



Deutsche Polizei

Nr. 9 September 2006

Zeitschrift der Gewerkschaft der Polizei

Von Beurteilten und Beurteilern

Anlage III (2) der Arbeitshinweise "Dienstliche Beurteilung der Beamten"
(Beurteilungsbogen Vollzug)
Stand: 17.10.2003

Dienststelle

--

Dienstliche Beurteilung

- Regelmäßige Beurteilung (Nr. 3.2 AV BVPVD)
- Beurteilung ... (Nr. 3.3 AV BVPVD)
- Anlass
- ... Angaben
- ... Angaben

Vorname

letzte Beförderung

3 Bewertung der Leistungsmerkmale

Die Einzelmerkmale ... B. Zeiteinteilung, Selbstständigkeit ...
im Anforderungsprofil ... wiederfinden. Weiter ...
... ergänzen.

A - Der Beamte/die Beamtin zeigt Leistungen, die die Anforderungen entsprechen
B - Der Beamte/die Beamtin zeigt Leistungen, die die Anforderungen übertreffen
C - Der Beamte/die Beamtin zeigt Leistungen, die den Anforderungen mit Einschränkung entsprechen
D - Der Beamte/die Beamtin zeigt Leistungen, die den Anforderungen mit Einschränkung entsprechen
E - Der Beamte/die Beamtin zeigt Leistungen, die den Anforderungen nicht entsprechen

3.1 Fachkompetenz (aus dem Anforderungsprofil zu übernehmen)

	A	B	C	D	E
3.1.1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



In dieser Ausgabe:

Beamtenrecht:
Statusrechte werden geregelt

Recht:
Allgemeines
Gleichbehandlungsgesetz
kommt

Ausbildung im Umbruch:
Kompetenzprofil,
Modularisierung, Akkreditierung
– auch an Akademien?

Terrorismus:
Sicher ist nur die Ungewissheit

Suchtproblem:
Alkohol am Arbeitsplatz

EuroCOP:
Startschuss für den
EuroCOP-Kongress in 2007

Junge Gruppe:

- Gib dir eine Stimme!
- Wenn alle wollen, kann man eine ganze Menge bewegen
- Bologna erreicht deutsche Hansestadt
- LaufbahnVO: Was Zusagen der Politik wert sind

2 KURZ BERICHTET

4 KOMMENTAR

Die Zeit läuft uns davon

4/5 FORUM

**6 TITEL/ DIE DIENSTLICHE
BEURTEILUNG**

Von Beurteilten und Beurteilern

12 *Streit um Beurteilungen –
welche Rechtsmittel gibt es?*

14 BEAMTENRECHT

Statusrechte werden geregelt

15 RECHT

*Das Allgemeine
Gleichbehandlungsgesetz kommt*

16 ARBEITSSCHUTZ

Multiplikatorenschulungen zum Arbeitsschutz

URTEILE 17

**AUSBILDUNG IM
UMBRUCH 18**

*Kompetenzprofil, Modularisierung,
Akkreditierung – auch an Akademien*

TERRORISMUS 22

Sicher ist nur die Ungewissheit

EUROCOP 26

*Startschuss für den EuroCOP-Kongress
in 2007*

SUCHTPROBLEM 27

*Alkohol am Arbeitsplatz –
ein unterschätztes Problem*

FORTBILDUNG 29

*Bildungsurlaubsseminare
Oktober - Dezember 2006*

Bildungsurlaub wenig genutzt

JUNGE GRUPPE 30

BÜCHER 32

Titelfoto: ddp

Titelgestaltung: Rembert Stolzenfeld



**Deutsche
Polizei**



Druckauflage dieser Ausgabe:
181.624 Exemplare
ISSN 0949-2844



Inhalt:
100% Recyclingpapier
Umschlag:
chlorfrei gebleicht



VERLAG DEUTSCHE POLIZEILITERATUR GMBH
Anzeigenverwaltung

**Nr. 9 • 55. Jahrgang 2006 • 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
(verantwortliche Redakteurin)
Gewerkschaft der Polizei, Pressestelle,
Stromstraße 4, 10555 Berlin,
Telefon (030) 39 99 21 - 114
Fax (030) 39 99 21 - 190
E-Mail: gdp-redaktion@gdp-online.de

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

Die unter 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, Joachim Kranz

Anzeigenleiter:
Daniel Dias
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

ABGELEHNT:

Kein Zusatz-Urlaubstag

Schade eigentlich. Nun hätte der Bundesinnenminister schon mal die Chance gehabt, den Beschäftigten der Polizei, die so weltmeisterliche Leistungen bei der Fussball-WM gezeigt haben, mehr als nur ein Dankeschön zu sagen und damit ein wenig mehr Wertschätzung für den Berufsstand zu zeigen. Aber nichts. Er hat die Chance vertan: Er hat den GdP-Vorschlag, jedem eingesetzten Polizisten einen extra freien Tag zu gewähren, abgelehnt. Und auch sonst nichts geboten.

Entsprechend enttäuscht zeigte sich GdP-Bundesvorsitzender Konrad Freiberg. Nach seiner Auffassung war die Anerken-

nung vom Dienstherrn im Anschluss an den WM-Einsatz für die deutschen Polizeibeamtinnen und -beamten sowie die ebenso stark geforderten Tarifbeschäftigten der Polizei „äußerst spärlich“: „Unsere Kolleginnen und Kollegen haben ihren Einsatz bei der WM nicht nur pflichtgemäß erfüllt, sondern sind mit Herzblut und viel Schweiß weit darüber hinausgegangen. Sie konnten nicht, wie viele Politiker, in der ersten Reihe das Fußballgeschehen genießen, sondern trugen mit ihrem großen Engagement wesentlich dazu bei, dass die Welt sich tatsächlich zu Gast bei Freunden fühlte.“ *red.*

ANTI-TERROR-DATEI:

Auf Eckdaten geeinigt

Kurz nachdem die Nachricht um die Welt ging, dass die britischen Sicherheitsbehörden in London Anschläge auf Linienmaschinen von US-Fluggesellschaften vereitelt haben, wurde in Deutschland u. a. die Debatte um die schnelle Einführung einer Anti-Terror-Datei intensiv belebt. Zwar haben sich Bund und Länder inzwischen auf Eckdaten einer solchen Datei geeinigt, allerdings bedarf es noch der Feinabstimmung. Und die frisst erfahrungsgemäß oft den größten Zeitfaktor.

Der stellvertretende Bundesvorsitzende Bernhard Witthaut betonte die enormer präventiver Bedeutung einer solchen Datei und hofft auf eine schnelle Einführung. Er forderte die politisch Verantwortlichen auf, diesmal ein Gesetz zu schaffen, das einer Überprüfung des Bundesverfassungsgerichts standhält.

Witthaut wies zudem darauf hin, dass aufgrund massiven Sparens in der Polizei die Personaldecke immer dünner werde. „Personalintensive Er-

mittlungsarbeit ist in Zeiten zahlreicher Großeinsatzlagen, z. B. Fußball-WM, dem Bush- und dem Papstbesuch, nicht mehr möglich“. Die bekannten islamistischen Gefährder können nicht ausreichend überwacht werden. „Beschnittene Ermittlungsinstrumente wie die akustische Wohnraumüberwachung und der Rasterfahndung erschweren es der Polizei zusätzlich, an Informationen zu gelangen.“

Es dürfe nicht vergessen oder verdrängt werden, dass Deutschland als Ziel terroristischer Angriffe bereits mehrfach genannt wurde und Aufenthaltsort zahlreicher so genannter Gefährder sowie Ausgangspunkt von gelungenen und versuchten Anschlägen sei (siehe auch ab S. 22).

Da ganz offenbar das Problem des „Homegrown Terrorism“ immer umfangreichere Dimensionen annehme, müsse auch noch größeres Augenmerk auf die Entwicklung von Parallelgesellschaften gelegt werden

red.

MAUT-DATEN:

Nur bei schwersten Straftaten

Den Plan der Bundesregierung, Mautdaten künftig zur Bekämpfung von schwerstkriminellen heranzuziehen, unterstützt die GdP ausdrücklich. Aus polizeilicher Sicht bezeichnete der stellvertretende GdP-Bundesvorsitzende Bernhard Witthaut es geradezu als fahrlässig, auf die Prüfung der Effektivität und Effizienz solcher Datenerhebungssysteme für die polizeiliche Fahndung so lange verzichtet zu haben.

Für normale Straftaten und Ordnungswidrigkeiten, betonte

Witthaut, solle das natürlich nicht gelten. Allgemeine Überwachungsraister dürften mit dem Mautsystem nicht verbunden sein. Allerdings sollten sich die politisch Verantwortlichen „... von der Faszination moderner, technischer Möglichkeiten nicht blenden lassen“, so Bernhard Witthaut weiter und wies eindringlich auf das Problem hin, dass immer noch Personal bei der Polizei abgebaut werde und deren Arbeit könnten Maschinen und Software-Systeme beileibe nicht übernehmen.

red.

GRATULATION:

Günter Brosius zum 80.

Persönlich überbrachte der GdP-Bundesvorsitzende Konrad Freiberg Anfang August seine bes-

ten Wünsche zum 80. Geburtstag dem Ehrenvorsitzendem des Landesbezirks Berlin, Günter



Gratulation zum 80. Geburtstag in der GdP-Bundesgeschäftsstelle in Berlin – Zeit für ein Gespräch mit Rückblick und zu aktuellen Themen. Konrad Freiberg (l.) mit Günter Brosius.

Foto: tetz

Brosius. Der Jubilar ist seit 1947 gewerkschaftlich aktiv und hat sogar an der Gründungsver-sammlung des Verbandes der Polizeiangehörigen Groß-Berlins, der Vorläuferorganisation der Berliner GdP, teilgenommen. Neben etlichen Gewerkschaftsfunktionen war er von 1970 bis 1986 Vorsitzender des Landesbezirks Berlin und Anfang der 70er Jahre auch stellvertretender Bundesvorsitzender der GdP. Der Träger des Bundesverdienstkreuzes am Bande (1979) und des Bundesverdienstkreuzes I. Klasse (1986) machte sich nach der Wende insbesondere um die Integration der damals in der DDR neu gegründeten GdVP in die GdP verdient.

red.

ALKOHOLVERBOT FÜR FAHRANFÄNGER:

Konsequent nur mit dichteren Verkehrskontrollen

Die Absicht der Bundesregierung, ein striktes Alkoholverbot für Fahranfänger noch in diesem Jahr auf den Gesetzesweg zu bringen, ist für die GdP ein konsequenter, aber längst überfälliger Schritt hin zu einer verbesserten Verkehrssicherheit, wenn man bedenkt, dass die Zahl von

PKW-Unfällen unter Beteiligung junger, alkoholierter Fahrer überproportional hoch ist. Appelle und gutes Zureden reichen offenbar nicht.

Aber auch ein Gesetz allein reicht nicht. Das Alkoholverbot mache nur dann Sinn, wenn es

auch ausreichend kontrolliert werden könne. Das jahrelange Ausbluten der polizeilichen Verkehrsüberwachung lasse allerdings daran zweifeln, ob sich

der von der Regierung erwünschte Effekt einer Verringerung der PKW-Unfälle junger Fahrer unter Alkoholeinfluss sehr schnell einstellen werde, so GdP-Bundeschef Konrad Freiberg. Ein neues Gesetz ersetze keinesfalls die präventive Abschreckung durch hohen und flächendeckenden polizeilichen Kontrollruck.

red.



Vier Jugendliche waren am 4. Juni 2005 bei Ralswiek auf Rügen nach einem Zusammenstoß ihres Wagens mit dem Pkw eines 24-jährigen betrunkenen Fahrers ums Leben gekommen. Der Anteil von Fahranfängern unter den Verkehrstoten und Schwerverletzten ist nach Angaben des Statistischen Bundesamts besonders hoch. Auffälligste Gruppe sind die 18- bis 24-Jährigen.

Foto: mvgregio Archiv

BAYERN:

Kollegen im Dienst getötet



Andreas Abb



Frank Neumeier

Wir haben den Tod zweier Kollegen aus Bayern zu beklagen: Am 22.7. gegen 5 Uhr morgens wurden Andreas Abb (Jahrgang 1960) und Frank Neumeier (Jahrgang 1974) bei Absicherungsmaßnahmen im Bereich einer Baustelle auf der BAB A 3 bei Aschaffenburg von einem LKW überrollt.

Unser tiefes Mitgefühl und unsere Anteilnahme gehören allen Angehörigen und Freunden der beiden getöteten Kollegen.

GdP-Bundeschef

Die GdP in Bayern hat zugunsten der Hinterbliebenen ein Spendenkonto eingerichtet.

Sonderkonto Nr.: 1702 093 602

SEB AG

BLZ: 700 101 11

Kennwort: „Getötete Kollegen“

Kurznachrichten

Gliederung der Bundesländer

Die Gliederung der Bundesrepublik in 16 Bundesländer hält rund jeder zweite Bundesbürger für nicht mehr zeitgemäß, ergab eine repräsentative Umfrage des Leipziger Instituts für Marktforschung unter 1.006 Bürgern aus den alten und neuen Bundesländern. Interessant für die Forscher, dass mit

zunehmendem Alter die derzeitige föderale Struktur immer stärker in Frage gestellt wird. 48 Prozent der Befragten könnten sich einen Neuzuschnitt des eigenen Bundeslandes vorstellen.

Wirtschaftskriminalität

Jedes zweite große Unternehmen war in den letzten drei Jahren Opfer von Wirtschaftskriminalität, geht aus einer aktuellen Stu-

die der Prüfungs- und Beratungsgesellschaft KPMG hervor. Das BKA geht von einem volkswirtschaftlichen Schaden von rund 4,2 Milliarden Euro aus. Diebstahl und Unterschlagung machen dabei rund 82 % aus, gefolgt von Untreuefällen und Betrügereien

Normenkontrollrat

Per Gesetz ist beim Bundeskanzleramt ein nationaler Nor-

menkontrollrat (NKR) eingesetzt worden, in den acht Mitglieder aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft berufen werden sollen. Das Gremium wird u. a. Gesetzesinitiativen der Bundesregierung auf ihre Erforderlichkeit und die damit verbundenen bürokratischen Kosten hin überprüfen. Experten gehen davon aus, dass so Bürokratiekosten in Milliardenhöhe vermieden werden könnten.

red./D. B.

Die Zeit läuft uns davon

Am 11. September jährt sich zum 5. Mal der Tag, an dem die furchtbaren Terroranschläge in den USA stattgefunden haben. Eine Zäsur für unsere freiheitliche Gesellschaft. Entsprechend hoch sensibilisiert sind die Sicherheitsbehörden und Nachrichtendienste weltweit. Ihre höchst notwendige und hervorragen



gende Arbeit wurde kürzlich in London allen vor Augen geführt, als sie einen geplanten Mega-Anschlag auf hunderte/tausende Menschen verhindern konnten.

Auch in Deutschland brandete sofort nach bekannt werden der vereitelten Anschläge wieder die Diskussion um die Innere Sicherheit auf. Man kann dieses Phänomen auch „anlassbezogene Sicherheitspolitik“ nennen. Niemand unterstellt, dass in Sachen Terrorbekämpfung nicht einiges in der Vergangenheit geschehen ist. Unverständlich bleibt dennoch, warum wir jahrelang nach den verheerenden Anschlägen vom 11.9.2006 noch immer an dringend benötigtem Handwerkszeug für die Terrorbekämpfung herumdoktern, z. B. an einer einheitlichen Anti-Terror-Datei. Nun gibt es einen Ent-

wurf des BMI, der in Kürze vom Kabinett verabschiedet werden soll. Das heißt jedoch noch lange nicht, dass die Sache umgehend realisiert wird – dann kommt wieder „der Chor der Meinungsvielfalt“ zur Geltung. Ich hoffe innigst, dass die Vernunft das Tempo bestimmt.

So dringlich diese Datei ist, die Polizei braucht noch weitere effektive Instrumente, um mit dem heimtückischen Gegner wenigstens Schritt halten zu können – besser noch, ihm ein Schritt voraus zu sein. Und nicht erst irgendwann, sondern schleunigst!

Kein Mensch will den Datenschutz abschaffen, global die Bürgerrechte beschneiden oder gar einen Polizeistaat installieren. Aber adäquate Mittel zum Schutz der Bevölkerung braucht die Polizei, wenn sie einen unberechenbaren Gegner in Schach halten und die Bürger vor Terroranschlägen schützen soll. Dazu gehört auch die Kronzeugenregelung. Wenn ich mir überlege, dass über die Kronzeugenregelung nun schon wieder jahrelang debattiert wird, dass seit dem konkreten Vorschlag von Bundesjustizministerin Brigitte Zypries dazu über ein halbes Jahr ins Land gegangen ist, bin ich regelrecht fassungslos. Da wird Zeit vergeudet, die niemand in der Welt angesichts der globalen und unberechenbaren Bedrohung hat. Es geht hier nicht um eine vorübergehende Erscheinung – sämtliche Experten sind sich einig, dass uns das Problem möglicherweise über Generationen hinweg beschäftigen wird. Und dann werden wir uns vielleicht eines Tages fragen lassen müssen, warum seid ihr damals nicht zeitig genug zur Besinnung gekommen ...

Neben vernünftigen Forderungen

gen treibt allerdings auch ein Sicherheitsaktionismus gewaltige Blüten: Einige Politiker reiten auf ihren Steckenpferden herum – gottlob bislang nur im Kreis. So lässt der Bundesinnenminister nicht locker, die Bundeswehr im Innern zur Terrorabwehr einsetzen zu wollen. Steckt dahinter möglicherweise eine prophylaktische Rechtfertigungsstrategie? Im Falle eines Terroranschlages könnte man im Nachhinein zur Rechtfertigung behaupten, man hätte schon immer die Polizeiarbeit unterstützen wollen ...

Ich halte das gelinde gesagt für Etikettenschwindel. Erst wird bei den Polizeien immer mehr Personal weggespart und anschließend ruft der Bundesinnenminister nach Bundeswehrunterstützung für polizeiliche Aufgaben. Gleichzeitig setzt derselbe Bundesinnenminister in der Debatte um eine deutsche Beteiligung an einem Friedenseinsatz in Nahost auf die Bundespolizei. Sie könne an der libanesisch-syrischen Grenze tätig werden und dort „eher beratend dabei helfen“, die Grenzen zu kontrollieren. Die Grenze zwischen Libanon und Syrien ist nun wahrhaftig kein befriedetes Gebiet. Es kann nicht Aufgabe der Bundespolizei sein, die Waffenlieferungen an die Hisbollah zu verhindern.

Das muss man sich auf der Zunge zergehen lassen: Im Inland soll die Bundeswehr Aufgaben der Polizei in der Terrorismusbekämpfung übernehmen, im unbefriedeten Ausland – in einem zentralen Konfliktfeld unserer Erde – soll die Polizei militärische Aufgaben erfüllen. Wer da nicht mehr mitkommt, muss nicht unbedingt ein Defizit im logischen Denken haben. Es ist einfach nicht nachvollziehbar.

Zu: Autofahren in Europa – Verfolgung von Verkehrsverstößen, DP 8/06

Hört Ihr ihn auch schon, den Aufschrei der Deutschen Autofahrerlobby? AVD, ADAC und alle anderen schwingen sich zum Sprachrohr der ach so gebeutelten Kraftfahrer Deutschlands auf. Ihnen werde immer tiefer in die Tasche gegriffen. Kann denen mal einer sagen, dass sich ihre Klientel „nur“ an die geltenden Vorschriften zu halten braucht. Gegen die Spritpreise, Versicherungen, Steuern kann der Kraftfahrer nix tun. Langsam fahren, Abstand halten, das kann er – wenn er will. Wem tun denn die 40 Euro bei 21 Km/h Überschreitung innerorts wirklich weh? Wirklich „Schmerzen“ bereiten doch 210 Euro wie in Spanien. Und seien wir doch mal ehrlich, die meisten handeln doch erst dann, wenn es richtig „schmerzt“!

