

REIZTHEMA HINAUSSCHIEBEN DES RUHESTANDES

Nachgefragt bei Christian Dettweiler

Das Thema „Lebensarbeitszeitverlängerung“ ist derzeit in der Diskussion, Gegenstand gewerkschaftlicher Publikationen, medialer Berichterstattung und politischer Anfragen. Anlass genug für die Gewerkschaft der Polizei, direkt bei einer Dienststelle nachzuhaken, die aktuell für ihre Praxis in der Kritik steht. Daher traf sich unser Vorsitzender Gundram Lottmann mit dem Leiter des Polizeipräsidiums Pforzheim, Christian Dettweiler.

Gundram Lottmann (GL) befragte Christian Dettweiler (CD)

GL: Herr Dettweiler – die Praxis des PP Pforzheim in Sachen Hinausschieben des Ruhestandseintritts steht derzeit in der medialen und gewerkschaftlichen Kritik. Die Pforzheimer Zeitung nannte die Verfahrensweise des Präsidiums kürzlich einen „Sonderweg“. Danach ist in der Goldstadt nicht alles Gold, was glänzt. Oder wie ist Ihre Rechtsauffassung dazu?

CD: Früher war der einschlägige § 39 LBG so auszulegen, dass Anträgen auf Hinausschieben des Ruhestandseintritts stattzuge-

ben war. Sie durften nur abgelehnt werden, wenn einer Verlängerung dienstliche Interessen entgegenstanden.

Diese Rechtslage hat sich Ende 2015 geändert, ja geradezu ins Gegenteil verkehrt. Seither kann der Ruhestand auf Antrag nur noch hinausgeschoben werden, wenn dies „im dienstlichen Interesse“ liegt. Die Rechtsprechung brachte dies auf einen Nenner: Der Antragsteller muss für die Polizei unverzichtbar sein. Diese Unverzichtbarkeit, also ein dienstliches Interesse, liegt beispielsweise vor, wenn ein komplexes Projekt oder ein umfangrei-

ches Ermittlungsverfahren abgeschlossen werden sollen und die Einarbeitung eines Nachfolgers auf der Zielgeraden ineffektiv und unsinnig wäre. Ein weiteres Beispiel wäre, wenn wir trotz aller personalplanerischer Überlegungen für eine sehr spezifische Aufgabe noch keine geeignete Nachfolge gefunden hätten. Bloße Nachteile, wie sie mit jeder normalen Ruhestandsversetzung verbunden sind – wie etwa der Verlust von Wissen oder Einarbeitungszeit für einen Nachfolger –, erfüllen die rechtlichen Voraussetzungen nicht. Und auch ein vorübergehendes allgemeines Personaldefizit stellt für sich genommen kein dienstliches Interesse dar.

Umgekehrt wird ein Schuh daraus: Wir haben in der Polizei viele Funktionen, die durch ihre Bewertung attraktiv sind und für die Bewerber sozusagen Schlange stehen. Hier wird man ein dienstliches Interesse nicht begründen können. Nehmen wir als Beispiele einen Dienstgruppenleiter in A 12 in einem Stadttrevier oder einen Einsatzreferenten im Stab in A 13. Für mich sind die häufig genannten persönlichen Gründe wie „Meine Frau arbeitet noch drei Jahre und wir wollen zusammen aufhören“ oder „Ich bin gesund und arbeite gerne“ absolut nachvollziehbar, verständlich und sogar ehrenhaft – nur: Sie begründen kein dienstliches Interesse.

GL: Diese Rechtsauffassung wird aber nicht überall geteilt?

DP – Deutsche Polizei
Baden-Württemberg

Geschäftsstelle
Maybachstraße 2, 71735 Eberdingen
Telefon (07042) 879-0
Telefax (07042) 879-211
info@gdp-bw.de
www.gdp-bw.de
Adress- und Mitgliederverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke

Redaktion
Daniel Abel (V.i.S.d.P.)
Maybachstraße 2
71735 Eberdingen
redaktion@gdp-bw.de

Redaktionsschluss
Zuschriften für das Landesjournal Baden-Württemberg können an redaktion@gdp-bw.de gesendet werden. Die Texte bitte unformatiert und Bilder separat im Anhang übersenden. Redaktionsschluss für die Mai-Ausgabe ist der 31. März 2024, für die Juni-Ausgabe der 29. April 2024.



CD: Nein, die Rechtslage ist klar. Es mag nur in der Auslegung, also in der Bewertung eines Einzelfalls andere Verfahrensweisen geben. Bei uns im PP haben drei Juristinnen das Thema aufgearbeitet. Diesem Papier haben die Leitungsrunde und die Personalvertretung – und damit auch alle dort vertretenen Polizeigewerkschaften – zugestimmt. Es ist seit über einem Dreivierteljahr den maßgeblichen Entscheidungsträgern im Innenministerium bekannt. Dort sitzt sehr viel juristischer Sachverstand. Im Übrigen kennen es seither auch die Landesspitzen der großen Polizeigewerkschaften, die ja auch ausgezeichnete juristische Beratung haben. Es wurde in einem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht Karlsruhe bestätigt. Wir handeln also rechtens. Und wir handeln vernünftig. Manch einer „vergisst“ leider bei seiner Kritik dazuzusagen, dass sich das PP Pforzheim rechtskonform verhält.

GL: Und wie haben Sie das intern genau umgesetzt?

