



## Polizei braucht Perspektive



Andreas Grün

den-Woche, um nur einige zu nennen. Wir wollen aber heute keine Zahlendiskussion führen, sondern uns einmal dem zuwenden, was junge Polizistinnen und Polizisten von ihrem Beruf erwarten.

Natürlich erwarten und wissen sie, dass sie einen der interessantesten und abwechslungsreichsten Berufe überhaupt gewählt haben. Sie wissen aber auch um die Gefährlichkeit, die dieser Beruf in sich birgt. Sie kennen die wissenschaftlichen Untersuchungen des Kriminologischen Forschungsinstitutes Niedersachsen, die sehr deutlich belegen, wie dramatisch die Qualität und Häufigkeit der Gewalt gegen Polizeibeamte in den letzten Jahren angestiegen ist. Deshalb dürfen sie jederzeit die bestmögliche Fürsorge und Ausstattung durch ihren Dienstherrn erwarten. In vielen Bereichen wie etwa der persönlichen Schutzausstattung mit Schutzwesten und Pfefferspray oder auch im Bereich der ständigen Weiterbildung in Form von einem modernen professionellen Einsatztraining, haben wir in Hessen sehr hohe Standards erreicht. Da passt es aber überhaupt nicht in die Zeit, wenn der Dienstherr gerade in dem sensiblen Bereich der gesundheitlichen Fürsorge, die Beihilfeleistungen deutlich verschlechtern will. Es ist das völlig falsche Signal zum völlig falschen Zeitpunkt. Die Landesregierung ist deshalb gut beraten, dass sie vor diesem Hintergrund die geplanten Änderungen bei der Beihilfe noch einmal überdenkt.

Am 20. Februar 2012 treten 200 neue Kolleginnen und Kollegen bei der hessischen Polizei ihren Dienst an. Es ist die Verstärkung, auf die wir warten und die dringend gebraucht wird.

Ob diese Zahl, die die Landesregierung für ausreichend erachtet, tatsächlich den Bedarf der hessischen Polizei decken wird, bleibt abzuwarten. Es gibt da nämlich einige Parameter, die den Schluss zulassen, dass wir deutlich mehr Neueinstellungen brauchen. Die hohe Zahl der eingeschränkt Dienstfähigen, die hohe Krankenrate, die immer lauter werdenden Rufe der Dienststellen nach mehr Personal und dabei besonders die Engpässe im Schichtdienst durch die 42-Stun-

Nach drei Jahren verlassen diese 200 Anwärtler die Hochschule für Polizei und Verwaltung und werden der Bereitschaftspolizei zugewiesen, von wo aus sie nach einiger Zeit in der Regel in den polizeilichen Einzeldienst versetzt werden. Weil sie sich gewissermaßen mit Eintritt in die Polizei auch in einem hierarchischen System befinden, befassen sie sich ab diesem Zeitpunkt auch mit den Themen Beförderungen und persönlicher Karriereplanung. Sie loten aus, wie die Stellenpläne gestrickt sind und beginnen nachzudenken und zu rechnen, wann und wo sie mit einer Beförderung rechnen können. Sie stellen dann in aller Regel fest, dass die Beförderung in ein Amt der Besoldungsgruppe A10 in einem über-

schaubaren Zeitraum zu erreichen ist. Nur danach wird es schwierig. Sie begreifen sehr schnell, dass dem ungeheuren A10er-Bauch viel zu wenige A11er-Stellen gegenüberstehen. Sie sehen links und rechts von sich Kolleginnen und Kollegen, die einen hervorragenden Job machen, tolle Beurteilungen haben und dennoch von einer Beförderung in die A11 meilenweit entfernt sind. Sehr schnell, viel zu schnell sind die Polizeianwärter vom Februar 2012 dort angekommen, wo sich auch unsere älteren Kolleginnen und Kollegen schon lange nicht mehr wohlfühlen. **Was folgt sind Frust und Perspektivlosigkeit.**

### Hebungsprogramm – Linderung aber keine Heilung

Durch das Hebungsprogramm der Gewerkschaften wurde und wird ein klein wenig Linderung in diese wirklich bedrückende Situation getragen. Das reicht aber bei Weitem nicht aus, um ansatzweise die Erwartungen gerade auch der jungen Kolleginnen und Kollegen zu erfüllen.

Wohin eine geringe Wertschätzung der Arbeit und mangelhafte Beförderungsbedingungen führen können, kann im Internet unter: [www.klartext2010.de](http://www.klartext2010.de) schwarz auf weiß nachgelesen werden. Hier hat die Technische Universität Chemnitz in einer wissenschaftlichen Studie die Berufszufriedenheit in der Bundespolizei untersucht. Die Ergebnisse sind erschreckend und warnend zugleich. Sicherlich sind die Strukturen der Bundespolizei nicht unmittelbar mit denen der Länderpolizeien zu vergleichen. Dennoch sind gerade die in der Studie von Prof. Dr. Strohmeier repräsentativ ausgesuchten freien Meinungsäußerungen der befragten Kolleginnen und Kollegen mit dem vergleichbar, was uns auch in Hessen berichtet wird.

