unserer Kollegen im Oktober in Schwalmstadt ist Beleg dafür.

Unsere Botschaft bleibt klar: Wir haben die Gewalt gegen uns satt! Dies ist seit Jahren aktuell und soll allen politischen Verantwortlichen klarmachen, dass Gewalt gegen Rettungsdienstangehörige, Feuerwehrfrauen- und -männer, sowie Polizeibeschäftigte gesellschaftlich geächtet werden muss.

2023 stellt die hess. Kriminalstatistik fest: Rund 5.000 Mal traf es Polizeibeamte, außerdem 24 Feuerwehrleute und 171 andere Rettungskräfte. Die unlängst als Gesetzentwurf eingebrachte Erhöhung der Polizeizulage auf 160 Euro ist begrüßenswert – mithin aber lange überfällig.

Die GdP fordert die Erhöhung der hessischen Polizeizulage auf mindestens das Niveau des Bundes und gleichzeitig die Wiedereinführung deren Ruhegehaltsfähigkeit – auch für Bestandspensionäre!

Die Landesregierung muss endlich dafür Sorge tragen, dass die hessische Polizei als Arbeitgeber bei der Berufswahl junger Menschen auch in Zukunft eine „realistische Chance als Wunschberuf hat“ – und nicht nur „zweite oder dritte Wahl“ ist!

Wir wundern uns nicht, dass sich immer mehr junge Menschen fragen, warum sie sich diese Belastung im Polizeiberuf antun sollten! Polizeibeamtin oder Polizeibeamter zu sein war, ist und bleibt anspruchsvoll, aber auch sehr belastend. Art, Ausmaß, gesellschaftliche Entwicklungen und Anforderungen an die Menschen in der Polizei verlangen nach deutlichen Entlastungen und besseren Perspektiven in allen Bereichen.

Der Dialog mit den politischen Kräften im hessischen Landtag ist keine Ausnahme. Regelmäßig werden wir zu Anhörungen in den Innenausschuss eingeladen.

Wir waren und sind als Sachverständige zu Anhörungen dabei. Aber auch als Zuschauer und in Pausengesprächen mit Abgeordneten des Landtags nutzen wir die Zeit, um unsere Positionen, auch an die politischen Entscheidungsträger, neben einer Öffentlichkeitsarbeit in der vielfältigen Medienlandschaft zu transportieren.

Weitere Themenschwerpunkte waren die derzeitige, noch immer andauernde mangelhafte Abarbeitung der Beihilfeanträge, die optimierungsbedürftige Taser-ausstattung, sowie die Personalratswahlen. Kern der gewerkschaftspolitischen Forderungen aber bleibt die personelle Mehrausstattung innerhalb der Polizei.

Sowohl bei Beschäftigten als auch im Beamtenbereich (Vollzug-, Fach- und Verwaltungsbeamte). Minister Prof. Dr. Poseck weiß darum und ist bemüht, für den nächstjährigen Landeshaushalt drohende Einsparungen im Bereich der Polizei auszuschließen. Ob und inwieweit er im Kabinett „Gehör findet“, bleibt abzuwarten.

Zukunftsgewandt wurden zudem personelle Neuwahlen durchgeführt. Anlass dafür sind einerseits eine Verrentung von Ute Schaft-Paetow als Arbeitnehmervertreterin, andererseits wollen wir bereits jetzt die anstehende Ruhestandsversetzung von Karsten Bech Ende Juni 2025 kompensieren. Für das Amt des Arbeitnehmervertreters schlug der Vorstand unseren nordhessischen Kollegen Tobi Fenner vor. Ohne Gegenkandidat wurde Tobi gewählt. Als Nachfolger von Karsten Bech wurde Sebastian Schubert vorgeschlagen.

In Abwesenheit, aber mit einer digitalen Kurzvorstellung präsent, bekam auch der westhessische Bezirksgruppenvorsitzende Sebastian Schubert das Wählervotum.

