



## VORWORT

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

auch im Jahre 2016 gibt es einige erwähnenswerte Neuerungen, insbesondere den Tarifbereich betreffend. So ist hier an erster Stelle die im Jahre 2015 für die hessischen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes ausgehandelte Gehaltserhöhung von 2,4%, mindestens aber um 80 € für die Entgeltgruppen 1 bis 9 ab 1. 4. 2016 zu nennen. Auszubildende erhalten ebenfalls ab 1. 4. 2016 einen Festbetrag von 30 € monatlich.

Der Beamtenbereich wurde, wie auch im Jahre 2015 durch die hessische Landesregierung von dieser Tarifierhöhung ausgenommen. Hier wurde den Beamtinnen und Beamten für die Jahre 2016 bis 2019 lediglich eine Besoldungserhöhung von jährlich 1% verordnet. Im Jahr 2015 gab es bereits eine Nullrunde. Der Stelleneinsparerlass von 147,5 Tarifstellen im Bereich der hessischen Polizei wurde für das Jahr 2016 aufgrund der Flüchtlingssituation lediglich ausgesetzt. Ausgesetzt heißt aber auch nicht aufgehoben. Wir werden uns auch weiter dafür einsetzen, dass die Landesregierung von diesem Sparwahn Abstand nimmt. Wie will man den Menschen erklären, dass Stellen von aktiv Beschäftigten eingespart werden und stattdessen bereits sich im wohlverordneten Ruhestand befindende Kolleginnen und Kollegen reaktiviert? Zumal an dieser Stelle auch nicht vergessen werden darf, dass mit einem Wegfall von Stellen nicht automatisch auch die weiterhin zu leistenden Aufgaben wegfallen. In den vergangenen Jahren haben wir durch unterschiedliche Stelleneinsparprogramme eine enorme Arbeitsverdichtung erfahren, die nun weitergeführt werden soll. Ich frage mich allen Ernstes, wo ist hier noch eine Fürsorgepflicht der Arbeitgeberseite seinen Beschäftigten gegenüber zu erkennen? Oder beabsichtigt die Landesregierung wieder mehr Vollzugsbeamte in den Verwaltungen einzusetzen?

Am 18. 2. 2016 wurde nach intensiven Diskussionen in der Bundestarifkommission des öffentlichen Dienstes unter Beteiligung der Gewerkschaften GdP, GEW, Verdi und IG BAU die Beschlussfassung für die kommende Tarifrunde mit Bund und Kommunen (VKA), TVöD gestellt.

Folgende Forderungen wurden beschlossen:

- Die Tabellenentgelte des TVöD sollen um 6% erhöht werden.
- Die Entgelte der Azubis sollen um 100 € angehoben werden.
- Die Laufzeit der Entgelterhöhung soll nicht länger als 12 Monate betragen.
- Die Ergebnisse sollen zeit- und wirkungsgleich auf die Beamtinnen und Beamten sowie die Versorgungsempfängerinnen und – empfänger des Bundes übertragen werden.
- Die Auszubildenden sollen nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung unbefristet übernommen werden.
- Die Dauer des Erholungsurlaubs soll für Auszubildende 30 Tage betragen.
- Sachgrundlose Befristungen sollen ausgeschlossen werden (eher ein Thema der GEW, Lehrkräfte).
- Die Bundestarifkommission lehnt jeden Eingriff in das Leistungsrecht der betrieblichen Altersversorgung (Zusatzversorgung VBL) ab.

Am 21. 3. 2016 werden die Auftaktverhandlungen stattfinden. Für den 11./12. 4. 2016 ist eine weitere Verhandlungsrunde angesetzt. Die Abschlussverhandlungen zum TVöD für die Bundes- und kommunalen Beschäftigten ist für den 28./29. 4. 2016 festgelegt worden.

