



Deutsche Polizei

Nr. 5 Mai 2005

Zeitschrift der Gewerkschaft der Polizei

Solidarität + Demokratie
=
MITBESTIMMUNG

... wahrt die Würde
des Menschen

... kontrolliert

... ist Konflikt-
management

... sichert den Frieden
in den Dienststellen

... garantiert Stabilität

... schützt vor Willkür
... gestaltet die Arbeit

In dieser Ausgabe:

Spezialeinsatzkommando:
Nicht der Dienstgrad,
Fachkompetenz
entscheidet

Dienstrechtsreform:
Der Gesetzentwurf liegt
vor – wir sind gefordert

Internationales:
Kostendruck auf Polizei
ist grenzenlos

Beamtenversorgung:
Pensionen künftig sicher?

Terrorismusbekämpfung:
„Al Qaida“ –
eine transnationale
Terrororganisation im
Wandel

Bildung:
Interkulturelle Kompetenz
– Schlüsselqualifikation
für Polizeibeamte

2 KURZ BERICHTET

4 KOMMENTAR

*Die Politik hat versagt,
die Polizei darf es ausbaden*

4/5 FORUM

TITEL/MITBESTIMMUNG

6 *Solidarität plus Demokratie =
Mitbestimmung*

9 *Es sind oft Kleinigkeiten,
die die Arbeitszufriedenheit ausmachen*

10 *Was macht eigentlich ein Personalrat?*

12 ARBEITSSCHUTZ

GdP-Symposium

12 SPEZIALEINSATZ- KOMMANDO

*Nicht der Dienstgrad,
Fachkompetenz entscheidet*

14 DIENSTRECHTS- REFORM

*Der Gesetzentwurf liegt vor –
wir sind gefordert*

AUSSCHREIBUNG 17

*Preise der Polizei-Führungs-
akademie 2005*

INTERNATIONALES 18

Kostendruck auf Polizei ist grenzenlos

BEAMTENVERSORGUNG 19

Pensionen künftig sicher?

RECHT 21

Stalking soll bestraft werden

JUNGE GRUPPE 25

*Keine Externalisierung der
polizeilichen Ausbildung*

BILDUNG 25

*Bundesseminar für lesbische und
schwule Polizeibedienstete*

TERRORISMUS- BEKÄMPFUNG 26

*„Al Qaida“ – eine transnationale
Terrororganisation im Wandel*

FORTBILDUNG 32

*Interkulturelle Kompetenz – Schlüssel-
qualifikation für Polizeibeamte?*

Titelbild:
Foto und Titelgestaltung
Rembert Stolzenfeld



Deutsche Polizei



Druckauflage dieser Ausgabe:
185.840 Exemplare
ISSN 0949-2844



Inhalt:
100% Recyclingpapier
Umschlag:
chlorfrei gebleicht



**Nr. 5 • 54. Jahrgang 2005 • Fachzeitschrift
und Organ der Gewerkschaft der Polizei**

Herausgeber:
Gewerkschaft der Polizei,
Forststraße 3a, 40721 Hilden,
Telefon Düsseldorf (0211) 7104-0,
Fax (0211) 7104-222
Homepage des Bundesvorstands der GdP:
<http://www.gdp.de>

Redaktion Bundesteil:
Marion Tetzner
Gewerkschaft der Polizei, Pressestelle,
Stromstraße 4, 10555 Berlin,
Telefon (030) 39 99 21 - 114
Fax (030) 39 99 21 - 190
E-Mail: gdp-redaktion@gdp-online.de

Grafische Gestaltung & Layout:
Rembert Stolzenfeld, Dipl.-Designer

Die unter Verfasseramen erschienenen
Artikel stellen nicht in jedem Fall die Meinung
der Redaktion dar. Für unverlangt eingesandte
Manuskripte kann keine Gewähr übernommen
werden. Mitteilungen und Anfragen bitten wir
an den jeweiligen Landesbezirk zu richten.

Erscheinungsweise und Bezugspreis:

Monatlich 2,90 EURO zuzüglich Zustellgebühr.
Bestellung an den Verlag.
Für GdP-Mitglieder ist der Bezug durch den
Mitgliedsbeitrag abgegolten

Verlag:
**VERLAG DEUTSCHE POLIZEILITERATUR GMBH
Anzeigenverwaltung**

Forststraße 3a, 40721 Hilden
Telefon Düsseldorf (0211) 7104-183,
Fax (0211) 7104-174
E-Mail: vdp.anzeigenverwaltung@vdpolizei.de

Geschäftsführer:
Bodo Andrae, Lothar Becker

Anzeigenleiter:
Michael Schwarz
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 29
vom 1. Januar 2005

Herstellung:
L.N. Schaffrath GmbH & Co.KG,
DruckMedien
Marktweg 42-50, 47608 Geldern,
Postfach 1452, 47594 Geldern,
Telefon (02831) 396-0, Fax (02831) 89887

TREFFEN INNENPOLITISCHER SPRECHER:

Sachkompetenz dazu geholt

Die Innenpolitischen Sprecher der Bundes- und Landtagsfraktionen der SPD trafen sich am 21. und 22. März turnusmäßig, um die aktuelle Situation der Inneren Sicherheit zu bewerten und Problemlösungen zu beraten. Neu an diesem Treffen: Sie holten dazu kompetente Kenner der Lage an den Tisch – die Bundesvorsitzenden der GdP, der DPoIG und des BDK, an deren fachlichen und gewerkschaftlichen Positionen man aufrichtig interessiert war. Diese wurden vom GdP-Bundesvorsitzenden Konrad Freiberg mit aller Deutlichkeit benannt. Insbesondere äußerte er seine Sorge über das weitere Auseinanderdriften der Polizeien von Bund und Ländern – angefangen bei der Bezahlung, über Arbeitszeitregelungen, Ausstattung und Ausbildung bis hin zu den Polizeigesetzen in den Ländern. Außerdem lasse die personelle Ausstattung vieler Polizeien die Kolleginnen und Kollegen an die absoluten Leistungsgrenzen stoßen. Be-

trachtet man allein die Gefahrenlage, die durch zunehmende Gewaltkriminalität, durch den islamistischen Terrorismus, die Umtriebe der organisierten Kriminalität und die sich ausweitende Internetkriminalität stark geprägt ist, so sei es unverständlich, dass die Polizeien mit immer weiteren Kürzungen und eingeschränkten Fahndungsmöglichkeiten zu kämpfen haben.

Konrad Freiberg begrüßte aber auch, dass sich erstmals die SPD-Innenpolitiker in diesem Rahmen mit polizeilichen Interessenvertretern zusammensetzten und erkannte durchaus an, dass sich auf Bundesebene im BGS und BKA die personelle Situation und Ausstattung deutlich verbessert haben. Anerkennenswert auch der Einsatz des Bundesinnenministers für die DNA-Datei als erkennungsdienstliche Maßnahme und der Vorschlag zur Verlängerung der Aufbewahrung von Kommunikationsdaten. **tetz**

BRANDENBURG:

Personalabbau mit Ein-Euro-Jobbern auffangen?

Die Landesregierung in Brandenburg hat einen drastischen Personalabbau im Bereich der Polizei beschlossen: 910 Stellen (ca. 11 Prozent) sollen bis 2009 wegfallen. Durch Einsatz neuer Technik (für die übrigens keine Mittel eingeplant sind!) soll Personal freigesetzt werden und eine verstärkte Kooperation mit Berlin würde geprüft. Den Bürgerinnen und Bürgern wird vorgegaukelt, damit ließe sich der Stellenabbau kompensieren, er werde davon nichts spüren.

Wie man den Stellenabbau noch kompensieren will, dafür ein skurriles Beispiel aus Wriezener: Dort sollen Arbeitslosengeld-II-Empfänger für 1,20 Euro die Stunde Streife laufen und so das subjektive Sicherheitsgefühl der Bürger erhöhen. Die GdP lehnt das Vorhaben ganz entschieden ab: Es ist der Weg in eine Billigpolizei und in die Privatisierung der öffentli-

chen Sicherheit! Alles, was Ordnung und Sicherheit betrifft, ist Aufgabe des Staates und muss durch gut ausgebildete und professionell arbeitende Polizistinnen und Polizisten bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Ordnungsämtern geleistet werden. Hier zeigen sich die ersten Auswirkungen der Sparpolitik von Finanz- und Innenminister: Durch die Hintertür werden durch Ein-Euro-Jobs reguläre Beschäftigungsverhältnisse beseitigt. Das ist schlicht gesetzwidrig. GdP-Landesvorsitzender Andreas Schuster forderte vom Innenminister, auf dem Wege der Kommunalaufsicht das Sicherheitsmonopol des Staates zu gewährleisten. Da Streife laufende Ein-Euro-Jober keinerlei Eingriffsbefugnisse haben, werde den Bürgern damit ein Sicherheitsgefühl vorgegaukelt, das es nicht gibt. Das sei verantwortungslos.

Michael Peckmann

GESPRÄCH MIT NEUEM IMK-VORSITZENDEN:

GdP warnt vor Auseinanderdriften der Polizei

Ein erstes Gespräch mit dem neuen Vorsitzenden der Ständigen Konferenz der Innenminister und -senatoren der Länder (IMK), dem baden-württembergischen Innenminister Heribert Rech, führten der GdP-Bundesvorsitzende Konrad Freiberg und sein Stellvertreter Bernhard Witthaut Anfang März in Berlin.

In den Mittelpunkt der künftigen IMK-Beratungen will Innenminister Rech die Themen Sicherheitsarchitektur, Bekämpfung des islamistischen Terrorismus, Internetkriminalität, Bevölkerungsschutz, Zuwanderung und die Vorbereitungen von Bund und Ländern auf die Fußballweltmeisterschaft 2006 stellen, zu der er eine IMK-Sondersitzung plant.



Ein erstes Gespräch mit Baden-Württembergs Innenminister Heribert Rech in seinem Amt als neuer Vorsitzender der IMK führten der GdP-Bundesvorsitzende Konrad Freiberg und sein Stellvertreter Bernhard Witthaut (v.r.n.l.) in der Berliner Landesvertretung Baden-Württembergs.

Foto: Holecsek

GdP-Bundesvorsitzender Konrad Freiberg appellierte an den neuen IMK-Vorsitzenden,

sich während seiner Amtszeit dafür einzusetzen, dass ein weiteres Auseinanderdriften der

Polizei in Deutschland in den Bereichen Ausstattung, Ausbildung und Bezahlung verhindert wird. Die Neigung der Länder, die Polizei nach eigener Kassenlage bezahlen zu wollen, führe zu Verwerfungen und Qualitätsunterschieden. Scharf kritisierte er den Personalabbau bei der Polizei in den Ländern.

Für Baden-Württemberg deutete Rech an, dass die Talsohle in der Personalausstattung noch nicht durchschritten sei. Er selbst habe große Sorge um den künftigen Altersaufbau der Polizei angesichts der niedrigen Einstellungszahlen. Rech betonte, er halte das Berufsbeamtentum für unverzichtbar. Eine Fortentwicklung des Beamtenrechts dürfe nur im Rahmen der verfassungsrechtlichen Grenzen erfolgen.

hol

NORDRHEIN-WESTFALEN:

Frank Richter zum neuen Vorsitzenden gewählt

Mit großer Mehrheit wählten die Mitglieder des GdP-Landesbezirksbeirats (höchstes Gremium zwischen den Kongressen) den bisherigen Stellvertreter Frank Richter (Foto) zum Nachfolger des zum 31. August dieses Jahres aus Altersgründen ausscheidenden GdP-Vorsitzenden Werner Swienty. Der Geschäftsführende Landesbezirksvorstand hatte sich zu den vorgezogenen Wah-



len entschlossen, um in politisch schwierigen Zeiten mögliche Reibungsverluste bei einem anstehenden Amtswechsel zu vermeiden. „Wir stehen vor wichtigen Entscheidungen, vor gravierenden Veränderungen der Polizei. Umso wichtiger ist es, dass die GdP Kontinuität zeigt und verlässlicher Gesprächspartner der Politik bleibt“, sagte Werner Swienty.

tez

TARIFVERHANDLUNGEN MIT DEN LÄNDERN:

Entscheidung herbeiführen

Zum Redaktionsschluss stand fest: Die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes wollen in den Verhandlungen mit der TdL (Tarifgemeinschaft deutscher Länder) am 24./25. April in Berlin eine Entscheidung zur Übernahme des TVöD herbeiführen. Der TVöD wurde am 9. Februar 2005 mit Bund und Kommunen vereinbart und wird den BAT und seine Vergütungsordnung ablösen (s. DP 3/05).

Die Länder wollen bezüglich der Regelungen zum Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld und der

Arbeitszeit schlechtere Regelungen durchsetzen als im TVöD geregelt sind. Das ist mit den Gewerkschaften nicht zu machen. Sie wollen eine Entscheidung über die Übernahme des TVöD für die Beschäftigten der Länder herbeiführen wie mit Bund und Kommunen vereinbart.

Termin für die Beratung und gegebenenfalls Entscheidung über den Verhandlungsstand durch die Tarifkommissionen der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes im DGB: 25. April 2005 in Berlin.

kör

JUNGE GRUPPE:

Keine Kohle für Polizeiausbildung?

In Hamburg denkt die Senatsverwaltung über die Einführung eines unbezahlten Grundstudiums nach. In Bremen wollte der Senat nicht alle AnwärterInnen übernehmen und die kommenden zwei Jahre nicht ausbilden. Dies konnte die Bremer GdP erfolgreich abwehren. Glückwunsch für diesen sehr guten Erfolg liebe Kolleginnen und Kollegen.

Den Weg, den die Dienstherren zur Zeit beschreiten, nämlich sich leise aus der Ausbildung ihrer Polizei und damit aus ihrer Verantwortung der Gesellschaft gegenüber zu verabschieden, müssen wir entschlossen entgegen treten. Der Polizeiberuf ist ein Beruf mit noch hoher Attraktivität. Er ist aber auch mit ständigen Gefahren für Leib und Leben der Polizeibe-

EUROPOL:

BKA-Experte neuer Chef von Europol

Die Innen- und Justizminister der 25 EU-Staaten haben Ende Februar 2005 in Brüssel einstimmig Max-Peter Ratzel (Foto) als neuen Chef von Europol gewählt – laut Bundesinnenminister Otto Schily sei Ratzel der qualifizierteste Kandidat gewesen.

Der Führungsposten war rund acht Monate unbesetzt, weil sich die EU-Staaten im vergangenen Jahr nicht auf einen Nachfolger des früheren, ebenfalls deutschen Europol-Chefs Jürgen

Storbeck, einigen konnten. Auch EuroCOP-Präsident Heinz Kiefer hatte sich angesichts der europäischen Herausforderungen bei der Bekämpfung der Organisierten Kriminalität und des Terrorismus wiederholt für die Beendigung des Posten-Gerangels eingesetzt.

Zuletzt hatte sich Kiefer im Februar mit einem persönlichen Schreiben an alle verantwortlichen Minister gewandt. „Eine Behörde ohne Leiter steht still“, so Kiefer.

tez



Foto: BKA

SACHSEN-ANHALT:

Mit alter Berechnung Stellenabbau begründet

„Wenn das Land bei seinen Abbauplänen bleibt, ist das vergleichbar mit der kompletten Schließung von zehn Polizeirevieren. Die Dienststellen gehen jetzt schon auf dem Zahnfleisch“, so Thomas Friedrich, stellvertretender GdP-Landesvorsitzender von Sachsen-Anhalt auf einer Pressekonferenz zum Thema „Personalabbau in der Polizei und die Auswirkungen auf die Innere Sicherheit“.

Die Landesregierung plant, von den zurzeit rund 8.000

Polizeivollzugsbeamten 1.000 einzusparen. Berechnungsgrundlage für den Personalabbau ist die so genannte „Polizeidichteformel“, die schon seit 1998 im Bundesmaßstab niemand mehr verwendet.

Die GdP forderte die Landesregierung auf, die personelle Ausstattung der Polizei anhand der Aufgaben und Belastungen aus Kriminal- und Verkehrsgeschehen zu errechnen, um ein realistisches Bild zu erhalten.

loje

amtInnen verbunden. Daher stellt er auch besondere Anforderungen an die berufliche und soziale Sicherheit.

Der „Status Beamter auf Widerruf“, mit einer angemessenen Besoldung und einer Übernahme-garantie, ist ein wichtiger Grund, warum sich junge Menschen für diesen Beruf entscheiden. Die Attraktivität der polizeilichen Ausbildung würde bei deren Wegfall stark sinken. Geeignete BewerberInnen in ausreichender Zahl zu finden, würde zunehmend schwie-

riger. In unseren Diskussionen über kreative neue Wege in der Polizei bis hin zu mehr Ausbildungsplätzen sollten wir nicht in voraus-eilendem Gehorsam Sparmodelle mit möglicherweise fatalen Ergebnissen anbieten, sondern neue Ideen bundesweit diskutieren und deren Folgen und Risiken genau bewerten. Hierzu sind alle aufgefordert.

(Siehe auch S. 23: JUNGE GRUPPE gegen Externalisierung der polizeilichen Ausbildung)

sg

KOMMENTAR

Die Politik hat versagt, die Polizei darf es ausbaden



Seit dem spektakulären Einzug in den Sächsischen Landtag im September 2004 konnten sich die gewählten Anhänger der NPD verschiedentlich medien- und skandalträchtig in Szene setzen. Dies führte zu einem besonderen Maß an Betroffenheit in der Politik. Man war erschreckt über das Ausmaß rechtsextremen Gedankenguts und der Sympathien dafür. Dabei hatte sich am Grundzustand, wenn man sich die Entwicklung des Rechtsextremismus in den letzten Jahren betrachtet, eigentlich nichts geändert – er hat sich diesmal nur anschaulich, weil parlamentarisch, dokumentiert. Leider folgte der berechtigten Empörung nahezu aller politischen Parteien schnell wieder die durch zunehmende Hilflosigkeit und Aktionismus gekennzeichnete unzureichende politische Alltagsarbeit.

Wirklich kontinuierlich arbeiten hingegen die Sicherheits-

behörden, Polizei und Verfassungsschutz gegen rechte Gewalt und Neonazismus – allerdings mit Grenzen: Die NPD ist nicht verboten, im Gegenteil, ihre Anhänger präsentieren sich salonfähig; schließlich ist ihre Partei demokratisch gewählt, genießt auch die finanzielle Unterstützung im Rahmen der Parteiengesetze – bezahlt aus Steuergeldern.

Für mich als Gewerkschafter ist dies ein empörender Zustand, woran aber nicht zu rütteln ist, so lange die rechtsextremen Parteien ihren demokratischen Status aufrechterhalten können. Das erste Verbotsverfahren gegen die NPD ist aus formalen Gründen gescheitert (V-Leute-Affäre). Das heißt, es ist nicht festgestellt worden, dass die NPD nicht verfassungswidrig sei. Nun scheut man einen zweiten Prozess, weil man eine mögliche weitere Niederlage der demokratischen Vernunft befürchtet.

Die andere unverständliche Seite für mich ist jedoch, dass angesichts der Geschichte und aktueller Gewalttaten rechtsextremer Akteure Parteien mit diesem Gedankengut noch immer Anhänger finden – auch versteckte, anonyme aus anderen politischen Lagern, wie jüngst bei mehreren Abstimmungen im Sächsischen Landtag zu beobachten war.

Sicher, die Politikverdrossenheit, die Unzufriedenheit mit der gegenwärtigen Situation in unserem Land suchen nach Ventilen. Während wirtschaftlicher Depressionen hatten Populisten schon immer ein leichtes Spiel mit unzufriedenen Seelen. Aber ein Rechtsruck in einer Gesellschaft war auch immer ein untauglicher Versuch, die Verhältnisse zu verbessern. Denn mit dem Wähler-Veto für rechtsextreme Parteien werden

zugleich deren Gesinnung und Gebaren legitimiert – Verdummung, Volksverhetzung, rohe Gewalt. Erinnert sei nur an die ausländerfeindlichen Exzesse in Rostock, Mölln, Lübeck und Solingen.