Was spricht eigentlich gegen eine echte Halterhaftung in Deutschland. Wie oft schon bin ich bei dem Ersuchen einer Fahrerermittlung in kleinen und mittleren Betrieben „weggetreten“, weil sich deren Chef nicht mehr an seine „Leiharbeiter“ erinnern kann. Die Unterlagen waren auch nicht mehr im Hause, die Personalleiterin bekam ein Kind, die Stellvertretung war krank usw. Die Androhung sowie der verwaltungsrechtliche Weg des Führens eines Fahrtenbuches für das betreffende Fahrzeug ist doch wiederum nur mit Kosten verbunden. Es werden mehrere Sachbearbeiter mit dem Verwaltungsakt und dessen Kontrolle beschäftigt. Was spricht dagegen zu fragen: War der Fahrer ein Angehöriger im Sinne des OWIG bzw. der StPO? Nein? Dann sagen Sie bitte, wer zum Tatzeitpunkt am Tatort gefahren ist oder Sie werden für die OWI haftbar gemacht. Wozu dann noch Fahrtenbücher? Bei dem Beispiel Vater/Sohn aus ihrem Beitrag gehe ich auf das EMA, lasse die Karte ziehen und vergleiche die Fotos. Wie mache ich

das bei der Firma? Warum sollen die „ungeschoren“ davon kommen? Auch mit der Aufzählung eines Fahrtenbuches habe ich den betroffenen Fahrer nicht ermitteln können und noch dazu ist der um sein gerechtes Bußgeld herumgekommen, weil die Höhe des zu erwartenden Bußgeldes den Ermittlungsaufwand nicht rechtfertigt.

Jörg Lehmann, Bad Salzungen



Ich möchte auf die nicht aktuelle Tabelle „Lichtpflicht am Tag in Europa“ hinweisen, die abgedruckt wurde. Seit dem 1.7.2006 gilt auch in Tschechien Lichtpflicht am Tage ganzjährig. Es „reichen auch nicht mehr 16 Euro“, sondern man muss bei einem Verstoß 35 Euro berappen.

Matthias Schneider

In der Tat hat Tschechien inzwischen mit Wirkung vom 1.7.2006 u. a. die nationalen Vorschriften für die Lichtpflicht am Tag auf das ganze Jahr ausgeweitet und die Sanktion von 16 auf 35 Euro verschärft. Allerdings lag diese Information weder unserem Experten noch dem ADAC beim Verfassen des Artikels vor.

Wir bitten für den Fehler um Entschuldigung.

Peter Schlanstein/red.

Zu: Geschafft!, DP 8/06

Der friedliche Verlauf der WM ist in der Tat zum großen Teil den eingesetzten Kolleginnen und Kollegen zu verdanken. Sie haben großes Augenmaß und viel Feingespitzengefühl bewiesen.

Allerdings kann man das von einigen Führungskräften in der Polizei nicht behaupten. Die vornehmste Aufgabe einer Führungskraft ist das Motivieren der Mitarbeiter. Scheinbar gibt es immer noch Vorgesetzte, die ihren Job nicht verstanden haben. Statt zufriedenen und glücklich über den friedlichen Verlauf und die entspannte Atmosphäre zu sein, mäkeln sie an den Kolleginnen und Kollegen herum. Mir scheint,

dass bei den im Artikel geschilderten Verhaltenskontrollen eher das Ausleben eigener Machtbedürfnisse als die Sorge um das Erscheinungsbild der Polizei im Vordergrund stand. Ich hoffe nur, dass unsere ausländischen Kollegen davon nichts mitbekommen haben. Denn diese Führungskräfte sind kein Aushängeschild für die deutsche Polizei.

Da das Erscheinungsbild der Polizei bereits im Jahre 2002 Gegenstand der Diskussion in diesem Forum war, habe ich den Eindruck, dass nörgelnde Vorgesetzte auch heute noch ein grundsätzliches Problem in der Polizei darstellen. Ich rege daher an, die Kriterien bei der Personalauswahl von Führungskräften neu zu überdenken.

Detlef Schmidt, Berlin



Was ich von der WM mitgenommen habe, war:

Die Dankesworte der Politik, wie toll alles geklappt hat und dann zwei Tage später die E-Mail (!) mit der Info: Das Weihnachtsgeld wird auf 30 % zusammengestrichen!!

Da sieht man, welchen Stellenwert man hat!

DANKE!!!

Karsten & Jacqueline Fehleemann, Düsseldorf



Vielen Dank, dass Sie auch das von Ihnen so genannte „kleinkarierte“ Verhalten der Dienstherren nicht verschweigen und öffentlich ansprechen. Ich kann Ihnen in den Punkten Erscheinungsbild-Kontrollen und Versorgungsmängel vollkommen zustimmen. Auch in unserer Einheit (USK) war das Wichtigste, dass wir die Kopfbedeckung trugen und die Ärmel vorne hatten. Bei diesen hohen Temperaturen und dazu noch der paris-blue-farbene (manch einer sagt schwarz dazu) Overall, war das mit Sicherheit kein Spaß mehr. Man wurde

immer wieder von Fans und Passanten angesprochen, ob das so nicht etwas warm sei und dass sie gerade nicht mit uns tauschen möchten. Nur „etwas warm“ wäre noch gut gewesen.

Die dürftigen Lunchpakete taten ihr Übriges. Wobei man sagen muss, dass in München die Verpflegung doch recht ordentlich war. Erst nach Einsatz eines Ihrer aktiven Mitglieder tat sich auch in Nürnberg eine leichte Verbesserung auf.

An diesen Tatsachen merkte man, dass der „Mitarbeiter“ doch wieder nur der „Untergebene“ war. Man kann nur hoffen, dass diese Kritik nicht ungehört verpufft, sondern für Verbesserungen genutzt wird. Der Papst-Besuch im September wird es zeigen.

Sebastian Wetz, per E-Mail

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

Kontakt zur Redaktion:

**GdP-Bundesvorstand
Redaktion Deutsche Polizei
Stromstraße 4**

10555 Berlin

Tel.: 030/39 99 21-114

Fax: 030/39 99 21-190

E-Mail:

gdp-redaktion@gdp-online.de

Wir schreiben WM-Geschichten!

Die Fußball-WM hält uns mit einigen Nachwehen noch gefangen, aber eigentlich droht schon wieder vieles im Alltäglichen verloren zu gehen. Lasst uns das Lebensgefühl noch etwas bewahren und teilhaben an euren Erlebnissen zur WM.

Wir haben daher in der letzten DP (Seite 10) dazu aufgerufen, dass ihr uns Eure WM-Erlebnisse aufschreibt, damit wir sie in einem gesonderten dp-special veröffentlichen können. Ganz bestimmt erzählt der eine oder andere auch heute noch Stories, die auch für andere interessant, amüsant und nachvollziehbar sind.

Schreibt also, was ihr erlebt habt, welche Gedanken euch durch den Kopf gegangen sind und was ihr von dieser WM mitgenommen habt. Vielleicht habt ihr auch Fotos.

Ein kleiner Anreiz sollen die folgenden Preise sein, die noch etwas WM-Athmosphäre ausstrahlen:

Unter allen Einsendungen verlosen wir:

- 20 GdP-WM-Fußbälle,
- 3 tipp-kick-Spiele,
- 10 Sets der begehrten drei GdP-Pins zur Fußball-WM und
- 20 GdP-WM-Kugelschreiber.

Hier unsere Erreichbarkeit:

per Mail:

gdp-redaktion@gdp-online.de

per Fax:

030/ 39 99 21 190

per Post:

Gewerkschaft der Polizei

Redaktion

DEUTSCHE POLIZEI

Stromstraße 4

10555 Berlin

Kennwort: WM

**Einsendeschluss ist der
15. September 2006**

(Der Rechtsweg ist ausgeschlossen)

Von Beurteilten und Beurteilern

Von Sandra Knospe

Das Beurteilungswesen hat im Beamtentum eine lange Tradition. So sollen die Vorläufer der heutigen standardisierten Beurteilungssysteme in Deutschland die 1726 auch bei der preußischen Infanterie eingesetzten so genannten Conduiten-Listen (siehe Kasten) ge-

Conduitenlisten

Die preußische Armee musste ein Interesse daran haben, jederzeit umfassend über Kenntnisse und Fähigkeiten ihrer Offiziere informiert zu sein. Aus diesem Grunde wurden seit dem 18. Jh. fallweise Conduitenlisten angelegt. Sie enthielten Angaben zur Person wie z. B. Dienstgrad, Rangdatum, finanzielle Verhältnisse, bisherige militärische Laufbahn, Anzahl der Dienstjahre, Gesundheitszustand, körperliche Beschaffenheit, persönlicher Charakter, Gemütsbeschaffenheit, besondere Talente, militärische Fähigkeiten, allgemeine und militärische Ausbildung und Kenntnisse, Benehmen im Dienst (gegenüber Höheren, Gleichgestellten und Untergebenen), Benehmen außerhalb des Dienstes (gegenüber der Zivilbevölkerung), Eifer und Ambition, Qualifikation zur Beförderung, Anmerkungen u. v. a. m.

Beurteilungen sind in der Regel von Diskussionen begleitet. Der eine fühlt sich fehlinterpretiert, ein anderer benachteiligt, ein dritter wiederum enorm motiviert. Ein Gerücht über Benachteiligungen ganzer Personengruppen hielt sich in Baden-Württemberg hartnäckig. Dort wurde nach einer Evaluation des bei der baden-württembergischen Polizei im Jahre 2003 neu eingeführten standardisierten Beurteilungssystems gemunkelt, dass Beamtinnen und Teilzeitbeschäftigte nachteilig beurteilt worden seien ... Diesem Gerücht ist der Landesfrauen-Vorstand der GdP-BW nachgegangen und fand im März 2005 bei einem Termin mit dem Landespolizeipräsidenten des Innenministeriums von BW die Bestätigung: Er erläuterte, dass es tatsächlich zu Benachteiligungen kam. Da Ursachen und Gründe dem Innenministerium nicht bekannt waren, kam es zu einer wissenschaftlichen Untersuchung. Der folgende Artikel beleuchtet einige Ergebnisse der Untersuchung.

wesen sein. Die dort aufgeführten Daten sollten als Grundlage für Beförderungsentscheidungen tüchtiger und anpassungsfähiger Soldaten oder zur Entlassung

nes Unternehmens durch Erhöhung und Messung des Outputs eines Mitarbeiters gesteigert werden, um auf diese Weise als Unternehmen überleben zu können.

prinzipien erfolgte in Deutschland zeitverzögert nach dem Zweiten Weltkrieg u. a. durch hier ansässige US-Tochterfirmen. Ab den 1970er-Jahren setzte dann in Deutschland ein Boom für die Entwicklung formalisierter Verfahren ein. Ein unmittelbarer Bezug zur Effizienzbewertung war damit aber nicht überall gegeben.

Von Dienstrechtsreform und Leistungserwartungen

Im Bereich des öffentlichen Dienstes leistete zu Beginn der 1970er-Jahre eine Studienkommission Vorarbeit, um das öffentliche Dienstrecht zu reformieren. Sie ging von der Expansion anspruchsvoller staatlicher Aufgaben aus, die eine leistende und gestaltende Verwaltung im



Um die Leistungen der Beschäftigten bei der Polizei so realistisch wie möglich einschätzen zu können, brauchen auch Beurteiler fundiertes Wissen um mögliche ungewollte Benachteiligungen verschiedener Personengruppen zu vermeiden.

Foto: ddp

untüchtiger Offiziere dienen. Aus dem Wirtschaftsbereich lässt sich für die USA sagen, dass die Weltwirtschaftskrise für die Verbreitung von Beurteilungssystemen mit ausschlaggebend war. Hierdurch sollte die Effizienz ei-

Die Einführung von Beurteilungssystemen aus Amerika als Teil der dortigen Management-

Gegensatz zur reinen Ordnungsverwaltung braucht. Darüber hinaus war die Gesellschaft immer

individualistischer und weniger obrigkeitshörig geworden und ging daher unbefangener mit ihren Leistungserwartungen an die Verwaltung um.

Außerdem wurde erkannt, dass auch die MitarbeiterInnen keine reinen BefehlsempfängerInnen mehr waren, sondern Personen mit individuellen Arbeits- und Leistungsinteressen, um deren Motivation man sich bemühen müsse. Es sollten Leistungsanreize geschaffen werden, die den Leistungsanforderungen entsprechen.

Um im Ergebnis qualifizierte Leistung zu erhalten, war es notwendig, die Anforderungen an einen Arbeitsplatz mit den Fähigkeiten und Interessen der Mitarbeiter in Einklang zu bringen. Um das zu erreichen, so die Kommission, müssten die Fähigkeiten, Kenntnisse und Interessen der MitarbeiterInnen in einer Verwendungsbeurteilung festgestellt werden. Die tatsächlichen Arbeitsergebnisse am jeweiligen Arbeitsplatz sollten sich in Leistungsbeurteilung widerspiegeln.

Um Informationen über die Anforderungen an einen Arbeitsplatz zu gelangen, wurden auch Stellenbewertungen nötig, um z. B. die bedarfsgerechte Fortbildung, Erfolgsmeldung an die Bediensteten und Inaussichtstellen von Leistungsanreizen zu organisieren. Außerdem wäre damit offensichtlich, ob die Bediensteten den Anforderungen ihres Arbeitsplatzes entsprechen oder besser auf einem anderen Platz verwendet werden sollten.

So die gut klingende und einleuchtende grundlegende Theorie.

Vom Sinn und Ziel der Beurteilungen

Die Beurteilung fungiert nach der Beurteilungsverordnung z. B. in Baden-Württemberg als Grundlage für die Auswahl des besten Bewerbers und steht damit im Zusammenhang mit Art. 33 Abs. 2 GG, der als Leistungsgrundsatz und Prinzip der Bestenauslese beschrieben wird. Darüber hinaus soll sie die opti-

male Verwendung der BeamtInnen sichern.

Die Beurteilung verfolgt unterschiedliche Ziele. Das kann auch zu Zielkonflikten führen.

Sie soll Leistungsfeedback geben und so MitarbeiterInnen zu guten Leistungen motivieren, damit die Effektivität und Effizienz der Verwaltung gesichert werden kann. Gleichzeitig wird sie zur Einkommensdifferenzierung bzw. für Laufbahnentscheide eingesetzt.

Dabei stecken die BeurteilerInnen in einer Zwickmühle. Auf der einen Seite sollen sie z. B. unabhängig und neutral die Leistung feststellen und andererseits benötigen sie einen engen Kontakt, um die Motivation der MitarbeiterInnen zu erfahren. Das kann zu Wahrnehmungsverzerrungen bei Leistungsbewertungen führen.

Von Punkten und Quoten-Unsinn

In den Bundesländern Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg wurde z. B. ein formalisiertes Beurteilungssystem eingeführt. In beiden Bundesländern erfolgt eine an verschiedenen Submerkmalen orientierte Befähigungs- und Leistungsbeurteilung unter anschließender Bildung einer Gesamtpunktzahl bzw. -note.

Konkret funktioniert das so: In beiden Beurteilungssystemen werden Merkmale wie z. B. „Sozialverhalten“ oder „Befähigung und Kompetenz“ über Submerkmale (z. B. „Ausdauer und Belastbarkeit“) mittels eines Punktesystems bewertet. Um die Submerkmale zu bewerten, wurde ein Beschreibungskatalog gefertigt, aus dem die BeurteilerInnen wählen können, mit welchem Verhalten oder mit welcher Eigenschaft der zu Beurteilende eine bestimmte Punktzahl erreichen kann.

In Baden-Württemberg können die Punkte 1,0 bis maximal 5,0 in Viertelpunkteschritten vergeben werden. Der Bereich zwischen den Punkten 4,0 und 5,0 ist quotiert, um einer Noteninflation

Die Autorin



Sandra Knospe ist Mitglied im Landesfrauenvorstand der GdP-BW.

Sie untersuchte in ihrer Diplomarbeit 19.246 Beurteilungsnoten.

entgegenzuwirken. Denn durch Beurteilungsverzerrungen von BeurteilerInnen kann es passieren, dass MitarbeiterInnen zu positiv eingeschätzt werden (Tendenz zur Milde) und es dann zu Noteninflation kommt.

Eine Quotierung halte ich für leistungsfremd. Denn ist die Quote in Baden-Württemberg von derzeit 30 % aller BeamtInnen einer Vergleichsgruppe ausgeschöpft, besteht die Gefahr, dass gleich qualifizierten BeamtInnen nur eine Punktzahl außerhalb der Quotierung zugeteilt wird, da eine Überschreitung der Quotenvorgaben die Ausnahme darstellen soll und gesondert genehmigt werden muss. Damit wären Einzelne unter Umständen völlig unberechtigt bei Personalauswahlentscheidungen wie z. B. bei einem angestrebten Laufbahnwechsel in ihren Chancen auf Zulassung benachteiligt.

Darüber hinaus dürfte sich die Quotierungspraxis mit ihren Folgen auch auf die Motivation insbesondere von Personen außerhalb der Quotierung niederschlagen, was sich letztlich leistungsmindernd und damit negativ auf die Effektivität und Effizienz der Verwaltung auswirken.

Aber auch für BeurteilerInnen sind Quotierungen hinder-

lich, da sich Personalfördermaßnahmen unter Umständen nicht in der Beurteilung niederschlagen können, wenn die Quote erfüllt ist.

Dieser Konflikt wird teilweise durch Verschiebung der gesamten Vergleichsgruppe auf der Punkteskala nach unten gelöst, was keiner gerechten Bewertung des Einzelnen entspricht.

Von Einflüssen und Gefahren

Personalbeurteilungen sind beeinflussbar und können verzerrt werden, weil z. B. Begriffe subjektiv unterschiedlich ausgelegt werden. Für ein Beurteilungsmerkmal „Fachkenntnisse“ wurde empirisch nachgewiesen, dass es erhebliche Bedeutungsunterschiede gibt.

Problematisch ist auch die Frage nach der Definition von Leistung. Leistung kann man nicht in Reinform messen und nur selten einer einzelnen Person zuordnen. Sie hängt situationsbezogen z. B. von den Arbeitsbedingungen, der Zusammenarbeit mit den KollegInnen oder den jeweiligen BürgerInnen ab.

Zusätzlich können BeurteilerInnen verschiedenen Wahrnehmungstäuschungen und Beurteilungsverzerrungen unterliegen.

Jede Beurteilung enthält also subjektive Elemente. Das lässt sich nicht vermeiden, wenn Menschen sich mit anderen Menschen auseinandersetzen. Wahrnehmungsverluste oder -verschiebungen werden immer auftreten. Die kognitive Leistung der „Wahrnehmung“ wäre ja auch überfordert, wenn jeder Reiz aus der Umwelt registriert würde. Deshalb erfolgt eine Selektion von Reizen, um die Fülle von Informationen zu organisieren und um zu entlasten.

Dabei lauern allerdings nicht zu unterschätzende Gefahren:

- Das Vorwissen über eine Person kann zu einer bestimmten Erwartungshaltung führen und beinahe unwillkürlich werden nur passende Informationen selektiert.

DIE DIENSTLICHE BEURTEILUNG

- Die BeurteilerInnen haben eine Hypothese von der zu beurteilenden Person und suchen dann nach hierzu passenden Informationen.
- Die BeurteilerInnen können aber auch Fremdurteile unreflektiert übernehmen. Sie bilden sich dann nicht selbst ein Urteil, sondern passen sich bestimmten Gruppennormen oder dem Urteil eines Vorgesetzten bewusst oder unbewusst an.