Mit dem Tarifabschluss am 15. 4. 2015 zum TV-Hessen haben wir auch eine Verbesserung im Bereich der Stufenlaufzeit für besondere Lebenssituationen für die hessischen Tarifbeschäftigten erreichen können. Ab 1. 1. 2016 werden Zeiten (Krankheitstage von Kindern nach § 45 SGB V, § 3 Pflegezeitgesetz und §



Heinz Schiskowsky

15 BEEG Elternzeit bei Vollfreistellung bis zu einem halben Jahr auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

Am 1. 1. 2016 ist eine erleichterte Regelung zur Vereinbarung über Vordrucke für die vertragsärztliche Versorgung in Kraft getreten. Nach § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz bzw. § 22 TVöD/TV-L/TV-H zahlt der Arbeitgeber bei Krankheit 6 Wochen das Arbeitsentgelt weiter, danach sind die Krankenkassen in der Zahlungspflicht. Bisher war das Verfahren dann sehr kompliziert. Die Krankenkasse schickte den Betroffenen einen Auszahlungsschein bzw. eine ärztliche Bescheinigung zur Erlangung von Krankengeld. Dieses Formular musste vom behandelnden Arzt ausgefüllt werden. Anschließend mussten die kranken Versicherten das Formular an die Krankenkasse zurücksenden. Dieses Formular entfällt nun! Jetzt wird über die gesamte Dauer der Arbeitsunfähigkeit nur der klassische gelbe Schein ausgestellt, der nun auch die Aufgabe des bisherigen Auszahlungsscheins übernimmt.

**Heinz Schiskowsky**  
stellv. Landesvorsitzender



# Überwältigende Anteilnahme nach Tötung eines Polizeibeamten

Am 24. 12. 2015 wurde der Kollege Christoph Rehm von der Polizeistation Herborn im Rahmen eines Routineinsatzes heimtückisch ermordet. Bereits unmittelbar nach dem Bekanntwerden des grausamen Verbrechens zeigte sich eine unbeschreibliche Welle der Solidarität mit den Angehörigen und Kollegen des Verstorbenen. Nach Rücksprache mit der Behördenleitung des PP Mittelhessen entschloss sich der Personalrat daher, ein Spendenkonto einzurichten.

Zeitgleich hatte bereits die Markus-Paul-Stiftung einen Spendenaufruf gestartet. Markus Paul war ebenfalls ein Polizeibeamter. Auch er wurde im Jahre 1998 im Rahmen eines Einsatzes getötet. Sein Vater – ebenfalls ehemaliger Polizeibeamter – hatte damals die Idee zur Gründung einer Stiftung, um betroffenen Angehörigen zu helfen.

Nicht nur aus dem gesamten Bundesgebiet, sondern auch aus Nachbarländern erreichten uns in den vergangenen Wochen Kondolenzschreiben und Spenden.

Die Behördenleitung, der Personalrat und die Markus-Paul-Stiftung befinden sich mittlerweile in einem engen Abstimmungsprozess hinsichtlich der Verteilung der eingegangenen Mittel.



Eine der vielen Spendenübergaben, hier durch das PP Frankfurt

Aufgrund der nahezu unüberschaubaren Anzahl der eingegangenen Spenden wird es den Angehörigen nicht möglich sein, sich bei allen für die entgegengebrachte Anteilnahme zu bedanken. Gerne

entsprechen wir an dieser Stelle ihrem Wunsch und übermitteln – auch im Namen der Behördenleitung und des Personalrates – auf diesem Weg ein herzliches Dankeschön!

**Harald Zwick**

## Schon wieder Personalratswahl? Wofür denn ...?

Vom 9. 5. 2016 bis zum 13. 5. 2016 finden bei der hessischen Polizei wieder Personalratswahlen statt. Sowohl der örtliche als auch der Hauptpersonalrat werden neu gewählt. Was heißt das für mich und was soll das? „**Der Personalrat ist die Vertretung der Beschäftigten einer Dienststelle in der öffentlichen Verwaltung.**“ Mit diesem Satz ist doch eigentlich schon alles gesagt, oder nicht? Wie wichtig der Personalrat ist, hat sich gerade in der letzten Legislaturperiode ganz deutlich gezeigt. Ohne die Arbeit des

