

KOMMENTAR

Alle 4 Jahre wieder!



Am 21./22. Februar 2014 führt die GdP Brandenburg ihren nächsten Landesdelegiertentag durch. Jetzt könnte man die Frage stellen, warum spricht er jetzt darüber, es ist doch eigentlich noch genügend Zeit. Das nächste halbe Jahr wird schneller vergehen, als man denkt. Die tägliche Arbeit mit allen ihren Problemen, immer wieder neue polizeiliche Herausforderungen, die die Dienstpläne und damit die persönliche Planung durcheinanderwerfen, Stellenabbau und dadurch mehr Stress, hohe Arbeitsbelastung bei gleichzeitiger Erwartung, dass die Arbeit mit weniger Personal in der gleichen Qualität geleistet wird, die ständige Einführung neuer Arbeitsmethoden unter einem hohen Zeitdruck und häufig nicht konsequent durchdacht, ein hoher Krankenstand und viel Frust.

Plattform Landesdelegiertentag

Gerade jetzt in Vorbereitung des Landesdelegiertentages ist es notwendig, über all die oben genannten Probleme zu diskutieren und Lösungsvorschläge zu unterbreiten. Innenminister Woidke hat angedeutet, dass er Ende dieses Jahres mit der sogenannten Evaluierung der Polizeistrukturreform beginnen will. Er will dabei die Personalräte und Berufsvertretungen und damit natürlich auch die GdP einbeziehen. Deshalb müssen wir bereits jetzt begin-

nen, darüber zu diskutieren, was im Rahmen dieser Polizeistrukturreform (Stellenabbauprogramm) funktioniert und was nicht. Und wer weiß das nicht besser als die Kolleginnen und Kollegen vor Ort, die in dieser Struktur arbeiten. Ich nenne nur die Reizthemen Führung in den Revieren, BAO-Grenze, Rückführung der Prävention, Fachdirektionen ohne eigene Personalverwaltung, Arbeitszeitregelung bei den Verkehrsdiensten, Personalabbau in der Verwaltung und vieles andere mehr. Ich möchte euch auffordern, auf den Mitgliederversammlungen und Kreisdelegiertentagen die Themen, die euch in der täglichen Arbeit unter den Nägeln brennen, anzusprechen. Dabei gilt es nicht nur zu kritisieren, sondern Lösungsvorschläge zu unterbreiten, damit das Team der GdP, das im Rahmen der Evaluierung mitwirkt, Sachargumente hat und Veränderungen bewirken kann. Nur eins vorweg: Wunder sind aus dieser Evaluierung nicht zu erwarten, da die Struktur der Polizei im starken Maße vom Haushalt und der damit verbundenen Stellenzuweisung beeinflusst wird.

Rolle einer Gewerkschaft

Wir sollten auch auf den Mitgliederversammlungen und Kreisdelegiertentagen offen und ehrlich diskutieren, welche Möglichkeiten und welche Zwänge wir als Gewerkschaft der Polizei haben. Am deutlichsten wird dies bei Tarifverhandlungen und der Übernahme des Tarifergebnisses für die verbeamteten Kolleginnen und Kollegen. Können wir in Tarifverhandlungen unsere Forderung klar formulieren, Druck auf der Straße ausüben und gegebenenfalls auch streiken, so sind bei Besoldungsfragen unsere Möglichkeiten stark eingeschränkt. Obwohl wir über Jahre hinweg für ein angemessenes Weihnachtsgeld, für eine 1:1-Übernahme des Tarifergebnisses und gegen eine Spaltung der Beschäftigungsgruppen (Tarif/Beamte) oder der Laufbahngruppen gepowert haben, waren wir doch häufig nur ein besserer Bittsteller.

Wir haben eindrucksvolle Demonstrationen und Mahnwachen durchgeführt, wir waren auf den Parteitagen der demokratischen Parteien in Brandenburg präsent, wir haben alle Landtagsabgeordnete angeschrieben, mit ihnen gesprochen, Flugblattaktionen durchgeführt, Pressearbeit geleistet, und in der Endkonsequenz sind wir abhängig von dem, was uns der Gesetzgeber im Rahmen „seiner Fürsorgepflicht“ zur Verfügung stellt, und die Ergebnisse kennt ihr.

Beamtenstreik?

Auf Antrag des Landesbezirks Brandenburg hatte 1998 der Bundeskongress der GdP beschlossen, dass Streikrecht für Beamte einzufordern. Passiert ist seit dem sehr wenig. Im Gegenteil, Rechtsprechung gegen verbeamtete Lehrer vor Verwaltungsgerichten und OVGs, auch aus der jüngsten Vergangenheit, verneinen ein Streikrecht mit der Begründung, dass die Grundvoraussetzung für einen Streik, nämlich die Tarifaffiliation bei den Beamten nicht gegeben ist. Ich bin felsenfest davon überzeugt, dass europäische Rechtsprechung diese deutsche Auffassung korrigiert und kann unsere Partnerorganisation GEW nur ermutigen, bis zum EuGH durchzuklagen. Unabhängig davon, dass es im Englischen und Französischen nicht einmal einen Begriff für das Wort Beamte gibt, haben in vielen europäischen Ländern auch Polizisten die Möglichkeit zu streiken. Interessant ist, dass es meist kurz vor Streikbeginn zu einer Einigung mit dem öffentlichen Arbeitgeber kommt. Ich will auch ganz provokativ sagen: was passiert denn, wenn in Brandenburg 3000 Polizisten streiken? Gibt es dann 3000 Suspendierungen, 3000 Disziplinarverfahren, 3000 Entlassungen? Wir sind als GdP gefordert, der Politik klar zu machen, dass wir wie im Tarifbereich verhandeln statt verordnen wollen. Wenn uns dies nicht gelingt, werden uns die Finanzminister