### LPP will Hebungsprogramm fortführen

Es ist deshalb als richtiger Weg zu werten, wenn unser Landespolizeipräsident

*Fortsetzung auf Seite 2*



# Frauen in Führungsfunktionen – so kann's gehen

Ende 2011 fand der zweite Erfahrungs- und Informationsaustausch für Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte der Polizeien von Bund und Ländern in Potsdam statt.

Unter dem Eindruck der aktuellen Diskussion um die Frauenquote führte die Moderatorin Maria Kathmann mit den Worten „Angst vor der Verbindlichkeit“ ein.

Ziel der Veranstaltung war es, Ursachen für die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in Führungsfunktionen zu analysieren. Bei den Polizeien der Länder und beim Bund liegt der durchschnittliche Frauenanteil derzeit bei 24 Prozent. Zu beachten ist, dass es bei Frauen und Männern in der Polizei in erster Linie um Gemeinsamkeiten, nicht um Unterschiede geht.

Von extern betrachten lassen und intern beraten und austauschen. Diese gesunde Mischung zog sich durch die gesamte Veranstaltung.

Beim Blick von außen durch Prof. Dr. Meyer, Hochschule Esslingen, der zu dem Thema: „Die Macht der Gewohnheit: Rollenstereotype im öffentlichen Dienst – und was dagegen getan werden

müsste“, referierte, wurde deutlich, dass zunächst unterschiedliche Grundlagen herrschen. Obwohl Frauen in Schule und Studium oft erfolgreicher sind, liegt der Verdienstabstand gegenüber Männern im späteren Berufsleben bei durchschnittlich 26 Prozent. Frauen sind überwiegend in den unteren Besoldungsgruppen vertreten. Je älter die Frauen sind, desto größer werden die Unterschiede. In Minijobs und in Berufen im Niedriglohnssektor arbeiten 70 Prozent der Frauen. Dies kann unweigerlich zu Altersarmut von Frauen führen.

Nur 46 Prozent der Frauen arbeiten in Vollzeit. Bei den männlichen Kollegen sind es hingegen 83 Prozent. Beschäftigt man sich mit dem Frauenbild bei den Polizeien, so kann man sich der Betrachtung nicht entziehen, dass Frauen nach der Schwangerschaft schnell wieder rückkehrwillig sind. Je höher die Qualifikation, desto schneller der Wiedereintritt ins Berufsleben. Ebenfalls konnte in Arbeitsstudien nachgewiesen werden, dass Frauen im gehobenen Dienst prozentual in einem höheren Anteil zu ihren männlichen Kollegen kinderlos sind.

Was in der Schule nicht gewünscht ist, beweist sich im Berufsleben als sehr gefragt: Stereotype wie Härte und Stärke („ein unfreundlicher Charakter macht eher Karriere“). Dabei kommt es nicht unbedingt gut an, wenn eine Frau sich diesem Verhaltensmuster annähert und als Alphanter auftritt. Hier schlägt die Beurteilung nach der Stereotypisierung wieder durch und eine Frau, die solche Verhaltensweisen zeigt, gilt als zickig.

Schaut man sich die gesellschaftlich-kulturellen Unterschiede zwischen Frauen und Männern an, muss man feststellen, dass unser Arbeitsleben von einer männlichen Arbeitsplatzstruktur dominiert wird. Es herrscht ein traditionelles Frauen- und Männerbild. Männer haben Angst vor Entmachtung (Entmannung), wenn das „old-boys-networks“ nicht mehr funktioniert. In den stereotypischen Geschlechterrollenerwartungen sind Frauen zwar fleißig und intuitiv, aber nicht ausreichend durchsetzungsstark.

Eine gute Frauenförderung wird in Zukunft zeigen, dass gemischte Führungsteams zum Erfolg führen und eine wichtige Bereicherung für die Polizei

Fortsetzung von Seite 1

Udo Münch in einem Gespräch mit dem GdP-Landesvorstand geäußert hat, dass er das von den Gewerkschaften ins Leben gerufene Hebungsprogramm mit Zielrichtung Vermehrung der A11er-Stellen weiterführen will. Ja, Herr Münch, das ist ein richtiger Weg, um der vorhandenen Perspektivlosigkeit entgegenzuwirken. Das wird aber nicht ausreichend sein, um alle Nöten der hessischen Polizei zu lindern.

## Vereinbarkeit Familie und Beruf spielen eine immer größere Rolle

Bei allen Zwängen, von denen viele im finanziellen Bereich liegen und unter der Last der Schuldenbremse auch wenig Spielraum bieten, muss es trotzdem immer ausreichende Perspektiven geben, die unseren Kolleginnen und Kollegen und den Polizeiberuf nach vorne bringen. Dabei spielen natürlich auch die Verein-

barkeit von Beruf und Familie sowie eine umfassende Fürsorge des Dienstherrn eine immer zentralere Rolle. Darauf müssen sich die 200 jungen Kolleginnen und Kollegen vom Februar 2012 ohne Wenn und Aber verlassen können. Die jungen Kolleginnen und Kollegen von heute sind die Zukunft und die Leistungsfähigkeit der hessischen Polizei von morgen. Sie brauchen eine berechenbare berufliche Perspektive, die keinem haushaltsbedingten Auf und Ab unterworfen ist.