Es gibt noch eine Reihe anderer subjektiver Wahrnehmungstäuschungen und -verzerrungen wie z. B. den bereits angesprochenen Milde-Effekt.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist das so genannte „strategische Beurteilen“. Hier erfolgt die Leistungsabstufung von MitarbeiterInnen nicht aufgrund erbrachter Leistung, sondern bei den BeurteilerInnen steht z. B. die Frage im Vordergrund, wer eine gute Beurteilung zu Beförderungszwecken am dringendsten benötigt. Oder es werden nur deshalb keine Leistungsunterschiede festgestellt, um einen größeren Entscheidungsspielraum für Beförderungsentscheidungen zu erhalten.

Vom „Senioritätsprinzip“ und „Benjamin-Effekt“

Ein Beispiel für strategisches Beurteilen ist das so genannte „Senioritätsprinzip“. Nachteilig an dem Prinzip ist, dass jungen und leistungsorientierten MitarbeiterInnen Leistungsanreize genommen werden, weil herausgehobene Funktionen dann mit älteren MitarbeiterInnen besetzt

sind, die möglicherweise den Anforderungen gar nicht gewachsen sind.

Im Zusammenhang hiermit steht der so genannte „Benjamin-Effekt“, wonach jüngere MitarbeiterInnen mit geringerer Erfahrung strenger beurteilt werden. Zwar bestimmt Erfahrung die persönliche Leistungsfähigkeit mit, aber als Einzelkriterium kann sie nicht pauschalisiert werden, da sonst die gerechte Beurteilung der Leistung von Einzelpersonen wegfällt.



Gleiche Aufgaben, gleiche Leistungen, gleich beurteilt? Mitunter Fehlzanzeige.

Foto: Knospe

Durch die strengere Beurteilung von jüngeren MitarbeiterInnen wird das Senioritätsprinzip bei Beförderungen unterstützt. Und somit ist nicht mehr Leistung, sondern das Alter bestimmend.

Allerdings enthält das Senioritätsprinzip eine gewisse soziale Komponente: Auch MitarbeiterInnen, die nicht zu den Spitzenbeamten zählen, erbringen über die Jahre hinweg ein gewisses Maß an Leistung. Wird das Beurteilen im Zusammenhang mit Beförderungsmaßnahmen

betrachtet, dann verwundert es eben nicht, dass BeurteilerInnen bei der Beurteilung in ihrem Organisationsbereich auch andere Maßstäbe berücksichtigen wollen.

Das „strategische Beurteilen“ ist somit Teil der Mikropolitik, also der (Personal-)Politik, die auf der jeweiligen Dienststelle vor Ort betrieben wird. Jeder Entscheidungsprozess ist mit mikropolitischen Aktivitäten der MitarbeiterInnen für sich selbst

gestellt sind. Darüber hinaus bleibt man ungenau, um Fehler zu vermeiden, stimmt sich mit anderen ab oder baut Koalitionen auf usw.

Bei dem Beurteilungsvorgang handelt es sich für die BeurteilerInnen also um ein schwieriges Unterfangen. Obwohl nach den „neutralen“ Beurteilungsvorgaben der jeweiligen Verwaltungsvorschrift möglichst objektiv Leistung und Befähigung beurteilt werden sollen, unterliegen die BeurteilerInnen unbewussten und teilweise bewussten Beurteilungsfehlern sowie der jeweiligen Mikropolitik ihrer Dienststelle. Das kann dann auch dazu führen, dass ganze Personengruppen bei der Beurteilung benachteiligt werden.

Das Beurteilungsverfahren in Nordrhein-Westfalen wurde 1999 und 2002 evaluiert, das in Baden-Württemberg nach der ersten Regelbeurteilungsrunde 2004 zum ersten Mal. Die Ergebnisse:

In beiden Bundesländern kam es teilweise zu nachteiligen Beurteilungen bei Beamtinnen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen. In Baden-Württemberg wurde u. a. auch eine Benachteiligung von teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten festgestellt.

Bei genauer Betrachtung der Evaluationsdaten von Baden-Württemberg stellte sich heraus, dass sich die Benachteiligung von Beamtinnen des gehobenen Dienstes auf ihre Teilzeitbeschäftigung zurückführen lässt, was für die Beamtinnen des mittleren Dienstes jedoch nicht gilt. Hier wurden auch die Beamtinnen in Vollzeit schlechter bewertet – wobei nur für die Besoldungsgruppen A 7 und A 8 eine Aussage getroffen werden kann; in den höheren Besoldungsgruppen ist der Frauenanteil einfach noch zu gering.

Die meisten Beamtinnen des mittleren Dienstes befinden sich in Baden-Württemberg in der Schutzpolizei. Sie sind in den BesGr. A 7 und A 8 eher im Schicht- und Streifendienst ver-

treten. Insofern dürften insbesondere die Beamtinnen des Schicht- und Streifenendienstes neben den teilzeitbeschäftigten BeamtInnen betroffen sein. Da es bereits in der Besoldungsgruppe A 7 zu nachteiligen Beurteilungen kommt, haben die betroffenen Beamtinnen schon ab dem Eingangsam schlechtere Chancen für einen angestrebten Laufbahnwechsel oder für ihr Fortkommen innerhalb der Laufbahn.

Von Stereotypen und Fehlinterpretationen

Als Ursachen für nachteilige Beurteilungen kommen offenbar neben der Teilzeitbeschäftigung eine stereotype Wahrnehmung von Beamtinnen insgesamt sowie



Die zunehmenden Defizite in den öffentlichen Haushalten und das Spannungsverhältnis zwischen Laufbahn- und Leistungsprinzip stellen auch uns GdP-Personalräte vor immer neue Herausforderungen. Große Hilfe dabei leisten auch die Beauftragten für Chancengleichheit.

Es ist immer ratsam, die Personalräte und Beauftragten für Chancengleichheit bereits frühzeitig zu beteiligen, wenn man sich durch Beurteilungen ungerecht behandelt fühlt.

**Lothar Adolf,
Personalrat
Baden-Württemberg**

ihrer Körperlichkeit infrage, also Gründe die auf das Geschlecht, zurückzuführen sind.

Bei den Stereotypen geht es um allgemeine Annahmen, welche bedeutsamen Eigenschaften eine Personengruppe hat – vereinfacht ausgedrückt, was man unter „typisch“ Mann oder Frau versteht. So zählen zu den männlichen Stereotypen Eigenschaften wie Aktivität, Kompetenz, Durchsetzungsfähigkeit oder Leistungstreben. Der weibliche Stereotyp ist gekennzeichnet durch Eigenschaften wie Empathie, Hilfsbereitschaft, Anpassungsfähigkeit, soziale Umgangsfähigkeit, Freundlichkeit, Sanftheit und Weinerlichkeit.

Neben den Stereotypen wären auch noch die Geschlechterrollen zu berücksichtigen, die gesellschaftlich gängige Erwartungen beinhalten, wie sich ein Mann oder eine Frau zu verhalten haben oder welche Eigenschaften der- oder diejenige mitzubringen hat. Das bedeutet, dass zwei Personen, die miteinander kommunizieren, beide ihre Erfahrungen über erwünschtes und unerwünschtes Verhalten und damit auch ihre „Konsequenzerwartung“ einbringen.

Für Männer und Frauen ist der Umgang einfach unkomplizierter, wenn sie die an sie gerichteten Rollenerwartungen erfüllen. Man macht sich keinen Stress, indem man aus der „Rolle fällt“. Verletzt jemand hingegen die Rollenerwartung, kann das zu einer negativen Bewertung führen.

Es kann aber auch passieren, dass gleiches Verhalten von Männern und Frauen unterschiedlich bewertet wird. Einfaches Beispiel: Der Mann wird laut, die Frau hysterisch.

Darüber hinaus wurde z. B. in amerikanischen Studien festgestellt, dass Männer entsprechend ihres Stereotyps kompetenter, Frauen aufgrund ihres Rollenstereotyps weniger überzeugend in ihrer Funktion als Polizeibeamtinnen erscheinen, obwohl zahlreiche Untersuchungen gezeigt haben, dass beide die gleiche Leistung erbringen. Die Be-

DIE DIENSTLICHE BEURTEILUNG

amten nehmen auf diese Weise aufgrund ihres Geschlechts einen höheren Status ein im Vergleich zu einer Kollegin. Es kommt also zu einer Hierarchisierung, die sich auf die Beziehungsstruktur und die Wahrnehmung und damit auch auf die Beurteilung auswirken.

Allerdings stellt sich die Frage, ob das Geschlecht in allen Bereichen innerhalb der Organisation Polizei von Bedeutung ist. Der Schicht- und Streifendienst sowie die Bereitschaftspolizei könnten eher mit männlichen Stereotypen verbunden werden – wie Durchsetzungsvermögen, Bestimmtheit und Aktivität. Stabsarbeit oder die Arbeit bei der Kriminalpolizei könnte dage-

gen mehr einem Sachbearbeiterideal entsprechen und somit das Geschlecht eher eine untergeordnete Rolle spielen, da hier gleichermaßen die weiblichen und die männlichen Kompetenzen gefragt sind.

Studie aus dem Jahr 2004 zufolge, durchgeführt bei der Polizei in Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg, sind die dort befragten Interviewpartner der Ansicht, dass Frauen für den Streifendienst geeignet seien, aber in ihrer Verwendungsbreite aufgrund ihrer körperlichen Leistungsfähigkeit beschränkt blieben. Bei Sichtung von mehreren amerikanischen Studien wurde allerdings festgestellt, dass Frauen nicht weniger in der Lage sind, potenziell gewalttätige Aktionen zu handhaben als ihre Kollegen. Darüber hinaus habe auch noch keine Studie bewiesen, dass Körperkraft allein für die Fähigkeit der erfolgreichen Bewältigung von gefährlichen Situationen erforderlich sei. Eine

stellt werden können), entscheiden eben leistungsfremde Merkmale, die einfach, schnell und damit oberflächlich gefunden werden können, über die Punktzahl.

Für eine Beamtin oder auch Teilzeitkraft stellt sich damit letztlich die Frage, ob sie zunächst einen Blick auf die jeweilige Beurteilungspraxis werfen müssen, bevor sie sich auf eine Dienststelle bewerben ...

Von Teilzeit und Flexibilität

Mikropolitische Überlegungen könnten auch in Bezug auf die Teilzeitbeschäftigung gelten. Insbesondere Teilzeitbeschäftigte mit Familienpflichten dürften für die Organisation eher ein Problem darstellen – aufgrund von z. B. mangelnder zeitlicher Flexibilität, der Verfügbarkeit oder weil von der Zuteilung von komplexen Aufgaben eher Abstand genommen wird. Sie verstoßen gegen die Norm der ständigen Verfügbarkeit, die fälschlicherweise mit Leistung gleichgesetzt wird.

Eine Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschafters Klemens Kleiminger ergab, dass Teilzeitkräfte im Vergleich zu Vollzeitkräften einen relativ gleichen Arbeitseinsatz zeigen. Es gibt keine Unterschiede zwischen den Voll- und den Teilzeitkräften in Bezug auf ihr Interesse an und ihre Anstrengung bei der Arbeit. Vollzeitkräfte haben laut dieser Studie sogar eine schlechtere Arbeitsorganisation im Vergleich zu den Teilzeitkräften mit weniger oder gleich 30 Wochenstunden Arbeitszeit. Dafür beurteilen sich Vollzeitkräfte selbst besser als Teilzeitkräfte mit gleich oder weniger als 30 Wochenstunden Arbeitszeit. Da auch die eigene Einstellung der Vorgesetzten zur

Teilzeit bei der Beurteilung von Bedeutung ist, könnte das bei der Beurteilung eine Rolle spielen.

Darüber hinaus müsste Flexibilität aus einer anderen Perspektive heraus betrachtet werden. Nicht nur die Teilzeitkraft, sondern die Organisation Polizei müsste flexibler werden.

Der vollzeitbeschäftigte und stets verfügbare männliche – und damit zumindest seinem Stereotyp nach für alle Situationen einsetzbare – Beamte, wird wohl immer noch im Beurteilungsprozess als die Norm angesehen, dem dann offenbar ganz automatisch die bessere Leistungsbewertung zuzustehen scheint.

Teilzeit oder Zierlichkeit und sonstige mikropolitische Überlegungen wie das Senioritätsprinzip haben pauschal betrachtet nichts mit Leistung oder Befähigung zu tun, werden aber augenscheinlich sehr häufig mitbeurteilt. In Zeiten von „Obermeisterbüchchen“, sehr unterschiedlichem Altersaufbau in einigen Besoldungsgruppen und genauso verschiedenen Beförderungswartezeiten verwundert das zumindest aus mikropolitischer Sicht nicht.

Von Spitzen und Durchschnittlichkeit

Das „neutrale“ Beurteilungssystem als Messinstrument produziert ein verzerrtes und damit letztlich falsches Ergebnis und bedarf deshalb der Überarbeitung. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass nach der neuen Koalitionsvereinbarung von CDU und FDP in Baden-Württemberg noch mehr als bisher auf leistungsorientierte Besoldung gesetzt werden soll und die Beurteilung mit die Grundlage hierfür bildet. In Baden-Württemberg soll die Verwaltungsvorschrift unter Einbeziehung des Hauptpersonalrates der Polizei noch einmal überarbeitet werden. Wenn Leistung und Befähigung beurteilt werden sollen, dann müssen die BeurteilerInnen intensiv geschult werden, damit subjektive Einflussmöglichkeiten erkannt



Leistung kann man nicht in Reinform messen und nur selten einer einzelnen Person zuordnen. Sie hängt situationsbezogen z. B. von den Arbeitsbedingungen, der Zusammenarbeit mit den KollegInnen oder den jeweiligen BürgerInnen ab.

Foto: Knospe

pauschale Abwertung von zierlich erscheinenden Beamtinnen des Schicht- und Streifendienstes in der Beurteilung hat nichts mit objektiver Bewertung von Leistung zu tun. Aber die Körperlichkeit dürfte sich gut eignen, um z. B. Quotenvorgaben einzuhalten: Bei gleich guten BeamtInnen (oder in den Fällen, in denen aufgrund zu weniger Informationen über die einzelnen Personen keine Unterschiede festge-

gen mehr einem Sachbearbeiterideal entsprechen und somit das Geschlecht eher eine untergeordnete Rolle spielen, da hier gleichermaßen die weiblichen und die männlichen Kompetenzen gefragt sind.

Auch die stereotype Wahrnehmung der Körperlichkeit von Beamtinnen dürfte hauptsächlich im Schicht- und Streifendienst von Bedeutung sein. Einer

Sowohl zur stereotypen Wahrnehmung von Beamtinnen und ihrer Körperlichkeit als auch zur Teilzeit gibt es noch weitere mögliche Ursachen, warum Beamtinnen teilweise nachteiliger beurteilt wurden als ihre Kollegen. Nähere Informationen hierzu befinden sich auf Homepage der GdP Baden-Württemberg (www.gdp-bw.de).

Die genannten möglichen Ursachen für die nachteilige Beurteilung von Beamtinnen und Teilzeitkräften decken sich mit einigen Aspekten der Studie innerhalb der Polizei von Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg von den Wissenschaftlerinnen Müller, Müller-Franke, Wilz und Pfeil aus dem Jahr 2004 mit dem Titel: „Alles eine Frage der Zeit? zur Situation von Frauen und Männern in der Polizei.“

und eigenverantwortlich vermieden werden. Das hat allerdings schon in der Vergangenheit nicht ganz funktioniert: Die Neueinführung einer Quotenvorgabe in Baden-Württemberg zeigt, dass den BeurteilerInnen der eigenverantwortliche Umgang mit diesem Instrumentarium trotz vorhandener Schulung offenbar teilweise abgesprochen werden muss. Hier müssen vor allem die Einstellung von BeurteilerInnen und MitarbeiterInnen zu Sinn und Zweck des Beurteilens geändert und auch die Ursachen für „Fehlinterpretationen“ beseitigt werden, die neben Leistung und Befähigung die Beurteilung beeinflussen und die eben zu Benachteiligungen ganzer Personengruppen führen können.

Der größte Zündstoff dürfte sich vor allem in dem Konflikt zwischen (Spitzen-)Leistung und durchschnittlicher langjähriger und zufrieden stellender Arbeit von Personen innerhalb der gleichen Vergleichsgruppe/Besoldungsgruppe stecken und damit letztlich dem Problem „Obermeisterbauch“. Hier geht es um Beförderungschancen, die nicht nur mehr Geld versprechen, sondern z. B. auch Anerkennung. Diesen Konflikt gilt es aufzulösen, damit beispielsweise jungen BeamtInnen, die eine Beurteilung nicht nur für Beförderungsmöglichkeiten, sondern auch für Aufstiegschancen benötigen, nicht die Zukunft verbaut wird. Offiziell ist der Konflikt gelöst: es geht rein nach Leistung und Befähigung. Aber die inoffizielle Seite sorgt dafür, dass dieses Prinzip eben nicht (nur) gilt. Damit wird das Beurteilungssystem unterlaufen und letztendlich wertlos.

Es erfordert mündige und ehrliche Führungskräfte, die den Mut haben, die teilweise noch vorhandene inoffizielle Beurteilungspraxis zu durchbrechen. Sie sollten darüber hinaus ihren MitarbeiterInnen in Bezug auf Leistung und Befähigung objektiv und in regelmäßigen Abständen ein ehrliches Feedback geben. Das versetzt die BeurteilerInnen später auch in die Lage, ihren MitarbeiterInnen bei Beurteilungseröffnung Antwort stehen zu können, falls sich jemand ungerecht beurteilt fühlt.

Es muss darüber hinaus aber immer noch eine Lösung gefunden werden, damit auch die „DurchschnittsbeamtInnen“ Perspektiven vor Augen haben. Es geht insbesondere um Anerkennung, die man der Mehrheit der BeamtInnen genauso in geeigneter Form gewähren sollte.

Es ist allgemein bekannt, dass die Beurteilung die Grundlage für Beförderungen etc. darstellt, es aber immer weniger Beförderungsmöglichkeiten gibt. Umso wichtiger wird die objektive Beurteilung aller in der Polizei vertretenen Personengruppen.

Streit um Beurteilungen – welche Rechtsmittel gibt es?

Es ist ein wenig wie früher das Warten auf das Christkind, wenn die nächste Beurteilung ansteht – nur mit zukunftsrelevanten Auswirkungen.

Das Beurteilungswesen ist fester Bestandteil des Beamtenalltags. Von der Beurteilung hängt die nächste Beförderung

ab, der Laufbahnwechsel, die gesamte berufliche Zukunft. Und damit natürlich auch die persönliche Zufriedenheit und die Frage, was im Geldbeutel übrig bleibt.

Was aber, wenn die Beurteilung nicht den eigenen Vorstellungen entspricht? Wenn Selbst- und Fremdeinschätzung eklatant auseinander klaffen?

Dann ist – wie im Verwaltungsrecht üblich – ein bestimmter Ablauf vorgesehen, der dem Beurteilten verschiedene Rechtsbehelfe zur Verfügung stellt.

Beurteilungsgespräch

Das Beurteilungsverfahren sieht die Eröffnung der Beurteilung durch den Beurteiler in einem persönlichen Gespräch vor. Dieses Beurteilungsgespräch sollte als Chance, nicht etwa als Angriff auf das Selbstwertgefühl gesehen werden. Dem Beurteilten ist die Beurteilung mindestens zwei Tage vor dem Gespräch auszuhändigen, damit er sich gut vorbereiten kann: Was will ich erreichen? Wie ist meine Wahrnehmung? Wurde etwas Wesentliches vergessen? Welche Einwendungen habe ich?