Rückblickend resümiere ich zum Jahresende, die GdP Hessen ist gut aufgestellt. Erfolgreich sind wir dann, wenn durch das Zutun aller gewählten Mandatsträgerinnen und Mandatsträger unsere Ziele verstärkt werden. Mein Appell: Nehmt eure Aufgaben als Auftrag wahr, kämpft für die Interessen der Polizeibeschäftigten! Es lohnt sich. ■

Jens Mohrherr

NEUES BEI PSYCHOTHERAPEUTISCHEN LEISTUNGEN

ERLEICHTERTER ZUGANG ZUR PSYCHOTHERAPIE BEI PRIVATKASSE UND BEIHILFE

Die Beihilfenträger von Bund und Ländern (mit Ausnahme der Länder Hamburg und Schleswig-Holstein) haben sich zusammen mit der Bundesärztekammer, der Bundespsychotherapeutenkammer und dem Verband der Privaten Krankenversicherungen darauf geeinigt, dass neue psychotherapeutische Leistungen nach der Gebührenordnung für Ärzte (GOÄ) bzw. nach der Gebührenordnung für Psychologische Psychotherapeuten und Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten (GOP) analog abgerechnet werden können.

Die gemeinsamen Abrechnungsempfehlungen sind bisher seitens des für die Beihilfen zuständigen Hessischen Ministeriums des Innern, für Sicherheit und Heimatschutz nicht im Staatsanzeiger veröffentlicht worden, obwohl sie seit dem 01.07.2024 zur Abrechnung durch die Leistungserbringer zur Verfügung stehen.

Auch auf der Homepage des Regierungspräsidiums Kassel sucht man nach der Abrechnungsempfehlung vergeblich.

Lücken bei der Beihilfe nun geschlossen

Seit langem etablierte Leistungen sind in der GOÄ bzw. GOP nicht abgebildet. Diese Regelungslücken werden nun durch die neuen Empfehlungen geschlossen. Für Privatversicherte und Beihilfeberechtigte wird so der Zugang zur Psychotherapie erleichtert.

In der Praxis haben sich im Bereich der privat Versicherten bei der psychotherapeutischen Versorgung Lücken ergeben, die nach der GOÄ bzw. der GOP abrechnungstechnisch nicht abgebildet waren.

Durch die nun geschlossene Vereinbarung können für die dort benannten neuen Verfahren Gebührensätze der GOÄ/GOP analog berechnet werden.

Für die Patientinnen und Patienten, die Behandelnden, die Privaten Krankenversicherungsträger und die Beihilfestellen besteht jetzt Klarheit, welche der neuen Behandlungsmethoden wie abgerechnet werden können.

Nachstehend die Gemeinsamen Abrechnungsempfehlungen für Kolleginnen und Kollegen zum Nachlesen.

Gemeinsame Abrechnungsempfehlungen der Bundesärztekammer, der Bundespsy-

Antrag I (vom Antragsteller/der Antragstellerin auszufüllen und zu unterschreiben) auf Anerkennung der Beihilfefähigkeit für Psychotherapie

I. Anonymisierungscode der oder des Beihilfeberechtigten (wird von der Beihilfefestsetzungsstelle vergeben)	
Ich bitte um die Anerkennung der Beihilfefähigkeit der Aufwendungen für Psychotherapie. Ort, Datum, Unterschrift der/des Beihilfeberechtigten	
II. Auskunft der Patientin / des Patienten	
1. Wer wird behandelt?	
Behandelte Person (Patientin)	Geburtsjahr der Patientin / des Patienten
☐ Beihilfeberechtigte/Beihilfeberechtigter ☐ Ehefrau/Ehemann bzw. Lebenspartner/-in ☐ Tochter/Sohn	
2. Schweigepflichtentbindung	
Ich ermächtige Frau/Herrn	

Bild: RP Ks

chotherapeutenkammer, des Verbandes der Privaten Krankenversicherung und der Beihilfeträger von Bund und Ländern zur Erbringung neuer psychotherapeutischer Leistungen (Gültig ab 01.07.2024)