CD: Wir haben uns in einem, wie ich meine richtungsweisenden Verfahren mit dem örtlichen Personalrat, der Beauftragten für Chancengleichheit und der Schwerbehindertenvertretung im Frühjahr 2023 über die Rechtslage ausgetauscht. Wir haben Regeln vereinbart und unsere internen Prozesse festgelegt. Soweit ich weiß, ist das die bislang einzige verbindliche verschriftete Ausarbeitung zu diesem Thema in der Polizei Baden-Württemberg. Uns allen war wichtig, dass wir für alle Kolleginnen und Kollegen transparent, berechenbar und verlässlich verfahren.

Und das sieht so aus: Jeder Antrag wird von den betreffenden Vorgesetzten bewertet und anschließend von der Verwaltung geprüft. Jeder Einzelfall wird dann im obersten Leitungsgremium der Dienststelle entschieden. Wenn wir auf diesem Weg zu einem ablehnenden Prüfergebnis kommen, wird der Antragsteller angehört und um eine Stellungnahme gebeten. Hierbei weisen wir ihn auch aktiv auf sein Recht zur Beteiligung des ÖPR hin.

GL: Und Sie entscheiden ausschließlich nach dienstlichem Interesse?

CD: Ja, mit einer Ausnahme. Wir haben nämlich eine Härtefallklausel vereinbart,

die schon öfter angewandt wurde, obwohl strenggenommen kein dienstliches Interesse vorlag. Wenn ein Mitarbeiter die Verlängerung für die Ruhegehaltsfähigkeit der aktuellen Besoldungsgruppe benötigt. Und dann ist mir noch ein Fall in Erinnerung, in dem wir – durch eine einvernehmliche Entscheidung aller Vorgesetzten und Gremien – einen Kollegen nach einem schweren privaten Schicksalsschlag durch eine Verlängerung unterstützen konnten. Diese Härtefallklausel und deren Anwendung im Einzelfall ist mir und ist allen Verantwortlichen sehr wichtig.

GL: Was hätten Sie getan, wenn der ÖPR die Verfahrensweise abgelehnt hätte?

CD: Dann gäbe es sie nicht. Sie wäre ersatzlos im Reißwolf gelandet. Und das war von vorneherein Geschäftsgrundlage. Gerade in Pforzheim weiß man aus der Vergangenheit, dass Streitereien zwischen Dienststellenleitung und Personalrat ausschließlich den Beschäftigten schaden und niemandem nützen.

GL: Welche Vorteile hat die Pforzheimer Verfahrensweise denn noch?

CD: Die wesentlichen Vorteile – und dies war auch unserem Personalrat besonders wichtig – liegen beispielsweise in der Personalentwicklung. Wenn ein Beamter in A 13 in den Ruhestand geht, macht er nicht nur seinen Dienstposten für einen anderen Beamten frei, sondern zugleich auch eine Beförderungsmöglichkeit nach A 13 für einen zweiten. Diese beiden Beamten machen wiederum einen Dienstposten in A 12 und Beförderungen nach A 12 und letztlich nach A 11 frei – und dies sehr schnell, weil wir inzwischen keine Beförderungswartezeiten mehr haben. Schiebt der Beamte in A 13 allerdings seinen Ruhestand hinaus, werden diese zwei Dienstposten nicht frei, die drei möglichen Beförderungen werden verzögert oder gar verhindert. Das sollte man auch berücksichtigen, wenn man diese Entscheidung treffen muss. Man tut einem etwas Gutes, benachteiligt aber fünf andere.

GL: Das muss doch aber jeder verstehen?

CD: Ja, die Folgen für Dritte bei einer Lebensarbeitszeitverlängerung sehen bei

uns die meisten – sie liegen ja auch auf der Hand. Schwierig wird es halt in der Praxis, das dienstliche Interesse zu verneinen und damit einen Antrag abzulehnen, selbst wenn es sich bei dem Antragsteller um einen herausragenden Beamten mit einer bravourösen Lebensleistung handelt. Einem, der bei allen Kollegen beliebt ist und über ein umfassendes Netzwerk in unserem Präsidium und vielleicht darüber hinaus verfügt. Jetzt nur das dienstliche Interesse zu sehen, erfordert von allen Verantwortungsträgern Neutralität, Sachlichkeit, Disziplin und manchmal auch Courage. Das fällt nicht immer und nicht jedem leicht. Netzwerkerei darf aber nicht unser Maßstab sein – und er ist es in Pforzheim auch nicht.

Es wäre jedoch schön, wenn wirklich alle in Personalverantwortung einmal so über die Folgen für Dritte nachdenken würden und nicht nur engstirnig an den einen Antragsteller. Man kann dann immer noch zu einer anderen Bewertung kommen als die Dienststelle – aber man sollte nicht so tun, als ob es diese Nebenwirkungen nicht gäbe.

GL: Noch mal zum Thema Beförderungen: Da gibt es doch Poolstellen für diejenigen, die ihren Ruhestand hinausschieben?

CD: Richtig. Wissen Sie, wie viele das PP Pforzheim hat? Ich sage es Ihnen: neun. Acht davon sind aktuell besetzt durch zum Beispiel Kollegen, die im Rahmen unserer Härtefallregelung die Ruhegehaltsfähigkeit ihrer Besoldungsgruppe erreichen sollen. Bei der neunten Stelle handelt es sich um eine im mittleren Dienst in A 10/Z. Die kann allein deshalb nicht besetzt werden, weil alle unsere in der Verlängerung Befindlichen und alle Antragsteller im gehobenen Dienst sind. Wir nutzen also die uns vom Land zugewiesenen Poolstellen vollumfänglich aus. Und jede weitere Lebensarbeitszeitverlängerung hätte die eben genannten Folgen für Dritte.