In ständiger engagierter und problembezogener politischer Alltagsarbeit muss es gelingen, die Köpfe der Wähler in unserem Land zu erreichen, um zu verhindern, dass solche extremen politischen Kräfte eine parlamentarische und medienwirksame Bühne finden. Die Gewerkschaften leisten dafür seit Jahren u. a. mit wirksamen Publikationen und Bildungsveranstaltungen ihren Beitrag. Auch die verschiedenen Gegenprojekte der Regierung sind löblich, doch die Wurzel des Übels kann sich nahezu ungebremst ausbreiten. Wir müssen die Ursachen des Rechtsextremismus beseitigen. Nicht nur Betroffenheit ist gefragt, sondern glaubwürdiges Handeln der Politik und der sie tragenden Personen.

So haben unsere Polizistinnen und Polizisten also vorerst weiter die gesetzliche Verpflichtung, auch solche Aufmärsche der Rechten begleiten zu müssen, wie sie nahezu jedes Wochenende und auch zum Tag der Befreiung am 8. Mai in Berlin geplant sind. Für die Kolleginnen und Kollegen sind solche Einsätze nicht nur eine dienstliche, sondern auch eine emotionale Belastung: Sie haben ihren Diensteid auf die Verfassung abgelegt, werden in der Öffentlichkeit aber mit der Formel „Deutsche Polizisten schützen die Faschisten“ regelmäßig diskreditiert.

Diesen Kolleginnen und Kollegen gehört unser Dank. Doch eins muss auch deutlich gesagt werden: Bei allem Verständnis für Gegendemonstranten, wer Gewalt anwendet, fördert den Rechtsextremismus und zwingt die Polizei zum Handeln.

**Zu: Leserbrief von
Winfriede Schreiber zu
„Die Netzwerke der
rechten Szene, DP 4/05**

Frau Schreiber spricht dem Autoren Stephan Braun die Berechtigung ab, die Formulierung zu gebrauchen: „Tatsächlich ist es im Osten gelungen, so genannte ‚national befreite‘ Zonen zu schaffen, in denen Rechtsextremismus zur dominierenden Alltagskultur aufgestiegen ist“. Sie führt an, dass es ein Wesenszug der in die Öffentlichkeit drängenden Rechten ist, sich stärker darzustellen, als sie es tatsächlich sind. Bedeutsam ist ihr zudem, die Effektivität der Polizeiarbeit vor Ort nicht grundlos in Frage zu stellen. Insgesamt richtet sie den Blick darauf, den Kampf gegen den Rechtsextremismus nicht mit Übertreibungen zu behindern.

Offenbar vertritt Frau Schreiber den Standpunkt, Kritik an der bestehenden Situation – auch solche durch Konstatierung äußerst bedenklicher Fakten – sei stets als Angriff, nicht aber als Versuch der Benennung zu bearbeitender Problemfelder zu werten. Hierzu legt sie überaus großen Wert auf den Gebrauch bzw. Nichtgebrauch einer Formulierung, deren ausgiebige Definition und kritische Diskussion den Rahmen des Artikels von Stephan Braun in der DP 1/05 sprengen würde: Der Begriff „dominierende Alltagskultur“ hat auch mir zu denken gegeben. Doch es gibt diese Bereiche. Was nicht heißt, dass dort niemals ein Mensch mit bunten langen Haaren oder dunkler Hautfarbe zu sehen ist. Was auch nicht heißt, dass vierundzwanzig Stunden am Tag dort Rechtsradikale marschieren, geschweige denn bei Wahlen lediglich rechtsextreme Parteien gewählt werden. Es heißt, dass rechtsextreme Ansichten im Alltag vorherrschen. Zu bemerken sind diese an Äußerungen aller Altersgruppen und Bevölkerungsschichten – jedem in der BRD aufhältigen Ausländer, der kein Top-Manager oder Filmschauspieler ist,

wird prinzipiell unterstellt, den deutschen Staat auszunutzen, ihm Kosten zu verursachen oder anstelle eines Deutschen hier zu arbeiten. Ist es kein Hinweis auf Akzeptanz rechtsextremer Ansichten, wenn widerspruchslös Forderungen von NPD und anderen profaschistischen Parteien hingenommen werden? Ist nicht auch die Akzeptanz von Accessoires, die von der rechten Szene geprägt wurden, ein Hinweis auf die Dominanz rechtsextremer Ansichten?

Einen mehr als nur bedenkenswerten Zustand stellt es meiner Ansicht nach dar, wenn in einer Region nach einer Propagandastraftat mit rechtsextremem Hintergrund zwar unbeteiligte Zeugen von der Polizei ermittelt werden, diese jedoch nicht gewillt sind, zur Erhellung von Tatumständen und Hintergründen beizutragen.

Inwieweit dieses Benennen des Ist-Zustandes die Effektivität der Polizeiarbeit in Frage stellt, kann ich nicht nachvollziehen. Kritische, auch provokante Analyse ist Voraussetzung, Strategien zur Bekämpfung des Rechtsextremismus zu entwickeln und umzusetzen. Der „Rückbau“ sozialer Infrastruktur – einschließlich der Polizei – verhindert wirksames Gegensteuern in der Gesellschaft.

Eine nicht beschönigende und tabulose, aber auch eine nicht verherrlichende oder übertreibende Diskussion zum Thema Rechtsextremismus und gesellschaftlicher Rechtsruck ist längst fällig. Wenn diese Diskussion Effizienz in Frage stellt, dann garantiert nicht aus-

schließlich die der Polizeiarbeit vor Ort. Eher die Effizienz der Arbeit aller Sozialisationsgruppen. Wenn diese von rechtsextremen Gedanken durchsetzt sind, kann im Ergebnis dieser Sozialisation nichts anderes stehen, als dass Rechte an der Schaffung „national befreiter Zonen“ arbeiten – toleriert von der Mehrheit der Bevölkerung. Stephan Braun hat es so ausgedrückt: „Zonen, in denen der Rechtsextremismus zur dominierenden Alltagskultur aufgestiegen ist“.

*Ehrenfried Jäschke,
per E-Mail*

Zu: Grün oder Blau? – Polizeiliche Farben- vielfalt, DP 3/05

Vorneweg will ich natürlich sagen, dass ich absolut nichts gegen die Kollegen der Bundespolizei habe, ob in „Blau“ oder in „Grün“.

Meiner Meinung nach ist es aber nicht gut, dass wir mit der „Bundespolizei“ zwei „Polizeien“ haben – weniger für die Polizei, sondern mehr verwirrend für den Bürger. Dem geht es dann bald so wie uns z. B. in Italien, wo es auch verschiedene „Polizeien“ gibt und man nicht weiß, wer wofür zuständig ist. Nach Außen ist aber alles Polizei. Und wie wirkt es z. B. auf andere Verkehrsteilnehmer, wenn die Bundespolizei ersichtliche VOWis einfach nicht ahndet bzw. nicht ahnden kann? Einen besseren Namensvorschlag habe ich allerdings gerade auch nicht.

*Ulrich Klamt, Polizeirevier
Stuttgart-Zuffenhausen*



Nun ist es amtlich, die noch nicht ganz designierte Bundespolizei wird blau gemacht – nicht mit Schnaps und Bier, sondern im textilen Erscheinungsbild schließen wir das Kapitel „hässlichste Polizeiuniform Europas“ und treten zukünftig kostenneutral in internationalem Polizeiblau zutage.

Wichtig und richtig – wie ich fin-



de; insbesondere im Hinblick auf die fortschreitende internationale Zusammenarbeit der Polizeibehörden bezogen. Wann kommt die denn nun – die blaue Fassade? Und welche Modelle haben das Rennen gemacht und warum? Wie zweckmäßig ist sie für Einsatz?

Die Gerüchteküche brodeln. Wird das Hamburger Modell mit US-Achteck-Hütchen und Harley (sehr deutsch-traditionell ...) eingeführt oder lieber doch Stehkragen „Made in Austria“ oder einfach nur ein Tütchen blaue Textilfarbe für jeden (äußerst haushaltsfreundlich) oder?

Was ich verbesserungswürdiger finde: Die wenigsten von denen, die die neue Montur alltäglich nutzen müssen, wurden bisher gefragt. Und das, obwohl doch der Erfolg einer so weitreichenden Entscheidung auch maßgeblich von der Akzeptanz der neuen Uniformen bei den Polizeibeamten abhängt. Wäre es daher nicht dem Erfolge zuträglich, wenn beispielsweise eine Vorinstanz anhand der Versuchsergebnisse und Funktionalitätsprüfungen, sowie unter Beachtung dessen, was wirtschaftlich und politisch möglich ist, einige (3-5) verschiedene Modellkreationen auswählt und zwischen diesen dann eine Auswahl von 30.000 PVB (oder zumindest einer bemessen an der Personalstruktur

repräsentativen Gruppe) erfolgt? Schließlich werden wir wohl die nächsten Jahrzehnte mit der Entscheidung leben und uns, also die Bundespolizei, darstellen müssen. Das wäre, wie ich finde eine leitbildgerechte Entscheidungsfindung, für die es in Anbetracht der mitte- bis langfristigen Planungen des BMI in dieser Angelegenheit auch längst noch nicht zu spät sein dürfte.

Jörg Heinen, Düren

Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe zu kürzen, um möglichst viele Kolleginnen und Kollegen zu Wort kommen zu lassen. Abgedruckte Zuschriften geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder. Anonyme Zuschriften werden nicht berücksichtigt.

In eigener Sache:

Wir möchten alle Kolleginnen und Kollegen bitten, bei Umzug ihre neue Anschrift möglichst schnell ihren Landesbezirken anzugeben, damit die DEUTSCHE POLIZEI zugestellt werden kann. Die Post liefert uns nämlich ab Mitte des Jahres keine „Rückläufer“ mehr.

Verlag DEUTSCHE
POLIZEILITERATUR

Kontakt zur Redaktion:

**GdP-Bundesvorstand
Redaktion Deutsche Polizei
Stromstraße 4
10555 Berlin
Tel.: 030/39 99 21-114
Fax: 030/39 99 21-190
E-Mail:
gdp-redaktion@gdp-online.de**

Solidarität plus Demokratie = Mitbestimmung

Vorläufer personalrätlicher Mitbestimmung

Die Weimarer Reichsverfassung vom August 1919 sah in ihrem Artikel 130 Abs. 3 die Bildung von besonderen Beamtenvertretungen vor. Ein Reichsgesetz, das dies im Einzelnen regelte, wurde nie verabschiedet.

Das Betriebsrätegesetz vom Februar 1920 basierte auf einer Verordnung aus 1918 und regelte den Wirkungsbereich der Angestellten im Öffentlichen Dienst.

Nach dem Zusammenbruch des Nazireiches und der Gründung der Bundesrepublik spielte das Thema Mitbestimmung der Arbeitnehmer eine wichtige Rolle. Fast alle politischen Kräfte waren sich einig, dass eine Demokratisierung der Arbeitswelt ein wichtiger Beitrag zu den Bemühungen „Nie wieder Diktaturen“ darstellte.

Im Juli 1952 wurde das Betriebsverfassungsgesetz verabschiedet. Der Öffentliche Dienst war aus dem Geltungsbereich ausdrücklich ausgenommen. Die Regelungen für den Öffentlichen Dienst erfolgten 1955.

Warum Mitbestimmung?

Der Zweck der personalrätlichen Mitbestimmung liegt im Schutz der Beschäftigten. Mancher mag meinen, die Fürsorgepflicht des Dienstherrn brauche nicht zusätzlich noch Mitbestimmung. Das hieße ja, der Dienstherr würde seiner

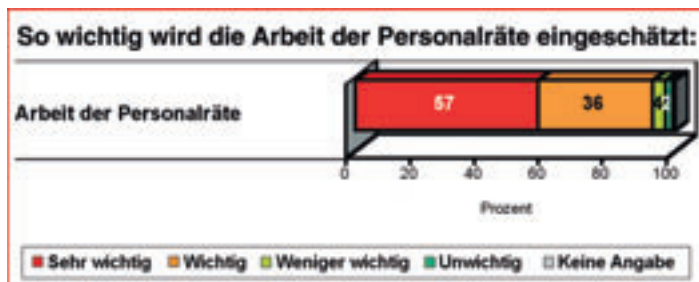
Personalräte gibt es in der Bundesrepublik seit rund 50 Jahren. Am 16. Juli 1955 nahm der Bundestag gegen die Stimmen der SPD (ihr ging die Mitbestimmung nicht weit genug) endgültig ein Personalvertretungsgesetz an – eine Rahmenvorschrift für die Länder.

Seither stellen die Beteiligungsrechte des Personalrates eine gewachsene Einrichtung dar. Sie haben Tradition und werden allgemein anerkannt. Dennoch will gerade in jüngster Zeit mancher Politiker und „Wirtschaftsstrategie“ an die Mitbestimmung heran. Dann würde es mehr Gestaltungsspielraum für den Arbeitgeber geben (z. B. in der Dienstplangestaltung, beim „Verhalten und die Ordnung in der Dienststelle“ oder auch bei der Gestaltung der Arbeitsplätze), es könnten mehr Arbeitsplätze entstehen ...

Man muss kein Polizist sein, um hier misstrauisch zu werden: Das hört sich ganz stark nach demokratiefreier Zone mit frühkapitalistischen Verhältnissen an.

Fürsorgepflicht a priori nicht nachkommen... Dass Mitbestimmung im Öffentlichen Dienst kein Widerspruch zur Fürsorgepflicht ist, hat die Zeit längst bewiesen. Der Schutz der individuellen Interessen ist auch aus der Praxis heraus nicht der primäre

Der Personalrat wurde eine Institution, die im Berufsleben ein gewichtiges Wort mitzureden hat. Er hat sich als kollektive Wahrnehmung der Interessen durch ein gewähltes Gremium für Einzelne oder von Beschäftigtengruppen oder gar der ge-



Konfliktfall. Viel mehr geht es um die Mitgestaltung des Arbeitsumfeldes, um Vermeidung von Konfliktfällen – zum beiderseitigen Vorteil.

Es wird ein „stilles Jubiläum“ in diesem Jahr. Die Inkraftsetzung des Personalvertretungsgesetzes vor 50 Jahren war wegen unzureichender Mitbestimmungsrechte von gewerkschaftlicher Kritik begleitet.

samen Beschäftigten einer Dienststelle bewährt. Neben dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit steht in der Personalratsarbeit auch immer die Losung „Verhandeln statt Verordnen“.

Wodurch ist diese Verhandlungssituation geprägt und worin bestehen die Vorteile einer gemeinschaftlichen Interessenvertretung?

Mitbestimmung ...

... wahrt die Würde,
... sichert den Frieden in den Dienststellen,
... garantiert Stabilität,
... kontrolliert,
... schützt vor Willkür,
... ist Konfliktmanagement,
... gestaltet die Arbeit.

Solidarität als tägliche Übung

In Deutschland wurde in der ersten Hälfte des 20. Jahrhundert dem Gemeinwohl einen deutlichen Vorrang vor persönlicher Zielsetzung gegeben. Nach dem Zweiten Weltkrieg korrigierten wir diese Auffassung und vertreten die Ansicht, dass der demokratische Staat in erster Linie dem Wohl des Bürgers zu dienen habe. Das Prinzip vom „Sozialstaat“ wurde entwickelt. In der Verfassung zwar nicht ausdrücklich so genannt, formulieren die Artikel 20 und 28 Grundgesetz den „sozialen Bundesstaat“ beziehungsweise „sozialen Rechtsstaat“.

Mit der wirtschaftlichen Entwicklung und glücklicherweise ohne eine reale Kriegsbedrohung veränderten sich die Wertvorstellungen. Der Begriff „Solidarität“ scheint heute vieldeutig, dabei aber verschlissen. Er fehlt in keiner Grundwerteliste, weder in christlichen, sozialistischen oder liberalen Parteiprogrammen noch in kirchlicher Stellungnahme zur sozialen Lage oder Leistungsbeschreibung einer Krankenkasse.

Mit steigendem „Selbstverwirklichungsanspruch“ entwickelte sich zunehmend ein Klima in unserer Gesellschaft, in dem Solidarität offenbar schneller schmilzt als es die Polkappen tun.

Selbstverwirklichung contra Solidarität?

Was können Personalvertretungen in einer Zeit, in der vorwiegend geschmeidige Worte und der Ellenbogen zählen, tatsächlich bewirken?

Die Mitbestimmung hat das Leitmotiv „Zum Wohle der Beschäftigten und Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgaben.“

Sie erzielt damit mehrere Wirkungen:

- Der Interessenausgleich zwischen den Beschäftigten und der Ausgleich zwischen den Beschäftigteninteressen und den Zielen der Dienststelle unterliegt dem „Konfliktmanagement“ durch Mitbestimmung.
- Durch die Beteiligung insbesondere an Personalentscheidungen sichert das Kollektivorgan „Personalrat“ den Frieden in der Dienststelle.
- Verlässlichkeit und geregelte Verhältnisse werden durch die Beteiligungstatbestände möglich.

Die Mitarbeitervertretung nimmt durch ihre Arbeit eine wichtige Position im Verhältnis der Menschen zu einander ein.

Solidarität in der Personalratspraxis beruht in erster Linie darauf, dass verschiedene Interessen gegenseitig geachtet und anerkannt werden und entsprechend verhandelt wird.

Mit ihrem Einsatz für die Wahrung gleicher Lebenschancen tragen und tragen die Personalvertretungen wesentlich zur Demokratisierung in der Gesellschaft und in den Dienststellen bei.

Mitbestimmung wahrt die Würde des Menschen

Die rechtliche Grundlage für die Vertretung der im Öffentlichen Dienst Beschäftigten ergibt sich aus dem Sozialstaatsprinzip sowie Art. 1 und 2 des Grundgesetzes. Das Bundesverfassungsgericht hat hierzu ein Spektrum von Verfassungsprinzipien und Grundrechten festgeschrieben:

„Die Regelungen des Personalvertretungsrechts, die den Bediensteten Beteiligungsrechte einräumen, sind ein wichtiges Mittel zur Wahrung der Menschenwürde und der Persönlichkeitsentfaltung in der Dienststelle. Sie wurzeln im Sozialstaatsgedanken und gehen auf Vorstellungen zurück, die auch den Grundrechtsverbürgungen der Art. 1, 2 und 5 zugrunde liegen.“ (BVerfGE 28,314,323)

Um die Wahrung der Menschenwürde im Arbeitsprozess zu garantieren, gibt es keine andere Alternative als die Mitbestimmung. Denn der Umgang mit Menschen berührt immer seine Würde. Ob die Aushändigung der Urkunde aus Anlass seiner Ernennung, Befragungen aus Anlass einer Personalauswahl oder die Einhaltung der Arbeitszeit oder Arbeitssicherheitsrichtlinien – immer ist die Menschenwürde berührt. Trotz emotionaler Intelligenz, Empathie und soziale Kompetenz der Führung gestaltet erst die Mitbestimmung den würdevollen Umgang miteinander in der Dienststellen.

Da sich die Welt weiterdreht und sich Rahmenbedingungen des täglichen Dienstes ändern, wurden auch Ziel und Zweck des Bundespersonalvertretungsgesetzes aus 1973 gegenüber dem 55er Gesetz neu definiert:

„Inzwischen sind die Aufgaben des öffentlichen Dienstes wesentlich erweitert worden, Technisierung und Rationalisierung sowie das gewandte Verständnis über die Mitwirkung der Bediensteten an Entscheidungen, die ihr persönliches innerdienstliches Verhältnis betreffen, haben den Arbeitsstil in den Verwaltungen verändert.“

Im heutigen Zeitalter von Zielvereinbarungen, brauchen wir in der digitalen Welt von „eGovernment“ am Beginn des 21. Jahrhunderts ein neues Mitbestimmungsrecht, um die Würde des arbeitenden Menschen auch entsprechend den neuen

Der Einsatz von neuer Technologie und Informationstechnik macht das so genannte eGovernment möglich. Der Begriff „eGovernment“ steht für die Veränderungen der Arbeitsweisen und des Personaleinsatzes in der öffentlichen Verwaltung mit dem Ziel, Effizienz- und Effektivität zu steigern. Durch die Kombination aus Organisation, Arbeitsabläufen und Technologie können erhebliche Einsparpotenziale erzielt werden.

Bedingungen zu schützen und zu bewahren. Denn jeder von uns kann bezeugen, dass die elektronischen Prozesse und Möglich-

„ Wir können
in dieser Welt nur
als Partner
miteinander leben
oder als Narren
untergehen.“

Martin Luther-King

keiten die Arbeitswelt insgesamt und jeden einzelnen Arbeitsplatz ganz erheblich beeinflussen.