Fortsetzung auf Seite 2

Fortsetzung von Seite 1

die Besoldung und Versorgung in den nächsten Jahren noch härter diktieren als bisher. Vor dem Hintergrund der sogenannten Schuldenbremse ab 2020 wird die Haushaltssituation in allen Bundesländern nicht besser. Wir merken es jetzt schon in der Besoldungsrunde, dass in einigen Ländern zeitlich abgekoppelt wird, in anderen inhaltlich, dass einige Laufbahngruppen gar keine Besoldungserhöhung erhalten, in anderen Ländern über mehrere Jahre 1%, also deutlich unter der Inflationsrate. Wenn wir uns das nicht länger gefallen lassen wollen, dann müssen wir mehr tun, als zu demonstrieren und Mahnwachen durchzuführen. Lasst uns auch dieses Thema diskutieren.

Innere Struktur

Wenn man euch, die Kolleginnen und Kollegen vor Ort fragt, was erwartet ihr von eurer GdP, kommen meist überwiegend folgende Antworten – angemessene Besoldung und Entlohnung, Beförderungsmöglichkeiten mit

einem einigermaßen gerechten Beurlassungssystem, Senkung des Arbeitsdrucks durch mehr Stellen und bessere Gestaltung des Arbeitsumfeldes (von baulichen Bedingungen bis hin zum Arbeitsschutz). All diesen Problemen kann sich in Brandenburg nur die Brandenburger GdP stellen. Die Frage ist jedoch, sind wir dafür selbst gut aufgestellt. Zwei Beschäftigte in der GdP Brandenburg, die absolut an ihre Belastungsgrenze arbeiten, sind häufig einfach zu wenig, und die GdP selbst ist dabei ein äußerst schlechter Arbeitgeber. Wenn wir uns also den Problemen konsequent stellen wollen, müssen wir zwingend auch neue Strukturen schaffen. Neue Strukturen heißt mehr finanzielle Mittel und mehr Personal. Da stellt sich die nächste Frage – wofür ist der Bund der GdP zuständig und wie ist er finanziell und personell ausgestattet und wofür ist der Landesbezirk zuständig und wie steht es da um die Finanzen und das Personal?

Auch dieses Thema müssen wir offen ansprechen, weil ich davon überzeugt bin, was die letzten 23 Jahre funktioniert hat, funktioniert heute so nicht mehr. Die GdP ist konservativ und damit nicht unbedingt zukunftsfähig aufgestellt. Wer etwas bewegen will, muss selbst in der Lage sein, sich zu verändern und den neuen Bedin-

gungen anzupassen. Natürlich beginnt jetzt auch in den Kreisgruppen die Diskussion darüber, wer soll uns in der Spitze der Kreisgruppen, im Landesvorstand und auch zukünftig in den Personalräten (die unmittelbar nach dem Landesdelegiertentag gewählt werden) vertreten. Auch hier ist es wichtig, dass die gewählten Kolleginnen und Kollegen (und in der GdP Brandenburg wird immer basisdemokratisch und nicht durch Vorstände gewählt) die breite Akzeptanz und den Rückhalt ihrer Mitglieder haben. Mir ist natürlich auch bewusst, dass wenige Schlange stehen und sagen, ich möchte Funktionär in der GdP werden. Die, die aber Verantwortung übernehmen, brauchen eure Stimmen, euren Rückhalt und eure Unterstützung. Die GdP Brandenburg ist nicht, wie häufig dargestellt, ein wild gewordener Haufen von Funktionären, sondern die GdP Brandenburg, das sind 7200 Kolleginnen und Kollegen, die nicht Mitglied sind, um Versicherungsschutz zu haben oder befördert zu werden, sondern die Mitglied sind, weil sie wissen, dass man nur in einer starken Solidargemeinschaft etwas bewegen kann. Das hat uns Brandenburger immer ausgezeichnet und ich hoffe auch, dass es in Zukunft so ist.

Andreas Schuster

AKTUELLES

Was sonst so passierte ...

Unter dieser Überschrift informiert unser Gewerkschaftssekretär Michael Peckmann in Form eines „Tagebuches“ auszugsweise aus der Arbeit der GdP-Zentrale in Potsdam.

Juli 2013

2. Juli 2013

Wir beraten mit dem Vorsitzenden der Steuergewerkschaft in Brandenburg das weitere Vorgehen nach der Verkündung der Landesregierung zur Übernahme des Tarifergebnisses für die Beamten und zur Wiedereinführung eines Weihnachtsgeldes.

3. Juli 2013

Ich habe einen Termin mit der Rechtssekretärin Heike Schneider, DGB-Rechtsschutzstelle Potsdam. Es geht um einige von ihr betreute Verfahren von Mitgliedern der GdP.

12. Juli 2013

Die Gewerkschaft der Polizei wird/

muss ihr Bankeinzugsverfahren auf den neuen SEPA-Standard umstellen. Ich prüfe, ob wir mit unseren Vorbereitungen dazu „im Plan“ sind. Wir schalten unsere Info dazu auf unserer Homepage frei www.gdp.de/sepa

15. Juli 2013

Unser Vertragspartner Ford Autohaus Krause&Sohn in Cottbus hat nun auch VOLVO „unter einem Dach“. Ich bespreche vor Ort die Möglichkeiten der Erweiterung unseres Angebots zur GdP-Mitglieder und ihre Angehörigen.