Ich weiß, dass diese Stellen immer wieder als Argument ins Feld geführt werden, aber auch hier wird nur die halbe Wahrheit erzählt.

GL: Sie haben vorhin von einem Gerichtsverfahren gesprochen. Worum ging es da?



CD: Ein Mitarbeiter wollte seine Weiterbeschäftigung gerichtlich erzwingen. Er arbeitete sogar in einem recht spezialisierten Bereich, in der Verkehrsprävention, und war hier durchaus ein Experte. Dennoch hat das Verwaltungsgericht der Dienststelle bestätigt, dass hier kein dienstliches Interesse vorlag. Mehr noch: Der Beamte hatte sich darauf berufen, dass seine zwei vorherigen Anträge auf Verlängerung bewilligt worden sind und es ja nicht sein könne, dass dies beim dritten Mal abgelehnt werde. Hierzu hat das VG ausgeführt, dass diese vorherigen Bewilligungen des Hinausschiebens des Ruhestands zugunsten des Antragstellers wahrscheinlich rechtswidrig gewesen seien. Das Wort „rechtswidrig“ steht wörtlich im Urteil!

GL: Ist die Rechtslage so bekannt?

CD: Ja, in der Polizei gewiss. Auch bei den Kritikern der Pforzheimer Linie.

GL: Warum handhaben aber andere Dienststellen das Thema anders?

CD: Jede Dienststelle hat ihre Besonderheiten und Rahmenbedingungen, ihre Demografie und vor allem ihre eigene Personalstrategie. Es steht mir nicht zu, zu beurteilen, wie andere mit diesem Thema umgehen. Das hat etwas mit Respekt zu tun. Ich gehe davon aus, dass sich jede Dienststelle mit dem Thema auseinandergesetzt und eine spezifisch für sie richtige und verantwortungsvolle Entscheidung getroffen hat. Denn das Thema hat viele Facetten und jede Linie hat ihre positiven wie negativen Auswirkungen.

GL: Da muss ich einhaken. Wo sehen Sie die negativen Auswirkungen des Pforzheimer Weges und warum haben Sie sich trotzdem für ihn entschieden?

CD: Unsere Linie führt dazu, dass wir Kollegen, die gerne weiterarbeiten möchten, das versagen. Es trifft dabei auch Mitarbei-

ter, die gerne arbeiten, gute Leistungen bringen und sich mit unserem Beruf identifizieren. Das fällt nicht leicht.

Zur Wahrheit gehört auch, dass wir uns für den Moment personell schwächen, denn bei Gewährung der Verlängerung hätten wir weiterhin einen Mitarbeiter, den wir mit seiner ganzen Kompetenz und Erfahrung nicht sofort ersetzt bekommen, sondern frühestens zum nächsten Versetzungstermin.

Und man muss auch einräumen, dass bei der Polizei längst nicht mehr alle ihre Ausbildung auch beenden. Wir bekommen also unsere Stellen nicht mehr voll besetzt. Aber sollten wir deshalb – entgegen einer Rechtslage und eines Verwaltungsgerichtsurteils, in dem die frühere Praxis als wahrscheinlich rechtswidrig angeprangert wird – lebensältere Kollegen weiterbeschäftigen? Oder doch besser etwas an unserem Einstellungsverfahren ändern? Oder insgesamt die Attraktivität unseres Berufs bei jungen Menschen weiter verbessern?

GL: Sie haben eben gesagt, dass Sie sich nur für den Moment schwächen?

CD: Zur personellen Schwächung muss man sagen, dass dies eine kurzfristige Betrachtung ist. Personalverteilung bemisst sich maßgeblich an Erfüllungsständen. Und unser Erfüllungsstand bleibt bei Gewährung einer Verlängerung erst mal gleich. Das heißt, die Wahrscheinlichkeit, beim nächsten Versetzungstermin einen Nacheratz zu bekommen, sinkt. Was man auch bedenken muss: Wer stellt diese Anträge? Der weit überwiegende Teil derer, die ihren Ruhestand hinausschieben wollen, ist a) im gehobenen Dienst, b) hier in A 13 oder A 12, als „QLer“ im Endamt A 11 und c) im Tagesdienst. Eine Lebensarbeitszeitverlängerung im Tagesdienst nützt den personell dünn aufgestellten Dienstgruppen nicht nur nichts. Sie mindert sogar die Chance auf Zuweisung von jungen Kollegen zum nächsten Versetzungstermin auf die Dienstgruppen. Ansonsten hatte ich Ihnen unsere Überlegungen schon dargestellt. Gerade unserem Personalrat war wichtig, lieber mehreren Kollegen Entwicklungs- und Beförderungsperspektiven zu geben anstatt einem einzelnen Kollegen eine längere Dienstzeit mit mehr Geld. Ein mitdiskutierter Aspekt waren das Vier-Säulen-Modell und seine Auswirkungen, der



neu entstandene „A10er-Bauch“. Natürlich behebt unsere Praxis diesen Zustand nicht, dazu bedürfte es umfassender Strukturverbesserungen in der Besoldung. Aber sie mindert die Auswirkungen, anstatt sie weiter zu verschärfen.