Strohfeuer und kurzfristige Aktionen werden keinen Erfolg bringen. Wer die hohe Zahl der nur noch eingeschränkt dienstfähigen nachhaltig zurückdrehen will, der muss nach den Ursachen fragen und darf nicht nur die Symptome bekämpfen.

Wernher von Braun hat es einmal auf den Punkt gebracht: „Für augenblicklichen Gewinn verkaufe ich die Zukunft nicht.“

Andreas Grün



DEUTSCHE POLIZEI  
Ausgabe: Landesbezirk Hessen

**Geschäftsstelle:**  
Wilhelmstraße 60a  
65183 Wiesbaden  
Telefon (06 11) 99 22 7-0  
Telefax (06 11) 99 22 7-27

**Redaktion:**  
Ewald Gerck (Vi.S.d.P.)  
c/o Gewerkschaft der Polizei  
Landesbezirk Hessen  
Wilhelmstraße 60a  
65183 Wiesbaden

**Verlag und Anzeigenverwaltung:**  
VERLAG DEUTSCHE  
POLIZEILITERATUR GMBH  
Forststraße 3 a, 40721 Hilden  
Telefon (02 11) 71 04-1 83  
Telefax (02 11) 71 04-1 74  
Verantwortlich für den Anzeigenteil:  
Antje Kleuker  
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 33  
vom 1. Januar 2011.

**Herstellung:**  
L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG  
DruckMedien  
Marktweg 42-50, 47608 Geldern  
Postfach 14 52, 47594 Geldern  
Telefon (0 28 31) 3 96-0  
Telefax (0 28 31) 8 98 87

ISSN 0170-6446



## TAGUNG DER GLEICHSTELLUNGS- UND FRAUENBEAUFTRAGTEN

sind. Die Politik muss Strukturen durch konsequente Umsetzung von Gesetzen, Quoten und Gender Mainstreaming fördern. Institutionell ist Frauenförderung als Qualitätsmanagement denkbar, Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter ein Ziel. Frauen sollten entschlossen sein, ohne schlechtes Gewissen, aufstiegswillig und bewusst ihr Ziel ins Auge fassen.

### Wie kann Vereinbarung von Beruf und Familie auch für Männer attraktiv werden?

Zu jeder Änderung gehören Anreize, denn wer für Änderungen bereit ist, sollte auch davon profitieren. Mehr Zeit für die Kinder und das damit verbundene Familienbewusstsein kann als Gewinn entgegengesetzt werden. Männer müssen an allen familienfördernden Maßnahmen beteiligt werden und dürfen von diesem Gesamtprozess nicht ausgeschlossen werden.

Im zweiten Blick von außen schaute Dr. Hermann Blom (Stenden Hogeschool, NL) in seinem Referat auf das Thema „Polizei sucht Frau (in Führungspositionen)“. Dabei beschreibt er, dass Frauen die gläserne Decke aus unterschiedlichen Gründen noch nicht durchbrochen hätten. Vorurteile oder Ungewohntheit, mangelhafte Vernetzung und selbsteinschränkende Attitüden hindern am Aufstieg.

Als Verhaltensalternative stellt er die „Queen bee“ dar, die in den Niederlanden als Alphatierchen ein Konstrukt der Verhältnisse geworden sei. Diese Minorität sei einfach zu klein geblieben. Als Lösungsansatz schlägt er vor, ein „critical mass“ zu erreichen; d. h. so viele Frauen auf allen Ebenen, dass der Umgang untereinander und miteinander eine Normalität erreicht.

In anderen Ländern sieht Frauenförderung anders aus. Während es in Norwegen eine Quotenregelung von 30 Prozent gibt, in Spanien Belohnungen aus der Regierung, setzt man in Holland auf Zielwerte ohne Sanktionen.

Als Resümee zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie an Polizeidienststellen ist anzumerken, dass je grö-



Die Teilnehmer aus Hessen.

ßer die Personalknappheit, desto höher ist die Bereitschaft der Führung, sich neuen Arbeitsmodellen zu nähern und sich für diese auch einzusetzen.

Frauen in der Polizei als Herausforderung für die Personal- und Organisationsentwicklung wird charakterisiert von den fehlenden Rahmenbedingungen und einer selbst auferlegten Diskriminierung. Was bedeutet, dass viele Frauen mit den vorhandenen Möglichkeiten zufrieden sind. Es werden Förderungsangebote meist aus Unkenntnis der familiären Umsetzungsmöglichkeiten oder der weiteren Verwendung im täglichen Dienst abgelehnt. Frauenförderung ist ein wichtiges Thema, das man von oben angehen muss. Es muss in den Köpfen der Führungsverantwortlichen fest installiert sein.

Allen Teilnehmerinnen der Veranstaltung wurde deutlich, dass die Strukturen, Maßnahmen und Instrumente, die zur geschlechtergerechten Umsetzung führen, bekannt sind, aber leider noch nicht in den Köpfen der Handelnden angekommen sind.