22. Juli 2013

Sitzung des Geschäftsführenden Landesbezirksvorstandes in der GdP-Geschäftsstelle. Hauptthema: Gesetzentwurf zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit der Polizeivollzugsbeamten. „Begleitung“ des parlamentarischen Verfahrens durch die Gewerkschaft der Polizei.

Michael Peckmann



DEUTSCHE POLIZEI
Ausgabe: **Landesbezirk Brandenburg**

Geschäftsstelle:
Rudolf-Breitscheid-Straße 64
14482 Potsdam
Telefon (03 31) 7 47 32-0
Telefax (03 31) 7 47 32-99

Redaktion:
Frank Schneider (V.i.S.d.P.)
Rudolf-Breitscheid-Straße 64
14482 Potsdam
Telefon (03 31) 8 66 20 40
Telefax (03 31) 8 66 20 46
E-Mail: PHPRMI@AOL.com

Verlag und Anzeigenverwaltung:
VERLAG DEUTSCHE
POLIZEILITERATUR GMBH
Anzeigenverwaltung
Ein Unternehmen der
Gewerkschaft der Polizei
Forststraße 3a, 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. 35
vom 1. Januar 2013
Adressverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke.

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 0949-278X



Erhöhung der Lebensarbeitszeit der falsche Weg!



Die Entscheidung der Landesregierung, die besondere Altersgrenze von 60 Jahren im Polizeivollzugsdienst auf 62 für den mittleren, 64 für den gehobenen und 65 für den höheren Polizeivollzugsdienst zu erhöhen, ist nach Meinung des Fachausschusses Schutzpolizei der GdP nach wie vor falsch.

Wesentliche Fakten, die dies belegen, sind:

- Untersuchungen belegen eindeutig, dass die hohen physischen und psychischen Belastungen des Dienstes die Aufrechterhaltung der bisherigen Altersgrenze zwingend erforderlich machen. Annäherungen an die allgemeine Altersgrenze würden die Funktionsfähigkeit des Staates gerade in diesem empfindlichen Bereich nachhaltig gefährden. (Drucksache 11/5136 des Deutschen Bundestages)
- Polizeivollzugsbeamte der Schutz- und Kriminalpolizei werden durch Schicht- und Außendienst, egal welcher Art, gesundheitlich erheblich belastet. Schon vor Vollendung des 60. Lebensjahres zeigen sich die Auswirkungen dieser Belastung durch einen deutlichen Anstieg des Kran-

kenstandes (in BB liegt er im Durchschnitt gegenwärtig bei 34 Tagen pro Beamter). Gewichtige medizinische Gründe sprechen daher dagegen, die auf das 60. Lebensjahr festgelegte Altersgrenze generell aufzugeben.

- Neuere oder anders lautende Erkenntnisse z. B. aus der Medizin oder anderen Wissenschaften sind uns nicht bekannt geworden.

Ganz im Gegenteil ergeben sich neue Sichtweisen zu den im Polizeidienst regelmäßig anfallenden Bereitschaftsdiensten (einschließlich Rufbereitschaft) durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes. Der Europäische Gerichtshof geht in seiner Rechtsprechung von einer besonderen Belastungssituation aus (u. a. Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 9. 9. 2003 – Az. C-151/02).

Das negative Beispiel Rheinland-Pfalz und die Evaluierung der Lebensarbeitszeit belegen, dass der falsche Weg eingeschlagen wurde.

Besonders deutlich wurde dies auf der Fachtagung der GdP im April 2012 durch namhafte externe Fachleute zum Ausdruck gebracht.

Den GAWO-Abschlussbericht (Wirtz/Nachreiner/Schomann) aufgreifend, werden stichpunktartig die wesentlichen Schwachstellen aufgeführt:

- seit Beginn der Verlängerung der Lebensarbeitszeit hat sich der Krankenstand und die Ausfalldauer tendenziell erhöht;
- der Anteil der eingeschränkt dienstfähigen Beamten ist im Untersuchungszeitraum von vier Prozent auf acht Prozent gestiegen, insbesondere bei den 50- bis 59-Jährigen;
- berücksichtigt man die Lebensarbeitszeitverlängerung, wird sich der Anteil der nur eingeschränkt dienstfähigen Beamten bei den über 60-Jährigen deutlich erhöhen;
- das Risiko von gravierenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen steigt mit der Anzahl der Jahre im Wechselschichtdienst exponentiell, ab einer Dauer von 15 bis 20 Jahren im WSD besonders stark;
- es sind nicht genügend angemessene Arbeitsplätze für ältere oder eingeschränkt dienstfähige Beamte vorhanden;

- die Gefährdung der Gesundheit jüngerer Mitarbeiter steht im Raum, weil sie stärker belastete Tätigkeiten übernehmen müssen, die ältere Beamte nicht mehr ausüben können;

- der Trend zur Überalterung (Rheinland-Pfalz hat annähernd die selben demografischen Strukturen in der Landespolizei wie BB) wird verstärkt;

- der Einsatz von über 60-Jährigen ist nach Auffassung des Fachausschusses Schutzpolizei z. B. bei besonderen Einsätzen und erst recht bei Großeinsätzen nur eingeschränkt oder gar nicht möglich. Jüngere Kolleginnen und Kollegen werden somit zusätzlich belastet.

Im Ergebnis kann man deshalb nur zu dem Schluss kommen, dass die Verlängerung der Lebensarbeitszeit im Polizeivollzugsdienst der Schritt in die falsche Richtung ist.

Darüber hinaus ist es für den Fachausschuss schon erstaunlich, dass für die Verlängerung der Lebensarbeitszeit der Polizeivollzugsbeamten sogar finanzielle Mehrbelastungen in Millionenhöhe in Kauf genommen werden, wie selbst das Finanzministerium errechnet hat, im selben Atemzug Tarifergebnisse auf den Beamtenbereich aber nicht übernommen werden. Ein seltsames Verständnis von Gleichbehandlung der Beschäftigten im Landesdienst.