I. Neue psychotherapeutische Leistungen nach GOÄ und GOP

- (1) Einbindung einer die Psychotherapie spezifisch ergänzenden oder unterstützenden DiGA, die bei psychotherapeutisch-psychiatrischer Indikation eingesetzt wird – analog Nr. 804
- (2) Durchführung, Auswertung und Besprechung einer psychologischen – auch neuropsychologischen – Testbatterie zum umfassenden Assessment (mindestens 3 Testverfahren), z.B. PHQ-D, BDI, PSSI, ISR, HAQ) – analog Nr. 855, je Testbatterie
- (3) Anwendung eines validierten, standardisierten, strukturierten klinisch-diagnostischen Interviews (z.B. SIAB-EX, Module des SCID-5-CV, PANSS-Interview) mit schriftlicher Aufzeichnung – analog Nr. 855, je Interview
- (4) Erhebung des aktuellen psychischen Befundes – analog Nr. 801
- (5) Psychotherapeutische Behandlung durch eingehendes therapeutisches Gespräch; auch mit gezielter Exploration analog Nr. 804, einmal je Kalendertag
- (6) Vertiefte Exploration in Fortführung einer biographischen psychotherapeutischen Anamnese bei Kindern oder Jugendlichen unter Einschaltung der Bezugs- und Kontaktpersonen mit schriftlicher Aufzeichnung, auch in mehreren Sitzungen – analog Nr. 807
- (7) Vertiefte Exploration in Fortführung einer biographischen psychotherapeutischen Anamnese bei Erwachsenen unter

Einschaltung der Bezugs- und Kontaktpersonen mit schriftlicher Aufzeichnung analog Nr. 807

(8) Erhebung einer biographischen Anamnese mit schriftlicher Aufzeichnung zur Einleitung und Indikationsstellung eines wissenschaftlich anerkannten Psychotherapieverfahrens, auch in mehreren Sitzungen – analog Nr. 860

(9) Eingehende psychotherapeutische Beratung der Bezugsperson von Kindern oder Jugendlichen anhand erhobener Befunde und Erläuterung geplanter therapeutischer Maßnahmen – analog Nr. 817

(10) Eingehende psychotherapeutische Beratung der Bezugsperson von Erwachsenen anhand erhobener Befunde und Erläuterung geplanter therapeutischer Maßnahmen – analog Nr. 817

(11) Systemische Therapie sowie Neuropsychologische Psychotherapie oder EMDR als psychotherapeutische Methode in den Anwendungsbereichen der Psychotherapie gemäß Anlage, Einzelbehandlung, Dauer mindestens 50 Minuten – gegebenenfalls Unterteilung in zwei Einheiten von jeweils mindestens 25 Minuten – analog Nr. 870

(12) Erstellung des verfahrensspezifischen Berichts an den Gutachter für die Beantragung einer Psychotherapie mit einem wissenschaftlich anerkannten Psychotherapieverfahren unter Einbeziehung vorliegender Befunde und ggf. Abstimmung mit vor- und mitbehandelnden Ärzten und Psychotherapeuten – analog Nr. 85, je angefangene Stunde Arbeitszeit

(13) Psychotherapeutische Akutbehandlung – psychotherapeutische Behandlung zur Entlastung bei akuten psychischen Krisen- und Ausnahmezuständen mittels

geeigneter psychotherapeutischer Interventionen nach wissenschaftlich anerkannten Psychotherapieverfahren und -methoden mit einem Behandlungsbeginn nach Indikationsstellung innerhalb von zwei Wochen

- analog Nr. 812, je vollendete 25 Minuten, daneben sind die Nrn. 861, 863, 870, 870 analog nicht berechnungsfähig

Die Leistung ist bis zu zweimal an einem Kalendertag und bis zu vierundzwanzigmal im Jahr berechnungsfähig.

(14) Psychotherapeutische Kurzzeittherapie – symptom- und/oder konfliktbezogene Behandlung mittels geeigneter psychotherapeutischer Interventionen nach wissenschaftlich anerkannten Psychotherapieverfahren und -methoden gemäß Anlage – analog Nr. 812, je vollendete 25 Minuten, daneben sind die Nrn. 861, 863, 870, 870 analog nicht berechnungsfähig. Die Leistung ist bis zu zweimal an einem Kalendertag und bis zu achtundvierzigmal im Jahr berechnungsfähig.