Am Tag zwei wurden die GdP-Gleichstellungsbeauftragten vom Bundesvorsit-

zenden Bernhard Witthaut begrüßt. Elke Gündner-Ede, GdP-Bundesvorstand, resümierte, dass der Frauenanteil in der GdP stetig ansteigend ist. Dabei liegt die Altersstruktur von Frauen bis 40 Jahre bei 65 Prozent. Ihre Forderung: Eine Gewerkschaft muss auch für Frauen attraktiv sein, denn auch bei der GdP ist die gläserne Decke noch nicht durchbrochen und Familienarbeit gilt auch hier noch als Karriereknick. Fazit: „Wir wissen es alle, aber es passiert nicht viel. Wir können jeden Tag nur ein kleines Rad drehen, das große Rad muss von der GdP in Bewegung gesetzt werden.“

Die Podiumsdiskussion zum Thema: „Frauen in Führung finden“ rundete die Veranstaltung ab. Es gab viele Anregungen für Veränderungen in der Arbeit von und mit Frauen.

Das Schlusswort von Maria Kartmann sollte symptomatisch für die Arbeit der Frauen in der Polizei sein: lächelnd mit der Faust auf den Tisch schlagen – „So nicht, meine Herren.“

Corina Gombel  
Polizeiakademie Hessen

PERSONALRATSWAHLEN VOM 21. BIS 25. MAI 2012

Was zählt, bist Du!



## Deine Meinung ist uns wichtig

Deine Meinung ist uns wichtig!



GEWERKSCHAFT  
DER POLIZEI

Positionspapier  
„Arbeitsplatz  
Funkstreifenwagen“



Die Gewerkschaft der Polizei hat sich bei Erstellung der Broschüre „Arbeitsplatz Funkstreifenwagen“ sehr intensiv mit der Ausgestaltung dieses besonderen Arbeitsplatzes auseinandergesetzt.

Eure Erfahrungen im täglichen Einsatzgeschäft mit den beiden Funkstreifenwagen Opel Insignia und Opel Zafira interessieren uns, damit wir bei der Ersatzbeschaffung in den nächsten Jahren positiv an einer Weiterentwicklung, in Eurem Interesse, arbeiten können.

**Teilt uns die ganz persönlichen Erfahrungen auf:**  
[www.gdp.de/hessen](http://www.gdp.de/hessen) mit!

### Termine: Seniorenstammtisch Fulda

Der Stammtisch der Senioren Fulda findet in 2012 wieder im  
Gasthof „Jägerhaus“, Fulda-Bronnzell, statt.

Für das Jahr 2012 sind folgende Treffen geplant:

**Dienstag, 13.03.2012, Dienstag, 08.05.2012, Dienstag, 10.07.2012,  
Dienstag, 11.09.2012, Dienstag, 13.11.2012**

Beginn jeweils 17.00 Uhr.

Auskunft erteilen: **Adi Krause, Tel. 0 66 52-7 18 87, und Hermann  
Müller, Tel. 01 52/56 12 71 59. KG Fulda/PASt Petersberg**

## SOZIALE BELANGE BERÜCKSICHTIGEN

# Weihnachtsaktion an den Bahnhöfen in Frankfurt und Wiesbaden

Bei der Bezirksgruppe Nordhessen wurde kurz vor Weihnachten die Idee zu einer Weihnachtsaktion für die Polizeipendler geboren. Allerdings wurde die Frage aufgeworfen, ob diese Aktion auch so kurzfristig in die Tat umgesetzt werden kann. **Gesagt – Getan.**

Tatsache ist, dass tagtäglich mehrere hundert Kolleginnen und Kollegen in die Rhein-Main-Region, nach Wiesbaden, Hanau und Frankfurt einpendeln. Allein in Frankfurt sind es über den Südbahnhof knapp mehr als 600 und über den Hauptbahnhof etwa 400 Polizistinnen und Polizisten.

Die Einpendler sollten an den Zielbahnhöfen mit einer kleinen Aufmerksamkeit zu Weihnachten vom GdP-Team begrüßt werden. Jetzt lief die bewährte und immer wieder aufs Neue erprobte Logistik der GdP an. GdP-Tassen, -Taschen und Schokoladenweihnachtsmänner wurden in den noch verbliebenen vier Tagen bis zum Aktionsbeginn besorgt. Jetzt galt es, Teams zu bilden, die am Morgen des 23. Dezember an den Ziel-

bahnhöfen warten würden, um den ein- und auspendelnden Kolleginnen und Kollegen eine kleine Aufmerksamkeit der hessischen GdP zu überreichen.