Mitbestimmung kontrolliert

Der allgemeine Überwachungsauftrag der Personalräte und ihre demokratische Legitimation bilden die Pole für das immer währende Spannungsfeld zwischen Dienststellenleitung und Beschäftigtenvertretung. Hier spiegelt sich am deutlichsten das Demokratieverständnis und das Verständnis von einem bestimmten Menschenbild wider. Es geht dabei nicht um die gewerkschaftliche Einflussnahme auf vornehmlich einen hierarchischen Apparat. Sondern der gewerkschaftliche Einfluss gilt insbesondere der parlamentarischen Steuerung dieser Apparate. Denn die Aufgabe von Per-

sonalvertretungen als „dienststelleninternes Organ“ ist es auch, Planungen der Behörde dahingehend zu überprüfen, ob sie mit gesetzlichen Grundlagen vereinbar sind. Insofern ist die Mitbestimmung der Personalräte eine Ergänzung der parlamentarischen Kontrolle – ohne damit in die Organisationsgewalt des „Dienstherren“ einzugreifen.

Es ist kein allzu kühner Schluss, in den Kontrolltätigkeiten der Personalräte ein taugliches Mittel zur Verhütung von Machtmissbrauch in einem Bereich zu sehen, der vom Parlament nicht oder nicht hinreichend kontrolliert wird.

Es besteht kein Zweifel daran, dass Verwaltungshandeln an Recht und Gesetz gebunden ist, doch es gibt keine freiwillige Selbstkontrolle.

Konfliktfall

Im Alltag kann es passieren, dass den Personalräten die Qualifikation für eine Kontrolle – vor allem Rechtskontrolle abgesprochen wird. Sicher, die Personalräte haben keine Aufgabe im Sinne der Dienst- und Fachaufsicht gegenüber der Dienststelle; ihre verwaltungsinterne Aufgabe besteht in der Feststellung, ob die Gesetze, die vom Parlament verabschiedet wurden, umgesetzt und eingehalten werden. Zwar liegt dem Mitbestimmungsrecht idealerweise das Partnerschaftsprinzip zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststelle zu Grunde, doch in der gelebten Wirklichkeit hängt es auch vom Verhältnis der Partner zueinander und vom jeweiligen Thema ab, ob die Mitbestimmung zu einem regelrechten Kampfbegriff wird.

Mitbestimmung gestaltet den Alltag

Durch die Personalräte wurzelt die Gewerkschaft im Alltag der Menschen. Diesen Alltag spiegelt auch der Katalog von Beteiligungsrechten wider.

Die Gestaltung der Arbeitsplätze ist neben der gerechten



- Überwachungsrecht sämtlicher Schutzgesetze: z. B. über Arbeitsschutz, Arbeitszeit, Mutterschutz, Schwerbehinderte; Tarifverträge und Dienstvereinbarungen; Datenverarbeitung und des Datenschutz; Einhaltung der durch Rechtsprechung festgelegten Rechtsgrundsätze,
- Entgegennahme von Beschwerden oder Fragen zur unzumutbaren Dienstgestaltung, mangelhafter Ausstattung von Arbeitsmitteln und Diensträumen,
- Bewertung von Eingruppierung,
- Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit,
- Abordnung / Versetzung,
- Beteiligung bei organisatorischen Veränderungen der Geschäftsverteilung zum Zwecke der Rationalisierung,
- Beteiligung bei Maßnahmen der Erhöhung des Arbeitspensums und Arbeitsumverteilung,
- Beteiligung bei Eröffnung von Disziplinarmaßnahmen,
- Beteiligung bei beabsichtigter Entlassung aus dem Dienst.

wahlen bieten beste Möglichkeiten, sich quasi indirekt an der innerdienstlichen Gestaltung zu beteiligen. Denn nur die Stimmenabgabe legitimiert das Personalratsmitglied, im Sinne der Beschäftigten tätig zu werden. Wie hoch die Wahlbeteiligung ist, sagt dabei eine ganze Menge darüber aus, wie die Beschäftigten das Tun der Personalräte wertschätzen.

Die Bereitschaft, selbst im Personalrat mitzuarbeiten, erweitert zum einen die Chancen, am dienstlichen Umfeld gestalterisch mitzuwirken. Zum anderen kann die Tätigkeit auch zur eigenen Zufriedenheit beitragen. Denn die Teilnahme an einer Gemeinschaft entspricht der ureigensten Wesensart des Menschen: Menschen brauchen eine Gemeinschaft. In ihr finden sie Bestätigung, Geborgenheit und Schutz.



NICHT WÄHLEN
MACHT SPRACHLOS!

Dabei muss allerdings ein jeder begreifen, dass er nicht nur von der Gemeinschaft einen Vorteil erwarten darf, sondern dass er dieser Gemeinschaft mit einem eigenen Leistungsbeitrag verpflichtet ist. Damit ist die Selbstbestimmung am eigenen Arbeitsplatz und in der eigenen Dienststelle ein demokratischer Wert an sich.

Die Personalratsmitglieder vertreten in ihrer Arbeit die Gesamtheit der Dienststelle. Durch diese Interessenvertretung kann die Führungsarbeit der arbeitsrechtlichen und dienstrechtlichen Verantwortlichen ergänzt und stabilisiert werden. Beteiligungsrechte behindern nicht die Funktionsfähigkeit der Verwaltung. Vielmehr belegt die Verwaltungsrealität, dass eine Selbstbindung der beiden Partner Dienststelle und Personalrat eintritt.

Mitbestimmung ist damit eine Garantie für Kontinuität und Stabilität. Zum Wohle der Dienststelle.

und nachvollziehbaren Bezahlung und Arbeitszeit ein zentraler Punkt von Mitbestimmung. Hier kann sehr konkret gearbeitet werden.

Niemandem sollte es gleichgültig sein, ob er die berufliche Arbeit nur erträgt oder als positiven Teil seines Lebens empfindet und mit Befriedigung gestaltet. Wie sagt doch ein irischer Segenswunsch: „Alles, was ich heute tue, ist wichtig, schließlich gebe ich einen ganzen Tag meines Lebens dafür her.“

Der mündige Beschäftigte und sein Personalrat dürften somit keinen Konflikt miteinander haben. Und die Personalrats-

Personalratswahlen in den Ländern und Bezirken



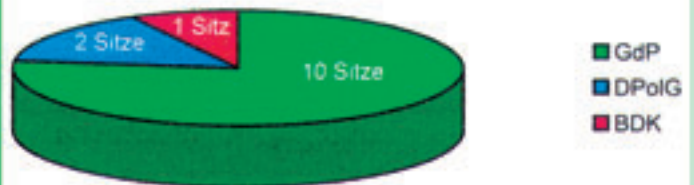
| | |
|------------------------|----------------------------------|
| Baden-Württemberg | 28.11. - 1.12.2005 |
| Bayern | voraussichtlich Juni 2006 |
| Berlin | Oktober bis Dezember 2008 |
| BGS | März bis Mai 2008 |
| BKA | März bis Mai 2008 |
| Brandenburg | März 2006 |
| Bremen | März 2008 |
| Hamburg | März 2006 |
| Hessen | Mai 2008 |
| Mecklenburg-Vorpommern | Mai 2006 |
| Niedersachsen | 12./13. April 2005 |
| Nordrhein-Westfalen | Mai 2008 |
| Rheinland-Pfalz | 25. - 29. April 2005 |
| Saarland | 11./12. Mai 2005 |
| Sachsen | 12. - 14. + 19. - 21. April 2005 |
| Sachsen-Anhalt | 27./28. April 2005 |
| Schleswig-Holstein | Mai 2007 |
| Thüringen | Mai 2006 |



Sachsen

Gesamte Wahlbeteiligung: 66,5%

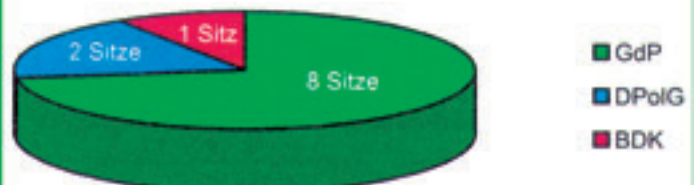
Ergebnisse der Personalratswahl (Beamte, Arbeiter, Angestellte) in Sachsen (Südwest-Sachsen)
Von 13 möglichen Sitzen erhielten dort:



Niedersachsen

Gesamte Wahlbeteiligung: 69,3%

Ergebnisse der Hauptpersonalratswahl (Beamte, Arbeiter, Angestellte) in Niedersachsen
Von 11 möglichen Sitzen erhielten dort:



Es sind oft Kleinigkeiten, die die Arbeitszufriedenheit ausmachen

Roland Lammer (32) hat sich vor einem Jahr als Personalvertreter des BGS zur Wahl gestellt und prompt das Rennen gemacht. Einige Fragen an ihn zu dieser Funktion, zur konkreten Arbeit und zu Ansprüchen.

Warum hast du dich für Personalratsarbeit entschieden? Man halst sich doch Etliches an Arbeit auf.

Die Polizei ist momentan in Bewegung, da will ich mich einbringen und mit dafür sorgen, dass die Interessen der Beschäftigten und des Dienstherrn in



Roland Lammer (32), seit Mai 2000 Personalrat, zunächst in der Bundesgrenzschutzabteilung Deggendorf bzw. beim Bezirkspersonalrat Süd; seit 2004 im Bundesgrenzschutzhauptpersonalrat (BGSHPR).

Einklang gebracht werden. Die ganzen Umstrukturierungen bzw. Reformen mit all ihren Begleiterscheinungen, die ich im BGS in meiner 15-jährigen Dienstzeit erleben durfte, waren Auslöser für meine Entscheidung, mich aktiv an der Personalratsarbeit zu beteiligen – zunächst auf örtlicher Ebene in der Bundesgrenzschutzabteilung Deggendorf bzw. beim Bezirkspersonalrat Süd bei der Mittelbehörde.

Meine Tätigkeit beim Bundesgrenzschutzhauptpersonalrat (BGSHPR) wurde mir seit Mai 2004 durch die Neuwahlen ermöglicht. Hier ergeben sich natürlich ganz andere Arbeitsfelder als auf örtlicher Ebene, Probleme werden „globaler“, aber auch teilweise aus Sicht der Politik betrachtet. Dennoch steht auch hier immer der Beschäftigte im Mittelpunkt gewerkschaftlicher Arbeit.

Was macht für dich Personalratsarbeit aus?

Ich verstehe den Personalrat als partnerschaftliches Gremium, das sich mit vielfältiger Kleinarbeit zu beschäftigen hat, mit all jenem, was die Interessen von Polizeibeschäftigten berührt. Aber diese Kleinigkeiten machen ganz entscheidend die Arbeitszufriedenheit mit aus.

Gut, die Zeit ist nicht so, dass man sämtliche Forderungen durchsetzen kann und manche ziehen sich zurück, sind gefrustet oder lassen den Kopf hängen, weil etliches nicht optimal läuft.

Aber gerade deswegen finde ich es wichtig, sich um die Belange der Kolleginnen und Kollegen zu kümmern, um zum inneren Frieden auf Dienststellen beizutragen und damit letztendlich den Arbeitsalltag unserer Kolleginnen und Kollegen möglichst konfliktarm mitzugestalten.

Ein Jahr im BGSHPR – wie sind deine bisherigen Erfahrungen?

Ich bewege mich im BGSHPR zurzeit noch als Frischling unter lauter alten Hasen. Jedoch bot sich durch meine verbandspolizeiliche Arbeit an, den Bereich Einsatz des BGS, Dienstzweig Verbände, Kraftfahrwesen, Waffen und Grundsatzfragen der Zusammenarbeit des BGS mit den Ländern, als meine zu bearbeitenden Sachgebiete zu übernehmen.

Da ich mich nur zu 50 Prozent freistellen lassen habe, bleibt mir auch der Kontakt zu meinen Kolleginnen und Kollegen erhalten. Das ist mir wichtig, um wirklich den so genannten „Basisbezug“ weiter zu haben. >



Nach dem Ministergespräch am 14.12.2004: Für Roland Lammer (2. v. l.) war es das erste. U. a. ging es dabei um die Haushaltsverhandlungen für 2005, um das gemeinsam mit dem GdP-Bezirk BGS entwickelte Attraktivitätsprogramm sowie um die Umbenennung des BGS in Bundespolizei und die Einführung der blauen Uniform. Foto: GdP

Mit der GdP im Hintergrund habe ich die passende Gewerkschaft: kompetent, informiert gut, wenn ich für meine Arbeit Unterstützung brauche, bekomme ich sie. Und ich habe gemerkt, hier kann man gemeinsam etwas bewegen.

Welche Projekte hast du inzwischen betreut?

Z. B. war im April die Besprechung der WM-Beauftragten in Frankfurt am Main, wo ich einen tiefen Einblick in die breit gefächerte Organisationsstruktur eines solchen nationalen Ereignisses bekam. Hieraus ergeben sich natürlich auch aus gewerkschaftlicher Sicht etliche Aufgaben – z. B. ein Betreuungskonzept, um Hilfestellungen für Kolleginnen und Kollegen bei der dienstlichen Aufgabenerledigung anbieten zu können oder auch schnellen Rechtsschutz zu gewähren.

Ein weiteres interessantes Projekt ist die seit Anfang 2004 existierende AG „Polizeitraining (PTR)“, an der ich als Vertreter des BGS/HPR teilnehme. Inhaltlich geht es hier um eine Zusammenfassung bestehender Konzepte/Erlasse wie z. B. der Konzeption für die Schießaus- und -fortbildung im BGS, Sportlerlass für den BGS, Einsatztraining und

der Konzeption für die einsatzbezogene Fortbildung – also im Wesentlichen um den Erhalt bzw. den Ausbau polizeilicher Grundbefähigungen. Diese bislang sektoral betrachteten Bereiche sollen noch in das ganzheitliche Fortbildungskonzept fließen, das bereits am 31.8.2004 dem BMI übergeben wurde.

Darüber hinaus gehöre ich seit Anfang März 2005 der erweiterten Bekleidungskommission an, wobei mir hier ein sehr erfahrener und kompetenter Kollege, Martin Schilff, zur Seite steht. Gerade bei der Einführung der blauen Uniform gibt es rege Diskussionen bei den Kolleginnen und Kollegen um Schnitt, Design, Passform und Funktionalität.

Und als aktuelles Projekt kümmere ich mich um die Beschaffung von Atemalkoholvorstengeräten für die Bundesgrenzschutzabteilungen. Diese Geräte würden eine qualifizierte Entscheidungshilfe für Verbandskräfte darstellen, denn bei Fanbegleitungen, Demonstrationen und auch CASTOR-Transporten haben wir es zunehmend mit einem alkoholisierten polizeilichen Gegenüber zu tun. Um Grundrechtseingriffe in die Freiheit der Person so niedrig wie möglich zu halten, sind die ein-

MITBESTIMMUNG

gesetzten PVB vor Ort auf mobile Alkoholtestgeräte angewiesen. Das BMI prüft derzeit diesen Vorgang.

Macht Personalratsarbeit zufriedener?

Im Großen und Ganzen schon. Die Vielfalt macht Spaß, auch an Konzepten mitzuarbeiten, sich auseinanderzusetzen, Erfolg zu organisieren. Man muss sich um unterschiedliche Aufgaben kümmern – von kleinsten Kleinigkeiten bis hin zur WM 2006.

Aber machen wir uns nichts vor, einiges schlaucht auch: z. B. das Pendeln nach Berlin. Ich wohne 40 km von Regensburg entfernt, da kommen pro Monat einige Touren zusammen. Aber als BGS-ler gehöre ich sowieso schon immer zur fahrenden Truppe. Das Wochenende nutzt man dann intensiver. Glücklicherweise bekomme ich zu Hause Unterstützung und Verständnis für meine Arbeit.

Wie wertest du Bestrebungen aus Wirtschaft und Politik, die Mitbestimmung zu reduzieren?

Die Mitbestimmung, so wie wir sie jetzt in Deutschland haben, sollte keinesfalls angetastet werden. Auch in dieser Richtung werden in Politik und Wirtschaft Stimmen laut. Jene nämlich, die in der Mitbestimmung ein entscheidendes demokratisches Gestaltungsmittel zur Arbeitszufriedenheit sehen. Und die ist bekanntlich ein Produktivitätsfaktor. In unserer Demokratie haben meines Erachtens amerikanische Verhältnisse, wo die Mitbestimmung am Boden liegt und die Leute nahezu willkürlich in den Unternehmen behandelt werden, nichts verloren. Wir sollten also schon Acht geben, dass wir auf diesem Gebiet unseren gegenwärtigen Stand beibehalten und ausbauen.

Das Gespräch führte
Marion Tetzner

Was macht eigentlich ein Personalrat?

Mit dieser Frage wurde ich konfrontiert, als ich einige Kolleginnen und Kollegen gewinnen wollte, für den Personalrat meiner Dienststelle zu kandidieren. Ich habe erklärt und das Gesetz zitiert. Es war alles richtig, doch die Augen meiner Gegenüber haben mir gezeigt, dass sie es nicht so recht nachvollziehen konnten. Ich nahm mir vor, es beim nächsten anders zu machen. Ihn lud ich zu mir ins Büro ein:

Während die Kaffeemaschine arbeitete (viele sagen jetzt bestimmt, das einzige im Raum), erklärte er mir, dass er nicht viel über die Personalratsarbeit wisse – nur das Übliche, dass Personalräte freigestellt seien, nichts mehr arbeiten müssten, ab und zu seien Sitzungen, doch da erfährt man nichts, denn Personalräte tun dann so geheimnisvoll.

Ich erklärte ihm, dass die Freistellung im Gesetz klar geregelt sei und sich nach der Größe der Dienststelle richtet. Freigestellt sind nicht alle Personalratsmitglieder, sondern nur ein paar wenige, die das Gremium bestimmt. Während dieser Erklärung klingelte das Telefon. Ein Kollege wollte wissen, auf welchem Listenplatz er bei den Polizeiobermeistern stehe und wie lange er noch bis zu seiner Beförderung zum Hauptmeister warten müsse. Ich gab ihm, so gut ich konnte, Auskunft.

Meinem Besucher erklärte ich ohne Namensnennung das Telefonat. Dies ging so drei- oder viermal während unseres Gesprächs. Entweder ging es um Beförderungen oder um Fragen wie Sonderurlaub oder Arbeitszeitregelung.

Der Kollege fragte mich, warum die Leute sich an mich wenden und nicht an ihren Chef. Es wäre doch dessen Aufgabe, diese Fragen zu beantworten. Ich gab ihm Recht, gab jedoch zu bedenken, dass das auch etwas mit Vertrauen zu tun hat. Natürlich gibt es auch die, die sich dreimal absichern, bevor sie etwas unternehmen.

Im Nebenzimmer kam Besuch. Ich bemerkte, dass mein Freund mir nur mit einem Ohr zuhörte, obwohl ich ihm gerade die Schweigepflicht erklären wollte. Ich erzählte ihm, was im Nebenzimmer gerade abging, denn meine Kollegin, stellv. Personalratsvorsitzende und Angestellte, hatte mir zuvor den Sachverhalt erklärt: Bei einer Angestellten haben sich einige Kleinigkeiten in deren Arbeitsvertrag verändert. So wurde sie als Vertretungskraft eingestellt, die für eine Kollegin eingestellt wurde, die wiederum für eine andere Kollegin als Vertretung eingestellt worden war. Jetzt hat sich diesbezüglich etwas geändert und die Dienststelle ist der Meinung, dass dies nun ein neuer Arbeitsvertrag sei. Das könnte zwar egal sein, wenn, ja wenn nicht bei neuen Arbeitsverträgen anstatt 38,5 Stunden pro Woche, 41 Stunden gelten würden.

Der Kollege bemerkte gleich, dass dies ja eine Gehaltseinbuße sei und wollte wissen, was wir dagegen tun werden. Ich erklärte ihm, dass wir uns schlau gemacht haben. Wir haben mit unserer stellv. Landesvorsitzenden telefoniert, die aus dem Tarifbereich kommt und die wiederum mit der Bundes-GdP. Alle haben bestätigt, dass es sich hierbei nach ihrer Auffassung nicht um einen neuen Arbeitsvertrag handelt. Dies wird nun die Kollegin der betroffenen Kollegin erklären und die weiteren Schritte abklären.