(15) Psychotherapeutische Sprechstunde – über die Durchführung der Psychotherapie mit dem Ziel der Abklärung des Vorliegens einer krankheitswertigen Störung, ggf. einschließlich:

- orientierende, diagnostische Abklärung der krankheitswertigen Störung
- differentialdiagnostische Abklärung der krankheitswertigen Störung
- Abklärung des individuellen Behandlungsbedarfes und Empfehlungen über die weitere Behandlung
- psychotherapeutische Intervention
- Hinweise zu weiteren Hilfsmöglichkeiten – analog Nr. 812, je vollendete 25 Minuten, daneben sind die Nrn. 801 analog, 861, 863, 870, 870 analog nicht berechnungsfähig

Die Leistung ist höchstens sechsmal im Jahr, bei Kindern und Jugendlichen sowie Patienten mit einer geistigen Behinderung höchstens zehnmal berechnungsfähig.

(16) Gruppenpsychotherapeutische Kurzzeittherapie – symptom-, konfliktbezogene und/oder störungsspezifische Gruppenbehandlung mittels geeigneter

psychotherapeutischer Interventionen nach wissenschaftlich anerkannten Psychotherapieverfahren und -methoden gemäß Anlage mit mindestens 2 bis 9 Teilnehmern – analog Nr. 812, je vollendete 50 Minuten und Teilnehmer, daneben sind die Nrn. 862, 864, 871, 871 analog nicht berechnungsfähig. Die Leistung ist bis zu zweimal an einem Kalendertag und bis zu achtundvierzigmal im Jahr berechnungsfähig.

II. Hinweise zu den Abrechnungsempfehlungen:

(1) Wird eine Leistung nach diesen Abrechnungsempfehlungen analog abgerechnet, gilt der Gebührenrahmen nebst sämtlichen weiteren gebührenrechtlichen Vorgaben, für die zur analogen Berechnung herangezogene Gebührenposition auch für die tatsächlich erbrachte und analog berechnete Leistung (Erben von Rahmenbedingungen), soweit sich aus dieser Abrechnungsempfehlung nichts anderes ergibt.

(2) Aus der Rechnung muss der Leistungstext bzw. bei analog abrechenbaren Leistungen der Leistungstext, der sich aus dieser Abrechnungsempfehlung ergibt, hervorgehen.

Anlage zu den gemeinsamen Abrechnungsempfehlungen ab 01.07.2024

Die Bundesärztekammer, die Bundespsychotherapeutenkammer, der Verband der Privaten Krankenversicherung und die Beihilfeträger von Bund und Ländern stellen zur Konkretisierung der Abrechnungsempfehlungen 11, 14 und 16 fest:

Die nachstehenden wissenschaftlich anerkannten Psychotherapieverfahren und Psychotherapiemethoden können wie folgt Anwendung finden:

1. Tiefenpsychologisch fundierte Psychotherapie bei Erwachsenen sowie bei Kindern und Jugendlichen im gesamten Spektrum der Indikationen für eine psychotherapeutische Behandlung
2. Analytische Psychotherapie bei Erwachsenen sowie bei Kindern und Jugendlichen im gesamten Spektrum

der Indikationen für eine psychotherapeutische Behandlung

3. Verhaltenstherapie bei Erwachsenen sowie bei Kindern und Jugendlichen im gesamten Spektrum der Indikationen für eine psychotherapeutische Behandlung
4. Systemische Therapie bei Erwachsenen sowie bei Kindern und Jugendlichen im gesamten Spektrum der Indikationen für eine psychotherapeutische Behandlung
5. Neuropsychologische Therapie bei Erwachsenen sowie Kindern und Jugendlichen bei den Indikationen:
 - Organisches amnestisches Syndrom, nicht durch Alkohol oder andere psychotrope Substanzen bedingt (F04 nach ICD-10),
 - Organische emotional labile (asthenische) Störung (F06.6 nach ICD-10),
 - Leichte kognitive Störung (F06.7 nach ICD-10),
 - Sonstige näher bezeichnete organische psychische Störungen aufgrund einer Schädigung oder Funktionsstörung des Gehirns oder einer körperlichen Krankheit (F06.8 nach ICD-10),
 - Nicht näher bezeichnete organische psychische Störungen aufgrund einer Schädigung oder Funktionsstörung des Gehirns oder einer körperlichen Krankheit (F06.9 nach ICD-10),
 - Persönlichkeits- und Verhaltensstörung aufgrund einer Krankheit, Schädigung oder Funktionsstörung des Gehirns (F07 nach ICD-10)
6. EMDR bei Erwachsenen bei der Indikation „Posttraumatische Belastungsstörung“ (F43.1 nach ICD-10) ■

Gerhard Kaiser

Redaktioneller Hinweis:

Sicherlich sind diese Zeilen der spezifischen neuen Abrechnungsregularien nicht einfach zu lesen oder zu verstehen.