Obwohl die GdP-Verantwortlichen der Bundespolizei die Idee auch für sehr gut befunden hatten, waren sie leider nicht in der Lage, sich in diese Aktion mit einzubringen, so dass der Landesbezirk Hessen diesen Part mit übernahm. In Frankfurt hatten sich zwei Teams gebildet, weil Haupt- und Südbahnhof abgedeckt werden mussten. Am Hauptbahnhof waren Heike Monk und Lothar Luzius von der Bezirksgruppe Mittelhessen. Als Ortskundiger stand ihnen Peter Horlacher von der Bezirksgruppe Frankfurt, Kreisgruppe Kriminalpolizei, zur Seite. Im Zug aus Kassel befanden sich Volker Zeidler und Stefan Ruppel von der Bezirksgruppe Nordhessen, die sich von der Fahrt von Kassel nach Frankfurt die Probleme der Kolleginnen und Kollegen anhörten. Wie die nordhessischen Pendler stiegen auch sie bereits um 04:01 Uhr in Kassel zu. Das Betreuungsteam am Süd-



SOZIALE BELANGE BERÜCKSICHTIGEN

bahnhof bestand aus Jörg Bruchmüller, Petra Moosbauer und Wolfgang Link.

Pünktlich am 05:00 Uhr begann die Aktion mit dem Besuch auf der Bundespolizeiwache am Hauptbahnhof. Dort kennt man sich von zahlreichen Einsätzen und Betreuungsaktionen. Umso größer war die Freude, als man die persönlichen Kontakte wieder aufleben lassen konnte. Selbst der Frankfurter Polizeivizepräsident Gerhard Bereswill (langjähriges GdP-Mitglied) und der Leiter der Abteilung Einsatz Harald Schneider waren von der spontanen Aktion angetan. Harald Schneider stieß sogar zu dem Team am Südbahnhof, was von den vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als äußerst positiv gewertet wurde.

Die Betreuerteams erkannten, wie die Aktion auf die Kolleginnen und Kollegen gewirkt hat, weil man nur in überraschte und freudige Gesichter blickte.

Im Anschluss an die Bahnaktionsaktion nutzten die Betreuungsteams die Gelegenheit und besuchten die außerhalb lie-

genden Dienststellen, wie Polizeiautobahnstation, Flughafen und Objektschutz.

**Aktion am Bahnhof in Wiesbaden**

Auch in Wiesbaden fanden sich in den frühen Morgenstunden des 23. Dezember GdP-Kollegen der Bezirksgruppe Wiesbaden ein und begrüßten die mit den Zügen ankommenden Kolleginnen und Kollegen mit einer kleinen Weihnachtsgabe. Die Überraschung war den Kolleginnen und Kollegen sprichwörtlich in das Gesicht geschrieben. Sie zeigten sich alle sehr erfreut über unsere Aktion, und der damit verbundenen Wertschätzung durch die hessische GdP.

Auch für das Wiesbadener Betreuungsteam war diese Aktion etwas Besonderes und brachte die Beschenkten und die Schenker, trotz der frühen Stunde, in eine weihnachtliche Stimmung.

**Eine gelungene Aktion!**



GENERATIONENWECHSEL IN DER BEZIRKSGRUPPE SÜD-OST

**Thorsten Pfeiffer ist neuer BZG-Vorsitzender**

Am 25. November 2011 fand im Obertaubenhäuser Bürgerhaus eine außerordentliche Bezirksdelegiertenkonferenz statt. Schwerpunkt war hier, unsere Kandidatenliste der GdP für die Personalratswahlen 2012, sowohl für den örtlichen als auch für den Hauptpersonalrat, zu verabschieden. Der vom Bezirksgruppenvorstand erarbeitete Vorschlag wurde dann auch mit leichten Änderungen angenommen. Der Vorsitzende Jörg Schumacher ging in seinem Geschäftsbericht u. a. auf die aktuellen Änderungsabsichten der Landesregierung für die Beihilfeverordnung und die immer noch ungerechte Personalverteilung im Lande Hessen ein. Eine erfreuliche Mitgliederentwicklung in den letzten beiden Jahren sei dagegen aber ein Grund für verhaltene Freude.

Im Anschluss ging es zu wichtigen Personalentscheidungen für die Zukunft der Bezirksgruppe. Jörg Schumacher legte die Leitung nach zehn Jahren nunmehr in jüngere Hände. Zum neuen Bezirksgruppenvorsitzenden wurde einstimmig unser Thorsten Pfeiffer von der PAST Langenselbold gewählt, der das Amt gerne über-

nimmt, aber auch die Unterstützung aller einforderte.

Zwei weitere Neuzugänge im Vorstand wurden von den Delegierten bestätigt. Als Vertreter der Angestellten Günter Sabietzki als Nachfolger für Ingrid Meisner-Hoppe und Bernhard Huder als stellvertretenden Vorsitzenden, der den aus gesundheitlichen Gründen zurückgetretenen Matthias Schack ersetzt.