GL: Sie verstehen aber auch diejenigen, die mit dem Thema anders umgehen?

CD: Solange man sachlich alle Fakten und Argumente auf den Tisch legt, das Für und Wider abwägt und dann eine konsequente, verlässliche und rechtskonforme Entscheidung trifft, ist das völlig in Ordnung. Ich unterstütze es ausdrücklich auch, wenn jemand sein Recht wahrnimmt, sich gewerkschaftlich vertreten lässt und die Entscheidung der Dienststelle gerichtlich hinterfragt. Nicht in Ordnung ist es, wenn man Tatsachen verschweigt, Fakten verzerrt, Nebenwirkungen ignoriert und Mitarbeiter wie Öffentlichkeit einseitig und mit Halbwahrheiten informiert.

GL: Verlässlichkeit scheint Ihr Zauberwort zu sein?

CD: Als Dienststellenleiter in der Polizei haben Sie ein einziges Kapital. Das ist Ihre Verlässlichkeit in Personalangelegenheiten. Es ist schwer, ein Vertrauen in Sie aufzubauen, aber leicht, es zu verlieren. Deswegen sollte man mit diesem Kapital sehr, sehr sorgsam umgehen.

GL: Reden wir einmal über Zahlen. In der Medienberichterstattung entsteht der Eindruck, in Pforzheim würden alle Anträge abgelehnt und es sei eine Vielzahl von Beamten betroffen.

CD: Dieser Eindruck ist sicher beabsichtigt. Nicht umsonst wird in diesem Zusammenhang mit relativen Werten oder Prozentzahlen anstatt mit objektiven Zahlen operiert. Zu den Fakten: Wir hatten in Pforzheim im Jahr 2023 28 Anträge auf freiwillige Weiterarbeit. Hiervon wurden 18 positiv beschieden, sieben abgelehnt, drei Prüfungen laufen noch. Hinzu kommen noch vier von 23 Anträgen, die bereits in 2022 gestellt und negativ beschieden wurden. 19 Anträgen aus 2022 wurde also stattgegeben. In den Jahren davor wurden alle Anträge positiv beschieden.

GL: Diese wenigen Ablehnungen widersprechen aber der Berichterstattung.

CD: Ja.

GL: Schon im Januar haben der DPoIG-Vorsitzende und ein Abgeordneter die freiwillige Weiterarbeit auch als eine Chance gesehen, der Personalmissere in der Polizei zu begegnen und das Sicherheitsgefühl zu erhöhen.

CD: Jeder seriöse Gewerkschafter weiß doch ganz genau, woher unser derzeitiges Personaldefizit kommt. Ich sage es Ihnen einmal am Beispiel des PP Pforzheim, ohne dass Sie mich jetzt bitte nach ganz detaillierten Zahlen fragen dürfen:

Pforzheim hat ein Haushaltssoll von etwa 1.190 Stellen in Vollzug und Nichtvollzug. 13 Stellen sind gerade unbesetzt. Und wir verzeichnen aktuell ein Defizit von knapp 190 Mitarbeitenden. Damit fehlt fast jeder sechste Mitarbeiter.

Woher kommt dieses Defizit? Das beginnt mit über 50 Personen, die sich in Mutterschutz oder Elternzeit befinden. Fast 40 weitere Mitarbeiter fehlen uns rechnerisch, weil viele Personen in Teilzeit arbeiten. Circa 25 Mitarbeiter drücken die Schulbank an der HfPolBW. Knapp 20 Personen sind langzeitkrank. 15 Kolleginnen und Kollegen sind zu anderen Dienststellen abgeordnet, davon alleine zwölf ins Ministerium und zur Hochschule. Hinzu kommen viele weitere Gründe für Personalausfälle, wie Beurlaubungen, Sabbatjahre, Spitzensportförderung, Wiedereingliederung usw.

Ein weiteres Beispiel? Das PP Pforzheim hat 28 Stellen des höheren Dienstes. Stand heute arbeiten allerdings nur 13 Angehörige des „hD“ bei uns. Die Aufgaben vom Rest müssen vom gehobenen Dienst übernommen werden.

Wer sich in Kenntnis dieser Zahlen hinstellt und Menschen glauben macht, die Lösung für das Defizit von 190 VZÄ sei die Lebensarbeitszeitverlängerung von sieben Personen im Jahr, täuscht die Öffentlichkeit, die Politik und die Polizeibesetzten in unglaublicher Weise.

GL: Wo sehen Sie denn selbst die Lösung für das Personaldefizit?

CD: Wie viele Stunden haben Sie Zeit? (lächelt) Nein ernsthaft, dafür bräuchten

wir ein eigenes Gespräch, daher nur ein paar Blitzlichter:

Wichtig wäre eine zukunftsorientierte Personalplanung unter den hierfür notwendigen häuslichen Rahmenbedingungen. Die Einstellungsinitiative unseres Innenministers war der richtige erste Schritt. Doch wir müssen weiterdenken. So hat man lange gebraucht, um festzustellen, dass Frauen schwanger werden können, bis man das in der Einstellungsplanung für die Polizei mit erhöhten Einstellungszahlen berücksichtigt hat. Aber es geht noch weiter: Nehmen wir die jungen Generationen Y und vor allem Z. Sie haben ganz andere Lebensentwürfe als wir beide sie zu Berufsbeginn hatten. Work-Life-Balance hat einen anderen Stellenwert – deshalb wird der Anteil der Teilzeitbeschäftigten noch weiter steigen als dies die Pforzheimer Zahlen schon heute ausweisen. Bei Männern wie Frauen und aktuell zum Nachteil unserer Personalsituation.