Personalvertretung

Die Kolleginnen und Kollegen haben das Recht, die Teilnahme eines Mitglieds der Personalvertretung am Beurteilungsgespräch zu verlangen. Es empfiehlt sich, davon Gebrauch zu machen, denn der- oder diejenige kann als neutrale Person vermittelnd wirken. Darüber hinaus hören vier Ohren mehr als zwei und das Gespräch wird häufig allein durch die Anwesenheit einer dritten Person auf eine sachlichere Ebene gezogen.

Im Beurteilungsgespräch

Die Autorin



Sandra Damm ist Rechtsanwältin und leitet in Baden-Württemberg die Rechtsabteilung der GdP.

kann um eine Rechtsbehelfsbelehrung gebeten werden, die den weiteren Weg bei Unstimmigkeiten aufzeigt. In vielen Fällen haben sich jedoch bereits nach dem von der Personalvertretung begleiteten Gespräch die Wogen geglättet.

Rechtscharakter

Doch was, wenn es ernsthafte Streitpunkte gibt?

Eine Beurteilung ist kein Verwaltungsakt im rechtstechnischen Sinne, da sie keine Regelungen mit bestimmten, unmittelbaren Rechtswirkungen trifft. Sie ist vielmehr ein Akt wertender Erkenntnisse, ein persönlichkeitsbedingtes Werturteil mit einem gerichtlich nicht nachprüfbareren Beurteilungsspielraum. Daher müsste normalerweise zunächst ein Verwaltungsakt geschaffen werden, gegen den dann der Verwaltungsrechtsweg mit Widerspruch und Klage zulässig wäre.

Das Bundesverwaltungsgericht

hat allerdings entschieden, dass die dienstliche Beurteilung unmittelbar mit dem Widerspruch angegriffen werden kann, ohne den Umweg über ein vorgeschaltetes Verwaltungsverfahren. Wenn es also schnell gehen muss, ist dieser Weg zu wählen.

Doch warum sollte man sich jedoch selbst um die Chance eines Rechtsmittels beschneiden?

Änderungsantrag

Im Wege eines förmlichen Antrags auf Änderung, Aufhebung oder Neuerstellung der Beurteilung – einer so genannten Gegenvorstellung – kann der Beurteilte seine Einwendungen geltend machen. Der Antrag ist bei der Dienststelle einzureichen, bei der die Beurteilung erstellt wurde, und ist an keine Frist gebunden. Über den Antrag entscheidet ebendiese Dienststelle. So kann offensichtlichen Fehlern oder Versäumnissen bereits hier abgeholfen werden. Auch bei der Formulierung dieses Antrags sollten die Erfahrungen der Personalvertretung genutzt werden.

Widerspruchsverfahren

Bei Zurückweisung des Änderungsantrags, also Nichtabhilfe, setzt sich nun das normale Verwaltungsverfahren in Gang. Mit dem abweisenden Bescheid hat man nunmehr einen Verwaltungsakt in den Händen, gegen den der Widerspruch das gebotene Rechtsmittel ist. Die Frist für die Erhebung des Widerspruchs liegt bei einem Monat ab Bekanntgabe des ablehnenden Bescheids. Der Widerspruch ist bei der Behörde einzulegen, die den Antrag zurück gewiesen hat; sie entscheidet darüber durch so genannte Selbstkontrolle. Der Behörde wird im Widerspruchsverfahren die Möglichkeit gegeben, eigene Fehler unmittelbar auszuräumen.

Klageverfahren

Geschieht auch das nicht – ergeht also ein ablehnender Widerspruchsbescheid – kann innerhalb eines Monats ab Bekanntgabe des Widerspruchs-

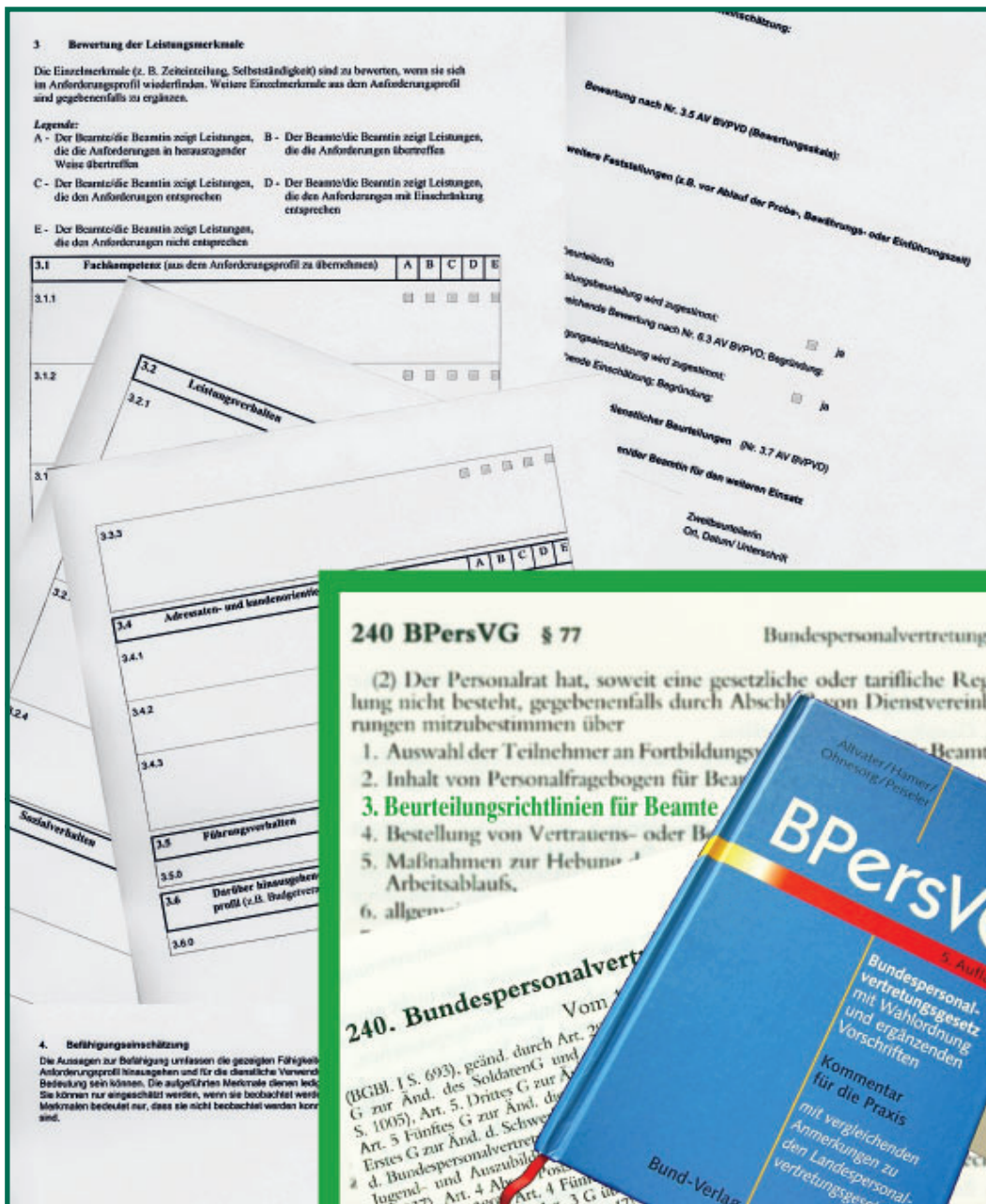


Foto: Döring

bescheids Klage beim zuständigen Verwaltungsgericht erhoben werden.

In der Verwaltungsgerichtsbarkeit herrscht Konsens darüber, dass die gerichtliche Kontrolle der Rechtmäßigkeit dienstlicher Beurteilungen darauf beschränkt ist, ob die Verwaltung gegen Verfahrensvorschriften oder -regeln verstoßen, den gesetzlichen Rahmen verkennt, einen unrichtigen Sachverhalt zugrunde gelegt, allgemeingültige

Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt hat. Man spricht von einer „reduzierten Kontrolldichte“, die sich auf formelle Fehler (Verfahrensfehler) und spezielle materielle Fehler, wie den Ausschluss von Willkür, beschränkt.

Der eigentliche Wertungsprozess bei Beurteilungen unterliegt nicht der gerichtlichen Nachprüfbarkeit. Der Beurteiler gibt in persönlicher Verantwort-

ung individuell bedingte Wertungen ab. Das OVG Münster führte dazu bereits 1976 aus, dass die Gerichte nicht in der Lage sind, das Urteil des Dienstvorgesetzten in fachlicher und persönlicher Hinsicht in vollem Umfang nachzuvollziehen oder durch ihre eigene Wertung zu ersetzen.

Das Gericht kann also, selbst wenn es der Klage in vollem Umfang stattgibt, nicht einfach die ungewünschte durch eine

neue Beurteilung ersetzen. Es wird die Behörde vielmehr dazu verurteilt, eine neue Beurteilung unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts zu erstellen. Und da die Behörde im Regelfall mehrere ermessensrichtige Entscheidungen vornehmen kann, ist sie wiederum am Zug – jedoch dieses Mal unter Beachtung des Urteils.

Sandra Damm

Statusrechte werden geregelt

Mit der Verabschiedung der Föderalismusreform fallen das Laufbahn-, das Besoldungs- sowie das Versorgungsrecht in die ausschließliche Gesetzgebungskompetenz der Länder. Das Statusrecht der Länder- und Kommunalbeamten unterliegt hingegen der konkurrierenden Gesetzgebung. Macht der Bund von seinem Gesetzgebungsrecht Gebrauch, gilt das Statusrecht unmittelbar für den Länderbereich.

Der Bund will von seinem Gesetzgebungsrecht Gebrauch machen. Daher legte der Bundesinnenminister den Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern, das Beamtenstatusgesetz, vor. Damit soll die Einheitlichkeit des Dienstrechts insbesondere zur Sicherstellung der Mobilität der Beamten gewährleistet sein.

Mit dem Beamtenstatusgesetz sollen geregelt werden:

- Wesen, Voraussetzungen, Rechtsform der Begründung, Arten und Dauer des Beamtenverhältnisses,
- länderübergreifende Abordnungen und Versetzungen,
- Voraussetzungen und Formen der Beendigung des Beamtenverhältnisses,
- Rechte und Pflichten der Beamten.

Der Statusgesetzentwurf enthält keine Regelungen über:

- Arbeitszeit
- Personalvertretungsrecht
- Altersgrenzen
- Anerkennung von Laufbahnbefähigungen

Mitte August fand über den Gesetzentwurf ein Beteiligungsgespräch nach § 94 BBG statt. Die DGB-Gewerkschaften kritisierten dabei insbesondere das

Nachdem der Deutsche Bundestag und der Bundesrat die Föderalismusreform beschlossen haben, müssen nun die Statusrechte und -pflichten der Länder- und Kommunalbeamten festgeschrieben werden. Hierzu legte der Bundesinnenminister einen Gesetzentwurf vor, über den Mitte August ein Beteiligungsgespräch nach § 94 BBG stattfand.



Eintracht vor dem Beteiligungsgespräch im Bundesinnenministerium. Während des Beteiligungsgesprächs wurden die Interessen dann sehr deutlich vertreten. V. l. n. r.: Ilse Schaad (GEW), Dr. Hans Bernhard Beus (Staatssekretär im BMI), Egbert Biermann (DGB), Christian Zahn (ver.di) und Hans Adams (GdP) Foto: Renate Stiebitz

sierten dabei insbesondere das Minimum an bundeseinheitlichen Regelungen im vorliegenden Gesetzentwurf. Nach ihrer Auffassung wird die Zielsetzung des Gesetzentwurfs, nämlich Bewahrung der Einheitlichkeit des Dienstrechts und Steigerung der Mobilität der Beamtinnen und Beamten, verfehlt.

Laufbahnbefähigungen

Die zu befürchtenden unterschiedlichen Einstellungs- und Ausbildungsvoraussetzungen in den Ländern werden sich als Mobilitätshindernis erweisen, so die DGB-Gewerkschaften. Dies insbesondere vor dem Hintergrund der Weigerung des Bundesinnenministeriums (BMI), im Statusgesetz zu verankern, dass die in anderen Gebietskörperschaften erworbenen Laufbahnbefähigungen überall in Bund und Ländern anerkannt werden.

Altersgrenzen

Wenn der Gesetzentwurf unverändert in Kraft treten würde, wird es demnächst auch keine einheitliche Altersversorgung mehr geben, kritisierten die DGB-Gewerkschaften. Der Eintritt in den Ruhestand mit Erreichen der Altersgrenze wird nicht mehr bundeseinheitlich stattfinden.

Jedes Bundesland kann nach dem Statusgesetz für sich festlegen, mit welcher Altersgrenze die Beamtin oder der Beamte in den Ruhestand treten; Besonderheiten für bestimmte Beamtengruppen sind mit den Vorgaben des Statusgesetzes nicht ausgeschlossen.

Nicht zustimmen konnten die DGB-Gewerkschaften auch der Argumentation des BMI, die Festsetzung einer bundeseinheitlichen Altersgrenze für

den Eintritt in den Ruhestand würde das Ergebnis der augenblicklichen Diskussion um die Anhebung der Renteneintrittsaltersgrenze bereits vorwegnehmen.

Beteiligungsrechte

Die DGB-Gewerkschaften machten erneut einen Vorstoß, ihre gewerkschaftliche Forderung „verhandeln statt verordnen“, stärker in die Bestimmung über die Beteiligungsrechte verankert zu bekommen. Zumindest konnte den Worten des Staatssekretärs Dr. Beus entnommen werden, dass eine Ergänzung im Gesetz vorstellbar wäre, wonach Beteiligungsverfahren auch durch Vereinbarungen ausgestaltet werden können.

Mutterschutz und Elternzeit

Das BMI will auf Anregung der DGB-Gewerkschaften prüfen, ob Mutterschutz und Elternzeit nicht nur „sicherzustellen“ sind, sondern als Anspruch im Statusgesetz verankert werden.

Personalvertretung

Ebenso will das BMI prüfen, ob das Personalvertretungsrecht Eingang in das Statusgesetz finden kann.

Modifizierte Polizeidienstfähigkeit

Der Forderung der GdP soll entsprochen werden, zumindest in der Begründung zur Bestimmung über die Dienstunfähigkeit den Hinweis auf die derzeitige Regelung der modifizierten Polizeidienstfähigkeit gemäß § 101 BRRG aufzunehmen.

Zum Abschluss des Beteiligungsgesprächs bekräftigte das BMI, dass zur Wahrung der Einheitlichkeit des Dienstrechts das Bundesbeamtengesetz die Regelungen des Statusgesetzes übernehmen wird. **HJA**

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz kommt

Über die praktischen Auswirkungen des AGG auf die Arbeit der Personalräte sprach Anja Weusthoff mit Dagmar Hölzl, stellvertretende Personalratsvorsitzende im Landeskriminalamt Baden-Württemberg und Mitglied im geschäftsführenden Vorstand der Frauengruppe (Bund).

Was kommt auf Personalräte bei der Umsetzung des AGG zu?

Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind im Gesetz, mit dessen Inkrafttreten man in den nächsten Wochen rechnet, ausdrücklich aufgerufen, an der Vermeidung und Beseitigung von Benachteiligungen mitzuwirken. Wer sich diskriminiert fühlt, soll sich beschweren können. Dazu muss der Arbeitgeber künftig eine entsprechende Stelle benen-

Nach zähem Ringen haben Bundestag und Bundesrat zur Jahresmitte den Weg frei gemacht, für die zwingend notwendige Umsetzung von vier EU-Richtlinien. Sie sollen dem Grundsatz der Gleichbehandlung durch wirksame Maßnahmen Geltung verschaffen. Aus dem gescheiterten Antidiskriminierungsgesetz (ADG) der rot-grünen Koalition, wurde unter der großen Koalition nun das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das derzeit dem Bundespräsidenten zur formalen Prüfung und Unterzeichnung vorliegt.

nen. Diese muss nicht neu eingerichtet werden. Der Arbeitgeber kann die Befugnis, Beschwerden entgegen zu nehmen, auch dem Personalrat übertragen. Die Beschwerdestelle ist dann verpflichtet, den Vorwurf zeitnah zu prüfen und das Ergebnis dem oder der Beschäftigten mitzuteilen. Übrigens: Es bietet sich an, über die Einrichtung der Beschwerdestelle und das Ver-

fahren eine Dienstvereinbarung zu schließen.

Beschwerden konnten sich Beschäftigte beim Personalrat schon immer. Was bringt das AGG Neues?

Diskriminierte Beschäftigte haben Anspruch auf Ersatz des ihnen entstandenen materiellen und immateriellen Schadens, den sie beim zuständigen Arbeitsgericht einklagen können. Außerdem haben sie das Recht, in Fällen sexueller Belästigung, ihre Tätigkeit ohne Verlust an Arbeitsentgelt einzustellen, wenn der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen dagegen ergreift.

Müssen Betroffene individuell klagen oder kann das auch der Personalrat übernehmen?

Bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot kann der Personalrat oder eine vertretene Gewerkschaft auch ohne Zustim-

mung eines Betroffenen gegen den Arbeitgeber auf Unterlassung oder Vornahme einer Handlung klagen, um die Diskriminierung zu beseitigen. Personalrat oder Gewerkschaft können aber keine individuellen Ansprüche auf Schadensersatz im Wege einer Prozessstandschaft geltend machen.

Bei wem liegt die Beweislast im Fall einer Diskriminierung?

Wie schon im geltenden Arbeitsrecht (§ 611a BGB) ist im AGG eine Beweiserleichterung

Zielsetzung des AGG:

Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechtes, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Identität sollen verhindert oder beseitigt werden. Der Schwerpunkt des AGG liegt beim Diskriminierungsschutz in Beschäftigung und Beruf. Das Gesetz soll aber auch vor Benachteiligung im allgemeinen Zivilrecht schützen.



DGB Broschüre

für Betroffene vorgesehen: Wenn Indizien vorliegen, die eine Benachteiligung wegen eines im Gesetz genannten Merkmals vermuten lassen, kehrt sich die



Dagmar Hölzl, stellvertretende Personalratsvorsitzende im Landeskriminalamt Baden-Württemberg und Mitglied im Geschäftsführenden Vorstand der Frauengruppe (Bund).

Beweislast um. Dann muss der Arbeitgeber beweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt. Nach einer gescheiterten Bewerbung reicht es nicht, zu behaupten, der Mitbewerber sei aufgrund seines Geschlech-

tes oder seiner deutschen Abstammung wegen bevorzugt worden. Notwendig ist, genügend Indizien dafür vorzuweisen, dass eine Ablehnung aufgrund dunkler Hautfarbe erfolgte. Abfällige Äußerungen während eines Bewerbungsgesprächs können dazu Anhaltspunkte geben.

Kannst du praktische Beispiele nennen, die künftig unter das AGG fallen würden?

Sicher, in der Polizei gibt es immer wieder Fälle, in denen Frauen wegen ihres Geschlechts oder Beschäftigte wegen ihrer sexuellen Orientierung diskriminiert werden. In diesen Fällen wird das AGG durch die Ausweitung der Rechte der Betroffenen, wie z. B. den Anspruch auf Schadenersatz, hilfreich sein.

Multiplikatorenschulungen zum Arbeitsschutz

Als die GdP 2001 begann, Multiplikatorenschulungen für Personalrätinnen und -räte im Bereich des Arbeitsschutzes durchzuführen, wurden vor allem Grundlagen des Arbeitsschutzrechts, insbesondere im Hinblick auf die Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze von Polizeibeschäftigten, Angestellten wie Beamten, vermittelt. Wenngleich noch viele „weiße Flecken“ auf der bundesweiten Sicherheitslandkarte zu verzeichnen sind, hat sich bis heute dennoch sehr vieles in Sachen Sicherheit und Gesundheitsschutz an den polizeilichen Arbeitsplätzen getan.