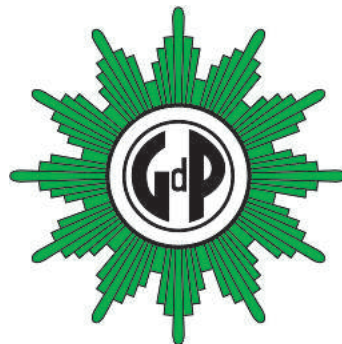
**Jörg Schumacher**  
Südosthessen



**Thorsten Pfeiffer, DGL bei der PAST Langenselbold und stv. Leiter der Landeskradstaffel wurde zum neuen Bezirksgruppenvorsitzenden gewählt.**

**Der 43-jährige Thorsten Pfeiffer wurde in Gelnhausen geboren und absolvierte nach der Schule eine Ausbildung zum Gas- und Wasserinstallateur.**

**1989 trat er in den Dienst der hessischen Polizei und kam nach der Dienstzeit bei der Bereitschaftspolizei zur PAST Neu-Isenburg. Nach seinem FHS-Studium versah er in der Fahndungsgruppe des HPVKA seinen Dienst. Darüber hinaus war er in 2006/2007 freigestelltes Personalratsmitglied in Südosthessen.**



## Eine kurze Zusammenfassung des vorgelegten Entwurfs

In einem ersten Schritt der hessischen Dienstrechtsreform wurde das HBG durch das Hessische Beamtenrechtsanpassungsgesetz an die Vorgaben des Beamtenrechtsstatusgesetzes angepasst und mit dem 1. DRModG mit der Anhebung der Altersgrenzen zu den versorgungsrechtlichen Regelungen fortgeführt.

Das 2. DRModG beinhaltet die Änderungen des 1. DRModG und enthält Regelungen bzw. Änderungen zu mehreren Gesetzen und Verordnungen, so z. B.: HBG, Hess. Besoldungsgesetz, Hess. Beamtenversorgungsgesetz, Besoldungs- und Versorgungsüberleitungsgesetz, HDG, HPVG, Versorgungsrücklagengesetz, Verwaltungsfachhochschulgesetz, Sonderzahlungsgesetz, der Hess. Arbeitszeitverordnung, DienstjubiläumsVO, Mutterschutz- und ElternzeitVO und UrlaubsVO, die zum Teil aber lediglich redaktioneller Art sind.

### Hessisches Beamtengesetz (HBG)

Das HBG wurde umfassend überarbeitet mit der Neustrukturierung des Laufbahnrechts. Die Laufbahnen wurden reduziert, die Polizei ist nun eine eigenständige Laufbahnfachrichtung. Die Laufbahngruppe des einfachen Dienstes entfällt.

Das Verfahren bei Dienstunfähigkeit wird in § 36 geregelt, das der Wiederher-

stellung der Dienstfähigkeit in § 38, die einheitliche Regelung der ärztlichen Untersuchung bei Dienstunfähigkeit oder Lebenszeitverbeamtung in § 39.

### Arbeitszeit

Im § 61 werden die 5 Stunden Mehrarbeit im Monat ohne Vergütung wieder festgeschrieben, für die darüber hinausgehende Mehrarbeitsstunden erfolgt die Vergütung ohne Festlegung einer Höchstgrenze. Für Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung wurde die Höchstdauer von 15 auf 17 Jahre erhöht.

### Besoldungsgesetz

Das Hessische Besoldungsgesetz löst das BundesbesoldungsG ab, behält aber bekannte Strukturen und Gliederungen bei. Wichtigste Änderungen: Aus den Dienstaltersstufen werden Erfahrungsstufen, die Anzahl reduziert sich von max. 12 auf nun 8 Stufen. Zeiten ohne Dienstverrichtung von mehr als zusammenhängend 12 Monaten hemmen den Aufstieg in die nächste Stufe; Ausnahme z. B. Erziehungszeiten.

Als Leistungsanreiz kommt zu den finanziellen Anreizen die „Prämie“ Sonderurlaub hinzu. Die Erschwerniszulagenverordnung des Bundes bleibt erst einmal als hessisches Recht erhalten und wird zu einem späteren Zeitpunkt überarbeitet.

### Beamtenversorgungsgesetz

Beim Beamtenversorgungsgesetz ist eine wesentliche Neuerung, dass bei Ausscheiden aus dem Dienst bis dahin erworbene Anwartschaften mitgenommen werden können und somit die finanziell nachteilige Nachversicherung entfällt. Das Hessische Besoldungs- und VersorgungsüberleitungsgG soll dafür sorgen, dass es bei der Überleitung in das neue Recht zu keiner finanziellen Schlechterstellung kommt.

### Hessische Arbeitszeitverordnung

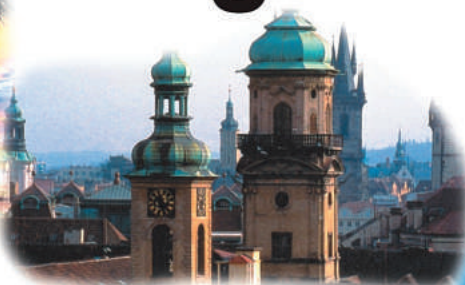
Bzgl. des Lebensarbeitszeitkontos führen nun außer Krankheit auch andere Abwesenheitszeiten von mehr als 6 Wochen, z. B. Kuren, nicht mehr zu einer Zeitgutschrift auf dem LAK. Wiedereingliederungsmaßnahmen (eine Form von Teildienstfähigkeit und nicht mehr Krankheit) von mehr als sechs Wochen sind ebenfalls ausgenommen.

### Fazit

Dieses 2. DRModG mit seinen einzelnen Gesetzen und Verordnungen ist immer noch ein Entwurf. Viele einzelne Vorschriften und Verordnungen, insbesondere solche, die auf Verordnungsermächtigungen der Gesetze beruhen, siehe BeihilfeVO nach § 82 HBG, liegen noch gar nicht vor bzw. sind zurückgezogen worden.