Mein Besucher war etwas beeindruckt, doch noch nicht gänzlich überzeugt. Er musste gehen, doch er wollte wieder kommen.

Ich beteiligte mich an dem Tarifproblem, denn es handelte sich um ein GdP-Mitglied, so dass ich auch die rechtlichen Möglichkeiten mit dem GdP-Rechtsschutz erläutern konnte.

Des Weiteren hielt mich mein Tagesgeschäft in Trab. Telefonate, Gespräche mit Führungskleuten über Probleme von Kolleginnen und Kollegen. Zwischendurch die Post und die Vorlagen der Dienststelle, die für die nächste Sitzung vorbereitet werden müssen.

Hin und wieder werfe ich einen Blick auf die Diskussionsforen in unserem Intranet. Ich wünschte mir wieder mal, dass die Polizeiführung sich öfter auf diese Seiten verirren würde. Mich treffen auch die Kritikpunkte an Personalräten und Gewerkschaft. Man kann dies kurz und bündig



**WIR SCHÜTZEN
IHRE RECHTE.**

unter „faul, dumm, auf den eigenen Vorteil bedacht und Wichtiguer“ reduzieren. Das tut etwas weh. Aber es ist nun mal so, wir Personalräte werden erst interessant, wenn kein anderes Mittel mehr hilft.

Besonders ärgert mich, dass es hoch bezahlte Führungskleute gibt, die lieber zwei Stunden darüber nachdenken (bzw. nachdenken lassen), wie man die Personalräte umgehen kann, anstatt sie zu beteiligen.

Ende der Gedankenspiele, denn ein Kollege informiert mich darüber, dass seine Revierleiter plant, die Öffnungszeiten bei seinem Polizeiposten zu verändern. Ich frage ihn, ob es etwas Schriftliches gibt. Der Kollege bejaht. Er sagte mir zu, das Papier per

Fax zu senden, bat mich aber, ihn aus dem Spiel zu lassen. Ich verstehe ihn, denn nach 13 Jahren als Polizeiobermeister möchte er sich die Chance auf den Hauptmeister so nicht verbauen.

Ich prüfe das Fax und gehe zur entsprechenden Abteilung, die die Details wissen müsste. Fehlanzeige auf der ganzen Linie. Die wissen nichts. Jetzt wird es interessant. Ich lasse ein paar Bemerkungen fallen, damit die Kollegen nicht vom Donner gerührt werden, wenn der Hammer kommt.

Das ist Thema für die nächste Sitzung. Dort werde ich den Sachverhalt vortragen und den Antrag stellen, dass die Dienststellenleitung per Brief aufgefordert wird, das Problem zu klären, denn ohne Personalrat geht in Sachen Arbeitszeit gar nichts.

Ein paar Tage später besuchte mich mein Kollege wieder und erklärte mir, dass dies ja alles sehr interessant sei, aber Aufwand und Zeitverzögerungen, bis der Personalrat endlich eine Entscheidung getroffen hat, seien doch enorm.

Ich erklärte ihm, dass es wenige Dinge gibt, die im Personalbereich ohne längere Vorbereitungsphase laufen. Seien es Versetzungen, Umsetzungen, Abordnungen oder Beförderungen. Dem stimmte er zu, denn schließlich gäbe es fast nichts bei der Polizei, was nicht stabsmäßig geplant würde.

Auch dieses Gespräch wurde unterbrochen. Es ging um Terminvereinbarungen wegen Beurteilungsgesprächen. Was ich damit zu tun habe? Die Kolleginnen und Kollegen bekommen eine Beurteilung, können diese nicht nachvollziehen und fühlen sich ungerecht behandelt. Jetzt wenden sie sich an eine Vertrauensperson. In meinem Fall schaue ich mir die Beurteilungen des Kollegen durch – die aktuelle, sowie die letzten. Dann biete ich dem Kollegen meine Hilfe beim Formulieren des Widerspruchs an. Dieses Gespräch wird immer wieder durch Telefo-

nate unterbrochen. Es geht um Themen wie „wann werde ich befördert, wie kann ich zum Revier X kommen oder welche Formulare benötige ich, um ins Nachbarbundesland zu wechseln. Ab und zu gibt es auch Kollegen, die haben wirklich Mist gebaut und wollen einen Rat. Ich persönlich tue mich da sehr leicht, denn ich kann trennen zwischen Polizeibeamten und Personalrat. Den Eiertanz nimmt mir aber niemand ab.

Mein Kollege will wissen, wie es weiter geht. Ich erkläre ihm, dass ich dem betroffenen Kollegen oder der betroffenen Kollegin bei der Formulierung behilflich bin und beim nächsten Gespräch dabei bin. Mein Kumpel wollte wissen, wo ich die Widersprüche schreibe. Ich erklärte ihm, dass ich dies am liebsten abends tue, wenn mich niemand stört.

Was sagen eigentlich die Beurteiler, wenn du auf den Plan trittst und dich in deren Beurteilung einmischst, wollte er wissen.

Manche sehen dies als ganz normalen Vorgang an. Ich habe sogar ein Gespräch geführt, da hat der Beurteiler ein kleines Frühstück aufgefahren. Nicht, dass dies wichtig wäre, aber es hat gezeigt, in welcher Atmosphäre dieses Gespräch abgelaufen ist. Wir haben zwar die Beurteilungsnote nicht verändert, aber bestimmte Passagen im Sinne des Kollegen.

Mein Freund wollte wissen,



Rüdiger Seidenspinner, Jahrgang 1960, seit 1989 Personalratsmitglied und seit 1999 freigestellt. Zudem ist Rüdiger Seidenspinner stellv. Landesvorsitzender in Baden-Württemberg und Kreisgruppenvorsitzender. Er ist verheiratet und hat einen sechsjährigen Sohn.

wie viele Gespräche und Termine ich habe. Ich erklärte ihm, dass dies völlig unterschiedlich sein – manchmal recht wenig und ich gehe früh nach Hause und manchmal ruft mich meine Frau im Büro an, wann ich nach Hause komme.

Ich merkte, mein Kollege hat „Blut geleckt“. Er wurde auch in seinen Fragen direkter, so dass ich wusste, dass er nachgelesen hatte: Wo hilft ihr dem Einzelnen? Jeder oder jede kann doch ihre Probleme mit dem Chef selbst aushandeln. Ich stellte ihm die Frage, was passiert, wenn der Chef dies nicht so sieht. Jetzt ruderte er!

Ich erklärte ihm, dass Personalräte zwar nicht die Welt aus den Angeln heben, aber für etwas mehr Gerechtigkeit sorgen können.

Des Weiteren wollte mein Kollege wissen, woher ich dies alles weiß. Ich erklärte ihm, dass meine Gewerkschaft, die GdP, ihre Personalratsmitglieder schult, sei es auf Bundes- oder

Landesebene.

Woher nehmt ihr eigentlich die Legitimation, dies alles zu tun. Wir sind von den Kolleginnen und Kollegen gewählt. Und der Gesetzgeber in Baden-Württemberg hat erkannt, dass sich viel zu viele um die Belange der Dienststelle kümmern, deshalb hat er die Reihenfolge der Tätigkeitsfelder geändert. Wenn bis dato zuerst die Belange der Dienststelle und dann die Belange der Beschäftigten als Aufgaben des Personalrats genannt wurden, um die er sich kümmern muss, wurde diese Reihenfolge im Gesetz vor Jahren schon umgekehrt.

Der Kollege erklärt mir, dass er sich das mit der Kandidatur jetzt wirklich ernsthaft überlegen werde. Aber über eines war er sich im Klaren: Er weiß jetzt, was Personalräte alles so machen und vor allem, dass sie wichtig sind. Das dumme Geschwätz über Personalräte wird er zumindest nicht mehr mitmachen.

RSeid

ARBEITSSCHUTZ

GdP-Symposium

Der Schutz vor Berufskrankheiten, berufsbedingten Erkrankungen und Dienstunfällen hat auch bei den Beschäftigten der Polizei einen hohen Stellenwert. Daher will die GdP neben ihrem „unsichtbaren“ Engagement auf der politischen Bühne, bestimmte Sachverhalte aus dem Arbeitsschutz transparenter als bisher darstellen. In den nächsten Jahren wollen wir eine Reihe von Symposien zu einschlägigen Themenbereichen durchführen.

Die Auftaktveranstaltung findet am 1. und 2. Juni dieses Jahres in der Potsdamer Sparkassenakademie statt. Im Focus wird dabei der Arbeitsschutz im so genannten „Indoor“-Bereich stehen: Es wird um Verfahren, Geräte, Einrichtungen etc. gehen, die Berufskrankheiten, berufsbedingten Erkrankungen und Dienstunfällen vorbeugen helfen.

Die GdP bietet mit ihrem Symposium Vertretern aus Politik, Verwaltung und Wirtschaft ein Forum, in dem sie breit gefächert Informationen weitergeben und Problematiken diskutieren können. Verschiedene Anbieter stellen dabei ihre Produkte aus und informieren in Fachvorträgen über die arbeitsmedizinische bzw. sicherheitstechnische Relevanz, die bei Neuanschaffungen jedweder Art beachtet werden sollte.

Teilnehmer des Symposiums werden ca. 150 Kolleginnen und Kollegen aus dem Kreis der polizeilichen Personalvertretungen sein.

Anlässlich des Symposiums wird DEUTSCHE POLIZEI der Juli Ausgabe ein dp-special mit umfassenden Informationen zum Thema beilegen.

hjm

Nicht der Dienstgrad, Fachkompetenz entscheidet

Berliner SEK-Chef ging in den Ruhestand

Wie das so ist in der Familiengeschichte: Der Vater war Polizist und der Sohn zieht es erst in Erwägung und wird es schließlich selbst. Der kürzlich verabschiedete Chef des Berliner Spezialeinsatzkommandos (SEK) hat einen hoch engagierten und hochinteressanten Weg hinter sich – von Pionierarbeit beim SEK-Aufbau bis zur Leitung brisanter Einsätze.

1964 ist er zur BePo gekommen, zwei Tage später war er GdP-Mitglied. Eigentlich langweilte ihn der Dienst – kaum polizeiliche Aufgaben, so dass er schon wechseln wollte. Lehrer könnte man noch werden ... Gerade noch rechtzeitig kam ein neuer Polizeipräsident nach Berlin – der inzwischen schon legendäre Klaus Hübner. Und mit ihm wehte ein neuer Wind; fortan ging es in Berlin in Richtung Bürgerpolizei: den Bürgern zu helfen, für sie da zu sein, da hat ihm Polizist sein wieder Spaß gemacht. Er hat sogar, als Klaus Hübner im Clinch mit der Berliner Regierung lag, in Moabit Zettel verteilt: Behaltet Hübner!!! Und dann kam er zum SEK. Über den Aufbau und seinen Weg dort sprach Marion Tetzner mit ihm.

Berlin hatte zuerst in der Bundesrepublik sein SEK. Sie waren von der ersten Minute an dabei. Wie kam es dazu?

Auslöser war der Fall „Rammelmayer“, ein Bankraub mit Geiselnahme in München, man merkte, dass die normale polizeiliche Ausbildung und Ausstattung für solche Extremfälle nicht ausreichten. Es fehlten Polizisten mit besonderen Fertigkeiten, die in extremen Situationen agieren können – z. B. blitzschnell schießen und Festnahmen realisieren. Der Einsatz beim Fall „Rammelmayer“ musste einfach scheitern, weil die Polizei damals mit solch einer Extremsituation noch nicht umgehen konnte.

Das Drama bei den Olympischen Spielen hat ein Übriges dazu beigetragen, dass vom da-

maligen Polizeipräsidenten Hübner die Sache extrem forciert wurde. Ich war damals bei der BePo und musste mit 20 Leuten die Ehrentribüne sichern. Das mutete zuerst wie ein touristischer Auftrag an: entspannte Stimmung, man traf interessante Leute – z. B. saß neben mir Horst Buchholz. Niemand dachte doch in dieser freudvollen Stimmung an einen Anschlag. Dann das Unfassbare. Wie viel Hass muss hier im Spiel gewesen sein, Sportler in einer solchen Atmosphäre hinzumetzeln.

Wie wurde das SEK aufgebaut?

Das Konzept wurde von unten nach oben erarbeitet. Wir haben ja quasi bei Null angefangen. Jede Idee wurde aufgegriffen

und diskutiert, da hatten alle das Gefühl, wir bauen gemeinsam etwas auf – ohne Ansehen des Dienstgrades. Wir nutzten auch Erfahrungen der Bundeswehr und der Alliierten, haben sogar an deren Standorten geübt. Natürlich werden militärische Ziele anders erreicht, daher haben wir die Ansätze auf polizeiliche Ziele herunter gebrochen.

Welche Voraussetzungen musste ein SEK-Beamter mitbringen?

Hübner meinte, man brauche Leute wie Astronauten, die bewusst ins Unbewusste und Gefährliche starten, dabei aber ei-

ist, besser im sportlichen Sinne aber auch voraussehender. Ab 27 Jahre konnte man dabei sein, mit 40 sollte Schluss sein. Daran halten wir auch heute noch fest, denn ab diesem Alter lässt nun mal die körperliche Leistungsfähigkeit nach – die Bundesliga ist bestes Beispiel dafür – man wird naturgemäß vorsichtiger, es können eher Ängste entstehen.

Heute sind die SEK-Beamten Profis. Mancher spricht von Elite. Was macht den Erfolg aus?

In Berlin gibt es zurzeit 75 bestens ausgebildete SEK-Beamte. Das ist ein erstes Erfolgskriterium. Ein zweites:

se Polizeiarbeit entschieden, arbeiten vertrauensvoll und gleichberechtigt im Team zusammen.

Sie gebrauchen in Ihrer Frage den Elite-Begriff. Der ist ja immer etwas umstritten. Ich möchte ihn im besten Sinne gebrauchen: Ja, die SEK-Jungs sind die Elite-Truppe bei der Polizei, aber eben nur in dem Sinne, wie sie Eigenschaften und Fähigkeiten trainieren und aufweisen können, wie sie andere nicht haben.

Weil polizeiliche Arbeit so schwer messbar ist, ist immer Begeisterung und Verantwortung nötig, dann gibt es ein Höchstmaß an output.

Wie sieht es mit dem Nachwuchs beim SEK aus?

In erster Zeit brauchten wir uns überhaupt keine Sorgen um Nachwuchs zu machen. Es gab mehr Bewerber, als wir aufnehmen konnten. Natürlich trug auch das besondere Flair, das die Jungs umgibt dazu bei: Man steht im Mittelpunkt, wird beachtet, macht etwas Besonderes, Gefährliches – das reizte.

Heute ist die Polizeiarbeit allgemein schwieriger geworden. Aber auch die Auswahlkriterien sind vielfältiger:

Es gibt ein strenges Testverfahren. Dabei wird nicht nur körperliche Top-Form vorausgesetzt, sondern der IQ muss mindestens bei 100 liegen. Ergänzt wird das Ganze durch einen Psychotest: nicht Draufgänger werden gesucht, sondern die kühlen Köpfe ohne Extreme, selbstbewusst sollen sie sein, aber nicht selbstherrlich. Außerdem muss ein SEK-Beamter teamfähig sein, intellektuell überlegen, ohne permanent darüber zu reden. Man kann auch still klug sein.

Übrigens hat es auch die Leitung nicht immer einfach. Man hat es mit starken und klugen Persönlichkeiten zu tun. Die ordnen sich nicht einfach nur unter. Die brauchen Erklärungen, nachvollziehbare Führung, verlangen und erwarten Vertrauen.

Mit dem Nachwuchs sieht es



Banküberfall mit Geiselnahme in München – der Fall „Rammelmayer“ gab den Ausschlag für die Einrichtung der SEK in den Ländern.
Foto: dpa

nen kühlen Kopf bewahren.

Unter den ersten Bewerbern waren auch Abenteurer zu finden, aber die Leute mussten besondere Kriterien erfüllen, da stellte sich schnell heraus, wer wirklich geeignet war.

Ein SEK-Beamter sollte natürlich auch sportlich sein. Also haben wir's in der Ausbildung erst mal mit Judo versucht, dann mit Karate, Boxen ist auch nicht schlecht – aber alles für sich brachte nicht das gewünschte Resultat: Wir brauchten ein Konzept für ein effektives Kampf- und Festnahmetraining. Das heißt, trainieren, bis man besser als das polizeiliche Gegenüber

In Berlin sind gegenwärtig die Voraussetzungen ideal. Alle unter einem Dach: das Präzisions-schützenkommando (PSK), das Mobile Einsatzkommando (MEK) und das SEK. Das macht meines Erachtens schon die Hälfte des Erfolgs aus, weil man sich kennt; die Arbeit mit anonymisierten Truppen würde weit weniger gut funktionieren. Denn das Vertrauen untereinander ist wichtig – und auch, dass der Leiter als Vertrauensperson angenommen wird.

Und drittens: Die Leute und die Sache funktionieren, weil die Jungs im Prinzip zufrieden sind: Sie haben sich freiwillig für die-

Fortsetzung Seite 16

Der Gesetzentwurf liegt vor – wir sind gefordert

Der vorliegende Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Strukturen des öffentlichen Dienstrechts stellt die größte Umwälzung des Dienstrechts seit Bestehen der Bundesrepublik Deutschland dar. Seine Zielsetzung ist, die beamtenrechtlichen Beschäftigungsbedingungen zu modernisieren und zu flexibilisieren sowie leistungs- und anforderungsgerecht auszurichten. Erreicht werden soll dies mit einer umfassenden Änderung des Beamten-, des Bezahlungs- und des Versorgungsrechts. Dabei soll die gegenwärtige Kompetenzordnung des Grundgesetzes erhalten bleiben. Gleichwohl erfolgt eine umfassende Neuordnung der Regelungsstrukturen und Kompetenzen sowie ein breiter Abbau bundesstaatlicher Vorgaben.

Die Konzeption des Strukturreformgesetzes beinhaltet folgende Schritte:

- a) Modernisierung des Statusrechts
- b) Neues Bezahlungssystem
- c) Bundesgesetzliche Überleitung
- d) Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes

Das neue Gesetz soll ab 1. April 2006 in Kraft treten. Dem schließt sich die Einführungsphase bis zum 1. Oktober 2007 an. Ab diesem Zeitpunkt erfolgt die Bezahlung der Beamtinnen und Beamten auf der Grundlage von Leistungsbewertungen. In einer Übergangszeit bis 2014 sind – soweit vorgesehen – eigenständige Neuregelungen durch den Bund sowie durch die Länder zu schaffen.

Im Folgenden Erläuterungen zu den einzelnen Schritten:

Zu a) Modernisierung des Statusrechts

Das Statusrecht der Beamten wird im Beamtenrechtsrahmen-

Mit der Zusendung des Entwurfs eines Strukturreformgesetzes hat der Bundesinnenminister das Gesetzgebungsverfahren zur Dienstrechtsreform eingeleitet. Bereits am 11. Mai 2005 werden die gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen bei einem Beteiligungsgespräch zu dem Gesetzentwurf Stellung beziehen. Die GdP kann ihre Stellungnahme zu dem dickbändigen Werk von 224 Seiten erst nach Redaktionsschluss erarbeiten.

gesetz (BRRG) sowie dem Bundesbeamtengesetz (BBG) unter Beachtung folgender Prinzipien neu gefasst:

> Größere Handlungsspielräume im BRRG

Das Nebentätigkeits- und Personalaktenrecht enthält keine detaillierten Vorgaben mehr. Umfang und Erstattung von Mehrarbeit sind durch Rechtsvorschrift festzulegen. Führungsämter auf Zeit sind durch Gesetz zu bestimmen. Langfristige Beurlaubung ohne Dienstbezüge aus familienpolitischen und arbeitsmarktpolitischen Gründen ist durch Gesetz zu regeln.

> Modernisierung des Laufbahnrechts

Fachrichtungslaufbahnen werden Regellaufbahnen (einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst) gleichgestellt. Eine Laufbahn umfasst zukünftig alle Ämter verwandter Fachrichtungen, die niveaugleiche Vor- und Ausbildungen voraussetzen. Zur Erprobung von Maßnahmen, die der Entwicklung des Laufbahnrechts dienen, können

durch Gesetz abweichende Regelungen von den laufbahnrechtlichen Vorgaben getroffen werden.