Personalrates, hier in Gestalt des Hauptpersonalrates, wären einige Verbesserungen nicht so oder gar nicht gekommen, wie sie denn dann letztendlich gekommen sind. Als Beispiel nehmen wir hier mal die OPE-Zulage. Diese sollte nach Willen einiger Laien in der Politik nur zur Stärkung des Verfassungsschutzes eingeführt werden. Nur durch einen Vertreter des HPR, der auch in der Landespersonalkommission vertreten ist, wurden die entscheidenden Gremien davon überzeugt, dass die alte

GdP-Forderung auch für die Polizei eingeführt wird. Ohne diese Arbeit bzw. Einflussnahme des Personalrates wären die OPEen der Polizei leer ausgegangen! Immer wieder wird die Arbeit und Leistung des Personalrates geschmälerd und als unwichtig angesehen. Aber wie wichtig ein funktionierender Personalrat ist, sieht man leider erst, wenn man persönlich ein ernstes Problem hat, sich dann an den Personalratsvertreter seines Vertrauens wendet und um Hilfe bittet. Im Anschluss an solch einen Prozess er-



## PERSONALRAT

fährt man dann plötzlich Anerkennung und Wertschätzung für die geleistete Arbeit als Personalrat. Im Gegensatz zur OPE-Zulage sind viele Tätigkeiten des Gremiums ohne große sichtbare Außenwirkung. Oftmals ist es auch trockene Verwaltungsarbeit, aber auch diese Arbeit muss erledigt werden. Viele Kolleginnen und Kollegen wissen teilweise gar nicht, warum sie den Personalrat aufsuchen sollten, auch wenn sie vielleicht einen Grund dafür haben. Der Personalrat ist neben den gesetzlich beschriebenen Aufgaben auch jederzeit beratend für die Beschäftigten da. Man muss nicht immer erst um Rat bitten, wenn das „Kind“ schon in den Brunnen gefallen ist. Man darf auch gerne schon nach Hilfe rufen, wenn das „Kind“ gerade erst den Rand erklettert. Das Personalvertretungsgesetz wurde in der jüngeren Vergangenheit zwar durch die Politik stark beschnitten, dies heißt aber nicht, dass der Personalrat seitdem nur ein zahnloser Tiger ist. Was hierdurch aber deutlich wurde ist, dass die Politik nicht gewillt ist, eine ordentliche Personalvertretung zu gewährleisten. Eine ordentliche, das heißt auch eine starke, Personalvertretung stört natürlich beim Sparen. Denn nicht erst seit dem gesetzlichen Festschreiben der „Schwarzen Null“ müssen die Beschäftigten im öffentlichen Dienst immer wieder für haushälterische Zwänge herhalten. Was außerdem hier klarwerden muss, dass es umso wichtiger ist, dass jeder Beschäftigte zur Personalratswahl geht und seine Stimme abgibt. Denn eine hohe Wahlbeteiligung zeigt der Politik deutlich, wie wichtig ihren Beschäftigten eine ordentliche Vertretung ihrer Interessen ist. Es

geht vorrangig nicht darum, wo man sein Kreuz macht, es zählt in erster Linie auch die Wahlbeteiligung. Wahlmüdigkeit hilft keinem, im Gegenteil, es schadet langfristig jedem Einzelnen! Wer im Vorfeld erkennt, dass er in der Wahlwoche nicht an seinem Arbeitsplatz ist, hat wie bei jeder anderen Wahl auch die Möglichkeit auf Briefwahl. Dies kann jede/jeder auch noch so bequeme Kollegin/Kollege jederzeit von seinem Arbeitsplatz aus machen. Wie kristallisieren sich weitere Schwerpunkte bei der Arbeit des Personalrates heraus? Wie kommt es, dass sich der Personalrat zum Beispiel für DuZ-Erhöhung oder OPE-Zulage einbringt? Der Personalrat wird anhand von Listen gewählt, diese Listen sind in aller Regel Gewerkschaftslisten. Am Beispiel der Personalratswahl 2012 verbildlicht, damals hieß es: Liste 1 = GdP. Die Mitglieder beziehungsweise Vertreter der Gewerkschaften stellen also nach einer Wahl die Personalratsmitglieder. Die Sitzverteilung der Personalratsmitglieder wird analog des Wahlergebnisses festgestellt. Das heißt, dass die Forderungen von Gewerkschaften, wie zum Beispiel der GdP, sich auch in den Personalratsgremien wiederfinden. Aus diesem Grund ist es natürlich auch in zweiter Linie nicht unerheblich, welche Liste man wählt. Schaut man die letzten 3½ Jahre und die geleistete Arbeit zurück, sieht man, wer die Forderungen für die Kolleginnen und Kollegen formuliert hat und wer sie auch auf die „Straße“ getragen hat und wer nicht. Wer also einen starken Personalrat haben möchte, egal ob örtlich oder im Hauptpersonalrat, der sich für Verbesserungen einsetzt, sollte wie in der Vergangenheit auch am