Wenn es dazu Fragen gibt, wendet euch bitte an eure GdP in den jeweiligen Kreis- oder Bezirksgruppen. Wir werden den Autor bitten auf die Fragen entsprechende Antworten zu geben.

30.07.2024

GdP-Hessen zur derzeitigen Beihilfeproblematik - Worten müssen Taten folgen - Beihilfeberechtigte stehen finanziell „im Soll!“

Antrag auf Beihilfe

Antragsteller/in Name, Vorname: MUSTERMANN, M.

Dienststellen-Nr.: 0123 Geburtsdatum: 01.01.1980 E-Mail-Adresse: 2-1302471234

Unterschrift: [Signature]

Stempel: BEZIRKSGRUPPE

CHRISTIAN MÄRZ SAGT TSCHÜSS – WIR SAGEN DANKE

VIELE WEGGEFÄHRTEN VERABSCHIEDETEN CHRISTIAN BEI AFTER-WORK-GRILLEN

Der sonnige 22. August bildete eine hervorragende Kulisse für die Abschiedsfeier von Christian. Diese musste einige Wochen zuvor krankheitsbedingt verschoben werden. Gut erholt freute sich Christian mit vielen Weggefahrten im Rahmen des After Work Grillens im HPE auf das gemütliche Beisammensein. Auch das Landespolizei-Orchester ließ es sich nicht nehmen, den Nachmittag bzw. frühen Abend mitzugestalten. Aber der Reihe nach.



Bild: GdP HPE

Ohne in die Personalakte von Christian geschaut zu haben, weiß ich, dass die dienstliche Heimat von Christian März die Bereitschaftspolizei, respektive das heutige Einsatzpräsidium war.

Viele dienstliche Verwendungen hatte er inne, der Christian. Unsere Schnittpunkte begannen anlässlich der Neuorganisation der Polizei Hessen zu Beginn der 2000'er Jahre.

Damals noch bei der Direktion der Bereitschaftspolizei, war ich im Umsetzungsstab temporär beschäftigt, Christian bei E und O. Zeitzeugen wissen, wer damals noch alles Dienst versah:

Hans Herrmann und Peter Lecke waren unmittelbare Kollegen von Christian.

Nach der Umorganisation gingen wir einige Jahre gemeinsam den Dienstweg, Christian bei E und ich bei PÖA. Wir haben rückblickend sehr viel Spaß gehabt, was aber auch an den damaligen Weggefahrten und sprichwörtlichen Persönlichkeiten lag, die uns dienstlich begleiteten.

Es waren besondere Charaktere dabei, einige sind leider längst verstorben. Einig waren wir uns, dass die polizeiliche Neu-

organisation ein Gewinn für die Bereitschaftspolizei war.

Mit Werner Larem als ersten Präsidenten hatten wir einen Behördenleiter, der sich im Kreise der Präsidenten der Flächenpräsidien nicht die Butter vom Brot nehmen ließ.

Im Gegenteil: gemeinsam stritten wir für den Fortbestand der KFZ-Werkstätten. Das war leider nicht von Erfolg gekrönt, aber einige konnten erhalten werden.

Besonders engagiert war Christian bei der Errichtung des Einsatz- und Lagedienstes im damals neuen HBPP:

Seine „EULEN“, wie er sie manchmal nannte, gaben der BePo 24/7-Gesicht und Stimme, was bisher und davor nicht der Fall war.

Ein Schritt hin zur Professionalisierung der BePo hin zur heutigen Einsatzpolizei (HPE).