Diese Experimentierklausel ist bis zum 31. Dezember 2011 befristet. Das Laufbahngruppenprinzip wird dadurch flexibilisiert, dass aufgrund eines Gesetzes Laufbahnen eingerichtet werden können, die nicht dem bestehenden System zugeordnet werden können. Wie bisher können die Laufbahnen der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten abweichend von den Grundvorschriften geregelt werden.

> Erhöhung der Mobilität

Der Wechsel von der Privatwirtschaft in den öffentlichen Dienst wird dadurch stärker gefördert, dass Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes auf die Probezeit angerechnet werden können. Auch kann Beamtinnen und Beamten mit ihrer Zustimmung zukünftig eine Tätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes zugewiesen werden, wenn öffentliches Interesse dies erfordert.

Zur Wahrung der Mobilität bleiben weiterhin bundeseinheitlich geregelt: die Begründung und Beendigung des Beamtenverhältnisses, Abordnungen und Versetzungen sowie die Rechte und Pflichten des Beamten.

> Stärkung des Leistungsprinzips

Generell gilt für alle Beamtinnen und Beamten zukünftig, dass eine Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit nur zulässig ist, wenn eine Leistungsbewährung in der dreijährigen Probezeit erfolgt ist. Das bisherige Mindestalter von 27 Jahren entfällt.

Ein Beförderungssamt setzt voraus, dass die Eignung in einer Erprobungszeit von mindestens drei Monaten festgestellt wurde. Ein Überspringen von Ämtern ist aufgrund einer Rechtsvorschrift möglich. Während der

Probezeit kann zukünftig befördert werden.

> Rehabilitation vor Versorgung, Ausweitung der Altersgrenzen

Der Vorrang „Rehabilitation vor Versorgung“ wird verbindlich festgeschrieben, indem von der Versetzung in den Ruhestand abzusehen ist, wenn eine anderweitige Verwendung möglich ist. Beamte, die nicht die Befähigung für die andere Laufbahn besitzen, haben an Maßnahmen für den Erwerb der neuen Befähigung teilzunehmen. Bundesbeamte sind verpflichtet, zur Wiederherstellung ihrer Dienstfähigkeit an geeigneten und zumutbaren gesundheitlichen Rehabilitationsmaßnahmen teilzunehmen. Eine Reaktivierung ohne Zustimmung des Beamten ist künftig auch über das 55. Lebensjahr hinaus möglich. Die Möglichkeit, über die gesetzliche Altersgrenze hinaus weiterhin im Dienst zu bleiben, wird ausgeweitet. Zukünftig kann der Eintritt in den Ruhestand bis zu drei Jahre hinausgeschoben werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Zu b) Neues Bezahlungssystem

Kernstück des Strukturreformgesetzes sind:

- > das neue Bezahlungsstrukturgesetz,
- > das Überleitungsgesetz sowie
- > Änderungen im Bundesbesoldungsgesetz.

Das neue Bezahlungssystem (Bezahlungsstruktur) umfasst nachfolgende Prinzipien:

- Die Bezahlung richtet sich an der tatsächlich wahrgenommenen Funktion (Basisgehalt) und der individuellen Leistung (Leistungsstufe) aus.
- Der Aufstieg nach Alter (Senioritätsprinzip) wird abgelöst durch drei Erfahrungsstufen, die erreicht werden durch Kompetenz, berufliche Erfahrung und das Innehaben einer Leistungsstufe.

- Soziale Bezügebestandteile wie Verheiratetenzuschlag und allgemeine Stellenzulagen entfallen.
- Gesetzliche Absicherung des Vergabebudgets für die Leistungsbezahlung.
- Flexibilität bei der Nebenbezahlung wie Erschwerniszulagen, Funktionszulagen, Leistungsprämien, Sonderzulagen.
- Einführung einer Bandbreitenregelung bei der Grundbezahlung um bis zu 5 Prozent beim Bund und den Ländern aus arbeitsmarkt- und regionalpolitischen Gründen.
- Bundeseinheitliche Gewährung von Amts- und Stellenzulagen.

Ausgehend vom Grundsatz der **funktionsgerechten Bezahlung** sind Bund und Länder verpflichtet, die Funktionen nach den mit ihnen verbundenen Anforderungen sachgerecht zu bewerten und Ämtern zuzuordnen. Die Ämter sind dann Bezahlungsebenen zuzuordnen. Die Bezahlungsebenen sind in der Besoldungsordnung F (Grundraster) sowie in den Besoldungsordnungen des Bundes und der Länder geregelt. Die Besoldungsordnung F umfasst 25 Bezahlungsebenen, nämlich F 1 bis F 25. Sie entsprechen den bisherigen Besoldungsgruppen A 2 bis A 16 in der Besoldungsordnung A und B 2 bis B 11 in der Besoldungsordnung B.

Die **Eingangsämter** sind folgenden Bezahlungsebenen zuzuweisen – in den Laufbahnen:

- des einfachen Dienstes F 1, F 2 oder F 3,
- des mittleren Dienstes F 5,
- des gehobenen Dienstes F 8,
- des höheren Dienstes F 12.

Für die Anteile der Beförderungsämter an der Gesamtzahl der Planstellen können Bundesregierung und die Landesregierungen jeweils für ihren Bereich Stellenobergrenzen festlegen.

Die **Grundbezahlung** der Besoldungsordnung F setzt sich aus dem Basisgehalt und den Leistungsvariablen zusammen. Das Basisgehalt selbst gliedert sich in Eingangsstufe und bis F 15 in drei Erfahrungsstufen, die nach

jeweils 5, 10 und 20 Erfahrungsjahren erreicht werden können. Ab F 16 gibt es Festgehälter.

Die Leistungsvariable ergänzt das jeweilige Basisgehalt. Es gibt vier Stufen, von „hervorragend“ (Stufe 4), über „sehr gut“ (Stufe



Was bringt die Reform?

Foto: ddp

3), „gut“ (Stufe 2) bis „befriedigend“ (Stufe 1). Die Leistungsstufen stocken das jeweilige Basisgehalt um jeweils 2 Prozentpunkte auf, so dass mit Erreichen der höchsten Leistungsstufe die Grundbezahlung um 8 Prozent höher ist als beim jeweiligen Basisgehalt.

Die Eingangsstufe des Basisgehalts entspricht dem bisherigen Eingangsgrundgehalt. Das Endbasisgehalt (Erfahrungsstufe 3) wird auf 96 Prozent des bisherigen Endgrundgehalts abgesenkt. Mit Erreichen der Leistungsstufe 2 (Durchschnittsleistung) wird das bisherige Zahlungsniveau des Endgrundgehalts beibehalten.

Die Festsetzung der Leistungsvariablen setzt eine **Leistungsbewertung** durch Zielvereinbarungen oder strukturierte Bewertungsverfahren voraus. Die Leistungsbewertung ist spätestens alle zwei Jahre durchzuführen. Sie muss nachvollzieh-

bar, transparent und zeitnah erfolgen. Bundesregierung und Landesregierungen werden ermächtigt, jeweils für ihren Bereich durch Rechtsverordnung das Verfahren zur Vergabe der Leistungsvariablen zu regeln.

Für Konfliktfälle in Bewertungsentscheidungen ist im BRRG die Möglichkeit eines außergerichtlichen Schlichtungsverfahrens vorgesehen.

Die Finanzierung des neuen Leistungsbezahlungssystems ist nach der Begründung des Gesetzentwurfs kostenneutral. Zur Finanzierung des Systems stehen zur Verfügung:

- > Anhalten des Aufstiegs in den bisherigen Altersstufen vom 1. April 2006 bis 1. Oktober 2007.
- > Abbau von Besitzstandsleistungen im Zuge von Bezahlungsverbesserungen.
- > Wegfall der allgemeinen Stellenzulage und des Verheiratetenzuschlags bei neu eingestellten Beamtinnen und Beamten.

Das neue Zahlungsstrukturgesetz gilt ab 1. April 2006 für alle neu eingestellten Beamtinnen und Beamten:

Zu c) Bundesgesetzliche Überleitung

Die bundeseinheitliche Überleitung der vorhandenen Beamtinnen und Beamten in die neue Zahlungsstruktur erfolgt zum 1. Oktober 2007 durch das Zahlungsüberleitungsstrukturgesetz. Ein Optionsrecht für das bisherige Besoldungssystem haben alle Beamtinnen und Beamten, deren Altersgrenze spätestens zum 30. September 2014 erreicht wird.

Die Beamtinnen und Beamten werden von den bisherigen Besoldungsgruppen der Besoldungsordnungen A und B in die Bezahlungsebenen der Besoldungsordnung F übergeleitet. Die Zuordnung zu den Stufen des Basisgehalts erfolgt auf der Basis des Besoldungsdienstalters (BDA). Dabei wird der Beginn des BDA in den bisherigen Besoldungsgruppen

- A 6 bis A 7 um 1 Jahr,
- A 8 bis A 10 um 4 Jahre,
- A 11 und A 12 um 5 Jahre,
- A 13 gehobener Dienst um 6 Jahre,
- A 13 höherer Dienst um 7 Jahre,
- A 14 um 8 Jahre,
- A 15 und A 16 um 10 Jahre hinausgeschoben.

Soweit durch die Überleitung die Grundbezahlung (zugeordnete Stufe des Basisgehalts plus Leistungsstufe 2) gegenüber dem bisherigen Grundgehalt geringer ausfällt, wird eine ruhegehaltfähige Überleitungszulage gewährt. Künftige Bezahlungsverbesserungen durch Beförderung, höhere Stufe des Basisgehalts, allgemeine Zahlungsanpassungen mindern die Überleitungszulage.

Durch **Änderungen des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG)** werden u. a. der Abbau des Verheiratetenzuschlags, die Weiterzahlung der bisherigen kinderbezogenen Anteile des Familienzuschlags als „Familienzuschlag“ sowie die Abschmelzung von Ausgleichszulagen geregelt:

Fortsetzung auf Seite 23

SONDEREINSATZKOMMANDO

zahlenmäßig nicht allzu gut aus. Auch deshalb, weil die Berliner Polizei mit ihrem Einstellungsstopp Grenzen setzt. Ich halte das für gefährlich.

Wie funktioniert die Zusammenarbeit mit der „normalen“ Polizei?

Gerangel mit der Polizei gab und gibt es nicht. Wenn die Polizei zuerst am Tatort ist, wird beim Eintreffen des SEK das Kommando übergeben. Die Polizei akzeptiert das SEK – wo Spezialisten arbeiten, da sollte man ihnen auch vertrauen. Und das tun die Kolleginnen und Kollegen. Dass nicht der Dienstgrad darüber entscheidet, wer das

23. April 2003 von einem Libanesen in einer Neuköllner Wohnung erschossen wurde.

Problematisch wird es, wenn in solchen Fällen von den Kollegen psychologische Betreuung nicht für nötig gehalten wird, weil man nicht glaubt, dass einen Elite-Polizisten das Erlebte so belasten kann und die Gefahr gar nicht erkennt.

Waren Sie selbst auch angegriffen worden?

Ein Sprengstoffanschlag galt mir mal. Eine autonome Gruppe von Atomkraftgegnern wollte zeigen, dass auch ein SEK-Chef nicht unverletzlich ist – so das Bekenntschreiben. Da sind



Noch gut in Erinnerung – Bus-Entführung und Geiselnahme in Berlin. Die beiden Geiseln konnten unverletzt befreit werden, der Täter wurde verletzt abgeführt. Foto: ddp

ist doch idiotisch: Jede nur annähernd freizügige Liebesszene wird aus Filmen heraus geschnitten; Gewalt hingegen flimmert zur besten Sendezeit nahezu ungebremst über die deutschen Bildschirme. Wenn Gewalt so intensiv zum medialen Alltag gehört, glaubt da wirklich noch jemand, die Realität bleibt davon verschont?

Außerdem halte ich Tabuthemen für gefährlich. Wir müssen Bedrohungen beim Namen nennen! Aufgrund solcher Tabuthemen entstanden schon Gebiete in Berlin, wo man nicht einfach eine Fußstreife hinschicken kann, sondern besser mehrere. Und es wird zum gesellschaftlichen Problem, wenn Polizei wegen Personalknappheit nicht mehr adäquat reagieren kann.

Aber ich mache auch andere Beobachtungen. Manchmal denke ich, die Anstrengungsbereitschaft allgemein bei der Polizei ist nicht mehr so ausgeprägt, wie es mal zu erleben war. Vielleicht steht die Spaßgesellschaft und Erlebnisorientiertheit zu sehr im Vordergrund. Vielleicht steht das reine Jobdenken im Vordergrund und der Enthusiasmus ist auf der Strecke geblieben. Beileibe nicht überall, das möchte ich ausdrücklich betonen, aber ich erlebe in unserem Land – und das nicht nur in unserem Beruf – zunehmend eine Gesellschaft von Leuten, die primär an sich denkt. Dazu kommt eine Menge an antiautoritärem Gehabe. Aber Autorität erwirbt man sich als Person durch Überzeugung, die bekommt man nicht automatisch zum Dienstgrad dazu.

Das Leben scheint heute weniger lebenswert als früher – so oft,

wie leichtfertig mit Leben und Lebenswerten umgegangen wird, drängt sich der Schluss auf. Auch soziale Verantwortung der Bürgerinnen und Bürger sind meines Erachtens heute weniger ausgeprägt. Allein die Bereitschaft als Zeuge aufzutreten oder Täter anzuzeigen, ist gesunken. Allerdings möchte man sehr wohl in Sicherheit leben und klagt im Zweifelsfall die Polizei an, weil die ihren Job nicht richtig macht. Es fehlt der Gesellschaft an Zivilcourage.

Sie sind seit Anbeginn Ihres Polizeidienstes Mitglied der GdP. Wie sehen Sie Rolle und Zukunft der Gewerkschaften?

Wir wissen doch alle, dass die finanzielle Situation in unserem Land gar keine großen Sprünge zulässt. Und wer glaubt, irgendwann werde es schon wieder besser, ist einfach auf dem Holzweg! Wenn es den Gewerkschaften gelingt, nur in etwa zu verteidigen, was wir heute haben, dann ist das schon viel. Wer sonst könnte das tun? Darum erwarte ich ehrliche Aufklärung von den Gewerkschaften, was machbar ist, wo man Extreme abwehren kann. Daneben gibt es noch viel zu tun im Bereich Arbeitsschutz und auf Gebieten, die nicht nur das unmittelbare Berufsfeld betreffen, wie Bildung, Familienpolitik, gesundheitliche Versorgung.

Von der Politik erwarte ich nicht viel. Sie kann gar nicht stringent handeln. Das politische System ist so formalisiert und geschäftsordnungsmäßig organisiert, da stehen sich die Akteure selbst im Wege.

Fortsetzung Seite 17



Martin Textor während des Gesprächs in der GdP-Bundesgeschäftsstelle in Berlin.

Foto: tetz

Kommando hat, sondern Fachkompetenz entscheidend ist, das war für die Berliner Polizei revolutionär. Heute ist es normal.

Welche Einsätze sind Ihnen besonders im Gedächtnis geblieben?

Vor allem die, bei denen Menschen zu Tode kamen. Z. B. wurde am Saefkow-Platz ein jugendlicher Täter erschossen, obwohl real keine Bedrohung bestanden hatte – nur erkannt hat es niemand, weil der Jugendliche mit einer echt aussehenden Schreckschusswaffe auf Beamte geschossen hat. Für den SEK-Schützen war das extrem belastend.

In Erinnerung bleibt natürlich auch der Tod unseres 37-jährigen Kollegen Roland Krüger, der am

nachts auf meiner Terrasse ein paar Kilogramm Sprengstoff explodiert. Glücklicherweise gab es nur Sachschaden.

Wie schätzen Sie den Polizeiberuf aus heutiger Sicht ein. Ist der Dienst schwieriger geworden?

Ich denke schon. Vor allem haben wir es mit einer höheren Gewaltbereitschaft zu tun. Nur ein Beispiel: 1973 bis 1977 war die Hochzeit des Terrorismus in Deutschland, dennoch haben sich die Täter bei Festnahmen kaum gewehrt. Heute richtet ein 17-Jähriger einfach die Waffe auf einen SEK-Beamten.

Der Umgang mit dem Thema Gewalt ist in der gesellschaftlichen Diskussion daneben gegangen. Es

Was macht der SEK-Chef Martin Textor als Pensionär?

Ich habe immer gearbeitet, um zu leben, nicht umgekehrt. Und so kann ich jetzt auch loslassen. Zumal ich eine Menge vorhabe: Touren mit dem Rad, wieder mal eine Hausboottour durch Frankreich – durch Kanäle tuckern, das ursprüngliche Leben genießen. Außerdem habe ich zwei Enkel-

kinder – das ist eine völlig neue Erfahrung, man wird als Opa von zwei jungen Damen verehrt.

Hinzu kommt, ich koche gern und lese mit Vorliebe Kriminalromane von skandinavischen Schriftstellern – besonders von Mankell. Also, ich hab zu tun.

Aber wenn man mich braucht, dann bin ich auch gern bereit, als Ratgeber zu fungieren.

AUSSCHREIBUNG

Preise der Polizei-Führungsakademie 2005



Die Polizei-Führungsakademie (PFA) als gemeinsame Bildungs- und Forschungseinrichtung der Polizeien des Bundes und der Länder vergibt im Jahr 2005 Preise für hervorragende wissenschaftliche Abhandlungen zu Themen aus dem Bereich der Inneren Sicherheit. Insgesamt sind die Preise mit 9.200 Euro dotiert.

Voraussetzungen:

- Noch unveröffentlichte oder nach dem 1.1.2005 veröffentlichte deutschsprachige Abhandlungen,
- die den Behörden und Einrichtungen der Polizeien von Bund und Ländern neue Erkenntnisse erschließen sowie
- der Polizeiwissenschaft, insbesondere folgenden Themenbereichen zugeordnet werden können:
 - Organisation, Führung und Einsatz der Polizei
 - Kriminalitätsverhütung und -bekämpfung
 - Aktivitäten zur Erhöhung der Straßenverkehrssicherheit
 - Polizei und Gesellschaft
 - Recht.

In den einzelnen Gebieten können auch mehrere Arbeiten prämiert werden.

Eingereicht werden können, neben Dissertationen und Habilitationsschriften, auch ausgewählte (Bestnote) Diplom-, Bachelor- oder Masterarbeiten.

Keine Berücksichtigung finden Seminararbeiten.

Von der Teilnahme ausgeschlossen sind solche Abhandlungen, die mit Unterstützung der PFA entstanden sind. Das ist insbesondere der Fall, wenn die vorgelegte Arbeit von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern der PFA oder von wissenschaftlichen Hilfskräften, Auszubildenden, Referendarinnen und Referendaren, Praktikantinnen und Praktikanten pp. dieser Einrichtung stammt, soweit diese dort tätig sind oder wenn die eingereichte Abhandlung ganz oder zum Teil aus der Zeit ihrer Tätigkeit bei der PFA stammt.

Über die Vergabe beschließt eine vom Kuratorium bei der PFA eingesetzte Kommission unter Ausschluss des Rechtsweges.

Alle Preisträger erhalten eine Urkunde. Ihre Abhandlungen werden der Polizei-Führungsakademie zur Verfügung gestellt. Unbeschadet sonstiger Rechte darf die PFA die Abhandlung veröffentlichen.

Einsendeschluss für die Bewerbung ist der 30.9.2005. Der Einsendung ist eine kurz Biographie der Verfasserin oder des Verfassers beizufügen.

Weitere Auskünfte erteilt die:
Polizei-Führungsakademie
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Zum Roten Berge 18 - 24 in
48165 Münster
Telefon: 02501-806-230
Telefax: 05201-806-440 oder -420
E-Mail: pressestelle@pfa-ms.de

Kostendruck auf Polizei ist grenzenlos

Die Suche der Politiker nach billigeren Lösungen für polizeiliche Aufgaben ist keine deutsche Spezialität. Man kann da schon von einer Globalisierung solcher Vorhaben reden. Die Berufsvertretung der britischen Polizei, die Police Federation of England and Wales, wandte sich jetzt an die GdP, um zu erfahren, wie hierzulande die Erfahrungen mit der Organisation von Tarifbeschäftigten neben den Polizeibeamtinnen und -beamten sind.