um Verbesserungen herbeizuführen. Als Beispiele sind hier die DuZ-Erhöhung, OPE-Zulage, Auszahlung von Mehrarbeit, Stellenhebungsprogramm und Personalzuwachs zu nennen. Das waren alles Forderungen, die über Jahre hinweg den Verantwortlichen der Politik vonseiten der GdP angetragen wurden. Unabhängig von der Listenzugehörigkeit sollte natürlich jedes gewählte Personalratsmitglied sich der Aufgabe, die sie oder er sich stellen, bewusst sein. Eine gewissenhafte Wahrnehmung der Termine, beispielsweise an den regelmäßigen Sitzungen, ist für eine solide Arbeit im Personalrat unabdingbar, ebenso die Präsenz im Personalratsbüro. Auch hier kristallisiert sich regelmäßig heraus, auf wen Verlass ist. Die GdP war bisher immer ein starker und verlässlicher Partner im Personalratsgremium, egal für welche Mitarbeiterin oder für welchen Mitarbeiter. Damit dies so bleibt, ist es umso wichtiger, dass alle Mitglieder zur Wahl gehen und ihre/unsere GdP wählen. Denn auch in Zukunft wollen alle Beschäftigten eine starke und präzente Personalvertretung, an die man sich immer wenden kann. Denn dafür steht die GdP!

**Daniel Klimpke**

**GEMEINSAM STARK** für deine Zukunft!

[www.gdp.de/hessen](http://www.gdp.de/hessen)

besten die GdP wählen. Die GdP steht für solide und verlässliche Arbeit. Seit Jahren werden durch unsere Vertreter die notwendigen Gespräche geführt, um negative Auswirkungen auf unsere Beschäftigten abzumildern wie beim Thema Beihilfe, oder



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:**  
Markus Hüschentz (V.i.S.d.P.)  
c/o Gewerkschaft der Polizei  
Landesbezirk Hessen  
Wilhelmstraße 60a  
65183 Wiesbaden

**Verlag und Anzeigenverwaltung:**  
VERLAG DEUTSCHE  
POLIZIELITERATUR 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. 38  
vom 1. Januar 2016  
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 0170-6446



# Polizeidienstbekleidung in Deutschland

Unterschiede und Weiterentwicklungsmöglichkeiten für Hessen (Fortsetzung)

Nachdem sich die anfänglich publizierte Euphorie über die seit 2007 in Hessen getragene blaue Polizeiuniform gelegt hat, ist es nach Sicht des Verfassers überfällig, diese nun im Hinblick auf ihre tatsächliche Qualität, Funktionalität und Belastbarkeit kritisch auf den Prüfstand zu stellen. Nach gut acht Jahren Tragezeit im Polizeidienst sind zum einen die dafür notwendigen Erfahrungswerte vorhanden. Zum anderen zeigt der Blick in andere Bundesländer, dass dort teilweise unverkennbar funktionalere, innovativere und für den Polizeidienst adäquatere Lösungen umgesetzt wurden, als sie sich bei den hessischen Kreationen finden lassen (vgl. auch Teil 1 und 2, erschienen in Polizei Report Nr. 75 und 76).

Diesbezüglich stellt sich ebenso die Frage, warum man sich in Hessen bei der Umstellung auf Blau z. B. von dem bei der grünen Uniform bereits vorhandenen, hochwertigen und einsatzbewährten Lederblouson abgewendet, im Gegensatz dazu aber den unvorteilhaft lang geschnittenen und schweren Winteranorak beibehalten hat.