Auch die hohe Abbrecherquote in der Ausbildung ist generationstypisch. Man wählt generell nicht mehr – wie zu unserer Zeit – einen Lebensberuf. Familiengerechte Arbeitswelt, Teilzeitbeschäftigung und Berufswechsler werden nach meiner Ansicht nicht im richtigen Maß mit über die Einstellungsquote hinausgehenden Einstellungszahlen berücksichtigt. Das wissen die Polizeichefs, das wissen Sie als Gewerkschaftsvorsitzender der GdP. Wir müssen hier alle konstruktiv mitdenken und wir müssen im Zweifel sogar mehr Menschen einstellen, als wir für die gesamte Landespolizei im Landeshaushalt Stellen haben. Bis zur Übernahme der neu ausgebildeten Kollegen in den Polizeieinzeldienst hat sich das wieder ausgeglichen. Was wir heute nicht denken, holt uns auf den Revieren in wenigen Jahren ein.

Noch ein Beispiel: Warum entscheiden sich so viele Kolleginnen und Kollegen gegen eine Laufbahn im höheren Dienst oder brechen auf dem Weg ab? Sind der lange Weg, die Rahmenbedingungen und die Perspektiven noch die richtigen für die junge Generation an Führungskräften? Liegt es auch am Führungskräfte-Bashing aus diversen Ecken, das sich einfach nicht mehr jeder antun will? Karriereverweigerung oder die Verweigerung einer Verantwortungsübernahme auch in Spit-



zenfunktionen des gehobenen Dienstes sind Alarmsignale für jede Organisation.

Thema Krankenstände: Wir haben Dienststellen, bei denen der durchschnittliche Mitarbeiter zwischen 27 und 33 Tage im Jahr krank ist. Das sind weit höhere Zahlen als diejenigen, die wir von den Krankenkassen kennen. Wir müssen uns alle viel mehr – im Interesse der gesamten Polizei – um das Gesundheitsmanagement und notwendige Verbesserungen kümmern. Es ist definitiv ein schlimmes Signal, wenn der HPR eine Einladung zu einer Projektgruppe des IM zum Thema Gesundheitsmanagement ablehnt, wie es gerade passierte.

Wer jedenfalls die Verlängerungspraxis des PP Pforzheim als das Problem und deren Änderung als die Lösung für das Personaldefizit der Polizei darstellt, macht sich ungläubwürdig.

GL: Welche Motive vermuten Sie bei Ihren Kritikern?

CD: Bei dieser Frage fällt mir mein alter Lateinlehrer ein: Cui bono? Wem nützt das? Ich möchte mich gar nicht an Spekulationen beteiligen – aber es kann sich doch jeder einmal selbst die Frage beantworten, ob ihm persönlich das Agieren mancher Organisationen oder Personen wirklich nützt. Und wenn nicht, wem es dann nützt ...

GL: Der Vorsitzende der DPoIG äußert in einem aktuellen Zeitungsartikel, das PP Pforzheim sei „auf dem besten Wege, dass die Politik eine harte Regelung trifft und die gesamte Altersgrenze nach oben setzt“. Was sagen Sie dazu?

CD: Das Risiko verpflichtender längerer Arbeitszeit sehe ich auch. Allerdings nicht wegen unserer Handvoll abgelehnter Anträge, sondern weil er selbst offensiv zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit auffordert, weil sich ein Spitzenvertreter einer Gewerkschaft für eine freiwillige längere Lebensarbeitszeit einsetzt. Wie will man vor diesem Hintergrund, wenn irgendwann eine große Anzahl der Mitarbeiter verlängert, noch glaubhaft machen, dass unser Beruf wirklich psychisch und physisch so belastend ist, dass eine frühere Altersgrenze berechtigt ist, dass man Polizei nicht mit anderen Berufen in der Landesverwaltung gleichsetzen kann? Unser Beruf ist

– und das zeigt sich jeden Tag auf der Straße, bei Einsätzen, bei den hohen Belastungen durch den Wechselschichtdienst sowie der zunehmenden Gewalt gegen unsere Kollegen – ein sehr verantwortungsvoller und belastender Beruf. Und weil das so ist und eigentlich einen früheren Eintritt in den Ruhestand rechtfertigt, können Gewerkschaften doch nicht fordern, freiwillig länger arbeiten zu dürfen. Wir dürfen uns hier kein Eigentor schießen und die bisherige Attraktivität unseres Berufes für den dringend benötigten Nachwuchs schwächen.

GL: Sie klingen gerade eher wie ein Gewerkschafter ...

CD: Oh nein, das bin ich nicht. Aber ich bekomme mein Geld auch dafür, weil ich die Aufgabe und Pflicht habe, über den aktuellen Zeitpunkt hinauszudenken.