Besonders im Blickfeld der Sparkommissare sind dabei Tätigkeiten im präventiven Bereich, also Objektschutz und Streifen-tätigkeiten in öffentlichen Anlagen. Die beiden britischen Kollegen Ernie Hanrahan, Stellv. Generalsekretär der Police Federation, und Alan Gordon, Stellv. Vorsitzender des Ser-

geants' Central Committee, sprachen von einer Doppelstrategie der Politik:

- einerseits muss gespart werden, auch beim Personal der Polizei,
- andererseits verlangen die Bürgerinnen und Bürger nach Präsenz der Polizei in der Öffentlichkeit.

Die Lösung: Man stellt anstatt teurer „richtiger“ Polizisten Tarifbeschäftigte ein, die in Uniform Streife gehen – mit nur geringen Befugnissen; dann braucht man nur noch einen Polizeibeamten als verantwortlichen Einsatzleiter. Diese Tarifbeschäftigten der Polizei heißen „Police Community Support Officers“, womit deutlich ausgedrückt ist, dass sie nur eine Hilfsfunktion ausüben. Mit dieser Lösung, so die beiden britischen Kollegen, werde jedenfalls das

offen, Tarifbeschäftigte sind ausgeschlossen.

Das zu ändern ist nicht einmal eine Angelegenheit, über die der Kongress der Police Federation entscheiden könnte – das ist eine Angelegenheit für den britischen Gesetzgeber. Die Police Federation ist eine Berufsorganisation „installed by act of Parliament“, „per Gesetz begründet“, und zwar bereits im Jahr 1919. Wer in England Polizistin oder Polizist wird, ist automatisch



Ernie Hanrahan, Stellv. Generalsekretär der Police Federation, und Alan Gordon, Stellv. Vorsitzender des Sergeants' Central Committee im Gespräch mit GdP-Geschäftsführer Wolfgang Dicke.

Foto: C. Wallburg

Sicherheitsgefühl der Bürger bedient, die Uniformierte auf der Straße und in den Parks sehen wollen.

Und die Qualifikation? Da ist die öffentliche Meinung in England nicht anders als hierzulande oder in anderen Ländern Europas: „Es geht doch bloß ums Streife Gehen! Und wenn etwas Ernstes passiert? Es wird schon gut gehen!“

Darauf zu hoffen, dass dieses Konzept möglicherweise bei einem Regierungswechsel wieder gekippt wird, ist trügerisch. Der Kostendruck der öffentlichen Haushalte trifft jede Partei, also würde – so die Überzeugung der britischen Kollegen – die derzeitige Opposition auch nicht anders handeln als die jetzige Regierung.

Diese Entwicklung, dass verstärkt Tarifbeschäftigte zu Lasten der Polizeibeamtinnen und -beamten eingestellt werden, beschert der Police Federation of England and Wales ein besonderes Problem: Sie steht ausschließlich Polizistinnen und Polizisten

Mitglied der Federation; die einzige Wahl, die man hat, ist, ob man Beiträge zahlt oder nicht (mehr als 90 Prozent zahlen, weil es dafür einige besondere Dienstleistungen gibt).

Wenn sich also die Police Federation für Tarifbeschäftigte (ohne Rücksicht auf ihre konkrete Tätigkeit bei der Polizei) öffnen wollte, damit eine große Berufsvertretung auch alle Beschäftigten in der Polizei – unabhängig von ihrem Status – vertreten kann, dann muss das Gesetz über die Federation geändert werden.

Um Argumente genau für diesen Entscheidungsprozess zu gewinnen, kamen die beiden britischen Kollegen zur GdP. Nun hat die GdP als unabhängige Gewerkschaft eine völlig andere Tradition als die Police Federation, aber die Empfehlung war klar: Es ist richtig, als große Berufsvertretung alle Polizeibeschäftigten zu vertreten, schon deshalb, weil die Arbeitsleistung der Polizei das Ergebnis der Zusammenarbeit aller Beteiligten – und nicht nur einiger – ist.

W.D.

Pensionen

künftig sicher?

Der Bundesinnenminister legte nun – nach 1999 und 2001 – den Dritten Versorgungsbericht der Bundesregierung als Entwurfsfassung vor. Das umfangreiche Werk beschreibt auf 535 Seiten die Entwicklung der Versorgungsleistungen in der Vergangenheit und prognostiziert die Versorgungsausgaben bis 2050.

Um es vorweg zu nehmen: Der Bericht zeigt bis 2050 einen Anstieg der Versorgungsleistungen auf.

Die entscheidende Frage dabei: Wird es gelingen, dieses Wachstum auch zu finanzieren?

Entwicklung bei den Gebietskörperschaften

Die nachfolgenden Ausführungen beschränken sich auf die Entwicklung der Versorgungsleistungen bei den Gebietskörperschaften (Bund, Länder, Gemeinden). Der Versorgungsbericht umfasst darüber hinaus auch die Bereiche Bahn, Post, den mittelbaren öffentlichen Dienst (Sozialversicherungsträger, Bundesagentur für Arbeit, Bundesbank) sowie die VBL (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder) und die AKA (Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung).

Versorgungsleistungen 1970 bis 2002

Nach dem Bericht gab es 1970: 788.000

Versorgungsempfänger

2002: 880.000

Versorgungsempfänger –

ein Zuwachs von 12,6 Prozent.

Im gleichen Zeitraum wuchs die Zahl der Beamten von 902.000 auf 1.520.000, ein Zuwachs von 68,5 Prozent. Der Zuwachs resultiert aus der Zunahme in den Bereichen Schule, Hochschule und innere Sicherheit. Das Schwergewicht des Zuwachses entfällt dabei auf den Bereich der Länder.

Das durchschnittliche Ruhe-

standseintrittsalter stieg zwischen 1993 und 2002 von 58,9 auf 60,3 Jahre, bei den Ländern lag es bei 60 Jahren. Zum Vergleich: Im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung lag das durchschnittliche Rentenalter 2002 bei 60,4 Jahren.

Das höhere Ruhestandseintrittsalter führt der Bericht auf die Einführung des Versorgungsabschlags zurück. Dennoch schieden in 2002 30,4 Prozent aller Beamtinnen und Beamten vorzeitig wegen Dienstunfähigkeit aus dem Dienst aus; im Vollzugsdienst waren es rund 18 Prozent.

Bei den Gründen für die Frühpensionierungen werden psychische und psychosomatische Erkrankungen mit 50 Prozent angegeben, daneben waren Krankheiten des Muskel-Skelettsystems sowie des Nervensystems die häufigsten Ursachen für die vorzeitige Zurrücksetzung.

Das durchschnittliche Ruhegehalt (ohne Beitrittsgebiet) betrug in 2002 2.620 Euro. Für den Vollzugsdienst der Länder errechnete sich ein Ruhegehalt von durchschnittlich 2.140 Euro; bezogen auf den gehobenen Dienst erreichte das Ruhegehalt einen Schnitt von 2.410 Euro, im mittleren Dienst von 1.860 Euro. Der Anteil des gehobenen und höheren Dienstes stieg von 1970 bis 2002 von 68 Prozent auf 77 Prozent. Im Bereich der Landespolizeien hat sich der Anteil des

gehobenen und höheren Diensten von 29 Prozent in 1994 auf 55 Prozent im Jahr 2002 erhöht.

Die Bemühungen der GdP um die Realisierung der Zweigeteilten Laufbahn schlagen sich hier nieder.

Versorgungsausgaben

Die Versorgungsausgaben der Gebietskörperschaften sind von 1970 bis 2002 kontinuierlich angewachsen, nämlich von 4,5 Mrd. Euro auf 24,0 Mrd. Euro, eine Zuwachsrate von 433 Prozent. Die Zunahme der Versorgungsausgaben resultiert aus den Versorgungsanpassungen, der steigenden Zahl der Versorgungsempfänger und den Verbesserungen bei der Laufbahnstruktur. Die durchschnittlichen Ruhegehaltssätze dagegen haben sich seit den massiven Eingriffen in die Beamtenversorgung durch die Änderungsgesetze (Beamtenversorgungsänderungsgesetz 1989, Dienstrechtsreformgesetz 1997, Versorgungsänderungsgesetz 2001) allmählich verringert. So sackte der durchschnittliche Ruhegehaltssatz zwischen 1994 und 2003 von 72,7 auf 71,9 Prozent ab.

Prognose bis 2050

Der Dritte Versorgungsbericht geht davon aus, dass bis 2050 die Lebenserwartung eines 65jährigen Beamten noch 20,5 Jahre, einer 65jährigen Beamtin noch 24,7 Jahre beträgt. Unter diesen Prämissen wird die Zahl der Versorgungsempfänger in 2050 um 80,3 Prozent auf 1.587.000 angestiegen sein.

Das Durchschnittsgehalt wird absinken, zum einen weil die Linearisierung der Ruhegehaltsskala (durch das BeamtVGÄndG 1989) ihre volle Wirksamkeit entfaltet, zum anderen Teilzeitbeschäftigung und Versorgungsabschlüsse bei vorzeitigem Ausscheiden sich bei der Höhe des Ruhegehalts auswirken. Im Bereich der Polizei jedoch wird sich mit der Änderung der Besoldungsstruktur

durch die Einführung der Zweigeteilten Laufbahn ein Anstieg der Durchschnittsbezüge vollziehen, so der Bericht.

Um die künftigen Versorgungsausgaben berechnen zu können, sind darüber hinaus Annahmen über die allgemeinen Bezügeerhöhungen notwendig. Der Bericht unterstellt, dass die gesamtwirtschaftliche Entwicklung zu einer realen Wachstumsrate des Bruttoinlandsprodukts

- 2004 – 2008 von jährlich 1,5 Prozent,
- 2009 – 2018 von jährlich 1,75 Prozent,
- 2019 – 2050 von jährlich 1,5 Prozent,

führt.

Für die Versorgungsanpassungen 2003 und 2004 werden die tatsächlichen Anpassungen zugrunde gelegt. Für den Zeitraum 2005 bis 2008 unterstellt der Bericht in allen Varianten (außer Variante 0, siehe Tabelle) der Modellrechnung eine Anpassung von 1,5 Prozent.

Darauf aufbauend wurden für den Zeitraum 2009 bis 2050 die folgenden Varianten entwickelt:

| Varianten | Bezügeanpassung | Versorgungsleistung |
|------------|---------------------------|-----------------------------------|
| Variante 0 | steigen nicht an | Zunahme um 50 % auf 30,8 Mrd. € |
| Variante 1 | steigen um jährlich 1,5 % | Zunahme um 203 % auf 74,6 Mrd. € |
| Variante 2 | steigen um jährlich 2 % | Zunahme um 272 % auf 91,4 Mrd. € |
| Variante 3 | steigen um jährlich 3 % | Zunahme um 457 % auf 137,1 Mrd. € |

So weit zu den Versorgungsausgaben. Sie sagen allerdings noch nichts darüber aus, ob sie künftig vom steuerfinanzierten Alterssicherungssystem Beamtenversorgung auch tatsächlich getragen werden. Das nämlich hängt vom politischen Willen ab, wie hoch die Versorgungsquote (Anteil der Versorgungsausgaben am Bruttoinlandsprodukt – BIP) und die Versorgungssteuerquote, (Anteil der Versorgungsausgaben an den Steuereinnahmen) festgelegt werden.

1970 betrug die Versorgungsquote 1,27 Prozent. Sie fiel aufgrund des Wachstums der Wirtschaft in 1990 auf 1,15 Prozent und verharrte durch die ein-

geleiteten Sparmaßnahmen zur Senkung der Versorgungsausgaben bis 2002 weiter auf 1,15 Prozent.

Würde bis 2050 kein wirtschaftliches Wachstum stattfinden, erhöhte sich laut Versorgungsbericht die Versorgungsquote bei gleich bleibenden Bezügen auf 1,72 Prozent. Eine unrealistische Vorstellung. Daher sind unter den oben angeführten Wachstumsannahmen des BIP die Versorgungsquoten für die Varianten 1 bis 3 berechnet worden. Sie stellen sich 2050 folgendermaßen dar:

- Variante 1 – 0,86 Prozent
- Variante 2 – 1,05 Prozent
- Variante 3 – 1,57 Prozent

Unter Berücksichtigung der Zuführungen zu den Versorgungsrücklagen im Bund und in den Ländern liegt die jeweilige Versorgungsquote bis 2017 etwas höher als der „Normalpfad“ (also ohne Zuführung), zwischen 2019 und 2031 (während der Entnahmephase) liegt sie um einige Zehntelpunkte unter dem

zeigt nach dem Dritten Versorgungsbericht folgendes Bild:

- 1970 = 5,70 Prozent
- 1990 = 5,24 Prozent
- 2002 = 5,68 Prozent

Würde man wiederum davon ausgehen, dass es weder ein wirtschaftliches Wachstum noch Versorgungsanpassungen geben würde, stiege 2050 die Versorgungssteuerquote auf 8,65 Prozent.

Unter Annahme der oben angeführten Wachstumsraten des BIP ergibt sich folgende Entwicklung der Versorgungssteuerquote für die Varianten 1 bis 3 in 2050:

- Variante 1 – 4,36 Prozent
- Variante 2 – 5,34 Prozent
- Variante 3 – 8,01 Prozent

Wie bei der Versorgungsquote zeigt sich auch bei der Versorgungssteuerquote das abweichende Bild vom Normalpfad, wenn das Institut der Versorgungsrücklagen mit in die Betrachtung einbezogen wird.

Der Bericht schlussfolgert aus den Zahlen, dass eine steigende Inanspruchnahme des BIP und der Steuereinnahmen nur dadurch vermieden werden kann, wenn die künftigen Bezügeanpassungen hinter dem BIP-Wachstum und der Zunahme der Steuereinnahmen zurückbleiben.

Die Berechnungen, dass ein unzureichendes BIP-Wachstum zu einer höheren Versorgungsquote und Versorgungssteuer-

Normalpfad und schwenkt dann etwa ab 2032 wieder auf den Normalpfad ein (siehe Beispiel



für Variante 2 in der Grafik). Die Versorgungssteuerquote

quote führen wird, ist für die GdP nachvollziehbar. Allerdings ist

das kein unabänderliches mathematisches Gesetz. In dieser Logik können Variablen verändert werden. Ein Beispiel ist das beabsichtigte Versorgungsnachhaltigkeitsgesetzes, das zur weiteren Abflachung der Versorgungsausgaben führen wird. Auch ein stärkeres Wachstum des BIP wird zu einer geringeren Versorgungsquote bzw. Versorgungssteuerquote führen.

Letztendlich entscheidet der politische Wille darüber, wie hoch die Versorgungsquote und Versorgungssteuerquote festgelegt werden – allerdings darf das nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen. Will der Staat, einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst, muss er dafür auch die finanziellen Mittel bereitstellen. Bisher hat der Staat es versäumt, über eine entsprechende Kapitaldeckung die notwendigen Reserven zurückzulegen, um die Versorgungsbezüge bezahlen zu können.

Es soll angesichts der demographischen Entwicklung nicht das Wort geredet werden, Beamte und Versorgungsempfänger gehen die Finanzen des Staates nichts an, die Bezüge müssen nur monatlich pünktlich in ihren Taschen sein. Doch das Mittragen an der gesellschaftlichen Entwicklung kann und darf nicht heißen, mit ein paar Zahlen – und wenn sie noch so intensiv auf über 500 Seiten belegt sind – lassen sich gute Gründe für eine einseitige Belastung der Beamten und Versorgungsempfänger finden.

Das Zahlenwerk des Dritten Versorgungsberichts bedarf einer ausführlichen Beratung, um daraus tragfähige Schlüsse zu ziehen.

Die GdP wird sich gemeinsam mit den anderen DGB-Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes intensiv in die Diskussion um den Versorgungsbericht einbringen. **HJA**

RECHT

Stalking soll Straftatbestand werden

Nach dem Willen des Bundesrats soll Stalking – also der Psychoterror durch Belästigung oder Verfolgung – zukünftig mit bis zu 3 Jahren bestraft werden können. Einen entsprechenden Beschluss fasste die Länderkammer am 18. März 2005 mehrheitlich und parteiübergreifend.

Bisher sind solche Belästigungen wie z. B. Telefonterror, Beleidigungen, Eindringen in Wohnungen und ähnliches nicht als eigenständiger Straftatbestand unter Strafe gestellt. Opfer können sich bisher im Vorfeld der aus solchen Belästigungen oft später erwachsenden Straftaten wie Sachbeschädigung und Körperverletzung bisher nur mittels des Gewaltschutzgesetzes auf zivilrechtlichem Wege schützen lassen. Die Beweislast liegt hier aber ausschließlich beim Opfer. Erst wenn die Täter gegen gerichtliche Auflagen verstoßen, kann das Opfer polizeilichen Schutz erhalten.

Der neue Tatbestand soll nicht nur Telefonterror, sondern auch das Beobachten einer Person, Dauerbeschimpfungen, das systematische Verfolgen und das Bestellen von Waren unter dem Namen des Opfers verhindern. Der Gesetzentwurf spricht ausdrücklich von „nachhaltiger Belästigung“. Diese muss geeignet sein, „einen Menschen in seiner Lebensgestaltung erheblich zu beeinträchtigen“.

Das so genannte Stalking, wobei dieses Wort im englischen soviel bedeutet wie „Anschleichen“, nimmt auch in Deutschland immer größere Ausmaße an. Betroffen sind sowohl Prominente als auch normale Bürger. In Deutschland soll einer Studie zufolge rund jeder Zehnte in seinem Leben ein Opfer von Stalking werden. In anderen Ländern, wie den USA, Kanada, Australien und Belgien ist Stalking bereits unter Strafe gestellt. **now.**

- Bei allgemeinen Anpassungen der Bezüge wird der Verheiratenzuschlag jeweils in festen Beträgen reduziert und zwar bis Besoldungsgruppe A 8 um 10 Euro, bis Besoldungsgruppe 13 um 15 Euro. Darüber hinaus gehende Besoldungsgruppen um 20 Euro.
Die Mittel aus dieser Verringerung der Bezahlung sind den Versorgungsrücklagen zuzuführen.
- Ausgleichszulagen für weggefallene Stellenzulagen vermindern sich künftig durch den geänderten § 13 BBesG jährlich um 25 Prozent des Ausgangsbetrages.
- Das Aufsteigen in den Stufen des Grundgehalts wird durch Einfügung eines § 86 in das BBesG für die Zeit vom 1. April 2006 bis 30. September 2007 ausgesetzt.
- Die allgemeine Stellenzulage wird den beim Inkrafttreten des Bezahlungsstrukturgesetzes vorhandenen Beamtinnen und Beamten weiter gewährt. Die ruhegehaltfähige Stellenzulage unterliegt den Anpassungsvorschriften gemäß § 14 BBesG.

- Anwärter verbleiben im bisherigen BBesG. Bund und Länder müssen für ab 1. Januar 2009 neu eingestellte Anwärterinnen und Anwärter eigenständige Bezahlungsregelungen getroffen haben.

Zu d) Änderungen des Beamtenversorgungsgesetzes

Das Versorgungsrecht bleibt bundeseinheitlich geregelt. Die Änderungen im Bezahlsrecht schlagen sich jedoch im Beamtenversorgungsgesetz nieder:

- > Die ruhegehaltfähige Bezahlung setzt sich zusammen aus dem jeweiligen Basisgehalt und der Leistungsvariable. Daneben werden weiterhin der neue Familienzuschlag und die sonstigen ruhegehaltfähigen Zulagen gewährt.
- > Die Leistungsvariable in der Versorgung ergibt sich als Durchschnitt der innegehabten Leistungsstufen, basierend auf der Grundlage des letzten Basisgehalts. Errechnet sich ein Durchschnittswert für die ruhe-

gehaltfähige Dienstzeit von 2,5, erhält der Versorgungsempfänger die Leistungsstufe 2 seines zuletzt erreichten Amtes (mindestens drei Jahre lang bekleidet), zuzüglich 50 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen Stufe 2 und 3 seines Basisgehalts. Für die Zeit bis zum 1. April 2006 wird der Berechnung jeweils die Stufe 2 der Leistungsvariablen zugrunde gelegt.

- > Wie die Leistungsvariablen werden auch Bezahlungsbandbreiten als Durchschnittswert der Grundbezahlung bei der Versorgung berücksichtigt.
- > Auch bei den Versorgungsempfängern wird der Verheiratenzuschlag entsprechend den Bestimmungen des geänderten BBesG abgebaut; die eingesparten Mittel werden den Versorgungsrücklagen zugeführt.