Legendär auch der Leiter Stab, Rolf Mai, der nicht nur viele Ideen von draußen mitbrachte, sondern auch viel Arbeit. Nun ja, räumliche Umzüge innerhalb der Liegenschaft waren sportlich gesehen häufig der Fall.

Am 22. August, so hatte es Christian selbst geplant, verabschiedete er sich. Das LPO spielte dem passionierten Hard Rock Fan unter anderem Songs von Deep Purple und Ozzy Osborne. Hat mir auch gut gefallen, denn diese Leidenschaft teilen wir beide.

Christian macht jetzt erstmal verdientermaßen Resturlaub, LAK-Stunden und mehrarbeitsfrei. Dann geht's in den Ruhestand. Hier warten neben seiner Gattin auch mittlerweile Enkel auf Unterhaltung.

Zeit, die es jetzt im dritten Lebensabschnitt zu nutzen gilt. Dabei und natürlich auch bei den regelmäßigen Konzerten, die Christian besuchen wird, wünschen wir, insbesondere die Freunde aus dem Arbeitsumfeld und seiner Kreisgruppe Präsidium, viel Spaß.

Mit Christian verlieren wir einen engagierten Gewerkschaftskollegen, der sich auch nicht zu schade war, für die Interessen der Polizeibeschäftigten auf die Straße zu gehen.

Mach's gut lieber Christian, bleib gesund und deiner GdP gewogen. ■

Jens Mohrherr

NEUE KREISGRUPPE „SPEZIALEINHEITEN“ GEGRÜNDET



Seit der Integration der Spezialeinheiten in das HPE haben wir auch für unsere GdP-Mitglieder aus Frankfurt und aus Nordhessen eine neue Heimat gegründet.

Am 29. August wurde in Kassel die neue Kreisgruppe Spezialeinheiten gegründet. Es waren viele Kolleginnen und Kollegen bereit, in dieser neuen Kreisgruppe Ämter im Vorstand zu übernehmen. Wer noch interessiert ist und Kontakt schließen möchte, wendet sich gerne an den GdP

BZG-Chef Gregor Bader (gregor.bader@polizei.hessen.de).

Von dort wird dann unkompliziert der Kontakt zum neu gewählten Vorstand hergestellt. Glückauf! ■

GdP HPE

**Das kannst du auch!
Mach mit!**

60 JAHRE POLIZEIFLIEGERSTAFFEL HESSEN

EINE ERFOLGSGESCHICHTE IN DER POLIZEILICHEN LUFTFAHRT IN HESSEN



Bilder: Polizei

Am Freitag, dem 6. September 2024, feierte die Polizeifliegerstaffel Hessen ihr 60-jähriges Bestehen – ein beeindruckender Meilenstein, der die Geschichte und die Errungenschaften dieser außergewöhnlichen Einheit würdigt. Mit Sitz in Egelsbach, Südhessen, hat sich die Fliegerstaffel zu einem unverzichtbaren Bestandteil der hessischen Sicherheitsarchitektur entwickelt.

Seit ihrer Gründung im Jahr 1964, als die ersten Vorbereitungen zur Indienststellung begannen, hat sich die Staffel rasant weiterentwickelt.

Am 21. Dezember 1964 wurde die erste Maschine übergeben – damals arbeiteten nicht einmal ein halbes Dutzend Menschen in dieser Pionierarbeit. Heute sind rund 60 hochqualifizierte Mitarbeiter, darunter Piloten, Operatoren, Techniker und Verwaltungsangestellte für die Einheit tätig.

Die Polizeifliegerstaffel Hessen hat sich als unverzichtbare Unterstützung in kritischen Situationen etabliert. Sie rettet Menschenleben, bekämpft Brände und unterstützt bei großen Demonstrationen und Einsätzen. Dabei werden klassische Fahndungen und die Suche nach vermis-

sten Personen durchgeführt, ebenso wie Bildübertragungen, Dokumentationen und der Transport von Personen und Führungs- und Einsatzmitteln.

Besonders bemerkenswert ist der Einsatz von Rettungswinden und Feuerlöschbehältern, die in Notfällen schnelle und effektive Hilfe leisten können.