Alternativen zum vorliegenden Gesetzentwurf hat die Gewerkschaft der Polizei mehrfach unterbreitet, die vom Fachausschuss mitgetragen werden. Insbesondere die Lebensarbeitszeit auf Antrag des Beschäftigten für maximal zwei Jahre zu verlängern unter der Voraussetzung, dass dieser Antrag zwingend auf Freiwilligkeit beruht, eine dienstliche Notwendigkeit zu erkennen ist und vor allem eine uneingeschränkte Polizeivollzugstauglichkeit gegeben ist.

Wolfgang Britt,
Fachausschuss Schutzpolizei



Wie kommt Mann/Frau eigentlich auf die Kandidatenliste der GdP?



Die Personalratswahlen stehen (fast) vor der Tür. Im Frühjahr 2014 werden der Polizei-Hauptpersonalrat, der Gesamtpersonalrat, der Personalrat beim PP, die Personalräte in den Direktionen und beim ZDPol sowie an der FHPol neu gewählt. Deshalb wollen wir in loser Folge Themen rund um die Wahlen behandeln.

Kandidatensuche

Die Vorbereitungen zum Aufstellen der Listen mit den Kandidatinnen und Kandidaten für die Liste der Gewerkschaft der Polizei beginnen schon mehrere Monate vor den Wahlen. Schließlich muss ausreichend Zeit für Gespräche mit alten und neuen Kolleginnen und Kollegen sein, denn die Fragen sind vielfältig.

Möchtest Du weiter machen? Hast Du die Kraft, eine erneute Legislaturperiode für die Interessen unserer Kolleginnen und Kollegen zu kämpfen? Magst Du Dich für Deine Kolleginnen und Kollegen engagieren und für sie streiten?

Fragen über Fragen, die in der Vorbereitung zur Wahl geklärt werden müssen. In der Entscheidung, wer angesprochen werden soll, sind vor allem die Vorstände der Kreisgruppen gefordert. So soll sichergestellt werden, dass aus möglichst allen Bereichen die kompetentesten Kandidatinnen und Kandidaten für die Liste der GdP ausgewählt werden. Personalratsarbeit ist nicht die Arbeit eines Einzelnen, sondern das Ergebnis eines guten Teams. So wollen wir uns auch aufstellen – ein Team mit breit gefächerten, sehr guten

Fachkompetenzen, das aus allen Bereichen kommt und die Sorgen und Nöte vor Ort kennt und engagiert an Lösungen arbeitet! Ein Team, das sich für die Belange aller Kolleginnen und Kollegen, egal ob Tarif, Verwaltung oder Vollzug, einsetzt.

Wer genießt dein Vertrauen?

Da wir uns als GdP Brandenburg basisdemokratisch aufstellen, kann nur der auf eine Personalratsliste gelangen, der das Vertrauen seiner Kolleginnen und Kollegen besitzt und auf der Mitgliederversammlung oder dem Delegiertentag gewählt wird. Deshalb diskutiert in euren Bereichen, an eurem Arbeitsplatz, welcher Mann, welche Frau euch künftig im Personalrat vertreten soll. Bringt euch aktiv ein bei den anstehenden Mitgliederversammlungen euer Kreisgruppen. Hier werden die Schwerpunkte der zukünftigen Arbeit definiert, über die zukünftigen Strukturen der GdP, Kandidaten für die Personalräte und Kreisgruppenvorstände diskutiert und entschieden und werden die Vorstände Rechenschaft ablegen.

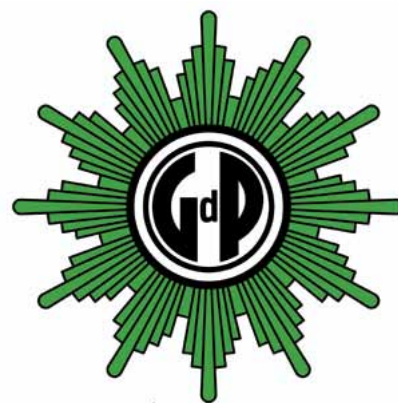
Wahlkampfteam gebildet

Wir haben uns entschlossen, in diesem Jahr ein Wahlkampfteam zur Vorbereitung der Personalratswahlen zu bilden, das sich aus GdP-Mitgliedern aller Direktionen sowie des ZDPol zusammensetzt. Hier wollen wir kreative Ideen sammeln und uns von „alten Zöpfen“ der vergangenen Wahlen trennen, neue Wege beschreiten sowie die Kandidatinnen und Kandidaten in der Vorbereitung des Wahlkampfes aktiv unterstützen und betreuen. Das ist unter anderem auch Sinn und Zweck einer Gewerkschaft!

GdP – ohne Wenn und Aber

Personalräte sind dem Personalvertretungsgesetz und damit auch zur

Neutralität verpflichtet. Dennoch lassen sich Gewerkschaft und Personalrat nicht trennen. Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften haben zum Beispiel ein Mitspracherecht bei der Vorbereitung beamtenrechtlicher Regelungen. Im Klartext: Die Gewerkschaften wirken im Gesetzgebungsverfahren mit. Der Personalrat achtet anschließend auf die Einhaltung der Gesetze und Verordnungen. Es ist für die Wählerinnen und Wähler wichtig zu wissen, in welcher Gewerkschaft die Kandidatinnen und Kandidaten organisiert sind, denn damit herrscht auch Klarheit, wofür diese stehen. Kandidatinnen und Kandidaten auf der Liste der Gewerkschaft der Polizei stehen für die Inhalte und Ziele der GdP! Ohne Wenn und Aber! Deshalb findet auch keine Personewahl statt, sondern die Wahl einer Liste, eines starken Teams, einer Mannschaft, die die Positionen der GdP vertritt und die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umsetzt! Wer die Liste der GdP wählt, muss sich darauf verlassen, dass die Ziele der GdP vertreten werden! Auch das ist wichtig für eine klare Orientierung der Wählerinnen und Wähler und für das Vertrauen in die Verlässlichkeit der Kandidaten.