Schlussbemerkungen

Mit dem Strukturreformgesetzentwurf soll ein Gleichklang mit dem am 9. Februar 2005 be-

schlossenen TVöD erreicht werden; auch im Tarifbereich wird das bisherige Entgeltsystem neu strukturiert und mit Leistungskomponenten versehen.

Die GdP geht davon aus, dass der Bundesinnenminister gewerkschaftliche Änderungs- und Ergänzungsvorschläge nicht in der Kabinettsvorlage des Gesetzentwurfs für die Sitzung der Bundesregierung am 25. Mai 2005 aufgreifen wird. Ist der Bundesinnenminister doch davon überzeugt, dass seine Entwurfsfassung die gesetzestechnische Umsetzung des Eckpunktepapiers „Neue Wege im öffentlichen Dienst“ darstellt, das er zusammen mit den Vorsitzenden von ver.di und dbb am 4. Oktober letzten Jahres der Öffentlichkeit präsentiert hat. Die Stellungnahme des DGB als 94er Spitzenorganisation wird sich jedoch als Anhang zum Gesetzentwurf wieder finden.

Die Aktivitäten von GdP und DGB werden sich infolgedessen auf die parlamentarischen Beratungen des Gesetzentwurfs konzentrieren, die im Herbst dieses Jahres stattfinden. **HJA**

Keine Externalisierung der polizeilichen Ausbildung

Eine Externalisierung des polizeilichen Fachhochschulstudiums, wie sie in Hamburg angedacht wird, lehnt die JUNGE GRUPPE entschieden ab und befürwortet weiterhin das Modell eines verwaltungsinternen Studiums.

Das Modell eines sehr nahe an der Berufspraxis orientierten Studiums ist erforderlich, um ohne große Reibungsverluste die Berufsfähigkeit der Studierenden zu gewährleisten. Die Nähe zur polizeilichen Praxis fördert die Identifikation mit dem Beruf und stellt sicher, dass Praxis und Theorie miteinander verzahnt sind. Der Studierende muss außerdem die Sicherheit haben, nach erfolgreichem Abschluss des Studiums in den Polizeidienst übernommen zu werden.

Eine Öffnung des Studiums auch für andere Berufe, z. B. das private Sicherheitsgewerbe, wird abgelehnt.

Die JUNGE GRUPPE (GdP) fordert in diesem Zusammenhang mehr soziale Gerechtigkeit. Dazu gehören ein Ende des unheilvollen Sparens und eine Erhöhung der Einnahmeseite der Staatshaushalte. Auch muss die Verteilung der vorhandenen Steuergelder überprüft werden.

In Gesprächen mit Bürgern aus Niedersachsen stellte die JUNGE GRUPPE (GdP) fest, dass der einzelne Bürger glaubt, bis zu 1.000 € pro Jahr für die Polizei auszugeben. Tatsächlich kommen aber nur rund 70 € (in Niedersachsen) bei der Polizei an. sg

BILDUNG

Bundesseminar für lesbische und schwule Polizeibedienstete

Anlässlich des 10-jährigen Jubiläums des Vereins lesbischer und schwuler Polizeibediensteter Berlin-Brandenburg e.V. (VelsPol-BB e.V.) veranstalten wir das jährliche Bundesseminar vom 23. - 26. Juni 2005 in Berlin.

Als Ehrengast und Schirmherr begrüßen wir zur Eröffnungsfeier am 23. Juni 2005 den Polizeipräsidenten in Berlin, Herrn Dieter Glietsch. Eine Anfrage an Volker Beck, MdB, Bündnis 90/Die Grünen und den Regierenden Bürgermeister von Berlin, Klaus Wowereit, SPD, läuft derzeit noch.

Trotz vieler Verbesserungen in den letzten 10 Jahren, ist die „Antidiskriminierung“ das Hauptthema des Bundesseminars. Bereits als Referent zugesagt hat der Leiter der Arbeitsgruppe Gleichgeschlechtliche Lebensweisen der Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport, Herr Claus Nachtwey. Er spricht zum

Thema „Antidiskriminierungsstellen in Bund und Ländern und deren Zusammenarbeit mit der Polizei“. Eine Kollegin aus Baden-Württemberg referiert über „Gewalt in lesbischen Beziehungen“. Weitere interessante Vorträge und Diskussionen runden das Programm ab.

Zwei Events gehören ebenfalls dazu. Ein Grillfest zum persönlichen Austausch von Erfahrungen und zum Feiern. Und die Teilnahme am Christopher-Street-Day (CSD) mit eigenem Wagen.

Kurzfristige Anmeldungen sind möglich. Die Unterkunft muss nach Anmeldeschluss mit dem Hotel persönlich vereinbart werden.

Tagungsort: Berlin, A+O Hostel Mitte, Köpenicker Str. 127-129, Berlin-Mitte

Seminargebühr: 130 Euro/ für Berliner/innen 30 Euro

Näheres unter www.velspol.de

„Al Qaida“ – eine transnationale Terrororganisation im Wandel

Islamismus und Jihadismus

Der von „Al Qaida“ ausgehende Terrorismus ist nur verständlich, wenn man seine ideologischen Wurzeln – den Islamismus – betrachtet. Keinesfalls dürfen Islamismus, der eine Erscheinungsform des politischen Extremismus darstellt, und die Religion des Islam gleichgesetzt werden. Auch wenn die Islamisten ihre Forderungen mit religiösen Versatzstücken, die aus dem ursprünglichen Zusammenhang gerissen werden, untermauern, handelt es sich nicht um religiöse, sondern politische Inhalte.

Entgegen einem weit verbreiteten Vorurteil ist der Islamismus auch nicht zwingend mit der islamischen Religion verbunden, sondern eine vergleichsweise neue Erscheinung: Er entstand vielmehr erst am Anfang des letzten Jahrhunderts vor allem als Reaktion auf die westliche Kolonialisierung und die deshalb empfundene Unterdrückung der islamischen Welt.

Noch stellen die Islamisten zumindest in Deutschland nur eine Minderheit unter den hier lebenden ca. 3,3 Millionen Muslimen: Die 24 hier aktiven islamistischen Organisationen kommen auf rund 31.000 Mitglieder.

Für viele strenggläubige Muslime hat Gott, als er Mohammed die Offenbarungen des Korans sandte, die „Vorgängerreligionen“ Judentum und Christentum „aufgehoben“; nach die-

So wie Wirtschaftsunternehmen gezwungen sind, auf neue Produktionsmethoden, technische Entwicklungen, verändertes Kundenverhalten und auf den Druck der Konkurrenz durch ständige Anpassung und Neuausrichtung zu reagieren, passen sich auch Terrororganisationen veränderten Bedingungen an. Auch sie müssen auf ein verändertes Umfeld – z. B. neue Fahndungsmethoden der Sicherheitsbehörden, bestimmte Erwartungen im Sympathisantenumfeld, vorsichtige Verhandlungsangebote des angegriffenen Staates – reagieren, wenn sie ihre politischen Ziele erreichen oder ihre eigene Zerschlagung verhindern wollen. Für transnationale Terrororganisationen wie „Al Qaida“ gilt dies in besonderem Maße. Sicherheitsbehörden dürfen solche „Organisationsentwicklungen“ von Terrorgruppen nicht außer Acht lassen: Ihre Bekämpfungsmaßnahmen gehen sonst ganz oder zumindest teilweise ins Leere; neue Bedrohungen können gar nicht erst erkannt werden.

Die Terrororganisation „Al Qaida“ hat mehrere markante Entwicklungsstadien aufzuweisen. Eine bedeutsame Veränderung, die nach dem 2. Afghanistankrieg im Jahre 2001 erfolgte, scheint noch gar nicht richtig wahrgenommen worden zu sein – mit möglicherweise fatalen Folgen für die innere Sicherheit Europas.

ser Lesart hat Gott selbst den Muslimen „den letztgültigen Glauben“ offenbart und sie vor allen anderen Religionen ausgezeichnet. Mit dieser Überzeugung lässt sich allerdings schwer vereinbaren, dass die islamische Welt – nach einer Blütezeit im frühen Mittelalter heute wirt-

verlassen haben. Den Ausweg aus dieser Misere soll die Verwirklichung der folgenden politischen Ziele weisen:

- **Zurückdrängung der kulturellen und westlichen Einflüsse in der islamischen Welt und strenge „Reislamisierung“** – Die westliche Welt gilt den Islamisten als

- **Errichtung von „Gottesstaaten“** – Der Koran und das islamische Rechtssystem gelten als endgültig, da sie nach Auffassung der Islamisten von Gott selbst geschaffen wurden und daher der Abänderung durch den Menschen nicht zugänglich sind. Demokratie und demokratische Entscheidungsfindung sind nach Überzeugung der Islamisten deshalb mit dem Islam grundsätzlich unvereinbar.

Die ganz große Mehrheit der Islamisten strebt diese Ziele auf friedlichem Wege an. Einer kleinen, besonders radikalen Minderheit innerhalb des islamistischen Spektrums dauert der Weg der friedlichen Systemveränderung jedoch zu lange: Sie versucht, ihre Ziele mit Waffengewalt zu erreichen. Diese militanten Islamisten sind der festen Überzeugung, dass der „Jihad“ gegen die „vom wahren Glauben abgefallenen Regierungen“ in der islamischen Welt eine muslimische Pflicht sei.

Anfang der 90er Jahre des vergangenen Jahrhunderts begannen die militanten Islamisten auch in der „ungläubigen“ westlichen Welt ein Feindbild zu sehen: Der erste Golfkrieg, den im Jahr 1991 eine internationale Allianz unter Führung der USA gegen den Irak geführt hat, gilt unter Islamisten als Fortsetzung

„Keinesfalls dürfen Islamismus, der eine Erscheinungsform des politischen Extremismus darstellt, und die Religion des Islam gleichgesetzt werden.“

schaftlich, wissenschaftlich, militärisch und technologisch der (ungläubigen) westlichen Welt hoffnungslos unterlegen ist. Die Islamisten sehen die Ursache für diesen Widerspruch darin, dass die Staaten der islamischen Welt den von Gott vorgegebenen Weg

„verderbt“ und „moralisch verkommen“. Ihr Niedergang ist deshalb nach ihrer Ansicht unausweichlich. Die islamische Welt, die sich von dieser Verderbtheit hat anstecken lassen, müsse sich von den schlechten Einflüssen des Westens reinigen.

der andauernden Angriffe des Westens auf die islamische Welt, die schon mit den Kreuzzügen des Mittelalters begonnen haben. Dass die USA nach Kriegsende militärische Basen in Saudi-Arabien, also auf „heiligem Boden“, einrichteten, bestärkte diese Vor-

stellung von einer Okkupation durch den Westen.

Der Angriff auf Afghanistan in der Folge der Attentate vom 11. September 2001 und die anschließende Besetzung des Landes, der zweite Krieg gegen den Irak im Jahr 2004 und dessen fortdauernde Besetzung sowie wiederholte Drohungen der USA gegen den Iran verstärken bei den Islamisten den Eindruck, die westlichen „Kreuzzügler“ versuchten nun endgültig, die islamische Welt zu unterwerfen und zu beherrschen. Nach Auffassung der militanten Islamisten ist daher der bewaffnete Kampf der einzig denkbare Ausweg.

Die bekannteste islamistische Terrororganisation, die diese Strategie mit absoluter Konsequenz verfolgt, ist „Al Qaida“.

„Al Qaida“ – eine transnationale Terrororganisation

Erst mit den Terroranschlägen am 11. September 2001 wurde die Organisation „Al Qaida“ („Die Basis“) einer breiten Öffentlichkeit bekannt. Auch Deutschland musste erkennen, dass es vom weltumspannenden Netz der Terrororganisation betroffen war: Vier der maßgeblichen Täter hatten in Hamburg gelebt.

Terrororganisationen – auch islamistisch ausgerichtete – gibt es viele und hat es auch schon vor „Al Qaida“ gegeben. Was also ist das Besondere an dieser Organisation, dass der amerikanische Präsident nach den Anschlägen vom 11. September 2001 sogar den „Krieg gegen den Terrorismus“ ausrief und mit militärischen Mitteln einer Supermacht den „islamischen Gottesstaat“ Afghanistan angriff, der Bin Laden Unterschlupf gewährte?

Die bisher bekannten islamistisch ausgerichteten Terrororganisationen verfolgten oder verfolgen lokal begrenzte Ziele: die Abschaffung der staatlichen Systeme in ihren jeweiligen Heimatländern oder deren Befreiung von „Fremdherrschaft“, um an ihrer Stelle islamistisch ausgerichtete

„Gottesstaaten“ zu errichten. Sie rekrutierten oder rekrutieren ihr Personal in aller Regel vor Ort und bestehen daher fast immer aus Angehörigen einer bestimmten Nationalität. Lokal begrenzt waren und sind auch ihre Operationsgebiete, die ebenfalls fast ausschließlich auf dem Gebiet des Staates liegen, in dem sie mit Gewalt eine bestimmte islamistische Zielsetzung verfolgen. Sollten sie ausnahmsweise auf fremdem Hoheitsgebiet agieren, ist Angriffsziel in aller Regel eine Einrichtung oder ein Repräsentant des Heimatstaates.

„Al Qaida“ Terrororganisation neuen Typs

„Al Qaida“ ist dagegen eine Terrororganisation völlig neuen Typs, die die regionale Begrenztheit in jeder Hinsicht hinter sich gelassen und daher zu Recht als „transnational“ bezeichnet werden kann. „Al Qaida“ rekrutiert sich aus Islamisten unterschiedlicher Nationalität und Herkunft;

Wie viel Vorsicht ist nötig? Vor der britischen Botschaft in Berlin wurden am 26.11.03 zum Schutz der Vertretung vor terroristischen Anschlägen 3,5 t schwere Betonblöcke aufgestellt. Im Juli vergangenen Jahres wurden sie von der Feuerwehr wieder abtransportiert.

Foto: ddp



die Organisation hat nicht nur den Kampf gegen die „ungläubigen“ Regierungen in den Staaten der islamischen Welt aufgenommen, sondern richtet ihre Aktionen darüber hinaus allgemein gegen „den Westen“ – die USA, die mit ihnen

verbündeten Staaten Europas und Israel, die nach Auffassung ihres Gründers Osama Bin Laden der Errichtung einer weltweiten „islamischen Ordnung“ im Wege stehen. Diese Auseinandersetzung wird nicht nur auf islamischem Boden geführt, sondern mit weltweiten Terroranschlägen von großer Dimension in die Staaten des Westens hineingetragen. Durch den gezielten Einsatz von Propaganda und die geschickte Nutzung moderner Kommunikationsmittel versucht „Al Qaida“, einerseits bei der Bevölkerung des Westens Angst und Schrecken zu erzielen, andererseits in der islamischen Welt neue Anhänger zu gewinnen und Spenden zu werben. Deshalb ist auch die Finanzierung der Organisation global angelegt: Neben dem umfangreichen Vermögen des Organisationsgründers Bin Laden finanzierte sich „Al Qaida“, jedenfalls

bis zu ihrer Vertreibung aus Afghanistan, durch Spenden, die von Anhängern aus der gesamten Welt geleistet wurden; auch Gewinne aus kriminellen Aktivitäten wurden dabei nicht verschmäht.

„Al Qaida“-Strukturen

Obwohl „Al Qaida“ Strukturen in einer Vielzahl von Staaten unterhält, ist die Organisation nur in ihrem Kern hierarchisch aufgebaut; ihre nahezu weltweite Handlungsfähigkeit erlangt sie über eine Vielzahl von Zellen, die nur lose und meist nach dem Zufallsprinzip miteinander vernetzt sind.

„Al Qaida“ hat in der Vergangenheit vor allem in Afghanistan eine Reihe von Ausbildungslagern unterhalten, in denen die Anhänger religiös-ideologisch unterwiesen, militärisch oder terroristisch geschult wurden. Einige Zehntausend Personen aus über 50 Staaten haben an derartigen Ausbildungen teilgenommen. Die in ihre Herkunftsländer zurückgekehrten Teilnehmer bilden gemeinsam mit islamistischen Veteranen aus den Kämpfen in Afghanistan, in Algerien, in Tschetschenien, im ehemaligen Jugoslawien oder demnächst im Irak die von „Al

Qaida“ beeinflussten Terrorzellen in der arabischen und in der westlichen Welt. Diese Terrorzellen dienen einmal als logistische Basis für die von der Kernorganisation geplanten Anschläge größerer Dimension; sie können allerdings auch eigenständig Anschläge planen und durchführen, solange deren Zielrichtung mit der von „Al Qaida“ vorgegebenen Intention übereinstimmt.

Da die Kontakte zwischen den einzelnen Zellen eher zufällig, meist auf Grund persönlicher Bekanntschaften bestehen, bleibt das Netzwerk in der Regel auch dann intakt, wenn eine solche Zelle enttarnt wird. Eine Koordination dieses weitgehend unstrukturierten Netzwerks von Terrorzellen erfolgte über „Gebietsrepräsentanten“, die von „Al Qaida“ entweder gezielt entsandt oder als Ansprechpartner und Kontaktstellen bekannt geworden sind.

Neben seiner Zellenorganisation kann sich „Al Qaida“ bei Vorhaben auch auf die Infrastruktur verbündeter Terrororganisationen abstützen.

Mit den von „Al Qaida“ begangenen Attentaten sowie den von ihr herausgegebenen und über Medien oder Internet verbreiteten Botschaften übt die Organisation auch auf andere, nicht zum eigenen Netzwerk gehörende gewaltbereite Islamisten einen großen und nicht zu unterschätzenden Einfluss aus: Sie motiviert diese so genannten „non-aligned Mujaheddin“ zu Anschlägen und gibt die Zielrichtung vor.

Von der Organisation zur Bewegung

Durch den zweiten Afghanistan-Krieg wurde „Al Qaida“ ihre sichere Operationsbasis in Afghanistan genommen; die Ausbildung neuer Kämpfer in den dortigen Lagern wurde gestoppt. Die Organisation musste auf den Führungsebenen deutliche Verluste hinnehmen und zog sich in eine unwirtliche Bergregion in

Pakistan, die „tribalareas“, zurück.

Die USA und Pakistan halten den militärischen Druck auf die verbliebenen Reste der Organisation bis heute aufrecht, so dass sie ihre Operationsfähigkeit weitgehend verloren hat: Seitdem ist es nicht mehr zu einem von „Al Qaida“ geplanten und durchgeführten „Mega-Anschlag“ gegen westliche Interessen gekommen; die vielen seit 2002 durchgeführten Terroranschläge in Asien, Afrika und Europa gingen mit großer Wahrscheinlichkeit von regionalen Terrorgruppen oder -zellen aus. Eine zentrale, von außen erfolgende Steuerung ist jedenfalls nicht erkennbar. Allenfalls kann eine (gelegentliche) logistische Unterstützung vermutet werden.



Nachdem „Al Qaida“ offensichtlich die Fähigkeit verloren hat, in relativ kurzen Abständen selbst Anschläge größerer Dimension gegen westliche Interessen durchzuführen, ist es das neue Ziel der Organisation, mittels Erklärungen und Botschaften den weltweiten Jihad zu lenken und gewaltbereite Islamisten hierfür zu gewinnen. “

Auffällig ist dagegen seit dem Jahr 2002 ein verändertes Kommunikationsverhalten von „Al Qaida“: Während „Al Qaida“ früher zu von ihr geplanten und durchgeführten Anschlägen keine Taterklärungen abgeben oder eine Beteiligung sogar abgeleugnet hat, äußern sich nunmehr Bin Laden oder sein Vertreter Al Zawahiri nach Anschlägen islamistischer Grup-



Dr. Helmut ALBERT, Direktor des saarländischen Landesamtes für Verfassungsschutz

pierungen lobend und zustimmend; auch rufen sie die „Jugend des Jihad“ in aller Welt zu Anschlägen auf amerikanische, israelische und europäische Ziele auf. Auch Deutschland wurde in diesem Zusammenhang mehrfach ausdrücklich als Zielland genannt.