Aufgrund der Bedeutung des Arbeitsschutzes und dessen bisherigen Entwicklung im Polizeibereich, beschloss der Geschäftsführende Bundesvorstand der GdP im vergangenen Jahr die Durchführung einer weiteren Multiplikatorschulung.

Ziel war es, aufbauend auf den früheren Schulungsmaßnahmen, nunmehr Kenntnisse über den Einsatz EDV-basierter Instrumente zur Gefährdungsbeurteilung zu vermitteln.

Bei diesen im Frühjahr 2006 durchgeführten Schulungen wurden zwei Software-Produkte eingesetzt. Die von der Unfallkasse des Bundes entwickelte „Handlungshilfe“ in der aktuellen Version 3.0 wurde dabei durch die Software „GFA-fein“ ergänzt, welche die polizeispezifischen

Weiterentwickelt haben sich auch die Systeme, die im Arbeitsschutz eingesetzt werden. So bestand beispielsweise die erste „Arbeitshilfe“ der Zentralstelle für Arbeitsschutz beim Bundesminister des Innern zur Gefährdungsbeurteilung von 1997 aus zwei mit Dokumenten gut gefüllten A4-Ordnern. Bereits ein Jahr später war eine Softwarelösung, die Handlungshilfe Version 1.0, auf dem Markt. 2005 erschien diese in den Verwaltungen überaus beliebte Software nunmehr in der 3. Version. Eine weitere Überarbeitung ist für den Herbst 2006 in Aussicht gestellt.

Arbeitsbedingungen sehr detailliert berücksichtigt. Zusätzlich konnte ein bislang in der Polizei einmaliges Produkt zur einheitlichen Erfassung und Auswertung von Dienstunfällen vorgestellt werden.

Die Schulungen, zu denen die Landesbezirke/Bezirk Bundespolizei jeweils zwei Teilnehmer/innen entsandt haben, wurden in den Räumen des Berliner EDV-Consulters New Horizons an modernen PC-Einzelarbeitsplätzen durchgeführt. Die Teilnehmer erlernten dabei die Software-Systeme von deren Installation bis hin zur Anlage der Gefährdungsbeurteilung für eine Muster-Dienststelle.

Als Referent konnte der Mitautor an der Handlungshilfe bzw. Autor der GFA-fein gewonnen werden. EPHK Bernd Blickle ist leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit bei der BePo in Baden-Württemberg.

Die Teilnehmer der Schulungen werden nun das erworbene Wissen in ihren eigenen Zuständigkeitsbereichen weiter tragen. Sie werden dabei durch die GdP-Bundesgeschäftsstelle unterstützt. Dort sind die Teilnehmer in einem informellen Expertenkreis zusammengefasst, der mit den neusten Entwicklungen und Informationen versehen werden kann.

hjm



Wehrdienst:

Arbeitsstelle ist wichtiger als der Dienst an der Waffe

Hat ein Wehrpflichtiger die konkrete Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag bei seinem Arbeitgeber, bei dem er bisher befristet beschäftigt ist, so muss der junge Arbeitnehmer den Wehrdienst nicht absolvieren. Er kann gegen den Einberufungsbescheid erfolgreich mit dem Argument klagen, dass ihm der Arbeitgeber zugesagt habe, den bislang befristeten Arbeitsvertrag in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umzuwandeln, wenn er nicht einberufen werde. Wegen der angespannten Lage auf dem Arbeitsmarkt sei der Verlust eines durch den Arbeitgeber bereits zugesagten Arbeitsplatzes als besondere Härte zu qualifizieren, so das Verwaltungsgericht Minden.

AZ: 10 K 803/06



Handy am Steuer:

Telefonieren während der Fahrt kann nur Vorsatz sein

Wird ein Autofahrer während der Fahrt beim Telefonieren erwischt, so kann die Regelbuße von 40 Euro nicht mit der Begründung erhöht werden, der „Sünder“ habe das Verkehrsdelikt vorsätzlich begangen. Da die Handybenutzung am Steuer nur als Vorsatz angesehen werden kann, ist das bei der Festsetzung des Bußgeldes bereits berücksichtigt worden.

Kammergericht Berlin, 3 Ws (B) 600/05



Ausbildungsrecht:

Azubi-Vergütung muss nur „angemessen“ sein

Nach dem Berufsbildungsgesetz hat ein Ausbildungsbetrieb den Auszubildenden eine „angemessene“ Vergütung zu zahlen. Für nicht tarifgebundene Unternehmen wird die Angemessenheit „unter Abwägung

der Interessen beider Vertragspartner und unter Berücksichtigung des Einzelfalls“ festgestellt. Dabei ist es „sachgerecht“, als Vergleichsmaßstab primär Tarifverträge heranzuziehen. „Den Empfehlungen der Kammern und Innungen ein größeres Gewicht beizumessen, ist nicht angezeigt, weil sie nicht von Vertretern der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite ausgehandelt worden sind.

Bundesarbeitsgericht, 6 AZR 224/05



Fahrtenbuch:

Klärt der Halter nicht auf, muss er ein Jahr „pinnen“

Trägt ein Fahrzeughalter nicht dazu bei, dass der zum Zeitpunkt eines Verkehrsverstößes am Steuer sitzende Fahrer ermittelt wird, und hatte er die Möglichkeit zu kontrollieren, wer mit seinem Wagen unterwegs war (hier kam außer ihm selbst an sich nur sein Sohn in Frage), so kann er sich nicht dagegen wehren, wenn die Verkehrsbehörde ihn für ein Jahr zum Führen eines Fahrtenbuchs verpflichtet.

Verwaltungsgericht Stuttgart, 10 K 961/05

W.B.



Arbeitsrecht:

Arbeitgeber darf nicht „nach Gewerkschaften“ unterscheiden

Ein Firmen-Haustarifvertrag, in dem ein Arbeitgeber verpflichtet wird, gewerkschaftlich beziehungsweise anders organisierte Arbeitnehmer schlechter zu stellen als die Mitglieder der Gewerkschaft, mit der der Vertrag geschlossen wurde, ist insofern unwirksam. Die nicht oder anders gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer haben aufgrund ihrer Vertragsfreiheit Anspruch darauf, dass andere keine Verträge schließen, die ihre privatautonomen Vertragsgestaltungschancen gezielt beeinträchtigen. Zudem verstößt die Verpflichtung gegen das Günstigkeitsprinzip, wonach eine abweichende Regelung nur zugunsten des Arbeitnehmers

erlaubt ist. Außerdem darf ein solcher unangemessene Druck, sich einer bestimmten Gewerkschaft anzuschließen, um Nachteile zu vermeiden, nicht ausgeübt werden.

Landesarbeitsgericht Köln, 10 Sa 235/05



Beamtenrecht:

Zuschüsse gibt es auch bei „halber“ Ausbildung im Osten

Da Beamte in den neuen Bun-

desländern eine geringere Besoldung erhalten als ihre Kollegen in den alten Ländern, steht denjenigen, die in die ostdeutschen Länder umgesiedelt sind, um dort ihrer Beamten Tätigkeit nachzugehen, ein finanzieller Ausgleich zu.

Dieser Ausgleich steht auch Berufsanfängern zu, die die erste Hälfte ihrer Ausbildung im Westen, die zweite im Osten absolviert haben.

Bundesverwaltungsgericht, 2 C 14/05

Bologna-Prozess:

Kompetenzprofil, Modularisierung, Akkreditierung – auch an Akademien?

Von Hugo Müller und Hans-Joachim Heuer

Ende 2005 hat die Niedersächsische Landesregierung beschlossen, ihre Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege im Sommer des kommenden Jahres zu schließen. Die Fakultät Polizei der Fachhochschule soll mit dem Bildungsinstitut der Polizei (bisher für die Fortbildung zuständig) organisatorisch zusammengefasst werden.

Im Niedersächsischen „Polizei-Extrablatt“ (Ausgabe 7-8/2006) wird Landespolizeivizepräsident Uwe Binias zitiert: „Die durch das Projekt zu verwirklichende Neuordnung der Aus- und Fortbildung in der niedersächsischen Polizei werde zu einer Qualitätssteigerung und Erhöhung der Wirtschaftlichkeit führen. Die Berufsakademie werde durch eine völlig veränderte Studienstruktur eine wissenschaftsbezogene und zugleich praxisorientierte polizeiliche Aus- und Fortbildung gewährleisten, die die strategische Zielsetzung der Polizei zeitnah und flexibel aufgreifen müsse. Die Aus- und Fortbildung werde sich künftig noch stärker an dem beruflichen Anforderungsprofil orientieren und im Rahmen eines akkreditierten Studienganges mit Bachelor-Abschluss international anerkannt sein.“

Kritikpunkte

Kritik erfährt das Vorhaben allerdings von der Rektorenkonferenz der Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst (FHöD). Eine Resolution vom 16. Mai 2006 drückt aus, dass „die niedersächsische Entwicklung bei ihr (der Rektorenkonferenz) auf großes Unverständnis stößt“ und dass es nicht realistisch sei, „durch die Zerschlagung einer bewährten Institution und die

Nachdem in unserer Juli-Ausgabe die sich grundsätzlich verändernden Rahmenbedingungen für die polizeiliche Ausbildung beschrieben wurden und der so genannte „Bologna-Prozess“ in seinen wesentlichen Grundzügen vorgestellt wurde, sollen in dieser Ausgabe als Fortsetzung einige Aspekte zum praktischen Verfahren der Kompetenzprofilierung, der Modularisierung und des Akkreditierungsverfahrens beschrieben werden, wobei auch erste praktische Erfahrungen aus dem Bundesland Niedersachsen berücksichtigt werden.

„ hatte sich auf ihrer Sitzung vom 27. März 2006 mit dem Vorhaben zur Neuordnung der Aus- und Fortbildung der Polizei in Niedersachsen eher kritisch auseinandergesetzt. Konkrete Frage- und Problemstellungen waren aus Sicht der GdP-AG etwa:

- die prinzipielle Vorgabe zur Reduzierung von Ausgaben in der neuen Struktur um 20 %,



Die Rektorenkonferenz

der Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst behandelt Angelegenheiten, welche die beteiligten Hochschulen gemeinsam berühren.

Aufgaben der Rektorenkonferenz sind u. a. der Erfahrungsaustausch und die Zusammenarbeit in Fragen der Lehre, der Forschung und der Hochschulverwaltung. Darüber hinaus bestehen die Aufgaben darin, die Hochschulen in ihrer Gesamtheit zu repräsentieren und ihre Interessen bei staatlichen Organen, gleichartigen Einrichtungen des Hochschulbereichs und bei gesellschaftlichen Institutionen zu vertreten.

Treffen der AG Ausbildung am 7.8.2006 in der niedersächsischen GdP-Geschäftsstelle: stellvertretender GdP-Bundesvorsitzender und Leiter der AG Ausbildung, Hugo Müller, Gewerkschaftssekretär Dietmar Michael, stellvertretender GdP-Bundesvorsitzender Bernhard Witthaut und Professor Hans-Joachim Heuer (v. l. n. r.) Foto: Reiner Fischer

Bildung einer Vielzahl neuer Einrichtungen wünschenswerte Ziele von Kostenminimierung und Qualitätsverbesserung zu erreichen.“ Sie stellt schließlich auch fest, dass „die Herabstufung des bestehenden Hochschulstudiums auf das Niveau einer Akademieausbildung ein massiver Rückschritt wäre, und ausschließlich ein Hochschulstudium geeignet ist, auf der Grundlage von wissenschaftlichen Methoden und Erkenntnissen eine praxisorientierte Ausbildung zu gewährleisten.“

Auch die GdP-AG „Ausbil-

was einem Betrag von ca. 3,2 Mio. Euro entspricht,

- der Verzicht auf eine Übernahmegarantie zur Förderung von Wettbewerb und Leistungsbereitschaft,
- das angedachte Ausbildungsziel einer „ersten Berufsqualifizierung für erste sachbearbeitende Tätigkeiten und die Befähigung zur Durchführung von polizeilichen Standardmaßnahmen“,
- die vorgesehene Zwischenprüfung (in einer Bachelorausbildung gibt es nur studienbegleitende modulorientierte Prüfungen) und

- die nicht vorgesehenen Mitwirkungsrechte der Studierenden.

Eine weitere Gelegenheit, sich über die genannten Frage- und Problemstellungen auszutauschen, bestand am 19. Mai 2006. Im Rahmen einer Podiumsdiskussion des Arbeitskreises für Innere Sicherheit (AKIS) an der Hochschule der deutschen Polizei (früher PFA) zu „Stand und Perspektiven der Polizeiausbildung“ stellte sich der niedersächsische Landespolizeipräsident Andreas Bruns den auch kritischen Anmerkungen. Ganz grundsätzlich begegnete er den Bedenken und Vorwürfen mit der Feststellung, klares Ziel sei

die Bachelor-Ausbildung, und man werde sich auf jeden Fall einer „externen Akkreditierung unterwerfen.“

In Fortsetzung des auch von der GdP begonnenen Diskurses zu den Umbrüchen in der deutschen Bildungslandschaft (Bologna-Prozess) und speziell in der Polizeiausbildung (Bachelor- und Masterstudium) sollen Aspekte der Modularisierung und Akkreditierung hier – auch vor dem Hintergrund des niedersächsischen Projektes – vorgestellt werden. Am 7. August trafen sich der niedersächsische GdP-Landesvorsitzende Bernhard Witthaut sowie die Verantwortlichen in der GdP-

AG Ausbildung, Dietmar Michael und Hugo Müller mit Dr. Hans-Joachim Heuer, der in dem Projekt „Polizeiakademie Niedersachsen“ für den Bereich der Lehre (Studium und Weiterbildung) verantwortlich ist, in der GdP-Landesgeschäftsstelle in Hannover.

Am Ende eines sehr offenen und konstruktiven Meinungsaustausches wurde vereinbart, dass Dr. Heuer für DEUTSCHE POLIZEI einen „aktuellen Sachstandsbericht“ unter besonderer Berücksichtigung der Kompetenzprofilierung, Verfahren der Modularisierung und Akkreditierung formuliert, den wir nachfolgend veröffentlichen.

Hugo Müller

Aktueller Sachstand bei der Kompetenzprofilierung, den Verfahren der Modularisierung und der Akkreditierung

Der Projektauftrag für den Aufbau einer Polizeiakademie Niedersachsen ist in verschiedenen Projektzielen formuliert. U. a. soll sich die zukünftige Aus- und Weiterbildung konsequent an den berufsspezifischen Anforderungsprofilen ausrichten (Kompetenzorientierung) und an der Polizeiakademie ist ein akkreditierter Bachelor-Studiengang einzurichten.

Mit diesen Zielbeschreibungen nimmt der Projektauftrag die Empfehlungen zum Vorgehen aus dem Bologna-Reader¹ auf, indem die Voraussetzung für die Studienplanung mit einer „eigenen Profilbildung“ und dem „Erarbeiten von Qualifikationsprofilen“ beschrieben wird.

Dieses niedersächsische „Kompetenzprofil“ für den Polizeiberuf wurde u. a. generiert aus Formulierungen in Erlassen, bereits existierenden Leitbildern in Behörden, Anforderungsprofilen zur Beschreibung von Dienstposten und Leistungsbewertungen. Dabei wird als

Ausgangspunkt der Polizeivollzugsdienst in seiner unabdingbaren Bürgerorientierung verstanden. Bürger und Bürgerinnen stellen hohe Anforderungen an eine moderne, demokratische Polizei. Sie erwarten neben einem professionellen, bürgernahen und flexiblen – auch konsequenten – Arbeitsverhalten, eine einzelfallbezogene und zugleich sozialadäquate Konfliktthandhabung. Bei der Bewältigung dynamischer, komplexer und konfliktreicher Lagen werden an Polizeibeamte und -beamtinnen des gehobenen Polizeivollzugsdienstes hohe Anforderungen an ihre persönliche, soziale, methodische und fachliche Kompetenz gestellt. Das Kompetenzprofil ist dabei zeitlich und funktional primär auf die ersten Tätigkeiten nach Abschluss des Studiums ausgerichtet. Die Kompetenzen lassen sich in

- Fachkompetenzen (z. B. Fachwissen, taktische Kenntnisse und Fähigkeiten, das Beherrschen der FEM, einschließlich dazu notwendiger Fertigkeiten, fach- und sprachliche Ausdrucksfähigkeit),

- Methodenkompetenzen (z. B. Befähigung zur Selbstorganisation und Entscheidungs- sowie Umsetzungsfähigkeiten),
- soziale Kompetenzen (z. B. Bürgerorientierung und Identifikation mit der Organisation nach innen und außen, interkulturelle Kompetenz) und nicht zuletzt
- persönliche Kompetenzen (z. B. Initiative, Selbstständigkeit und Eigenverantwortung, Ausdauer und Belastbarkeit, Stresstabilität) unterscheiden.

Diese Kompetenzen beschreiben aktuell die vielfältigen Anforderungen an den täglichen Polizeidienst und stellen differenziert das Ziel des Studiums an der Polizeiakademie dar. Aus diesen Kompetenzen wurden jeweils „Richtziele“ für das Studium abgeleitet, die dann die Grundlage für die Modularisierung bilden.

Modularisierung

Die Modularisierung „ist die Zusammenfassung von Stoffgebieten zu thematisch und zeit-

lich abgerundeten, in sich abgeschlossenen und mit Leistungspunkten versehenen abprüfbaren Einheiten².“ Für dieses Verfahren wurde als Grundlage das aktuelle Curriculum der Fakultät Polizei ausgewählt, denn damit liegt eine bewährte und auch verschiedentlich evaluierte inhaltliche Stoffsammlung bereits vor. Die neue Aufgabe war, „Modulcontainer“ zu finden, die sich logisch und interdisziplinär benennen sowie mit Studieninhalten „füllen“ ließen. Darin müssen sich nicht nur die Richtziele des Kompetenzprofils – inhaltlich ausformuliert – spiegeln, auch muss die allgemeine Studierbarkeit aus der Sicht eines Studierenden beachtet werden.

Mit solchen Modulen soll auch erreicht werden, dass nicht nur Fähigkeiten und Wissen auf der kognitiven Ebene transferiert, sondern unter dem Aspekt der berufspraktischen Anforderungen sollen auch psycho-motorische Fertigkeiten trainiert und gesichert werden. So erscheint es z. B. denkbar, dass die rechtlichen Voraussetzungen für Sonder- und Wegrechte mit Erkenntnissen aus der Stress-, Belastungs- und Wahrnehmungspsychologie verbunden werden und sich dann ein Fahrtraining anschließt.

Diese bedeutsame inhaltliche Aufgabe und auch das Projektanliegen bezogen auf Sicherung und Steigerung der Qualität kann nur von Kollegen und Kolleginnen geleistet werden, die intensive Erfahrungen in Lehre, Ausbildung und Praxis haben. Die Modularisierung schafft natürlich auch den Anlass, die Optimierung, Präzisierung und Aktualisierung von Studien-

zielen und -inhalten anzugehen. Als Beispiele können hier die Intensivierung der interkulturellen Kompetenz von Polizeiangehörigen³ und die Ausdifferenzierung des Moduls zur Internationalen polizeilichen Zusammenarbeit genannt werden.