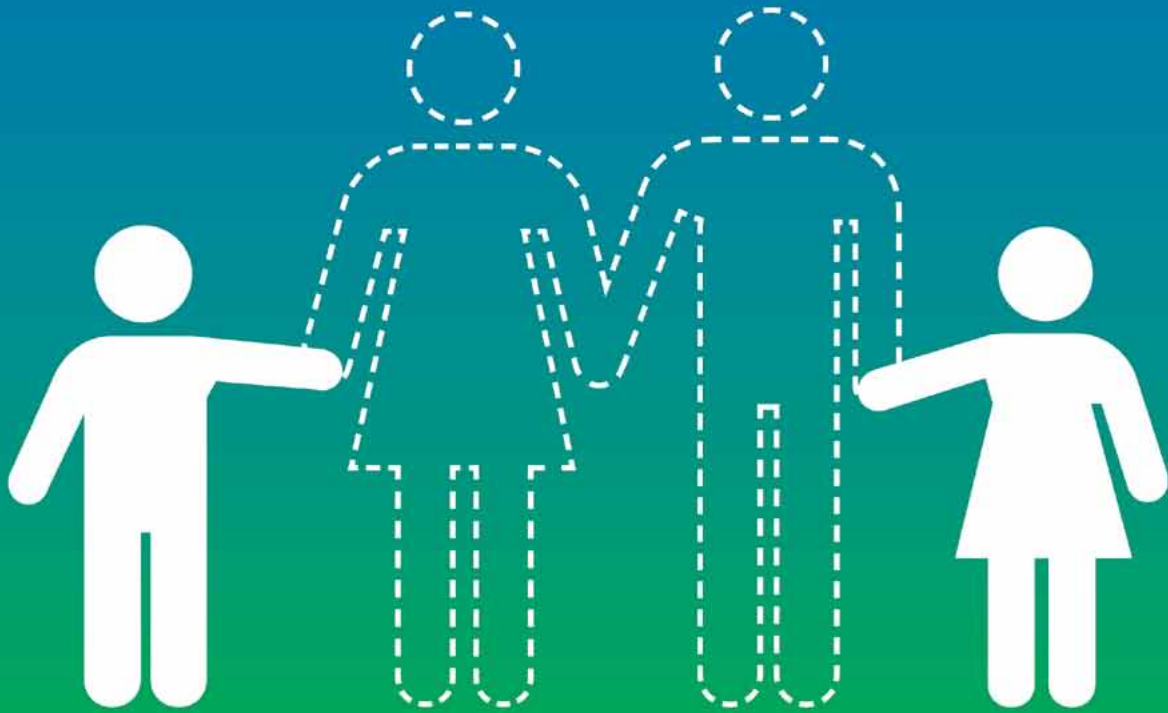


Genau dein Partner.



Für Dich
im Einsatz:
GdP-Personalräte

Familienfreundliches Arbeiten durchsetzen.



www.gdp.de/brandenburg



Fußball und Gewalt, Teil II

Kommerzialisierung, Hooligans und Rechtsradikale

Nachdem im ersten Teil festgestellt werden konnte, dass Gewalt beim Fußball alles andere als unnormal ist, die Obrigkeit das Treiben mit Argusaugen verfolgte, später das Militär den Fußballsport dazu nutzte, seine Soldaten auf die Schlachten vorzubereiten, kommen wir nun zu einer Entwicklung, die nach dem Sieg bei der Weltmeisterschaft 1974 in der Bundesrepublik einsetzte und im Übrigen auch vor der DDR nicht Halt machte.

Mit dem Erringen des zweiten Weltmeistertitels begann im westdeutschen Fußball die Ära einer bis dahin nicht gekannten Kommerzialisierung. Ab sofort stand die ökonomische Entwicklung im Wettstreit der Vereine im Vordergrund, was natürlich nicht ohne Auswirkungen auf die Zusammensetzung des Publikums in den Stadien bleiben konnte. In den modernen Stadien wuchs der Anteil des mittelständischen Publikums, andererseits gab es die billigen Stehplätze nur noch in den „Kurven“. Die ersten Spieler gingen ins Ausland und wurden Superstars. So verdiente Günter Netzer in den Jahren 1975/76 damals ungläubliche 295 000 DM/Jahr. Spieler wie Beckenbauer, der „Bomber“ Gerd Müller oder Uli Hoeneß schlossen lukrative Werbeverträge ab. Die allseitige Vermarktung spielte ab sofort Powerplay. Wer nicht mitzog, wurde ausgewechselt und stieg ab, dabei konnten nicht alle Bundesligavereine mithalten. Fußball war nicht mehr „Proletensport“, sondern in allen Schichten gesellschaftsfähig. In der DDR versuchte man wenigstens sportlich durch die Schaffung von Leistungszentren (Dresden, Berlin, Leipzig, Jena und Magdeburg) mitzuhalten. Als 1973 Dynamo Dresden gegen Bayern München im Cup der Landesmeister spielte und mit 3:3 und 3:4 nur sehr knapp ausschied, hatte eine bessere „Bezirksauswahl“ die Superstars aus Bayern an den Rand des Ausscheidens gebracht.