Täglich starten durchschnittlich mindestens eine der drei Hubschrauber und zwei Flugzeuge, um im gesamten Bundesland Hessen schnell und effektiv helfen zu können. Bei der Auswahl des geeigneten Luftfahrzeugs oder Luftfahrtssystems wird in Abwägung von Faktoren wie Wetter, Dauer, Reichweite und Lärmbelastung entschieden, um jeden Einsatz optimal zu gestalten. Die Einsatzkräfte sind stets bereit, sofortige Hilfe zu leisten, ob bei Großlagen, Einbrüchen oder Naturkatastrophen.

Ein zentrales Element des Erfolges sind die engagierten und professionellen Mitarbeiter der Staffel. Ihr unermüdlicher Einsatz und ihre umfassende Ausbildung ermöglichen es, in den unterschiedlichsten Situationen schnell und präzise zu handeln. Die Staffel setzt modernste Technologie und eine fundierte Ausbildung ein, um ihre Einsätze erfolgreich zu

bewältigen. Die hohe Motivation und der Teamgeist der Mitarbeiter sorgen dafür, dass die Polizeifliegerstaffel Hessen zu den besten ihrer Art im gesamten Bundesgebiet gehört.

Die Feierlichkeiten zum 60-jährigen Bestehen boten nicht nur einen Rückblick auf die Geschichte der Staffel, sondern auch einen Ausblick auf die Zukunft.

Mit den Herausforderungen, die die nächsten Jahrzehnte mit sich bringen werden, bleibt die Fliegerstaffel entschlossen, weiterhin auf die Bedürfnisse der Gesellschaft zu reagieren und ihre Technologien sowie Trainingsmethoden stetig zu verbessern.

Die Polizeifliegerstaffel Hessen ist mehr als nur eine fliegende Einheit – sie ist ein Symbol für Sicherheit und Hilfsbereitschaft in der Luft.

Das Engagement des Personals und die professionelle Zusammenarbeit in der Staffel machen sie zu einem unverzichtbaren Partner im Dienste der hessischen Bürger.

Auf die nächsten 60 Jahre, in denen die Polizeifliegerstaffel Hessen weiterhin mit Mut und Entschlossenheit in den Himmel aufsteigt!

Jean-Jaques Junghans



Die Anfänge: Die Aluette 1



Indienststellung Aluette 2



Heute: Der Eurocopter 145



Heute: Vulcanair P 68 Observer 2

VERSAMMLUNG DER KREISGRUPPE LIMBURG-WEILB.

24 MITGLIEDER FOLGTEN DER EINLADUNG DES VORSTANDS NACH ELZ

Am herbstlich verregneten Mittwoch, den 09.10.2024, trafen sich insgesamt 24 GdP-Mitglieder zur Jahreshauptversammlung der Kreisgruppe Limburg-Weilburg. Nachdem das letzte Treffen in der Polizeidirektion Limburg-Weilburg stattfand, hatte der Vorstand nun nach Elz in den Nassauer Hof eingeladen. Vorsitzender Alexander Rödiger begrüßte die Gäste und bedankte sich für das zahlreiche Erscheinen.



Bilder: GdP

Unter den Anwesenden konnten Jürgen Frink zu seiner bevorstehenden Pensionierung und seinem 60sten Geburtstag, sowie Rainer Becker für sein jahrzehntelanges Engagement als 2. Vorsitzender der Kreisgruppe geehrt werden.

Nach einem leckeren Mittagessen und den Berichten aus dem Vorstand, folgten die Neuwahlen.

Hier konnten bis auf Rainer Becker, der sein Amt als 2. Vorsitzender niederlegte, alle Vorstandsmitglieder wiedergewählt werden.

Der neue Vorstand der Kreisgruppe Limburg-Weilburg setzt sich wie folgt zusammen:

- 1. Vorsitzender: Alex Rödiger
- 2. Vorsitzender: Sebastian Pistor
- Kassierer: Bernd Wüst
- Stellv. Kassierer: Lukas Kremer
- Seniorenvertreter: Hans Havanek
- Seniorenvertreter: Klaus Schmidt
- Beisitzerin: Mariana Wüst
- Beisitzer: Karl-Heinz Pöhlend
- Schriftführer: Thorsten Schäfer

Auf der Tagesordnung standen einige Themen, unter anderem die Personalratswahlen vom Mai 2024, der durchaus umstrittene neue Rotationserlass, mögliche Pläne zur Umstrukturierung des Wechsel-schichtdienste und einiges mehr.