Für die Zielgruppe der Studierenden an einer Akademie ist ein Informationsleitfaden zu entwi-



ckeln, der nicht nur die Module, sondern auch die Studieninhalte der Lehrveranstaltungen benennt. Für jedes Modul wird eine aktuelle Literaturliste zusammengestellt, mit der sich die Studierenden den einführenden und grundlagenbeschreibenden Sachstand zum Thema aneignen müssen. Module sind mit Leistungspunkten und letztlich mit einem „workload“ (Zeitaufwand) zu versehen, die auch die Studierenden in die Lage versetzt, ihr eigenes Arbeitspensum noch klarer zu überschauen und besser als bisher ihr Selbststudium zu planen. Dieser Paradigmenwechsel, das Studium eher aus der Perspektive eines Lernenden zu planen, regt auch die Lehrenden weiter dazu an, eine interne (auch inhaltliche) Vernetzung zu wagen und zu intensivieren.

Qualitätssicherung

Die mitunter geäußerte Befürchtung der Absenkung des Ausbildungsniveaus an einer Akademie ist unbegründet, denn die Qualität der Ausbildung hängt bekanntlich ganz wesentlich von der inhaltlichen Struktur eines Studiums und der Exzellenz der Lehrenden ab, und

sicherung mit vergleichbaren Methoden und Kriterien⁴ gefordert. Die Kultusministerkonferenz, die Hochschulrektorenkonferenz und der Wissenschaftsrat haben diese Forderung aufgegriffen und sind gemeinsam der Auffassung, dass die Akkreditierung ein geeignetes Konzept zur Qualitätssicherung ist. Empfohlen wird von allen ein zweistufiges Verfahren, bestehend aus einer internen und externen Evaluation. Die interne Evaluation beinhaltet dabei eine systematische Bestandsaufnahme und Analyse der Lehre sowie des Studiums durch die Studieninstitution und endet in einem „Selbstreport“ oder einer Selbstdokumentation. Auf dieser Basis findet in einem zweiten Schritt (externe Evaluation) eine Vor-Ort-Begutachtung durch externe Experten statt, die ihre Erkenntnisse und Empfehlungen in einem Abschlußbericht niederlegen. Anschließend wird ein Maßnahmenkatalog erarbeitet, der konkrete Zwischenschritte und Termine für eine Umsetzung enthalten sollte.

Für die Polizeiakademie Niedersachsen sind im Zuge der Akkreditierung zunächst Aspekte der internen Evaluation relevant, für welche die Instrumente zur Erhebung quantitativer und qualitativer Daten (z. B. Befragungen/Bewertungen zu Studieninhalten, Methodik/Didaktik, Einschätzung von Verwertbarkeit; Studienbedingungen, Einbindung und Aufbau der Praktika, Follow-Up zum Berufserfolg) gerade erarbeitet werden. Auch die Übertragungsmöglichkeit von solchen Evaluationsinstrumenten auf die polizeiliche Weiterbildung wird gerade geprüft.

Die allgemeinen Verfahren und Vorgehensweisen für eine Akkreditierung sind publiziert, werden dadurch transparent sowie vergleichbar. Zurzeit sind sechs Akkreditierungsagenturen zugelassen, die sich in fachliche und überfachliche Agenturen unterscheiden lassen. Die überfachlichen Agenturen sind in der Lage, insbesondere Studi-

Die niedersächsische Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege in Hildesheim. Die Fakultät Polizei soll mit dem Bildungsinstitut der Polizei organisatorisch zusammengefasst werden.

Foto: FHVR Niedersachsen

wohl weniger von der Institution. Das Verfahren einer Akkreditierung (im Sinne der Vorgaben der Kultusministerkonferenz) sichert bekanntlich diese Qualität, stellt sie auf Dauer und schützt auch davor, Selbstbilder zur eigenen Lehr- und Studienpraxis zu überhöhen. Die Akkreditierung beschreibt ein strukturiertes Überprüfungsverfahren des Studiums und der Bedingungen (Personal, Logistik etc.). Im Rahmen der Bologna-Erklärung wird ein „europäisches System der Qualitäts-

engänge mit überwiegend rechts- und sozialwissenschaftlichen Inhalten zu akkreditieren. Ein solches Akkreditierungsverfahren ist etwa im Rahmen der Einrichtung eines „Master-Studienganges“ an der Hochschule der Deutschen Polizei (bisläng PFA) durchgeführt worden. Für die Laufbahn des gehobenen Polizeivollzugsdienstes soll an der Polizeiakademie ein Bachelor-



Dr. Heuer ist Abteilungsleiter 2 bei der Zentralen Polizeidirektion in Hannover, war vormals Fachbereichsleiter für Rechts- und Sozialwissenschaften an der Polizei-Führungsakademie und Professor an der Verwaltungsfachhochschule in Wiesbaden

Studiengang angeboten werden. Bezüglich der Vergleichbarkeit der Bachelor-Abschlüsse von Hochschulen, Fachhochschulen und Berufsakademien ist ein – vielleicht noch wenig bekannter – Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 15.10.2004 bedeutsam. Der Beschluss erklärt u.a.: „Ausbildungsgänge an Berufsakademien, die zu der Abschlussbezeichnung „Bachelor“ führen sollen (...), sind zu akkreditieren. Abschlüsse von akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien sind

hochschulrechtlich Bachelorabschlüssen von Hochschulen gleichgestellt⁵.“

Mit dem Prozess zur Erstellung eines Kompetenzprofils haben sich die Ziele, Absichten und Inhalte eines Studiums für den gehobenen Polizeivollzugsdienst so formiert, dass – auf der Basis des bewährten Curriculums der Fachhochschule – ein sehr konkreter und letztlich für Lehrveranstaltungen operationalisierbarer Rahmen gefunden werden konnte. Damit werden aktuelle Anforderungen nach Praxisnähe und gleichzeitig reflektierter Studierbarkeit an das Studium erfüllt. Die Modularisierung wird dazu führen, dass Fähigkeiten und Fertigkeiten ganzheitlicher verzahnt werden. Mit der Akkreditierung wiederum wird garantiert, dass der Bachelor-Abschluss der Akademie auch eine hochschulrechtliche Vergleichbarkeit mit Abschlüssen an Fachhochschulen erfährt. Damit wird die Ausbildung an der Polizeiakademie Niedersachsen natürlich auch die Forderung erfüllen, dass der Zugang zum Masterstudium an der Hochschule der Deutschen Polizei in Münster auch eine bundesweit vergleichbare Ausbildung (Studium) zum gehobenen Polizeivollzugsdienst erfordert.

Hans-Joachim Heuer

- 1) *Bologna-Reader – Texte und Hilfestellungen zur Umsetzung der Ziele des Bologna-Prozesses an deutschen Hochschulen*, Bonn 2005, S. 9 ff.
- 2) *Bologna-Reader 2005*, 94
- 3) vgl. dazu etwa Leenen u.a. (Hg.), *Bausteine zur interkulturellen Qualifizierung der Polizei*, Münster New York 2005
- 4) „Der europäische Hochschulraum. Gemeinsame Erklärung der europäischen Bildungsminister vom 19.06.1999“ in: *Bologna-Reader 2005*, 180
- 5) *der vollständige Beschluss findet sich unter: www.akkreditierungsrat.de/kmk-hrk-texte.htm*

SICHERHEIT

Chip kopiert – aber wertlos

Jüngst geisterte die Meldung durch die Medien, dass der deutsche Sicherheitsexperte Lukas Grünwald die Funktechnik von so genannten RFID-Chips geknackt habe, die in elektronischen Reisepässen verwendet wird. Auf einer Konferenz für IT-Sicherheit in Las Vegas, erklärte er, die auf den Chips gespeicherten persönlichen Daten könnten zwar nicht verändert, aber auf einen anderen Chip kopiert werden. Wie das BMI dazu verlauten ließ, sei

dies jedoch wertlos, denn es sei nicht möglich, dass ein neuer Chip unbemerkt in ein Ausweisdokument eingebracht werden könne und der vorhandene könne nicht überschrieben werden.

Übrigens: In dem internationalen und weltweit anerkannten Standard „Basic Access Control“ wird explizit darauf hingewiesen, dass ein Kopierschutz der im Chip gespeicherten Daten nicht vorgesehen ist. **red.**

Sicher ist nur die Ungewissheit

Herr Thamm, Deutschland blieb bislang von terroristischen Anschlägen verschont. Hat Al-Qaida an Schlagkraft in Europa verloren?

Vorweg: Die Situation ist in den letzten fünf Jahren keinesfalls entspannter geworden. Die zahlreichen und weltweit verübten djihad-terroristischen Anschläge machen das sehr deutlich.

Die Wiege des islamistischen Terrorismus stand am Hindukusch in Afghanistan. Leider haben dort weder die Präsenz der UN-Schutztruppe (ISAF) mit 9.000 Soldaten – die deutsche Bundeswehr ist gegenwärtig mit 2.800 Soldaten vertreten –, noch die Aufbauhilfe der deutschen Polizei zum erhofften Erfolg geführt. Im Gegenteil: In Afghanistan haben mit der Regierung rivalisierende Stammesmilizen, Rauschgift Händler, Opiumwarlords, reanimierte Milizen der Taliban und auch Terroristen der Al-Qaida gemeinsam eine Offensive zur Rückeroberung Afghanistans gestartet. Ihr Ziel: Sturz der Karsai-Regierung aber auch die Vertreibung der ausländischen Truppen, einschließlich der deutschen.

In dieser asymmetrischen Kriegsführung nehmen u. a. Geiselnahmen, Hinrichtungen entführter Menschen und Selbstmordattentate zu. Längst gilt dort nicht mehr, was einst der Generalinspekteur der Bundeswehr formulierte, nämlich, dass schwarz-rot-gold eine Schutzweste wäre.

Gleiches trifft auf den Schauplatz Irak zu. Es sind Deutsche als Geiseln genommen worden. Und da wir auch im Irak-Krieg indirekt involviert sind, geht die Ausstrahlung bis nach Deutschland hinein: Bei uns werden Kämpfer geworben und Finanzmittel organisiert; es werden Menschen aus dem Irak nach Deutschland zurückgeschleust, die hier natürlich Bedrohungspotentiale darstellen.

Aus der Ermittlungsarbeit unserer Strafverfolgungsbehörden

Seit dem 11. September vor fünf Jahren ist viel Schlimmes passiert. Der Terrorismus ist längst auch nach Europa gekommen. Deutschland war zwar im Visier der Terroristen, Anschläge gab es hier glücklicherweise nicht. Auch zur Fußball-WM blieb es ruhig.

Andererseits brachten uns jüngst die Koffer-Funde mit Sprengstoffinhalt in Nordrhein-Westfalen und die geplanten Anschläge auf den Flugverkehr von London in die USA das Thema wieder sehr nahe.

Wo steht der islamistische Terrorismus gegenwärtig? Wo steht Deutschland in der Bekämpfung? Wie gehen die Bürger mit dem Thema um?

Marion Tetzner sprach darüber mit dem Terrorismus-Experten Berndt Georg Thamm.

und Kenntniserwerb unserer Nachrichtendienste wissen wir, dass Deutschland nach wie vor genauso gefährdet wie andere europäische Länder ist. Deutschland ist als Gegner im großen heiligen Krieg, der gegen die Ungläubigen geführt wird, eingebunden. Denken wir an die Gerichtsverfahren, die wir hier haben, Prozesse an Oberlandesgerichten von Düsseldorf bis runter nach Bayern, gegen Männer, die der Al-Qaida zugehören oder der Gruppe Ansar al-Islam, einer kurdischen-irakischen Terrorgruppe.

Von wem gehen insbesondere Bedrohungen aus?

Die erste Bedrohung – die älteste vielleicht – geht von „universellen islamistischen Soldaten Allahs“ aus, die an allen Schauplätzen, wo der Islam zur Disposition steht, kämpfen. Die aber auch in Europa und damit in Deutschland anzutreffen sind.

Die zweite Gruppe sind die „Homegrown-Terroristen“, d. h. junge Muslime die seit Jahren bei uns scheinbar angepasst leben, sogar in der 2. oder gar 3. Generation, radikalisiert wurden und sich nun gegen ihre zweite Heimat wenden. Wie letztendlich pakistanischstämmige Briten, die die Londoner Anschläge verübten bzw. jüngst planten, oder marokkanischstämmige Niederländer in Amsterdam. Denken wir an den van-Gogh-Mord.

Eine dritte Gruppe gerät in den

Fokus unserer Schutzorgane: Das sind Konvertiten, Männer und Frauen die zum Islam übergetreten sind, bei Frauen in der Regel durch Heirat von Muslimen, oft mit Migrationshintergrund, die sich radikalisiert haben, bis hin zur Bereitschaft, einen Selbstmordanschlag zu verüben. Erstmals ist diese Gruppe im vergangenen Jahr in die Schlagzeilen geraten, als sich eine belgische Staatsangehörige im Irak in die Luft gesprengt hat. Insbesondere aus belgischen Ermittlungsergebnissen lässt sich schließen, dass möglicherweise in Europa ein Netzwerk von „Glaubensschwestern“ am Entstehen ist, zu dem auch Deutsche gehören.

Was halten Sie für die wichtigsten sicherheitspolitischen Schritte im Kampf gegen den Terrorismus im Inland?

Nach den Anschlägen des 9/11 wurde die Gewinnung und Sammlung von nationalen und internationalen Informationen und ihre Auswertung zu einem ganz wichtigen Bereich. Dem hat Deutschland vorbildlich Rechnung getragen, in dem sich sowohl Strafverfolger über das Bundeskriminalamt als auch Nach-

richtendienstler über das Bundesamt für Verfassungsschutz in einem gemeinsamen Terrorbekämpfungszentrum zusammenfinden, wo mittlerweile Informationen von über 40 Stellen einfließen und ausgewertet werden. Und zwar so, dass dieses Zentrum mehr als einen guten Ruf genießt. Die hohe Qualität dieser Arbeit ist in einem auf lange Zeit angelegten „Krieg“ des terroristischen Gegenübers auch bitternotwendig.

Damit sind wir nicht nur auf dem richtigen Weg, sondern sind schon enorme Schritte in die richtige Richtung gegangen.

Reicht das aus ihrer Sicht aus oder müssten sämtliche Sicherheitsbereiche mit Mann und Maus nach Berlin kommen?

Ich glaube nicht, dass es notwendig ist, alle Schutzorgane auch



Al-Qaida organisiert den Djihad-Nachschub per Internet: Das Foto zeigt eine Konvertitin mit einer Spezialausbildung in der Handhabung von Raketenwerfern. Foto: obs/PAN AMP AG

bausubstanzlich mit ihrem gesamten Personalkörper in die Bundeshauptstadt zu holen. Wichtig ist, dass wir Brückenköpfe dort haben. Es ist nicht notwendig, dass das gesamte Bundeskriminalamt (BKA), auch die ganze Kriminaltechnik, von Wiesbaden nach Berlin umsiedelt. Das trifft z. B. auch auf die Kölner Kollegen des Bundesamts für Verfassungsschutz (BfV) zu und auf den militärischen Abschirmdienst (MAD).

Ich würde vielleicht eine Ausnahme machen: Gut ist es, dass der Bundesnachrichtendienst (BND) seinen Schwerpunkt von Pullach nach Berlin verlagert, was ja zum Teil bereits geschehen ist. Ansonsten können der In-

formationsaustausch, die Vernetzungen auch virtuell erledigt werden. Da muss nicht immer die leibhaftige Präsenz gegeben sein.

Wie sich in den letzten Jahren gezeigt hat, ist der islamistische Terrorismus eng mit der Organisierten Kriminalität (OK) verbunden. Reichen die Ermitt-

die Völkergemeinschaft schlicht als Unsinn empfinde.

Wie schätzen Sie die bisherige gesamte sicherheitspolitische Antwort Deutschlands auf die terroristische Bedrohung ein?

In der Terrorbekämpfung von sozialrevolutionären Gruppierungen, wie den Roten Brigaden

die anderen europäischen Länder müssen ihre Wege finden – und dann muss das Ganze auch noch international abgestimmt werden. Dieser Prozess wird aller Wahrscheinlichkeit nach noch über einige Jahre seine Haken haben. Ich hoffe nur, dass diese Haken nicht durch Betroffenheit, d. h. konkret durch Anschläge, politisch schneller beseitigt werden.

eine Langzeitbedrohung über djihad-terroristische Strukturen mit Verbindung zur OK gegeben ist, dann müssen auch die Schutzorgane so aufgestellt werden, dass die Langzeitigkeit der Bekämpfungsinstrumente mit einer nachhaltigen Wirkung gegeben ist, die mehr als einen Regierungswechsel übersteht.

Woran muss Deutschland in Fragen Terrorismusbekämpfung noch arbeiten?

Aus meiner Sicht werden bestimmt weitere Befugnisse gebraucht – insbesondere für die Nachrichtendienste. Und für die Strafverfolgung beispielsweise im Bereich des polizeilichen Staatsschutzes. Außerdem halte ich es für nötig, die Zusammenarbeit im Ausland mit den Streitkräften in Südosteuropa und in der Hindukusch-Region zu intensivieren.

Auf drei weitere Probleme möchte ich aufmerksam machen:

1. Der Djihad islamistischer Terroristen ist auf Jahrzehnte bis Generationen angelegt. Dem muss nicht nur in der polizeilichen Ausbildung, sondern auch in der Fort-

Wir können inzwischen auf fünf Jahre Einsatz und Erfahrungen zurückschauen, können Profile von Gefährdern erstellen, wir fangen an, das Gegenüber akzentuierter darzustellen, wir können die Gefahreinschätzungen besser beschreiben, wir reagieren nicht nur, sondern wir fangen an zu agieren.

Das alles sind sehr positive Zeichen. Es wäre



Polizei und Geheimdienste haben am 10. August 2006 in London das Schlimmste verhindern können, aber die Angst – ob vorder- oder hintergründig – wird bei vielen Menschen bleiben.

Foto: dpa

lungsbefugnisse unserer Sicherheitsbehörden aus?

Es sind eine ganze Reihe von OK-Deliktbereichen davon berührt: von der Schleusung, vom Menschenschmuggel angefangen über Waffen, über Rauschgift bis hin zur Produktpiraterie, Anonymisierung von Vermögenswerten deliktischer Herkunft, Geldwäsche und und ... Vor diesem Hintergrund ist es immens wichtig, dass das enorme Erfahrungswissen aus der OK-Bekämpfung auch in der Terrorbekämpfung berücksichtigt wird – und umgekehrt. Vor diesem Hintergrund wünschte ich mir schon, dass bewährte Instrumente der OK-Bekämpfung – Kronzeugenregelung und andere – sehr deutlich wieder bei uns in der Bekämpfung terroristischer Gefahren und der Gefahren der OK greifen, ohne dass gleich der Ruf laut wird, es gehe in die Richtung zum Polizeistaat; was ich vor dem Hintergrund einer realen, objektiv gegebenen Gefahrenlage für

in Italien oder der RAF in den 70er/80er Jahren des vorherigen Jahrhunderts, lag der Schwerpunkt bei den Strafverfolgungsbehörden. Es war also eine polizeiliche Angelegenheit. Bei den heutigen globalen Dimensionen wird immer deutlicher, dass eben nicht nur ein Schutzorgan, sprich Strafverfolgung, sondern alle Schutzorgane gefordert sind und daher auch sehr viel deutlicher kooperieren müssen – vor allem im Informationsbereich, vielleicht bis hin zur Bildung von Informationsverbänden.