Unsere Gewerkschaften klagen völlig zu Recht über Personalknappheit und die hohen Belastungen des Berufs. Aber sie haben keine klare Strategie. Zumindest einzelne Gewerkschafter setzen sich vehement für Lebensarbeitszeitverlängerung ein und lehnen beispielsweise die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten ab, wie sie der aktuelle Koalitionsvertrag der Landesregierung vorsieht – ein wie ich finde übrigens sehr mitarbeiterorientiertes Modell. Das alles ist schlicht inkonsequent. Eine logische Argumentation wäre: „Polizeidienst ist belastend. Besonders Schichtdienst. Deswegen fordern wir: mehr Personal, kürzere (und nicht längere) Lebensarbeitszeit, kürzere Wochenarbeitszeit, eine Faktorisierung von Schichtarbeit, die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten, eine angemessene Besoldungsstruktur usw.“ Achtung – ich rede hier nur über Logik und Konsequenz in der Argumentation, nicht darüber, ob das alles machbar und vor allem auch finanzierbar ist!

Ich finde ja die Methoden von Herrn Welsky von der Lokführergewerkschaft auch überzogen. Aber ihn habe ich noch nicht sagen hören: „Lokführer ist ein anstrengender und verantwortungsvoller Beruf. Bitte liebe Arbeitgeber, lasst uns alle freiwillig länger arbeiten.“

GL: Noch eine persönliche Frage: Die Führung im PP Pforzheim und Sie persönlich stecken gerade viel Kritik ein. Wie gehen Sie damit um?

CD: Ich hätte mir bis vor Kurzem nicht ausmalen können, dass wir etwas Rechtmäßiges tun und dafür in der Zeitung und in Publikationen lesen müssen, dass ich die Sicherheit oder sogar die Demokratie gefährde, Machtmissbrauch betreibe oder „den falschen Kräften in unserem Land Vorschub leiste“.

Wer solche Sätze in der heutigen Zeit sagt, schiebt einen bewusst in eine bestimmte politische Ecke, um ihn zu diffamieren, und ist nicht zu einem sachlichen Diskurs bereit. Ich finde das überzogen und verantwortungslos, gerade von gewählten Vertretern einer demokratischen Gewerkschaft. Verantwortungslos nicht mir, sondern unserem Berufsstand und unserer Wertekultur gegenüber.

Irgendwer hat einmal sinngemäß gesagt: „Worte sind wie Pfeile. Wenn sie die Sehne verlassen haben, kann man sie nicht mehr zurückrufen.“ Darüber sollte mancher nachdenken, wenn er sich in einer verantwortungsvollen öffentlichen Position befindet.

Das Thema Lebensarbeitszeitverlängerung ist nicht nur ein rechtliches. Es ist auch ein emotionales – es geht um Fragen der Lebensplanung und von Berufsperspektiven – von Antragstellern wie von mittelbar Betroffenen. Wir haben vorhin über Verlässlichkeit und Vertrauen in diesem Zusammenhang gesprochen. Hier haben alle Beteiligten die große Verantwortung, sachlich zu handeln und vollständig sowie korrekt zu informieren, auch wenn man im Einzelfall unterschiedlicher Auffassung ist. Polemik und Diffamierung von Menschen sind hier fehl am Platz. Und das Abladen angeblicher Schuld auf einen von „denen da oben“ zur reinen Effekthascherei ist es auch. Ich jedenfalls wollte so von meinen gewählten Mandatsträgern nicht vertreten werden.

Zu Ihrer Frage, wie ich selbst damit umgehe: Ich rede mir ein, dass nicht ich als Person gemeint bin, sondern mein Amt. Das gelingt mir auch ab und zu. Ansonsten bin ich menschlich tief enttäuscht, dass gewisse Kritiker nur über uns reden, aber nicht mit uns. Aber das ist wohl so in Zeiten von Social Media und Co. Insofern bin ich Ihnen und der GdP dankbar, dass wir das Thema heute sachlich erörtern konnten und Sie mir heute Fragen gestellt haben, die bislang in der Diskussion nicht gestellt wurden.

GL: Ich danke Ihnen für das Gespräch und die offenen Worte.



US-KOMMANDEUR EMPFÄNGT GdP-DELEGATION

Bundesvorsitzender zu Besuch in Ramstein

Gleich drei Vertreter der GdP-Landesbezirke Hessen, Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg begleiteten den GdP-Bundesvorsitzenden Jochen Kopelke zusammen mit dem Landesjugendvorsitzenden Jonas Witzgall zum Luftwaffenstützpunkt in Ramstein. Die Air Base bei Kaiserslautern, die in den 50er-Jahren gebaut wurde und etwa 1.400 Hektar groß ist, gilt als der wichtigste und größte Militärstützpunkt in Europa. Mehr als 9.000 Menschen, darunter etwa 8.400 US-Soldaten, arbeiten aktuell auf der Air Base. Auch das Hauptquartier der NATO befindet sich in Ramstein.

Redaktion (TM)

Auf Einladung des Landesjugendvorsitzenden der JUNGEN GRUPPE, Jonas Witzgall, trafen sich die Vertreter der GdP-Landesbezirke aus Hessen, Jens Mohrherr, aus Rheinland-Pfalz, Stephanie Loth, und aus Baden-Württemberg, Thomas Mohr, um den Bundesvorsitzenden Jochen Kopelke nach Ramstein zu begleiten.

Erste Station war der Radiosender „Antenne Kaiserslautern“. Hier hatte unser Bundesvorsitzender einen Interviewtermin bei dem er die guten Beziehungen zwischen der GdP und dem Deutsch-Amerikanischen Gemeinschaftsbüro hervorhob. Danach ging es direkt in Richtung Ramstein Air Base.