Damit hat „Al Qaida“ eine Organisationsveränderung erfahren, die sich auf die Prognose künftiger Gefahren und deren Abwehr entscheidend auswirkt: Nachdem „Al Qaida“ offensichtlich die Fähigkeit verloren hat, in relativ kurzen Abständen selbst Anschläge größerer Dimension gegen westliche Interessen durchzuführen, ist es das neue Ziel der Organisation, mittels Erklärungen und Botschaften den weltweiten Jihad zu lenken und gewaltbereite Islamisten hierfür zu gewinnen. Diese werden nicht mehr wie früher in den Sudan oder nach Afghanistan verbracht, um dort für den Jihad ausgebildet zu werden, sondern bleiben in ihrem bisherigen Umfeld und erwerben sich das für den Terrorkampf notwendige Wissen in „virtuellen Ausbildungslagern“, die die Organisation im Internet bereit hält.

Es wäre daher für die westlichen Staaten höchst gefährlich, wenn sie bei der Terrorabwehr zu sehr ihren Blick auf Gefahren richteten, die ihnen von außen drohen. Da „Al Qaida“ sich im Übergang von einer Organisati-

on zu einer Ideologie befindet, werden die künftigen Risiken eher vor der eigenen Haustür entstehen und nicht ihren Ursprung irgendwo am Hindukusch haben.

Gefährdungsanalyse für Deutschland

In der jetzigen Phase, in der „Al Qaida“ lediglich eine Katalysatorfunktion für den islamistischen Terror übernimmt, geht die Hauptgefahr von Terrorstrukturen in den Staaten der westlichen Welt aus.

Für Deutschland bedeutet dies, dass auch hier jederzeit Terroranschläge von lokalen Terrorgruppen, Netzwerken oder sogar Einzelpersonen drohen, die von den Ideen „Al Qaidas“ beeinflusst und inspiriert werden. Deutschland gilt diesen Gefährdern als Teil der westlichen Welt unter Führung der USA, die der islamischen Welt angeblich feindlich gegenübersteht. Dass Deutschland am Krieg gegen den Irak nicht teilgenommen hat, ist insoweit zweitrangig: Durch seinen militärischen Beitrag zur Stabilisierung Afghanistans hat Deutschland in den Augen der Islamisten hinreichend bewiesen, dass es zu den „Unterdrückern der islamischen Sache“ und den „Handlangern der USA“ gehört.

Ausgehend von den Anschlägen und bekannt gewordenen Anschlagplanungen der letzten Jahre ist in Deutschland am ehesten mit Sprengstoffanschlägen zu rechnen. Die Bedrohung reicht hier von Rohrbomben über Sprengstoff gefüllte Fahrzeuge bis hin zur koordinierten Zündung von Bomben, wie sie bei den Anschlägen auf die Madrider U-Bahn Verwendung fanden; auch Selbstmordanschläge sind denkbar.

Die Terroristen werden bei ihren Anschlägen keine Unterscheidung zwischen staatlichen Funktionsträgern, militärischen Zielen und der Zivilbevölkerung machen.

Die Zielrichtung möglicher

Anschläge ist nicht prognostizierbar: Es kann sich um symbolträchtige Bauwerke, Großereignisse und kritische Infrastruktur handeln; die Möglichkeiten sind so vielfältig, dass eine auch nur einigermaßen verlässliche Prognose ausscheidet. Auch dürften potenzielle Anschläge auf einen größtmöglichen Schaden, hohe Opferzahlen und Medienresonanz zielen. Zudem ist die beabsichtigte Beeinflussung politischer Entscheidungen denkbar, nachdem der Anschlag von Madrid Auswirkungen auf den Ausgang der Parlamentswahlen in Spanien hatte und damit letztlich zum Abzug der spanischen Truppen aus dem Irak geführt hat.

Bekämpfungsansätze

Der wichtigste Bekämpfungsansatz bei dieser gewandelten Bedrohungslage stellt die Aufklärung und Zerschlagung der in Deutschland vorhandenen oder neu entstehenden Strukturen gewaltbereiter Islamisten dar. Diese Aufgabe ist schwierig, langwierig, aber nicht unlösbar:

Islamistische Terroristen sind nicht unsichtbar, sondern entfalten Aktivitäten, die von den

einen Terroranschlag begehen. Die Mitglieder von bisher enttarnten Terrorstrukturen in Europa waren vielmehr häufig Kleinkriminelle, die nach ihrer Bekehrung zum Islam den Weg in terroristische Strukturen fanden, und ihr kriminelles Know-how in den Dienst der islamistischen Sache stellten. Aber auch die Attentäter des 11. September 2001, die als Studenten in Hamburg gelebt haben, entsprechen nach heutigen Erkenntnissen nicht dem Typus des „Schläfers“: Mohamed Atta und seine Mittäter sind erst nach Afghanistan aufgebrochen, um eine terroristische Ausbildung zu erhalten, nachdem sie bereits geraume Zeit in Deutschland gelebt hatten; sie unterhielten Kontakte zu bekannten Islamisten und äußerten in Gesprächen islamistisches Gedankengut.

Der Schwerpunkt der Aufklärungsarbeit der Sicherheitsbehörden muss daher darauf liegen, derartige Radikalisierungsprozesse zu erkennen und die möglichen Täter zu neutralisieren, noch bevor es zu Anschlägen kommt. Hierfür müssen die Sicherheitsbehörden des Bundes und der Länder noch enger untereinander verzahnt werden. Mit der Schaffung eines „Ge-

Auch wenn die Bedrohung in erster Linie vom Inland ausgeht, ist bei ihrer Abwehr der militärische Ansatz noch immer notwendig; er kann sich jedoch darauf beschränken, den Druck auf „Al Qaida“ in ihrem derzeitigen Rückzugsgebiet aufrecht zu erhalten, so dass ihre Handlungsfähigkeit weiter eingeschränkt bleibt. Daneben ist weiterhin ein militärischer Einsatz notwendig, um Afghanistan zu stabilisieren sowie eine Rückkehr und erneute Festsetzung von „Al Qaida“ in ihrem Stammland zu verhindern.

Ausblick

Die Bedrohung unserer Sicherheit geht ausschließlich von wenigen gewaltbereiten Extremisten aus. Auch wenn deren Motivation mit religiösen Versatzstücken untermauert wird, darf die große Mehrheit der gesetzestreuen Muslime nicht mit dieser Minderheit in Verbindung gebracht werden. Gerade eine solche Gleichsetzung würde die Sichtweise der Islamisten, es handele sich um einen Konflikt zwischen Islam und Westen, bestärken.

Wichtig ist aber auch, dass die große Mehrheit der gesetz-

strebten und hat nicht das Recht, seine Glaubensvorstellungen über die demokratische Rechtsordnung zu stellen.

Der islamistische Terror wird trotz aller Anstrengungen der Sicherheitsbehörden auch in den nächsten Jahren weitergehen, gleichgültig ob Bin Laden gefasst wird oder nicht. Auch wenn es gelingen würde, die Logistik von „Al Qaida“ völlig zu zerschlagen, wird die von der Organisation verbreitete Ideologie fortwirken und dafür sorgen, dass immer neue Personen in die Netzwerke gewaltbereiter Islamisten hineingezogen werden. Diese Entwicklung wird sich in dem Maße verstärken, wie die Staaten der westlichen Welt und insbesondere ihre Führungsmacht USA den Eindruck erwecken, sie führten einen Kampf nicht gegen einzelne Staaten, die ihre Sicherheitsinteressen bedrohen, sondern ganz allgemein gegen „die islamische Welt“. Der Krieg gegen den Irak im Jahr 2004, für den die USA keine überzeugende Rechtfertigung liefern konnten, sowie die Drohungen gegen Iran und Syrien sind jedenfalls geeignet, das Weltbild der Islamisten zu bestärken, der Westen sei darauf aus, diesem Teil der Welt seine Wertvorstellungen mit Gewalt aufzuzwingen.

Wenn dem islamistischen Terrorismus der Nährboden entzogen werden soll, kann dies nur durch eine langfristige und überzeugende Änderung in der Politik des Westens gegenüber der islamischen Welt erreicht werden: Der Westen muss alle Handlungen und Äußerungen unterlassen, die den Schluss zulassen, er wolle seine Interessen rücksichtslos durchsetzen; er muss den Staaten der islamischen Welt „auf gleicher Augenhöhe“ begegnen und ihre Völker an seinem Wohlstand teilhaben lassen.

Die ausführliche Version des Beitrages ist im Mitgliederbereich unter www.gdp.de zu lesen und wird außerdem in der nächsten Ausgabe unserer Fachzeitschrift „Die Kriminalpolizei“ veröffentlicht.

„ Wer in Deutschland leben will, muss Werte und Lebensweise der einheimischen Bevölkerung akzeptieren und hat nicht das Recht, seine Glaubensvorstellungen über die demokratische Rechtsordnung zu stellen. “

Sicherheitsbehörden und von einer aufmerksamen Bevölkerung wahrgenommen werden können. Deshalb ist es entscheidend, dass man sich von der in der Öffentlichkeit weit verbreiteten Vorstellung verabschiedet, bei den Terroristen handle es sich um so genannte „Schläfer“, die nach Erhalt einer Kampfausbildung nach Deutschland geschickt wurden, wo sie nun legal und unauffällig leben, bis sie unvermittelt

meinsamen Terrorismus-Abwehr-Zentrums“ in Berlin, das diese Arbeit koordinieren soll, ist zumindest ein Schritt in die richtige Richtung unternommen worden. Zudem gilt es, Bevölkerung und Hilfsdienste auf die wahrscheinlichsten Anschlagsszenarien vorzubereiten, damit im Ernstfall die Rettungsmaßnahmen so effektiv wie möglich durchgeführt werden können.

streuen Muslime deutlich macht, dass sie das Handeln der Extremisten ablehnt und diese in ihren Augen keine Rechtfertigung in der Religion finden können. Auf der anderen Seite müssen Staat und Gesellschaft deutlich machen, dass sie keine Praktiken dulden, die unserer Rechtsordnung zuwider laufen: Wer in Deutschland leben will, muss Werte und Lebensweise der einheimischen Bevölkerung akzep-

Interkulturelle Kompetenz – Schlüsselqualifikation für Polizeibeamte?

Erfahrungen einer Fortbildungskonzeption bei der BGS-Dienststelle am Flughafen Frankfurt/Main

„Polizei und Fremde“ ist 1998 als gemeinsames Projekt der Grenzschutzseelsorge, der Evangelischen Kirche Hessen und Nassau (EKHN) und von Ausländerbeauftragten der Polizei entstanden. Seit 2002 ist die Projektform in eine obligatorische Fortbildungsveranstaltung des Bundesgrenzschutzes am Flughafen Frankfurt/M. übergegangen. Jährlich werden rund 20 zweitägige Seminare angeboten. Bis Ende 2004 haben bereits 1.000 Polizeivollzugsbeamte diese Seminarreihe durchlaufen.

Dass die soziale Kompetenz mittlerweile bei der Einstellung von Polizeibeamtinnen und -beamten und im Bereich der Aus- und Fortbildung einen hohen Stellenwert hat, ist bekannt. Jedoch noch nicht flächendeckend durchgedrungen ist die Erkenntnis, dass die Phänomene der Globalisierung und weltweiten Migrationsströme die tägliche Polizeiarbeit mehr tangieren als vielen bewusst ist. Auch vor dem Hintergrund der fortschreitenden Internationalisierung von Polizeiarbeit ist dringend geboten, den interkulturellen Aspekt noch stärker zu berücksichtigen.

Was verbirgt sich hinter dem Begriff „Interkulturelle Kompetenz“ im Hinblick auf die Polizeiarbeit?

Es ist im Wesentlichen die Fähigkeit im täglichen Polizeigeschäft einen situationsgerechten, aber würdevollen Umgang mit

Meist sind es die BGS-Beamtinnen und -Beamten am Flughafen Frankfurt/Main, mit denen Fremde auf deutschem Boden zuerst Kontakt haben. Ihr Verhalten prägt maßgeblich den ersten Eindruck von der Bundesrepublik. Um sie für die Bedürfnisse von Menschen aus anderen Kulturen zu sensibilisieren, gibt es seit 1998 das Projekt „Polizei und Fremde“ des Bundesgrenzschutzes am Flughafen Frankfurt/M. Die in punkto Interkulturelle Kompetenz (IK) Ausgebildeten sollen ihre Kolleginnen und Kollegen bei Problemen mit Menschen aus fremden Kulturen beraten und unterstützen. Der Erfolg des Projekts ist messbar: Konflikte zwischen BGS-Beamten und Fremden sind weniger geworden.

dem polizeilichen Gegenüber aus fremden Kulturen zu gewährleisten. Dabei wird in der Regel gleichzeitig eine Konfliktprävention bewirkt.

Bei Qualifikationsmaßnahmen zur IK sollte den Polizeibeamtinnen und -beamten bewusst gemacht werden, dass die IK ein Bestandteil der eigenen sozialen Kompetenz ist bzw. werden muss. Dabei ist es wichtig, interkulturelle Fachkompetenz und interkulturelle Handlungskompetenzen zu vermitteln.

Unter interkulturelle Fachkompetenz versteht man das kulturspezifische Hintergrundwissen über bestimmte ethnische Gruppen oder Kenntnisse über fremde Länder. Konkret bedeutet das für Polizeibeschäftigte, dass sie sich in ihrem Zuständigkeitsbereich Hintergrundinformationen über Verhaltensweisen, Besonderheiten, Gestiken, Mimik, religiöse Werte etc. anderer Kulturen verinnerlichen.

Zu interkultureller Handlungskompetenz gehört insbesondere, Verständnis für verschiedene Sicht- und Verhaltensweisen zu entwickeln, ohne dabei Ängste zu empfinden; die per-

sönliche Frustrationstoleranz zu erhöhen und sich über sein eigenes Konfliktpotential bewusst zu

relles Lernen voraus. Das bedeutet vor allem, das fremde Orientierungssystem des polizeilichen Gegenübers wahrzunehmen, sein Denken, Werten und Handeln zu verstehen und dabei eine Integrationsleistung des eigenen kulturellen Orientierungssystems zu vollbringen.

Alleine die Vermittlung von kulturspezifischem Hintergrundwissen, z. B. dass für einen streng gläubigen Muslim der Koran nur äußerst sensibel behandelt werden darf, trägt zur Konfliktprävention bei. Dies greift z. B. bei Durchsuchungsmaßnahmen. Ein Beispiel: Wenn am Flugha-



werden. Dabei ist es wichtig, sich zunächst über seine eigene Kultur, einschließlich seiner eigenen Verhaltensweisen, bewusst zu werden. Und man sollte sich klar darüber werden, dass auch das dienstliche Handeln stark durch die jeweilige Kulturprägung beeinflusst ist.

Interkulturelle Handlungskompetenz setzt also interkultu-

fen das Gepäck eines Moslems kontrolliert werden muss und man einen Koran findet, dann weiß man, dass man das Buch weder auf den Boden legen noch abdecken darf. Um die Gefühle nicht zu verletzen, gibt man es dem Mann in die Hand.

Darüber hinaus wurde häufig das „aggressive“ Auftreten von

Der Autor:



Reza Ahmari-Braun,
Polizeihauptkommissar im BGS, Frankfurt/M., nebenamtlich Seminarleiter für die Fortbildungsreihe „Polizei und Fremde“ beim Bundesgrenzschutzamt Flughafen Frankfurt/Main

einigen afrikanischen Staatsangehörigen bei Vernehmungen oder sonstigen Eingriffsmaßnahmen benannt. Hierbei konnte den Teilnehmern vermittelt werden, dass der Abstand des Körpers bei der Kommunikation und die Lautstärke der Sprache sich in einigen afrikanischen Ländern deutlich von westlich-europäischen geprägt Kulturen unterscheiden und eben noch

nicht als besonders aggressives Auftreten gewertet werden sollte. Wer darüber Bescheid weiß, kann von unmittelbaren Zwangsmaßnahmen erst einmal Abstand nehmen.

Das Konzept „POLIZEI und FREMDE“

Die zweitägigen Seminarveranstaltungen des Bundesgrenzschutzamtes Flughafen Frankfurt wollen insbesondere folgende Einzelziele erreichen:

- Vermittlung von Grundlagenwissen der deutschen Ausländerpolitik mit Schwerpunkt eines geschichtlichen Abrisses nach 1945 einschl. Zahlen, Daten und Fakten,
- Abbau von Vorurteilen gegenüber Ausländern,
- Vermittlung von kulturspezifischem Hintergrundwissen, insbesondere der afrikanischen, arabischen und südamerikanischen Kulturkreise,
- Kontakte/Gespräche mit Migranten,
- Bearbeitung und Analyse von kulturell bedingten Konfliktsituationen anhand von eigenen

dienstlich erworbenen Erfahrungen mit Ausländern.

Nachdem im vergangenen Jahr das Fortbildungskonzept überarbeitet wurde, steht nun eine wertschätzende Selbst- und Fremdwahrnehmung im Mittelpunkt. Bei dieser kulturellen Selbstreflexion werden eigene Werte, Einstellung und Verhaltensweisen (z. B. Sprachbilder, Gewohnheiten, übliche Rituale etc.) kritisch hinterfragt.

Um andere Lebensweisen und Wertvorstellungen besser nachvollziehen zu können, ist es notwendig, sich in diese hineinzusetzen. Deswegen werden die Seminarteilnehmer durch Rollenspiele und Übungen, aber auch Arbeitsgruppen und Diskussionen, intensiv darin unterstützt, ihre Handlungsspielräume sowie das eigene Verhaltensspektrum zu erweitern.

Wichtig hierbei ist, den Polizeibeamtinnen und -beamten zu verdeutlichen, dass es nicht darum geht, die Kultureigenheiten zu bereinigen, zu verleumden oder zu vermeiden, sondern es geht um eine wertschätzende Aufmerksamkeit für die kulturgebundenen Bewertungen, Verhaltenserwartungen und Verhandlungsrituale (insbesondere bei Vernehmungen von Bedeutung) des polizeilichen Gegenübers.

Während der Konfliktsanalyse, bei der die Seminarteilnehmer von eigenen dienstlichen Erfahrungen über Konflikte mit interkulturellem Hintergrund berichten, gibt es sehr viele positive Erfahrungen bei der Darstellung von möglichen Lösungsansätzen für zukünftige Fälle.

Was sollten Fortbildungsstätten und Dienststellen der Polizei leisten?

Die Fortbildungsstätten der Polizei der Länder und des Bundes sollten sich verstärkt um die IK-Thematik bemühen und eine Unterstützung für ihre im Zuständigkeitsbereich befindlichen Polizeidienststellen leisten. Wichtig hierbei ist, dass bei der Erstellung von Umsetzungskonzepten seitens der Fortbildungsstätten nur ein grober Rahmen gesteckt wird, um die regionalen Bedürfnisse der jeweiligen Zuständigkeitsbereiche der Polizeidienststellen ausreichend berücksichtigen zu können.

Des Weiteren sollten verstärkt die vorhandenen Mitarbeiter mit

können häufig sogar Konflikteskalationen vermieden und die Anwendung von Zwangsmaßnahmen bzw. Widerstandshandlungen verringert werden.

Polizeimanagement sollte sich bei der Behandlung der Thematik an fünf Schwerpunkten der IK orientieren:

- Vermittlung von Grundkenntnissen über Migration und Zuwanderung,
- kulturelle Sensibilität der Mitarbeiter fördern,
- erkennen und abbauen von Zugangsbarrieren,
- Befähigung der Mitarbeiter zum interkulturellen Dialog und Handeln,
- Förderung der Mehrsprachigkeit.

Wichtig erscheint die Erkenntnis, dass Interkulturelle Kompetenz ein Qualifikations-



Seminarteilnehmer im
Februar 2005
Foto: Ahmari-Braun

so genanntem Migrationshintergrund in den eigenen Reihen in Fortbildungskonzepten zur Steigerung der IK eingebunden werden. Ihre Kommunikationskompetenzen werden m. E. immer noch zu wenig als Qualifikation durch Führungskräfte wahrgenommen, obwohl oft das polizeiliche Gegenüber deutlich eher bereit ist, Mitarbeiter ausländischer Herkunft als Transferbrücke anzusehen. Dadurch

merkmal einer/s jeden Polizeivollzugsbeamten/en sein sollte. Sofern erkannt wird, dass ausreichende IK eine erhebliche Konfliktprävention leisten kann, denke ich, kann man auch von einer Schlüsselqualifikation sprechen. Insbesondere wenn man die Globalisierung und die stark zunehmende Vermischung von Kulturen weltweit im Auge hat.

Reza Ahmari-Braun