Vorbildhaft und auf Zukunft gerichtet sind das im Dezember 2004 gegründete Gemeinsame Terrorabwehrzentrum (GTAZ) und das diesen Mai eröffnete Gemeinsame Analyse- und Strategiezentrum illegale Migration (GASIM). Eine Anti-Terror-Datei ist auf dem Weg der Realisierung. Mit der Zusammenarbeit unterschiedlicher Sicherheitsbehörden tun allerdings nicht nur wir Deutschen uns schwer, auch



Der Terroralarm in Großbritannien brachte den Flugverkehr in ganz Europa und darüber hinaus durcheinander. Auch vom Flughafen Münchens aus wurden zahlreiche Flüge nach London gestrichen. Foto: dpa

allerdings gefährlich, daraus schließen zu wollen, dass wir in einigen Jahren alles im Griff haben werden. Aber die Richtung stimmt. Schilys Sicherheitspakete und wie sie umgesetzt werden, das zeigt schon einen hohen Grad von Professionalität und Effizienz.

Und das brauchen wir auch. Wenn wir davon ausgehen, dass

und Weiterbildung der Polizei durch kontinuierliche Angebote Rechnung getragen werden. Langzeitbildung gegen Langzeitbedrohung.

2. Das terroristische Geschehen stellt sich immer häufiger als Netzwerk dar – zu dem sowohl der Netzwerkkriminalität als auch die Netzwerkkriminalität gehö-

TERRORISMUS

ren. Der Internationalisierung des Gegenübers muss dementsprechend mit der Harmonisierung der Polizei- und Justizsysteme in der europäischen Union ganz praktisch begegnet werden, was z. B. die Instrumente „verdeckte Ermittlung“, Eingriff in Kommunikationsstrukturen des globalen Terrorismus, Kronzeugenregelung, Datenerhebung, -verarbeitung und -übermittlung zur Gefahrenabwehr, Umgang mit Ausländern bei konkretem Terrorverdacht, Einengungen der Reisefreiheit und Identitätsprüfung im Reiseverkehr, akustischer und optischer „Lauschan-

musgeschehen, desto weniger greift das Strafrecht in Deutschland. Es besteht also dringender Bedarf das deutsche Terrorismusstrafrecht fortzuentwickeln.

Hat sich aus Ihrer Sicht das Verhalten der Deutschen im Zusammenhang mit terroristischen Bedrohungen gewandelt?

Solche Einstellungswandlungen sind zu beobachten: Eine im April 2004 veröffentlichte Umfrage des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr (Auftraggeber Bundesverteidigungsministerium) hatte ergeben, dass das „Gefühl persönlicher Unsi-



Es passiert quasi vor der Haustür: Auch Deutschland ist vor Anschlägen nicht gefeit. Nach dem Fund verdächtiger Koffer evakuierte die Polizei am 1.8.2006 den Koblenzer Hauptbahnhof. Foto: ddp

griff“ u. a. betrifft. Grenzüberschreitende Ermittlungen sowie operative Maßnahmen dürfen in einem „gemeinsamen Gefahrenraum“ durch nationalstaatliche Ausrichtungen nicht erschwert werden.

3. Der global agierende Djiha-Terrorismus ist sehr dynamisch. Die Definition dieses Terrorismus erfolgt in Deutschland auf der Basis des Strafrechts, und dieser „strafrechtliche Terrorismus“ ergibt sich aus den Organisationsbezügen – eben terroristischer Organisationen. Nun haben aber gerade die letzten Jahre – insbesondere was die Entwicklung von al-Qaida betrifft – gezeigt, dass der islamistische Terrorismus vom Trend her durch einen abnehmenden Organisationsgrad gekennzeichnet ist; der Djiha wird heute zunehmend über das Internet gesteuert. Aber je weniger Führung und Organisation im Terroris-

cherheit“ in Deutschland stark zugenommen hatte. Vom Terrorismus fühlten sich gar 57 Prozent bedroht. Als nach den Anschlägen von London in Berlin eine repräsentative Umfrage des Meinungsforschungsinstitutes Forsa im Auftrag einer (Berliner) Zeitung durchgeführt wurde, gab im Juli 2005 jeder fünfte Bewohner der Hauptstadt an, er fühle sich „stark bedroht“. Umfragen im Mai 2006 ergaben, dass die Toleranzbereitschaft der Deutschen gegenüber dem Islam gesunken war (Institut für Demoskopie Allensbach) und deutsche Urlauber sich auf Reisen zunehmend weniger sicher fühlen (Elvia Versicherung). Anschläge waren aus ihrer Sicht das stärkste Reiserisiko.

Ein halbes Jahrzehnt weltweite terroristische Anschlagspraxis und „Heilige Kriege“ haben auch bei uns Deutschen nachhaltige Spuren hinterlassen.

Startschuss für den EuroCOP-Kongress in 2007



Herr Kiefer, wo steht EuroCOP nach den ersten vier Jahren?

Der Kongress im Jahr 2003 hat noch unter dem Eindruck der gerade erfolgten Gründung von EuroCOP stattgefunden. Das wichtigste Ziel, das wir uns dort gesteckt hatten, war es, EuroCOP auf der europäischen Ebene zu etablieren und zur Stimme der Polizei in Europa zu machen. Heute ist EuroCOP nicht nur bei den europäischen Institutionen ein Begriff. Auch in vielen europäischen Hauptstädten verfolgt man unsere Aktivitäten genau und schätzt uns als Gesprächspartner. Natürlich muss unsere Position in Zukunft insbesondere in Brüssel noch ausgebaut und gefestigt werden. Ich denke aber, dass wir mit dem, was wir in den vergangenen Jahren erreicht haben, durchaus zufrieden sein können.

Gerade in Brüssel wimmelt es von Interessengruppen, die versuchen, Einfluss auszuüben. Wie kann sich EuroCOP da durchsetzen?

Letztlich können wir uns nur durch unsere Fachkompetenz in polizeilichen Fragen durchsetzen. Das funktioniert aber erst, wenn unsere Ansprechpartner in den EU-Institutionen verstanden haben, was EuroCOP ist. Allein beim EU-Parlament sind weit über 2.200 Interessengruppen akkreditiert, die die Parlamentarier tagtäglich mit einer immensen Informationsflut bedrängen. Deswegen mussten wir in den vergangenen drei Jahren unseren Schwerpunkt darauf legen, zu erklären, was EuroCOP ist und wofür wir eintreten.

Ein wichtiger Schritt auf diesem Weg war natürlich auch die

Das EuroCOP-Exekutivkomitee hat sich vom 2. bis 4. August 2006 zu seiner jährlichen Klausurtagung in Schengen versammelt. Ein gutes Jahr vor dem zweiten ordentlichen Kongress des europäischen Dachverbands der Polizeigewerkschaften stand neben der Kongressvorbereitung vor allem eine Bestandsaufnahme des Erreichten im Mittelpunkt. Im Anschluss an die Klausurtagung befragte Jan Velleman den EuroCOP-Präsidenten Heinz Kiefer:

Anerkennung als Branchenorganisation Polizei durch den Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) Ende letzten Jahres. Als anerkannter Sozialpartner in der EU hat der EGB ein festes Standing gegenüber den Institutionen. Die Anerkennung als Branchenorganisation durch den EGB bedeutet, dass EuroCOP gegenüber der EU in allen Fragen, die Polizisten als Arbeitnehmer betreffen, als Sozialpartner anerkannt wird. Insgesamt muss man daher sagen, dass wir in den vergangenen Jahren eine hervorragende Ausgangsposition für die erfolgreiche Fortsetzung unserer Arbeit geschaffen haben.

Neben der Etablierung von EuroCOP war die Vergrößerung der Organisation ein weiteres wesentliches Ziel, das sich die junge Organisation in 2003 gesteckt hatte. Wie sieht es damit aus?

2003 hatte EuroCOP 25 Mitgliedsorganisationen. Anfang 2006 waren es bereits 30 Polizeigewerkschaften, die bei EuroCOP Mitglied sind. Wir haben darüber hinaus in diesem Jahr noch weitere Anträge erhalten, über die das EuroCOP-Komitee auf seiner Herbsttagung entscheiden wird. Ich gehe also davon aus, dass wir im Kongressjahr 2007 über 30 Mitgliedsorganisationen haben werden. Jenseits dieser sicher positiven Zahlen bleibt unser Ziel jedoch die Schaffung einer einheitlichen Vertretung von Polizistinnen und Polizisten in ganz Europa. Nur

wenn wir in Europa mit einer einheitlichen Stimme sprechen, wird man uns auch zuhören. Ich bin fest davon überzeugt, dass EuroCOP die richtige Plattform hierfür geschaffen hat.

Auch unter Polizeigewerk-



EuroCOP-Präsident Heinz Kiefer

Foto: jv

schaften in ganz Europa ist EuroCOP seit der Gründung ein fester Begriff geworden. Inzwischen kann man deutlich sehen, dass einige Gewerkschaften, die nicht von Anfang an dabei waren, zunächst abgewartet haben, wie sich die neue Organisation entwickelt. Die positive Entwicklung zeigt, dass sich zunehmend die Erkenntnis durchsetzt, dass es zu EuroCOP keine wirkliche Alternative gibt. Besonders unsere Bemühungen zur Durchsetzung von Gewerkschaftsrechten für die Polizei in Ost-

europa und in den militärisch organisierten Polizeikräften in Südeuropa haben sich herumgesprochen: Als starker, europäischer Dachverband können wir unsere Mitgliedsorganisationen auch bei der Durchsetzung ihrer Ziele auf nationaler Ebene erfolgreich unterstützen.

Diese Solidarität kommt natürlich in erster Linie Kollegen in Ländern zugute, in denen die gewerkschaftliche Entwicklung noch klare Defizite aufweist. Der Zuwachs kommt EuroCOP – und damit allen Mitgliedsorganisationen – im Gegenzug aber gegenüber den EU-Institutionen unmittelbar zugute: Je umfassender wir Polizistinnen und Polizisten in Europa vertreten, desto weniger führt in Brüssel der Weg an uns vorbei.

Wo sehen Sie angesichts der bisher äußerst positiven Entwicklung die zukünftigen Schwerpunkte der Arbeit von EuroCOP?

Das Exekutivkomitee hat sich natürlich in den vergangenen Tagen auch hierüber intensiv Gedanken gemacht. Die positive Ausgangslage bedeutet unserer Meinung nach keinesfalls, dass damit alles erreicht, und nichts mehr zu tun ist. Über die Zukunft muss allerdings der Kongress entscheiden, dem wir natürlich nicht vorgeifen können. Die Debatte im Vorfeld des Kongresses werden wir intensiv gemeinsam mit unseren Mitgliedsorganisationen führen. Der Startschuss wird bereits auf der Herbsttagung des EuroCOP-Komitees am 2. und 3. November dieses Jahres in Berlin fallen. Das ist ziemlich genau ein Jahr vor dem Kongress, der vom 5.-7. November 2007 in Brüssel stattfinden wird. Ein Dachverband wie EuroCOP lebt von dem Engagement seiner Mitgliedsorganisationen. Insbesondere im Jahr vor dem Kongress möchte das Exekutivkomitee dieses Engagement fördern.

Alkohol am Arbeitsplatz – ein unterschätztes Problem

Ob bei Geburtstagen, bei der Karnevals- oder Weihnachtsfeier, bei der Begrüßung und Verabschiedung von Kollegen, beim Anstoßen auf die Beförderung: Das Trinken von Alkohol gehört nicht nur in der Gesellschaft allgemein, sondern auch an vielen Arbeitsplätzen einfach dazu. Wer in solchen Situationen dankend ablehnt oder sich gar als Abstinenzler zu erkennen gibt, kann unter Kollegen schnell in eine Außenseiterrolle geraten.

Bei manchen Mitarbeitern bleibt es nicht beim Genuss des „kleinen Gläschens“ zum festlichen Anlass: Sie trinken regelmä-

Der Missbrauch von Suchtmitteln stellt in vielen Unternehmen ein gewichtiges, aber häufig tabuisiertes Thema dar. Vor allem der Alkoholkonsum ist vielerorts selbstverständlich und wird trotz seiner schädlichen Folgen viel zu lange toleriert.

ßig – und am Arbeitsplatz. Das Bier in der Mittagspause ist ihnen längst zur Gewohnheit geworden, der Flachmann lagert versteckt im Spind oder in der Schreibtischschublade. Ein Drittel aller betrieblichen Unfälle ist auf Alkohol zurückzuführen. Die Versicherungen verweigern in solchen Fällen meist die Regulierung der entstandenen Kosten.

Jeder zehnte Arbeitnehmer trinkt nach Schätzungen regelmäßig während seiner Arbeitszeit. Dieses Verhalten wird in vielen Betrieben toleriert oder als „Privatproblem“ unter den Teppich gekehrt. Die hohe soziale Akzeptanz der Droge hat drastische Konsequenzen: Insgesamt sterben in Deutschland jährlich über 40.000 Menschen an den gesundheitlichen Folgen von Alkoholmissbrauch.

Probleme „wegtrinken“

Rund 25 Milliarden Euro kostet deutsche Firmen der überzogene Alkoholkonsum Jahr für Jahr. Mit weiteren zehn Milliarden Euro schlägt der Missbrauch von Medikamenten zu Buche, schätzen die Kölner Betriebswirtschaftler Winfried Panse und Wolfgang Stegmann in ihrer Studie über den „Kostenfaktor Angst“. Wissenschaftler, Politiker und, unter dem Druck der Weltgesundheitsorganisation WHO,

neuerdings sogar die Getränkehersteller propagieren deshalb den „verantwortungsbewussten

als Drohkulisse auch auf jene, die noch eine Stelle haben – ein Grund dafür, dass die Zahl der Krankmeldungen so niedrig liegt wie schon lange nicht mehr. Um ihre negativen Gefühle zu ertragen, flüchten etliche verunsicherte Mitarbeiter in Scheinwelten – die Probleme werden „weggetrunken“.

Die „Deutsche Hauptstelle für



Im Norden gibt es die meisten Alkoholprobleme

Laut einer Analyse der Kaufmännischen Krankenkasse (KKH) nimmt das Bundesland Bremen den Spitzenplatz bei Alkoholproblemen in der Bevölkerung ein. Dort kommen auf 10.000 Einwohner 35 Behandlungsfälle auf Grund eines Alkoholproblems. Mit durchschnittlich 30 bzw. 29 Fällen je 10.000 Einwohner liegen Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein dahinter. In Mecklenburg-Vorpommern sind nach Angaben der Techniker Krankenkasse (TK) im vergangenen Jahr zudem neun Prozent mehr Suchtpatienten stationär behandelt worden als 2004. Die Krankenkassen im Land kosteten allein diese Therapien nach eigenen Angaben mehr als zehn Millionen Euro.

Thüringen, Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg haben der Statistik zufolge die wenigsten akut Alkoholkranken (20 je 10.000).

Der Missbrauch von Alkohol am Arbeitsplatz wird häufig mit arbeitsbedingten Belastungen in Zusammenhang gebracht.

Foto: dpa

Umgang“ mit Suchtmitteln. Unter dem Motto „Bist du stärker als Alkohol?“ steht eine Kampagne der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung: Sie will vor allem Jugendlichen und jungen Erwachsenen vermitteln, dass persönliche Stärke nichts damit zu tun hat, „viel zu vertragen“.

Die Experten fordern mehr Prävention: Angst vor dem Jobverlust, Depression und vor allem Stress nennen Arbeitsforscher und Gewerkschafter als Ursachen des Problems: Die wachsenden Belastungen am Arbeitsplatz machen viele Menschen seelisch wie körperlich krank. Die Rekorde in der Erwerbslosen-Statistik wirken

Suchtfragen“ (DHS) hat geschlechtsspezifische Unterschiede festgestellt. Vor allem Männer „trinken Alkohol, um Stress abzubauen“, beobachtet DHS-Sprecherin Christa Merfert-Diete: „Frauen greifen eher zu Medikamenten.“ Je hektischer und anspruchsvoller das Arbeitsumfeld ist, desto mehr wächst die Gefahr des Missbrauchs. Gerade in den „so genannten kreativen Bereichen“ steige der Drogenkonsum, warnen die Mediziner.

Wie reagieren?

Alkoholsucht stellt Personal- und Dienststellenleiter sowie gewerkschaftliche Interessenvertreter vor besondere Herausforderungen. Christine Eggerdinger und Heinz Braun geben in ihrem Buch „Sucht- und Suchtmittelmissbrauch“ praktische Handlungsempfehlungen. Sie werteten 63 verschiedene Betriebs- und Dienstvereinbarungen aus, die den Umgang mit akut alkoholisierten oder alkoholabhängigen Mitarbeitern regeln. Der Ratgeber liefert außerdem Anregungen, welche vorsorglichen Maßnahmen gegen Suchtkrankheiten möglich sind. Den Autoren fiel bei ihren Recherchen auf, dass in keiner der untersuchten Betriebsvereinbarungen Zusammenhänge zwischen Stress und Sucht hergestellt werden. Der Missbrauch von Alkohol und anderen Drogen ist nach ihrer Ansicht aber häufig auch eine Folge arbeitsbedingter Belastungen.

Sucht- und Suchtmittelmissbrauch. Analyse und Handlungsempfehlungen. Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Christine Eggerdinger, Heinz Braun. Bund Verlag 2004, 130 Seiten, 9,90 Euro, ISBN 3766335332

Dazu gehöre zum Beispiel auch die gewohnheitsmäßige Einnahme von Betablockern, „um Erregungsspitzen abzufedern“.

Rechtliche Konsequenzen

Dass ein bestimmter Mitarbeiter von Suchtmitteln abhängig ist, wird in vielen Büros oder Dienststellen als sorgfältig gehütetes Geheimnis betrachtet. Dieses zu lüften, könnte die betroffenen Kolleginnen und Kollegen in Schwierigkeiten bringen. Wer zum Beispiel betrunken zur Arbeit erscheint, den können Abteilungsleiter und Personalchefs vom Arbeitsplatz entfernen lassen. Je nach betrieblicher Vereinbarung

kann dann auch der Anspruch auf Weiterzahlung des Lohnes entfallen. Ähnliches droht auch nach Unfällen durch Suchtmittelmissbrauch am Arbeitsplatz oder auf dem Arbeitsweg.

In Berufen mit hoher Verantwortung wie dem Polizeidienst ist es besonders heikel, die Suchtprobleme von Kollegen unter den Teppich zu kehren. Alkoholproben müssen allerdings vom Betriebs- oder Personalrat genehmigt werden. Weigert sich ein Mitarbeiter, einen solchen Test durchzuführen, rechtfertigt das noch keine Kündigung – das hat ein Urteil des Bundesarbeitsgerichtes entschieden. Wer als Suchtkranker offiziell anerkannt ist, genießt ohnehin besonderen Schutz. Nur wenn der Betroffene konkrete Hilfsangebote wie eine Entgiftung oder psychologische Betreuung ablehnt, kann er krankheitsbedingt entlassen oder gar verrentet werden.

Die notwendigen Behandlungen übernimmt dann die Sozialversicherung. Allerdings stufen einzelne private Krankenkassen und Berufsunfähigkeitsversicherungen das Problem als „selbstverschuldet“ ein und verweigern deshalb die Unterstützung. Doch auch wenn der Suchtmittelmissbrauch von manchen immer noch als Laster charakterschwacher Persönlichkeiten betrachtet wird, sind sich Ärzte und Juristen seit langem einig: Bereits seit 1968 ist Alkoholismus gesetzlich als Krankheit anerkannt.