*Jörg Schumacher, GdP-Landesvorstand*

# Egal wohin...



## Hauptsache mit uns!

Der Reiseservice mit Reisekostenzuschuss!  
Exklusiv für GdP-Mitglieder, ihre Angehörigen und Fördermitglieder!  
**Buchen Sie über Ihre PSG (alle namhaften Veranstalter wie TUI, Neckermann, 1-2-fly ...) und freuen Sie sich über einen beachtlichen Reisekostenzuschuss.**



## Gespräch mit der Bundesvereinigung fliegendes Personal der Polizei

Mitte Dezember 2011 fand ein Gespräch zwischen dem Landesvorsitzenden Jörg Bruchmüller, Sandra Temmen (stv. Vorsitzende der BZG-HBP) und dem Bundesvorsitzenden der Bundesvereinigung fliegendes Personal der Polizei e.V. (BfPP) Thomas Lauterfeld statt.

Die BfPP vertritt die Belange der fliegenden Polizeibeamtinnen und -beamten des Bundes und der Länder, insbesondere in den Bereichen Luftrecht, Flugsicherheit, Technik, Flugdienstzeiten und Vergütungen. Sie sieht sich als fachspezifische Ergänzung zur Berufsvertretung und arbeitet bundesweit eng mit den Personalräten und Gewerkschaften zusammen. Bundesweit sind derzeit 430 Piloten, Flugtechniker und Systemoperatoren des Flugdienstes in der BfPP organisiert, dies entspricht ca. 75 Prozent.

Schwerpunkt des fast zweistündigen Gesprächs war die schlechte Stellensituation der Polizeihubschrauberstaffel, die wie die Wasserschutzpolizei und Polizeireiterstaffel der Bereitschaftspolizei angegliedert ist. Die Piloten und Flugtechniker der Staffel können trotz hochqualifizierter Ausbildung und einem großen Verantwortungsbereich nicht in die mit A 12 bewertete Stelle befördert werden, da nicht genügend Stellen vorhanden sind. Maßgebliche Ursache der derzeiti-

gen Situation bei der PHuSt ist die Tatsache, dass bei der Schaffung von 13 zusätzlichen Pilotenstellen für den „Rund-um-die-Uhr-Dienst“, die Planstellen nicht neu geschaffen wurden. Es wurden A 9er-Stellen der Bereitschaftspolizei genommen. Bei der PHuSt sind derzeit nur drei Beschäftigte in der A 12.

Ebenso schlecht sieht es mit den vier Fachbereichsleitern aus.

Von der BfPP wurden verschiedene Lösungsansätze vorgestellt. Für die jetzt noch fehlenden Stellen wäre eine Staffellung über die nächsten drei Jahre ausreichend.

Aus beider Sicht sollte grundsätzlich die Zuordnung der Polizeihubschrauberstaffel zur Bereitschaftspolizei auf den Prüfstand kommen. Nach unserem Dafürhalten wäre die Staffel haushalterisch besser direkt dem LPP mit den entsprechenden Stellen unterstellt. Unter dem Aspekt der geplanten Kooperationen mit



Gespräch zwischen dem Bundesvorsitzenden der BfPP Thomas Lauterfeld (Bildmitte), dem GdP-Landesvorsitzenden Jörg Bruchmüller (rechts) und Sandra Temmen (links).

anderen Bundesländern ist eine organisatorische Angliederung direkt beim Landespolizeipräsidium aus Sicht des BfPP-Vorsitzenden angebracht.

Ein weiteres Thema des Gesprächs war die Dienstrechtsmodernisierung, welche in verschiedenen Bereichen ebenfalls die Kollegen/-innen der Polizeihubschrauberstaffel betrifft. Hier wurden fachspezifische Thematiken erläutert und die Unterstützung bei der Bewertung in den fliegerischen Bereichen durch die BfPP zugesagt.

GdP Hessen

### BRIEF AN OBERBÜRGERMEISTERIN ROTH

## Beamtenregelung für Ordnungspolizei übernehmen

Sehr geehrte Frau Oberbürgermeisterin Roth,

mit diesem Brief wende ich mich im Namen der Gewerkschaft der Polizei (GdP) Landesbezirk Hessen an Sie als die oberste Dienstherrin der Ordnungspolizei der Stadt Frankfurt.

Ihre Ordnungspolizistinnen und -polizisten tragen ebenso wie die Vollzugspolizei des Landes einen großen Teil zur Wahrung der Inneren Sicherheit in der Stadt bei, tragen die fast gleiche Uniform

und versehen den gleichen Wechselschichtdienst wie die Vollzugspolizei; kurz, sie tragen durch ihren Polizeiberuf auch etwa die gleichen Belastungen, setzen ihre Gesundheit und schlimmstenfalls ihr Leben für die Bürgerinnen und Bürger ein.