Erste Station war die 86th Security Police Squater der United States Air Force (USAF), die mit einem beeindruckenden Vortrag die Kolleginnen und Kollegen aus den Landesbezirken begeisterte. Die Kolleginnen und Kollegen der Polizei Rheinland-Pfalz haben einen gemeinsamen Posten auf der Air Base und stehen im ständigen und engen Kontakt mit der Militärpolizei auf dem gesamten Gelände. Die beiden Polizistinnen, die dort Dienst machen, informierten über die Aufgaben und rechtlichen Zuständigkeiten. Die Liegenschaften der US Air Base Ramstein sind kein exterritoriales Gebiet. Sie



Die GdP-Delegation (v. l.): Thomas Mohr (Vizelandesvorsitzender BW), Jonas Witzgall (JUNGE GRUPPE BW), Colonel (Oberst) Jamil I. Musa (stellv. Kommandeur), Jochen Kopelke (Bundesvorsitzender), Jens Mohrherr (Landesvorsitzender Hessen) und Stephanie Loth (Landesvorsitzende RLP).

gehören zum deutschen Staatsterritorium und sind den US-Streitkräften »lediglich« auf unbestimmte Zeit überlassen. Die Präsenz amerikanischer Militäreinrichtungen in Deutschland findet ihre Rechtsgrundlage im Stationierungsrecht. Grundlage für den dauernden Aufenthalt von US-Streitkräften in Deutschland ist bis heute der sog. Aufenthaltsvertrag vom 23. Oktober 1954, der im Zuge der Wiedervereinigung Deutschlands am 25. September 1990 bestätigt und ergänzt wurde. Offiziell gilt deutsches Recht, aber mit Einschränkungen.

Als ein Hauptproblem stellten die Kolleginnen das Fahren mit Alkohol am Steuer dar, weil die US-Soldaten oft die zulässigen Promillegrenzen (nach deutschem Recht) in der Annahme überschreiten, dass man in Deutschland keine 0,0 Promille (wie in den USA) beim Führen eines Kraftfahrzeugs haben muss.

Nach diesem informativen Vortrag wurde die Delegation herzlich von **Colonel (Oberst) Jamil I. Musa, dem stellvertretenden Kommandeur der 86. Lufttransporteinheit und Roberto da Costa, Leiter des Deutsch-Amerikanischen Gemein-**



schaftsbüros, empfangen. Oberst Jamil I. Musa leitet eine Einheit mit sieben Gruppen und 30 Staffeln an vier Standorten in Europa. Herr da Costa fungiert als Kontaktperson zwischen Deutschland und den Kommandeuren der Air Base sowie den 56.000 US-Soldaten und ihren Familien in Kaiserslautern.

Mit einer Rundfahrt mit vielen Informationen rund um die Air Base wurde danach die 1.400 Hektar große Liegenschaft erkundet. Es war ein interessanter Austausch mit vielfältigen Eindrücken für die GdP-Delegation. Die Begegnung auf der Air Base Ramstein bot einen Einblick in die gute Zu-

sammenarbeit zwischen den Polizeikräften und dem US-Militär sowie in die Bedeutung des Stützpunkts für die transatlantischen Beziehungen. Danke an unseren Landesjugendvorsitzenden Jonas Witzgall, der den Besuch organisierte und möglich gemacht hat. ■

PROTEST VOR DEM FINANZMINISTERIUM

Gemeinsam stark für gerechte Bezahlung!

Rund 200 Polizisten und Feuerwehrleute haben am 20. Februar 2024 gemeinsam vor dem Finanzministerium für ihre Wertschätzung demonstriert. Sie fordern die 1:1-Übernahme des Tarifvertrags (TV-L) mit einem monatlichen Sockelbetrag von 200 Euro.

Redaktion (TM)

„Eine lineare Steigerung von 3,6 % reicht nicht aus – wir kämpfen für eine faire Entlohnung für alle Beamten und Versorgungsempfänger. Gerade die unteren Besoldungsgruppen haben dadurch weniger im Geldbeutel. Daher wäre der monatliche Sockelbetrag von 200 Euro eine spürbare Wertschätzung für den Polizeiberuf“, so GdP-Landesjugendvorsitzender Jonas Witzgall.

Die Landesregierung in Baden-Württemberg will als einziges Bundesland von einer 1:1-Übernahme abweichen.

„Also zunächst geht es um Glaubwürdigkeit. Im Dezember wurde in Potsdam für die Länder der Tarifvertrag vereinbart und die Gewerkschaften haben zugestimmt, mit dem Verweis, dass diese Übernahme auf Beamte und Versorgungsempfänger 1:1 erfolgen muss. Wenn sich die Landesregierung dagegen stellt und es anders bewertet und auch anders auslegt, dann können wir das nicht akzeptieren“, so GdP-Landes-

chef Gundram Lottmann. Gerade weil wir mit den politischen Verantwortlichen im Gespräch bleiben wollen, haben wir heute auch Gastredner eingeladen. Wir danken den innenpolitischen Sprechern MdL Julia

Goll (FDP), Sascha Binder (SPD) und Christian Gehring (CDU) dafür, dass sie unsere Forderungen unterstützen wollen.