Die anwesenden aktiven und auch bereits pensionierten Kolleginnen und Kollegen berichteten von noch immer bestehenden Problemen mit der Beihilfe.

Nach wie vor müssen Rechnungen bezahlt und somit in Vorlage getreten werden. Es dauert teils mehrere Monate, bis die Beihilfestelle dies ausgleicht.

Alle Themen wurden teils sehr kontrovers diskutiert und durch Alexander Rödiger (1. Vorsitzender), Mariana Wüst (Beisitzerin), Lothar Hölzgen (Landeskrollausschuss) und Mike Messer (GdP-Seniorenvorstand) mit Antworten bedacht.

Auch, wenn nicht alles zur Zufriedenheit führte, versprach die GdP, an den Themen ganz eng dranzubleiben, um schnelle Lösungen einzufordern.

Alexander Rödiger verabschiedete die Mitglieder und bedankte sich nochmals für die Treue und Anwesenheit.

Mariana Wüst



Herzliches Dankeschön an Rainer Becker



Glückwünsche an Jürgen Frink



Informationen • Nachrichten • Mitteilungen der Bezirksgruppen Westhessen, Polizeizentralbehörden und Hessisches Polizeipräsidium für Einsatz in der Gewerkschaft der Polizei und der PSG Polizei Service Gesellschaft mbH Hessen

Für den Großraum Wiesbaden – Rheingau-Taunus – Hochtaunus – Main-Taunus und Limburg-Weilburg.

Für die Polizeizentralbehörden Hessen mit HLKA, HMdI, HPA und HPT und das Hessische Polizeipräsidium für Einsatz mit der Wasserschutzpolizeiabteilung, Polizeifliegerstaffel und den Standorten in Kassel, Lich, Mühlheim/M., Wiesbaden, Egelsbach und der Polizeirei-terstaffel Hessen.

Herausgeber:

PSG Polizei Service Gesellschaft mbH Hessen
Wilhelmstraße 60a, 65183 Wiesbaden
Geschäftsführer: Heinrich R. Jud, Ppa. Jens Mohrher
(Landesvorsitzender GdP Hessen)

Verleger:

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

Büro Frankfurt:

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

Verantwortlich für den Anzeigenteil:

Stephan Buschhaus, Oliver Jochum

Redaktion/Redaktionsanschrift:

Gewerkschaft der Polizei, BZG Westhessen
Konrad-Adenauer-Ring 51, 65187 Wiesbaden
Gewerkschaft der Polizei, BZG Polizeizentralbehörden,
Schönbergstr. 100, 65199 Wiesbaden
BZG Hessisches Polizeipräsidium für Einsatz, c/o Jens
Mohrher, Friedrich-Ebert-Allee 12, 65185 Wiesbaden
Gesamtredaktion: peter.wittig@gdp.de

Druck und Verarbeitung:

Saxoprint GmbH, Enderstr. 92c, 01277 Dresden

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

Der Bezugspreis von € 2,60 ist im Mitgliedsbeitrag enthalten. Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr für Rücksendung oder Veröffentlichung übernommen. Nachdruck aller Artikel, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion gestattet.

Kürzungen der Artikel bleiben vorbehalten; die mit Namen versehenen Beiträge stellen nicht unbedingt die Meinung der Redaktion dar.

Alle Artikel werden nach bestem Wissen, aber ohne Gewähr veröffentlicht. Abgedruckte Beiträge gehen in das Verfügungsrecht des Herausgebers über.

Die Benutzung von Anschriften zu Werbezwecken ist untersagt und wird als Verstoß gegen die gesetzlichen Bestimmungen über unlauteren Wettbewerb (Gesetz vom 7.6.1909) bzw. als Verletzung des Urheberrechts (Gesetz vom 09.9.1965) strafrechtlich verfolgt. Auch ist die Benutzung von Ausschnitten zur Anzeigenwerbung untersagt.

Redaktionsschluss 1.2. / 1.5. / 1.8. / 1.11.
(ISSN 0937-535 X)