Aufgrund dieser erheblichen beruflichen Belastungen ist es für die Gewerkschaft der Polizei nicht einsehbar, wieso die Ordnungspolizeibeamtinnen und -beamten dann erst mit 67 Jahren in den Ruhestand gehen dürfen. Hier sollte eine

Gleichbehandlung mit den Vollzugsbeamten des Landes erfolgen. Wir bitten Sie deshalb: „Übernehmen Sie den § 194 des Hessischen Beamtengesetzes auch für die Beamtinnen und Beamten der Ordnungspolizei der Stadt Frankfurt. Sie sollten bei ihrem vergleichbaren Dienst nicht schlechter gestellt werden als die Kolleginnen und Kollegen der Vollzugspolizei oder der Berufsfeuerwehr.“

Mit freundlichen Grüßen  
Jörg Bruchmüller



# GdP im Gespräch mit LPP Münch

**Landespolizeipräsident Udo Münch besuchte Mitte Dezember die GdP. Im Treffen mit dem geschäftsführenden Landesvorstand wurden Themen rund um die Polizei besprochen.**

Die derzeitige finanzpolitische Lage lässt „das Schöpfen“ aus den Vollen nicht mehr zu. Die globale Finanzkrise und die Schuldenbremse in der Hessischen Verfassung verlangen innovative und intelligente Lösungsansätze in den nächsten Jahren.

Mit der Festschreibung der 13764 Vollzugsplanstellen bei der Polizei sind personelle Zuwächse nicht zu erwarten. Bei der technischen Ausstattung ist die hessische Polizei derzeit gut aufgestellt. Gleichwohl erhebt sich die Frage, ob nicht durch intelligente Lösungen sich



**v. l.: GdP-Landesvorsitzender Jörg Bruchmüller und Landespolizeipräsident Udo Münch.**

Einsparpotenziale zu Gunsten des Personalhaushaltes ergeben könnten. Diese dürfe jedoch nicht heißen, dass die Technik vernachlässigt werden könne, son-

dern u. a. durch Kooperationen, auch mit anderen Bundesländern, Einsparpotenziale sich ergeben könnten. Eine moderne und leistungsfähige Technik ist für die tagtägliche Polizeiarbeit unerlässlich.

Das derzeit laufende Hebungsprogramm kommt gut an, müsse aber langfristig fortgeführt werden. Diese Strukturprogramme dürfen nicht ausschließlich für den Vollzugsbereich gelten, sondern alle Polizeibeschäftigte sind einzubeziehen.

GdP und LPP werteten das gemeinsame Gespräch als gut und es soll in regelmäßigen Abständen fortgesetzt werden. Dienstherr, Personalräte und Gewerkschaften sind aufgerufen, gemeinsam Lösungsansätze zu finden und zu vereinbaren. *GdP Hessen*

## EHRUNGEN

25-jähriges  
Gewerkschaftsjubiläum

**Andreas Schmidt**  
**Manfred Nau**  
Kreisgruppe PASt Baunatal  
**Meinhard Andres**  
**Norbert Beck**  
Bezirksgruppe Frankfurt  
**Bernd Müller**  
Kreisgruppe Vogelsberg

40-jähriges  
Gewerkschaftsjubiläum

**Willi Kirchner**  
Kreisgruppe Vogelsberg

50-jähriges  
Gewerkschaftsjubiläum

**Bernhard Keim**  
Bezirksgruppe Frankfurt  
**Hermann Martin**  
Kreisgruppe Vogelsberg

60-jähriges  
Gewerkschaftsjubiläum

**Hans-Günter Sterner**  
Bezirksgruppe Frankfurt  
**Wolfgang Rupp**  
Kreisgruppe Vogelsberg

## ES VERSTARBEN



† **Gerhard Scheld**

### Gerhard Scheld

Im Dezember 2011 verstarb unser Kollege Gerhard „Gerry“ Scheld. Vor etwa zweieinhalb Jahren wurde bei ihm eine schwere Krankheit festgestellt, die er fortan tapfer bekämpfte. Er hatte noch verschiedene Ziele, die er eisern verfolgte. Eines davon war die Rückkehr in den Dienst bei der RKI Marburg-Biedenkopf. Als Kriminalist wollte er seiner Aufgabe nachkommen. Dies war sein Plan.

Er war ein gewissenhafter Ermittler, der durchdacht und akribisch seine Arbeit machte. Bei den Kollegen genoss „Gerry“ hohe Wertschätzung und war allseits sehr beliebt.

Wir trauern mit der Familie um einen zuverlässigen und angenehmen Menschen, der uns immer in Erinnerung bleiben wird.

*Lothar Luzius, KG Marburg-Biedenkopf*

**Reinhard Bätz**  
**Bodo Arnold**  
Bezirksgruppe Frankfurt  
**Gerhard Scheld**  
Kreisgruppe Marburg-Biedenkopf  
**Herbert Scholtes**  
Kreisgruppe Vogelsberg

**Helmut Weyrich**  
Kreisgruppe Odenwald  
**Kurt Lück**  
Kreisgruppe Hofgeismar  
**Torsten Schade**  
Kreisgruppe PASt Bad Hersfeld

*Wir werden den Verstorbenen ein ehrendes Andenken bewahren!*