Bald jedoch trat ein ungeliebtes Klientel auf den Plan, die Hooligans (Raufbold, Rabauke, Schlägertyp). Über die Entstehung des Begriffs „Hooligan“ gibt es mehrere Legenden. Eine davon besagt, dass diese

auf eine irische Familie zurückgeht, deren Familienname „Hoolihan“ lautete und die ihren rustikalen Ruf durch viele Schlägereien errungen hatte. Andere Quellen verweisen auf einen irischen Randalierer und Anführer Namens „Patrick Hooligan“, der von der Londoner Polizei 1898 benannt wurde. Auch wurden irische Auswanderer unter diesem Namen in New York bekannt. Wieder aktuell wurden die Hools in den 60er-Jahren in Großbritannien. Sie waren dort weit verbreitet und berüchtigt dafür, nach Tanzveranstaltungen und Fußballspielen wilde Schlägereien anzufangen. In den 70er-Jahren schwappte das Problem dann von der Insel nach Europa herüber.

Welche Motive haben Hooligans?

„Dieses Gefühl hast du bei keiner Frau und keiner Droge. In unserer modernen Lebenswelt werden Emotionen mehr und mehr unterdrückt, wir müssen funktionieren. Die Gewalt, die im hohen Maße emotionsgeladen ist, bietet die Möglichkeit, kurzzeitig auszubrechen“ (Zitat eines Hooligans). Ein Motiv ist der zuvor beschriebene Kitzel, der Kick am Adrenalinausstoß. Dafür setzen sie selbst ihre bürgerliche Existenz aufs Spiel. Gewalt ist für diese Personen eine Möglichkeit, angestaute Energie freizusetzen. Dabei nehmen sie weder auf sich selbst Rücksicht noch auf andere. Hier finden wir tatsächlich den Bankangestellten, Zahnarzt, Studenten oder gelangweilten Familienvater wieder. Nach soziologischen Untersuchungen, ganz entgegen der Legendenbildung, allerdings eine Minderheit unter den Hools.

Warum neigen Personen aus einem „bürgerlichen Elternhaus“ zur Gewalt?

Weil bei ihnen einiges im Elternhaus „anders“ gelaufen ist. Herzlos kalte Eltern, Anerkennung nur bei Leistung, kein ausgebildetes Empathievermögen und eine narzisstische Störung können die „ganz normalen“ Gründe sein, warum sich Jungerwachsene „aus gutem Hause“ zur

Gewalt verabreden. Hier finden sie die Anerkennung, die ihnen Vati und Mutti regelmäßig versagt haben. Das Gefühl der Macht ist verführerisch. Vor allem für gestrandete Menschen, z. B. Schul- und Ausbildungsabbrecher und Menschen ohne vermeintliche Perspektive usw., die den größten Teil der Hools ausmachen. Durch besonders brutales Auftreten kommt es zur Aufwertung in der Gruppe. Macht ist für solche Personen wie eine Droge der Anerkennung, die sie sonst nie hatten. Hooligans brauchen den Fußball für die große Bühne, um sich den Kick und Selbstbestätigung zu suchen. So sind englische Hools für die 39 Toten im Endspiel der Landesmeister zwischen dem FC Liverpool und Juventus Turin 1985 im Brüsseler Heyselstadion verantwortlich. Oder deutsche Hools, die 1998 in Frankreich zur WM den Gendarmen Daniel Nivel so schwer verletzten, dass er bleibende Schäden davontrug.

Durch eine gute taktische und strategische Polizeiarbeit haben die Hooligans ihren „Lieblingsgegner Polizei“ eingebüßt und wurden aus den Bereichen der Stadien weitestgehend vertrieben. Das hatte zur Folge, dass man sich durch eine gute Organisation (Handy) „auswärts“ mit anderen Hools traf. Hier fanden und finden dann die „internen Wettkämpfe“ statt. Ab sofort schlägt man sich untereinander mit Vorabsprachen zur Kleidung, Stärke des Mobs, Schiedsrichtern und Regeln, die sowieso nicht eingehalten werden. Es gab sogar Tabellen, ähnlich der Bundesliga. Der angebliche „Ehrenkodex“ besagt, dass man ohne Waffen kämpft, auf den am Boden Liegenden nicht eintritt und Unbeteiligte verschont. Da kann ich nur sagen: „Hooligans sind nicht das, was sie gern vorgeben zu sein.“ Es wird auf wehrlose Gegner und Unbeteiligte eingetreten und selbst Waffen haben schon Verwendung gefunden. Hooligans sind zurückgedrängt, aber keineswegs verschwunden. Neuerdings versuchen sie über einen „Krawalltourismus“ in den Stadien, gemeinsam mit Rechtsradikalen und radikalen Teilen der Ultras (deren Subkultur grundsätzlich nicht Hooligans gleichzusetzen ist), ihr Comeback zu feiern. Dazu später in der letzten Folge mehr.



EINSATZ

Neben den Hooligans versuchte verstärkt in den 80er-Jahren, eine rechtsradikale Szene in den Stadien Fuß zu fassen. Beispielgebend möchte ich hier die „Borussenfront“ aus Dortmund nennen, die damals ein großes Problem darstellte. Aber Affenlaute und rechtsradikale Parolen gab es auch in den Stadien der DDR, ebenso wie eine Hooliganszene, die sich ab Mitte der 80er-Jahre mit neonazistischem Hintergrund in Ostdeutschland herausbildete.

1985/86 beklagte die Deutsche Volkspolizei, dass es bei 43% aller Oberligaspiele zu „Vorkommnissen“ gekommen sei. Besonders aus dem Anhang des BFC Dynamo (Berlin) entwickelte sich eine schlagkräftige Hooligangruppe, die ich übrigens einige Male „in Aktion“ erleben „durfte“.