Thomas Gesterkamp

Internet-Tipps

Weitere rechtliche Informationen unter www.dgb.de/themen/themen_a_z

Übersicht über Selbsthilfegruppen: www.alkoholhilfe.de/SHG/gruppen.htm

Kampagne der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung: www.bist-du-staerker-als-alkohol.de

**Bildungsurlaubsseminare
Oktober - Dezember 2006**

Die Türken in Deutschland und die europäische Perspektive der Türkei: Sind islamische Tradition und westliche Modernität miteinander vereinbar?
TÜR 8. - 13.10.2006

Politaffären – Schwarze Kassen – Abgeordnetendiäten: Gesellschaftliche Normen, private Moral und Bedeutung von Skandalen (mit Besuch im Haus der Geschichte der BRD in Bonn)
SKA 22. - 27.10.2006

Fall der Mauer – Aufbau Ost – Ende der Illusionen: Zwischenbilanzen der deutschen Einheit
MAU 5. - 10.11.2006

Hitler und die Volksgenossen – Stillschweigen, Zustimmung und Mittäterschaft im Nationalsozialismus (mit Besuch der Erinnerungsstätte Villa ten Hompel in Münster)
HVG 12. - 17.11.2006

Zwischen Egoismus und Gemeinnutz: Wertewandel, soziale Milieus und Krise des gesellschaftlichen Zusammenhalts
EGO 19. - 24.11.2006

Globalisierung – Alterung der Gesellschaft – Staatsverschuldung:

Wie reformiert die Große Koalition den Sozialstaat?
VKS 26.11. - 1.12.2006

Erfolgreich – Opportunistisch – Courageiert: Sind soziale Rollen und „vermachtete“ Kommunikationsstrukturen veränderbar?
ROL 3. - 8.12.2006

Deutschland, Israel und Palästina: Schuldfragen, Interessen und politische Sympathien im Nahostkonflikt
NAO 10. - 15.12.2006

Kostenbeteiligung pro Seminar: 125 Euro.

Die Anerkennung dieser Seminare nach den Bildungsurlaubsgesetzen der Länder bzw. nach der Sonderurlaubsverordnung ist beantragt. Weitere Informationen unter www.forum-politische-bildung.de

Anmeldungen an:
DGB-Bildungswerk
Forum Politische Bildung
Am Homberg 46-50
45529 Hattingen
Tel: 02324-508-444 1
Fax: 02324-508-430 1
E-Mail: bildungsurlaub@dgb-bildungswerk.de

Bildungsurlaub wenig genutzt

12 von 16 Bundesländern bieten Arbeitnehmern das Recht auf bezahlte Bildungsfreistellungen an. Dennoch machen laut IG-Metall nur etwa 2 Prozent aller abhängig Beschäftigten in Deutschland davon Gebrauch.

Häufig wissen Mitarbeiter gar nichts von der Möglichkeit des bezahlten Bildungsurlaubs. In Berlin haben z. B. alle ArbeitnehmerInnen und Auszubildenden unabhängig vom Lebensalter einen Rechtsanspruch, Bildungs-

urlaub zu beantragen. Im öffentlichen Dienst beschäftigte ArbeiterInnen und Angestellte haben Anspruch auf Freistellung entweder nach dem BiUrlG oder nach der Sonderurlaubsverordnung. Für Beamtinnen und Beamte gelten die entsprechenden Sonderurlaubsregelungen des Bundes bzw. des Landes Berlin. Bildungsurlaub kann erstmalig nach 6-monatigem Bestehen des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses in Anspruch genommen werden.

Wie es in den anderen Bundesländern aussieht, ist z. B. unter www.iwwb.de/links/bildungsurlaub/ zu erfahren.



LaufbahnVO: Was Zusagen der Politik wert sind

Die jetzt allein regierende Partei hatte vor den Wahlen in Rheinland-Pfalz angekündigt, sie würde an der zweigeteilten Laufbahn festhalten. Nun, da kann niemand widersprechen; die zweigeteilte Laufbahn bleibt ja auch bestehen ... Allerdings sieht die geplante Änderung der LaufbahnVO, die schon bald in Kraft treten soll, vor, dass die ausgebildeten KommissarInnen zunächst drei Jahre lang nach A 8 bezahlt werden sollen; erst dann erfolgt eine Besoldung nach A 9. Ganz dreist ist der Umstand, dass dies auch für bereits in der Ausbildung befindliche AnwärterInnen gelten soll, die also ihren Eintritt in die Polizei unter der Annahme, sie würden nach Abschluß der Ausbildung A 9 verdienen, umgesetzt werden soll. Der Vertrauensschutz wird hier massiv verletzt.

unkalkulierbare und vor allem unnötige Maßnahme mit dem Argument der Förderung des Leistungsprinzips. Es gibt viele Argumente die für eine Übernahme-garantie sprechen. Die Junge Gruppe (GdP) wird sich daher für deren Beibehaltung einsetzen.

Aber auch hier zeigt sich, dass solche Vorgehensweisen nicht auf ein Land begrenzt bleiben, sondern bundesweit auf uns zukommen können. In der Vergangenheit hat bereits das Land Berlin bewiesen, wie es mit Auszubildenden umgeht und nun gibt es auch in Hamburg Anlass zur Sorge. Lässt doch das dortige neue Ausbildungssystem völlig offen, wer später zur Polizei gehören wird und wer nicht (vergl. Bericht in dieser Rubrik). **TS**

Anrede,

verantwortungsbewusst handeln heißt, schwierige Entscheidungen rechtzeitig zu treffen. Wir stellen mit der Festlegung unserer politischen Schwerpunkte die Weichen für die Zukunft unserer Kinder. Dies bedeutet auch, dass wir die dafür nötigen Mittel nicht zu Lasten ihrer Zukunft beschaffen dürfen. Und es bedeutet, dass wir nicht am größten Ausgabenbereich im Landeshaushalt vorbeikommen: den Personalausgaben.

Wir müssen daher einige Maßnahmen im Personalbereich ergreifen. Dabei sind wir uns unserer Rolle als größter Arbeitgeber im Land bewusst.

Wir werden bei den Beamten und Richtern die Bezahlung der künftigen Berufsanfänger absenken. Dies soll in den Laufbahnen des höheren und des gehobenen Dienstes gelten. Für die ersten drei Jahre erfolgt die Bezahlung in der Regel dann aus der jeweils nächst niedrigeren Besoldungsgruppe. Wir werden einen Korridor von bis zu 10 % der Neueinstellungen öffnen, in dem von einer Besoldungsabsenkung abgesehen werden kann, beispielsweise bei Bewerbermangel oder wenn ein besonders leistungsfähiger Bewerber oder eine Bewerberin gewonnen werden soll. Weitergehende Ausnahmen sind im Bereich der Grund- und Hauptschulen vorgesehen, die von die-

Auszug aus der Regierungserklärung von Kurt Beck vom 30.5.2006

A 8 als Eingangsamt – ein neuer Trend?

Der niedersächsische Innenminister Uwe Schönemann hat auf seiner Sommerreise durch sein Land ebenfalls angekündigt, man müsse die Bezahlung der BerufsanfängerInnen nach A 9 überdenken, es gebe nämlich finanzielle Engpässe bei den Beförderungen nach A 10. So versucht die Politik, die Kolligenschaft gegeneinander auszuspielen.

Der eigentliche Clou der neuen LaufbahnVO in RLP ist jedoch, dass die Übernahmegarantie nach der Ausbildung abgeschafft werden soll. Dies würde dem Prinzip Hire & Fire je nach Kasenslage zum Ausbildungsende und Gutdünken der jeweiligen Regierenden Tür und Tor öffnen. Verkauft wird diese unsoziale,

Es ist September 2006 und wir wollen neue Mitglieder werben!

Die Junge Gruppe (GdP) ist angetreten, ihre Mitgliederverluste zu stoppen! Hier haben wir ein schönes Stück Arbeit vor uns und wir können dieses Ziel nur Schritt für Schritt gemeinsam verwirklichen. Die Junge Gruppe (GdP) hat deshalb das Thema Mitgliederwerbung bis 2007 als Schwerpunkt besetzt. Ziel ist es, natürlich neue Mitglieder zu werben, aber auch die Werbetätigkeit über das ganze Jahr systematisch koordiniert in die Arbeit der Jungen Gruppe (GdP) vor Ort zu verankern.

Die zwei Pilotbezirke Nordrhein-Westfalen und Hessen entwickeln zurzeit eine Idee für einen Musterwerbeplan. Hierzu haben



Foto: JG

Die TeilnehmerInnen waren mit Engagement und Spaß bei der Sache.

sie auf einem ersten Treffen konkrete Ziele für das Projekt und erste Sofortmaßnahmen verabredet. Ab Anfang 2007 soll dann

an vier bis sechs Standorten in den beiden Landesbezirken die Umsetzung der Ideen anlaufen.

JZ



Wenn alle wollen, kann man eine ganze Menge bewegen. Übernahme gesichert!

In diesem Jahr werden 88 Kolleginnen und Kollegen im Tarifbereich der Bundespolizei ihre Ausbildung erfolgreich beenden. Bis vor kurzem war nicht klar, ob überhaupt einer der Azubis übernommen werden kann. Doch nach einer Vielzahl von Gesprä-

chen zwischen dem Abteilungsleiter Bundespolizei Dr. Kaas sowie dem Unterabteilungsleiter Herr Verenkotte stellte sich heraus, dass auch der Abteilungsleitung daran gelegen ist, so viele KollegInnen wie möglich in den eigenen Reihen zu behal-

ten. Denn wir haben gut ausgebildetes Personal. Innerhalb kürzester Zeit wurde der gesamte Haushalt der Bundespolizei überprüft und es wurden Mittel für die Übernahme von fast 60% der fertig werdenden KollegInnen zusammengetragen.

Für diese Bemühungen sowie dem schnellen Handeln der Abteilungsleitung und allen weiteren Beteiligten bedanken wir uns herzlich im Namen der jungen KollegInnen. Es wurde gezeigt, dass wenn alle wollen, man eine ganze Menge bewegen kann. **NZ**

Bologna – erreicht deutsche Hansestadt – erste Hochschule der Polizei in Hamburg



Struktur der Hochschule der Polizei Quelle: Behörde für Inneres, Hamburg

Europa – ist mittlerweile mehr der Begriff eines Prozesses als die Bezeichnung des Kontinents und so war es nur eine Frage der Zeit, ehe sich diese Entwicklung auch auf die Ausbildung innerhalb der Polizei auswirkt. Hamburgs Senat hat einen Gesetzentwurf zur Gründung einer Hochschule der Polizei beschlossen. Dieser sieht vor, bereits im Herbst 2007, eine an Hochschulstrukturen orientierte Bildungseinrichtung zu eröffnen. Diese soll dem Polizeinachwuchs gemeinsam mit angehenden Sicherheitsmanagern aus der freien Wirtschaft einen Bachelor-Abschluss ermöglichen. Vorgesehen ist eine Verknüpfung theoretischer und praktischer Inhalte in Modulen, die ein studienbegleitendes Training

gewährleistet. Der Teufel steckt aber im Detail. Innerhalb der ersten acht Monate findet eine Vermischung des Personals statt. Wer kann garantieren, dass polizei-spezifische Inhalte während dieser Zeit in ausreichender Form vermittelt werden oder im entgegengesetzten Fall nicht an falsche Personen geraten. So nimmt sich Hamburg des Weiteren die Möglichkeit heraus, die bislang vorhandene Übernahmegarantie geschickt zu untergraben, denn ob jemand in den Polizeidienst übernommen wird, entscheidet sich erst nach dem Grundstudium. Tendenzen der Föderalismusreform schleichen sich auf diesem Wege langsam ein. Auch nicht von der Hand zu weisen, ist die Tatsache, dass mit der Zusammenlegung

zweier perspektivisch unterschiedlich orientierten Personengruppen, Gruppenprozesse in die falsche Richtung entstehen können. Die polizeiberufliche Sozialisierung in-

nerhalb der dynamischen Findungsphase am Anfang einer Ausbildung findet so in einem erheblich eingeschränkten Maße statt.

FS

Gib dir eine Stimme! – Unser Nachwuchsbandwettbewerb

Es ist wieder so weit! Junge Musikerinnen und Musiker aller Musikrichtungen können sich wieder für unseren Nachwuchsbandwettbewerb „Gib dir eine Stimme!“ bewerben. Voraus-



setzung: Ihr schreibt eigene Texte und die haben Köpfchen!

Der bundesweite politische Bandwettbewerb „Gib dir eine Stimme!“ holt euch aus den Proberäumen auf die Bühne. Nach einer Vorauswahl der eingesandten Tonaufnahmen findet im Februar 2007 während des Festivals „Musik und Politik“ in Berlin das Finale statt. Wer gewinnt, entscheidet eine Jury aus Musikern, Labelvertretern und Musikjournalisten.

Die Bewerbung:
Maximales Alter der Bewerber: 27 Jahre (Ø-Alter der Band)
Einzureichende Unterlagen: Tonaufnahme max. 3 Titel, Infotext über die Band und Foto

Einsendeadresse:
DGB Bundesvorstand
Abteilung Jugend
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
Einsendeschluss:
1. Dezember 2006

Mehr Informationen im Netz:
www.dgb-jugend.de

IMPRESSUM:
Herausgeber:
Bundesjugendvorstand Junge Gruppe (GdP),
Stromstr. 4, 10555 Berlin
Telefon: (030) 39 99 21- 105;
Fax: (030) 39 99 21- 200
www.gdp-junge-gruppe.de
jg@gdp-online.de
V. i. S. d. P.: Sascha Göritz
Redaktion:
Fanni Schneider, Thomas Sinner und Marc Behle

JUNGE GRUPPE



Software für neu- und wiedergewählte Betriebsräte

Insbesondere neu gewählte Betriebsräte sehen sich mit teils wenig bekannten oder gar völlig fremden Themen konfrontiert. Vor ihnen stehen große Herausforderungen an fachliche Kompetenzen, kommunikative und repräsentative Fähigkeiten, sowie persönliches Engagement.



Pünktlich zu Beginn der neuen Amtsperiode, bietet das W.A.F. Institut einen äußerst hilfreichen und inhaltlich umfangreichen Ratgeber für Betriebsräte an.

Unter www.betriebsratgeber.de steht der BetriebsRatGeber-2006 zum download bereit. Nach der einfachen Installation auf dem PC steht er anschließend für eine zehnmalige uneingeschränkte Anwendung kostenlos zur Verfügung.

Vor allem neu gewählte Betriebsräte finden zahlreiche Anregungen und Informationen für die ersten Schritte in Ihrem Amt als Betriebsrat. Den Anforderungen des wieder gewählten, fachlich bereits versierteren Betriebsrats, steht die Software ebenfalls in keinsten Weise nach.

Mit einer Stichwortsuche können über 120.000 Seiten Gesetzestexte und Verordnungen durchsucht werden. Weiterhin stehen über 1100 Betriebsvereinbarungen, Praxistipps, Check-Listen, Musterreden und -briefe zur Verwendung bereit.

**Institut der Privaten
Wirtschaftsakademie Feldafing
GmbH**

**Bestellung unter:
Telefon: 08157-4000
Telefax: 08157-4472
E-Mail: mail@waf-institut.de
Internet: www.waf-seminar.de**



Notfallseelsorge

„Einsatz: Notfallseelsorge“ – so der Titel des Buches von Pastor Frank Waterstraat, Beauftragter für Notfallseelsorge der evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannover, über die seelsorgerische Betreuung von Personen in extremen psychischen Notsituationen. Er setzt sich dabei in sehr verständlicher Weise mit dem so genannten Theodizeeproblem auseinander, also mit der Frage, warum der allmächtige, allgütige und allwissende Gott Übel und Böses zulassen, warum er ein Ereignis zulassen können, das den Partner, den Vater, die Mutter oder das Kind genommen hat. Er gibt dabei wertvolle Impulse, das logisch Unverständliche erklärbar zu machen, ohne dafür eine Patentlösung aufzudrängen.

Breiten Raum räumt der Autor den tagtäglichen Notfall-Lagen ein, die er anhand zahlreicher praktischer Fälle erläutert: Er greift Situationen auf, die für Polizei, Rettungskräfte und Feuerwehr gleichermaßen zu Standard-Einsatzsituationen gehören – wie Unfälle im Straßenverkehr, im häuslichen Bereich, mit Kindern, an der Arbeitsstelle, Brände, Überbringen von Todesnachrichten, bis hin zu Großschadensereignisse.

Dabei werden für die Betreuung von Opfern und für Helfer systematische Informationen zur Arbeit vor Ort gegeben und Techniken für die Nachsorge vorgestellt

Frank Waterstraat weist in seinen Darstellungen immer wieder auf Schnittstellen mit anderen



Betreuungssystemen hin und tritt vehement für die Einrichtung systematischer Organisationsformen zur Gewährleistung einer optimaler Notfallbetreuung in allen denkbaren Einsatzlagen ein.

**Einsatz: Notfallseelsorge,
Grundlagen/Inhalte/Arbeits-
formen, Frank Waterstraat, Lu-
therisches Verlagshaus GmbH
Hannover, 150 Seiten, 15,90
Euro, ISBN 3-7859-0909-8**

hjm



Die Praxis der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsarbeit gewinnt in der öffentlichen Verwaltung und den Unternehmen an Bedeutung. Neue Begriffe wie Gender Mainstreaming und Managing Diversity prägen die Gleichstellungspolitik. Dies gilt gleichermaßen für jedes moderne Personalmanagement, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie Betriebs- und Personalräte.

Die Neuerscheinung aus dem Bund-Verlag liefert zu insgesamt 100 Stichworten kurz gefasste Informationen, praktische Hinweise und weiterführende Literatur-Tipps sowie Internet-Adressen.

Die Stichworte decken dabei ein breites Spektrum aus unterschiedlichen Fachgebieten ab. Dazu zählen Strategien und Methoden der Gleichstellungspolitik, juristische Fragen, personalwirtschaftliche Instrumente und gesellschaftliche Themen.

**Die Praxis der Frauen- und
Gleichstellungsbeauftragten
von A – Z. Das Hand-
wörterbuch für Betrieb und
Verwaltung, Inge Horstkötter,
Andreas Jochmann-Döll, Silke
Martini, Karin Tondorf, Bund-**

**Verlag, Frankfurt 2006, 1. Auf-
lage, 372 Seiten, gebunden,
39,90 Euro, ISBN 3-7663-
3681-9**



Einsatzfahrten

Einsatzfahrten bergen erhebliche Risiken für die Verkehrssicherheit. Gefahrensituationen resultieren sowohl aus der mangelnden Erfahrung anderer Verkehrsteilnehmer mit den Einsatzfahrzeugen als auch aus der fehlenden Erfahrung der Einsatzfahrer selbst. Außerdem besteht bei den Einsatzfahrern nach Unfällen oft Unklarheit über die genauen Rechtsfolgen.

Die handliche Broschüre von Professor Dr. Dieter Müller verschafft den Einsatzfahrern von Polizei, Feuerwehr und Rettungsdiensten einen Überblick über die Unfallrisiken und ihre mögliche Vermeidung. Ein Sonderkapitel „Polizei“ informiert über die Einsatzfahrten bei Verfolgungsfahrten. Präzise Checklisten zu Rechtsgrundlagen von Einsatzfahrten und den Rechtsfolgen von Unfällen bei Einsatzfahrten decken die juristische Seite ab. Stichworte sind etwa Verkehrsordnungswidrigkeiten, Amtshaftung, Staatshaftung, Rückgriff des Staates, Disziplinarrecht und Verkehrsstrafrecht.

Damit schärft das Heft aus der Reihe »SCHNELL INFORMIERTE« nicht nur das individuelle Gefahrenbewusstsein der Einsatzfahrer, sondern gibt auch erste Hilfestellungen bei der Bewältigung der Rechtsfolgen.

**Einsatzfahrten – Checklisten
zu Rechtmäßigkeit und
Rechtsfolgen, Prof. Dr. jur.
Dieter Müller, Richard
Boorberg Verlag GmbH & Co
KG, 2. überarbeitete Auflage,
80 Seiten, DIN A6, 6,50 Euro,
ISBN 3-415-03656-1**