Auch die stellvertretende Vorsitzende der Bundetarifkommission, Annette Herling, die bei den Verhandlungen in Potsdam dabei war, fand deutliche Worte. „Baden-Württemberg darf nicht das einzige Bundesland sein, das sich nicht an die Vereinbarungen hält, die Gegenstand der Verhandlungen in Potsdam waren.“

Vor Redaktionsschluss wurde bekannt, dass der Finanzausschuss wohl eine weitere Einmalzahlung für die benachteiligten Besoldungsgruppen in seiner Empfehlung für den Landtag vorschlägt. ■



Foto: Karafir/Cebehil/Fotograf



„Diese Unterstützung und der Rückhalt für die Kollegen haben gezeigt, dass der GdP-Rechtsschutz immer hilft, wenn man ihn braucht. Konkurrenzlos! Unschlagbar! Verlässlich!“

URTEIL IM MANNHEIMER MARKTPLATZPROZESS

Geldstrafe und ein Freispruch für Polizisten

Ein Freispruch und eine Geldstrafe von 6.000 € wegen Körperverletzung im Amt – dieses Urteil sprach die Strafkammer am Landgericht Mannheim am 1. März 2024 beim sogenannten „Marktplatzprozess“, bei dem zwei Polizisten angeklagt waren. Die Verteidigung forderte Freispruch für beide. Die Nebenkläger wollen beim Bundesgerichtshof Revision einlegen.

Thomas Mohr
Prozessbeobachter

Ante P., der am 2. Mai 2022 während eines Polizeieinsatzes gestorben ist, ist wohl durch Vorerkrankungen am Herzen und nicht durch die Maßnahmen der Polizisten verstorben, so die Strafkammer. Bereits Staatsanwalt Michael Hager folgte dieser Argumentation bei seinem Plädoyer und machte dadurch eine Kehrtwende. Wenn solche Zweifel bestehen, dann müsste das für die Angeklagten sprechen. Dem haben sich nun auch die Richter angeschlossen und begründeten dies auch bei der Verkündung des Urteils. Der Pfeffersprayeinsatz war Notwehr und gerechtfertigt, aber die Schläge nicht, so die Richter.

Für die Gewerkschaft der Polizei gilt bis zum Beweis des Gegenteils die Unschuldsvermutung. Daher unterstützt sie auch ihre

angeklagten Mitglieder finanziell und mit juristischem Beistand.

„Ich bin froh, dass durch unseren GdP-Rechtsschutz die Verteidigung mit zwei weiteren Gutachten die Anklagevorwürfe gegen die Polizisten entkräften konnte und es dann zu dieser Entlastung kam.“

Suspendierung nicht mehr haltbar

Durch dieses Urteil wurde die Suspendierung gegen den hauptangeklagten Polizisten aufgehoben. Dank einer durch den Rechtsschutz unterstützten guten Verteidigung wird es nach diesem Urteil nicht zur Entlassung der Polizisten kommen. Das Polizeipräsidium Mannheim hatte beide bereits drei Tage nach dem Vorfall vom Dienst suspendiert mit dem Ziel der Entlassung aus dem Dienst.

Diese Vorverurteilung hat die GdP bereits damals scharf kritisiert..

Anwalt der Nebenklage kündigt Revision an und diskreditierte die angeklagten Polizisten

Gleich am Tag des Urteils kündigte einer der Rechtsanwälte der Nebenklage an, in Revision zu gehen. Bereits bei seinem Plädoyer fand er scharfe Worte für die beiden Polizisten, obwohl bereits der Staatsanwalt von sei-

ner ursprünglichen Anklage, Körperverletzung im Amt mit Todesfolge, abgewichen war.

Der Stuttgarter Anwalt Engin Sanli, der die Schwester des verstorbenen Ante P. in der Nebenklage vertritt, diskreditierte die Polizisten und überschritt die Linie einer objektiven und sachorientierten Interessenvertretung vor Gericht.

Im Hinblick darauf, dass Sanli trotz deren Entlastung die Polizisten mit Freiheitsstrafen verurteilt haben will, sagte er im Zusammenhang des Todes von Ante P.: „Der Kommissar habe es nicht verdient, die Uniform der Polizei des Landes Baden-Württemberg zu tragen, und müsse aus dem Dienst entfernt werden!“

Rechtsanwalt soll Organ der Rechtspflege sein

Als Rechtsanwalt wirkt man als Organ der Rechtspflege, als unabhängiger Berater und Vertreter seiner Mandanten, in allen Rechtsangelegenheiten mit. „Eine solche Aussage zu treffen, in Kenntnis der entlastenden Beweise, lässt den Verdacht zu, dass Herr Sanli kein echtes Interesse an einer gerichtlichen Klärung des tragischen Ereignisses hat“, so der Mannheimer GdP-Vorsitzende und Prozessbeobachter Thomas Mohr.

Bereits mit seinem Befangenheitsantrag in Richtung der Gutachterin der Verteidigung, die nur wegen einer „persönlichen Fehde“ gegen die Heidelberger Gerichtsmedizinerin deren Gutachten infrage stellte, sorgte er für Verwunderung.

Wie geht es weiter?

Durch die Ankündigung der Nebenkläger ist die Revision die letzte Chance, ein aus deren Sicht fehlerhaftes Urteil korrigieren zu lassen. Anders als das Rechtsmittel der Berufung ist die Revision keine Tatsacheninstanz, sondern das Revisionsgericht überprüft die Entscheidung nur auf Rechtsfehler. Bis der Bundesgerichtshof (BGH) das aber entscheidet, wird es einige Monate dauern. Wir werden weiter dranbleiben. ■

Foto: GdP-BW/IMA