Obwohl man inzwischen davon ausgehen kann, dass die rechtsradikale Szene aus den Stadien zurückgedrängt wurde, (Statistik ZIS zur

Saison 2011/12 Verstöße gegen § 86a StGB: 97 Verfahren und diesbezüglich 378 registrierte Personen), ist zu beachten, dass rechtsextremistisches Gedankengut auch noch in so manchen Köpfen der Stadionbesucher vorhanden ist. Auch heute noch versucht die rechtsradikale Szene, in den Sportvereinen aktiv zu werden, um den Sport als Rekrutierungs- und Propagandafeld zu nutzen.

Die Sportplätze dienen als Bühne für ihre Ideologie, ja selbst eine Art „vormilitärische Ertüchtigung“ soll mit dem Fußball oder anderen Sportarten verbunden werden. Sprechchöre und Spruchbänder sind oft verschlüsselt und für Außenstehende schwer zu verstehen. Beispielsweise: „Die Halben holt der Teufel“, was dem Buch, „Die Abenteuer des Werner Holt“ entnommen ist. Dieser Spruch entstammt einer Figur, dem fanatischen Hitlerjungen Gilbert Wolzow, der in der weiteren Konversation aussagt:

„Wir stehen zum Führer“, was die eigentliche Botschaft ist.

„Die Ärzte“ in „Schrei nach Liebe“:

„Deine Gewalt ist nur ein stummer Schrei nach Liebe, deine Springerstiefel sehnen sich nach Zärtlichkeit.

Du hast nie gelernt, dich zu artikulieren und deine Eltern hatten niemals für dich Zeit“

...beschreibt zutreffend, dass es möglich ist, die Mitläufer in die gesellschaftliche Mitte zu holen, währenddessen gegenüber ideologischen Straftätern und dem „harten Kern“ nicht nur Therapie, sondern Repressionen notwendig sind.

Im nächsten Teil will ich die heterogene Subkultur der Ultras beleuchten. Eine Kultur, die mit Hooligans und Rechtsradikalen in Deutschland lange nichts am Hut hatte, aber neuerdings einige Schnittstellen aufweist, wie nicht nur ein aktuelles Beispiel im Land Brandenburg zeigt.

Steffen Meltzer, Potsdam

IN EIGENER SACHE

Umstellung vom Einzugsermächtigungsverfahren auf das SEPA-Basis-Lastschriftverfahren

Umstellung der Lastschrifteinzüge vom Einzugsermächtigungsverfahren auf das SEPA-Basis-Lastschriftverfahren und weitere Nutzung der an die GdP erteilten Einzugsermächtigungen

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir nutzen zur Zahlung des GdP-Mitgliedsbeitrages die Lastschrift (Einzugsermächtigungsverfahren). Als Beitrag zur Schaffung des einheitlichen Euro-Zahlungsverkehrsraums (Single Euro Payments Area, SEPA) stellen wir

ab dem 1. November 2013

auf das europaweit einheitliche SEPA-Basis-Lastschriftverfahren um. Die von unseren Mitgliedern bereits erteilte Einzugsermächtigung wird dabei als SEPA-Lastschriftmandat wei-

tergenutzt. Dieses Lastschriftmandat wird durch eine Mandatsreferenz und unsere Gläubiger-Identifikationsnummer **DE80GDP00000556376** gekennzeichnet, die von uns bei allen Lastschrifteinzügen angegeben werden. Da diese Umstellung durch uns erfolgt, ist durch unsere Kolleginnen und Kollegen nichts zu unternehmen.

Die Mandatsreferenznummer, der Monatsmitgliedsbeitrag und unsere Gläubiger-ID wurden unseren Mitgliedern beim Beitragseinzug zum 1. August 2013 im Kontoauszug mitgeteilt. Ebenfalls teilten wir dort den nächsten Abbuchungstermin mit.

Sollten diese Angaben nicht mehr aktuell sein, bitten wir um zeitnahe Nachricht an uns. Dazu bitte auch IBAN und den BIC angeben (siehe Kontoauszug). Die aktuelle GdP-Bei-

tragstabelle haben wir auf unserer Homepage www.gdp.de/brandenburg im Mitgliederbereich (downloads/sonstige downloads) eingestellt. Für Monatsabbucher buchen wir immer zum 1. Werktag des Monats ab. Für Quartalsabbucher buchen wir immer zum 1. Werktag im 2. Monat des Quartals ab. Bei Fragen zu diesem Thema: GdP Brandenburg; Rudolf-Breitscheid-Straße 64, 14482 Potsdam; Tel. 03 31/74 73 20; Mail: gdp-brandenburg@gdp.de

**Gewerkschaft der Polizei,
Landesbezirk Brandenburg**



Anti-Konflikt-Team und wie weiter?

Nachfolgend einige Gedanken zur zukünftigen Arbeitsweise im Anti-Konflikt-Team – und wie gewinnt man Kollegen für freiwillige Zusatzaufgaben.

Seit mehreren Jahren gibt es auch im Land Brandenburg Anti-Konflikt-Teams (AKT), die inzwischen bei der Lagebewältigung des gesamten polizeilichen Einsatzgeschehens zum Einsatz kommen.

Grundsätzlich erfolgt der Einsatz im AKT-Pool freiwillig und im Nebenamt.

Hierfür haben Vorgesetzte interessierte Beamte zu unterstützen und grundsätzlich freizustellen.

Die AKT-Beamten sollten stressstabil, konfliktfähig, tolerant, flexibel, kontaktfreudig, politisch informiert und interessiert sein. Der sichere Umgang mit Recht und Gesetz wird ebenso vorausgesetzt, wie eine gute Allgemeinbildung. Soweit die schöne Theorie.

Zu der Zeit, als ich mich für diese Sache engagierte, war das wohl auch so. Beispielsweise fuhren damals Beamte zum 1. Mai nach Berlin, um dort mitarbeiten zu können.

Später kamen Zeiten, als man augenscheinlich dem Einsatzwert mehr Bedeutung zumaß und die Einsätze nicht mehr mit dem vorhandenen Personal abgedeckt werden konnten. Es wurde festgelegt, wie viele AKT-Beamte jeder Schutzbereich aufstellen müsse. Bei den folgenden „**Rekrutierungsgesprächen**“ wurde die Freiwilligkeit – mal positiv formuliert – bei den geeignet erscheinenden Mitarbeitern als gegeben vorausgesetzt.

Dann kam die vorerst letzte Polizeireform. Diese brachte es mit sich, dass vorhandene und eingespielte Teams teilweise in alle Winde zerstreut wurden. Mal durch Umsetzung zu einer anderen OE, durch Zuschlag auf einen höheren Dienstposten, auch durch Unabkömmlichkeitsbekunden der Vorgesetzten.

Weiter möchte ich auch nicht verschweigen, dass Kollegen/-innen aus dienstlichen und/oder privaten Gründen nicht mehr gewillt oder schlicht nicht mehr in der Lage waren, weiter im AKT-Team tätig zu sein. Im Moment stellt sich für mich die Personal-

situation so dar, dass kurz- und mittelfristig Mitarbeiter gewonnen werden müssen, die sich für diese Aufgabe begeistern lassen.

Nur – wie gewinnt man Mitarbeiter, die freiwillig im Nebenamt – meist noch am Wochenende – durch die Lande reisen? Wie gewinnt man Mitarbeiter, die einsatzbedingt ihren Dienstplan umstellen müssen und dabei auch teilweise auf Nacht- und Wochenendzuschläge verzichten?

Wie gewinnt man Mitarbeiter, die kurzfristig ihrer Heimdienststelle nicht zur Verfügung stehen und somit nicht immer auf das Wohlwollen der Vorgesetzten und der eigenen Kollegen treffen?

Guten Ideen sind gefragt.

Es geht mir hier nicht vordergründig um finanzielle Aspekte. Haupt-

sächlich, gerade als Gewerkschafter, liegt mir die momentan gelebte „Wertschätzung und Anerkennung“ der Kollegen/-innen, die sich freiwillig für die Arbeit in den Anti-Konflikt-Teams bereit erklären, schwer auf der Seele.

Diese Arbeit setzt, neben den o. a. Anforderungsprofilen, in höchstem Maße Flexibilität, Motivation und Identifizierung mit der Sache voraus.

Daher mein Appell an die Dienststellen: **Diese Leistungen sind keine Selbstverständlichkeit!**

Nur durch Zuwachs an Attraktivität ist es vielleicht möglich, neue motivierte Mitarbeiter/-innen zu gewinnen und den „harten Kern“ einsetzungswillig zu halten.

Reinhard John

SENIOREN

Fahrt nach Leipzig

Im November 2012 hatten wir in der Vorstandssitzung unseren Arbeitsplan für dieses Jahr beschlossen. Neben neun Veranstaltungen wurde eine Busfahrt nach Leipzig festgelegt. Zu diesem Zeitpunkt konnte keiner von uns wissen, dass es wohl einer der heißesten Tage des Jahres werden würde.

Insgesamt 49 Kollegen hatten sich für die Fahrt eingetragen. Den tropischen Witterungsbedingungen und den damit verbundenen gesundheitlichen Umständen einiger Kollegen geschuldet, fuhren wir nur mit 39 Kollegen nach Leipzig. Nach dem Start in Finsterwalde um 7.00 Uhr brachen wir mit einigen Umwegen, um noch die am Fahrweg wohnenden Kollegen abzuholen, Richtung Sachsen auf.

Durch eine Zeitverschiebung begannen wir in Leipzig mit dem Mittagessen im „Thüringer Hof“, in dem wir ausgezeichnete Speisen konnten. Danach ging es zum Zoo, wo die größte frei tragende Tropenhalle der Welt, das Gondwanaland, besucht wurde. Besonders beeindruckend war die Bootsfahrt durch den Dschungel mit seiner Pflanzen- und Tierwelt.

Ein weiterer Höhepunkt war eine siebzigminütige Fahrt mit mehreren Booten durch die Leipziger Gewässer. Die Kollegen waren erstaunt, welche Aussichten auf Leipzig sich vom Wasser aus boten. Man hörte immer wieder „wie Klein-Venedig“. Die Fotoapparate hatten keine Minute Pause. Die Begeisterung war groß. Auf der Rückfahrt wurde in einer Dorfgaststätte das Abendessen eingenommen. Durch das heraufziehende Unwetter war die Heimfahrt ein kleiner Höllentrip. Im Bus konnte man allerdings sogar das Unwetter genießen. Trotz dieser Wettereskapade war es ein gelungener Ausflug und von allen Teilnehmern als sehr gut eingeschätzt.

Alle sagten zu, am Kegelwettkampf im September und an der jährlich stattfindenden Weihnachtsfeier Anfang Dezember teilzunehmen. Die Ausflüge, Sportveranstaltungen, Verkehrsteilnehmerschulungen und polizeiliche Informationen sind bei unserer Seniorengruppe der GdP im Elbe-Elster-Kreis seit mehr als 15 Jahren Tradition.

GdP-Seniorengruppe Elbe-Elster,
Harry Puppe