Im Hinblick auf den Anorak scheint das Problem mittlerweile wenigstens erkannt und an dem Fehler gearbeitet worden zu sein, sodass im Zuge der noch recht jungen Uniformländerkooperation, u. a. mit Rheinland-Pfalz, nun auf das dortige Jackenmodell umgestellt wird. In-

wiefern sich dieser für den Dienst besser eignet als das hessische Vormodell wird sich zeigen und an geeigneter Stelle gesondert betrachtet werden.

Die nachträgliche Einsicht auf gewisse Änderungen lässt jedenfalls die Hoffnung aufkeimen, dass in Hessen die Rückkehr des Lederblousons in Aussicht steht. Da er in einigen Bundesländern die Kolleginnen und Kollegen nach wie vor bei ihren nicht selten widrigen und potenziell gewalttätigen, dienstlichen Tätigkeiten passiv schützt, sollen daher die Vorteile des Lederblousons folgend näher erörtert werden.

## Teil 3: Lederblouson

Da der Lederblouson zur blauen Uniform in Hessen noch getragen werden darf verwundert es nicht, dass man diesen bei Beamten auch noch in dienstlichem Gebrauch beobachten kann. Zweifellos handelt es sich dabei um eines der hochwertigsten und robustesten Dienstbekleidungsstücke, welches bei der hessischen Polizei in den letzten Jahrzehnten angeschafft wurde.

Auch vom Schnitt her bietet er die notwendigen Möglichkeiten, ungehindert auf am Gürtel geführte Führungs- und Einsatzmittel zuzugreifen (Bild 1). Das ist bei den aktuellen Textiljacken in der Form nämlich bedauerlicherweise nicht der Fall.

Zwangsläufig kommt daher die Frage auf, warum seit Einführung der blauen Uniform in Hessen so ein bewährtes Bekleidungsstück bei der Einkleidung nicht mehr ausgegeben wird oder für die Beamten im weiteren Dienstleben nicht wenigstens noch bestellbar ist. Dienstkleidung klug zu modernisieren sollte nämlich auch beinhalten, an praxiserprobtem festzuhalten und nicht in blindem Aktionismus alles vermeintlich alte abzulegen.

Gerade bei gewalttätigen Einsätzen oder im Polizeidienst auch möglichen, gezielten Angriffen auf Streifenwagenbesatzungen, bietet robustes Leder als allgemein dichteres und homogener aufgebautes Naturmaterial nicht nur umfassenderen Schutz als z. B. die dünne Textil-Windjacke, sondern neigt zudem nicht so schnell zu Materialschäden.

Die Schutzwirkung des Lederblousons wurde erst Mitte Januar 2016 wieder deutlich, als im bayrischen Rosenheim, anlässlich einer Ruhestörung, mehrmals mit einem Küchenmesser auf eine Polizeistreife eingestochen wurde. Eine betroffene Kollegin erlitt dabei glücklicherweise lediglich Prellungen, denn eine Schutzweste und eine Lederjacke verhinderten schlimmere Verletzungen.

Die Überlegenheit von Leder wird überdies durch die Erkenntnisse in der Materialforschung gestützt. Der



Nicht mehr bereitgestellter Lederblouson der Polizei Hessen.



Kragenschutz am Lederblouson der Nordbundesländer (Niedersachsen, Hamburg, Bremen u. a.).



## UNIFORM



**Der Lederblouson der Nordbundesländer verfügt zudem über weitere, sinnvolle Ausstattung.**



**Lederblouson der Polizei Rheinland-Pfalz.**

ADAC kommt bei einer Untersuchung der Widerstandsfähigkeit von Lederbekleidung beispielsweise zu dem Testergebnis: Bei mechanischer, abreibender Belastung gibt es im Leder einen Lastausgleich, der ein Reißen verzögert oder verhindert, während bei Textilgeweben bei Belastung nach relativ kurzer Zeit wenige Fäden im Gewebe durchreißen und der Last nachgeben, was auch die benachbarten Fäden schnell überlastet.

Selbst kleinere Schäden an Leder dehnen sich nicht weiter aus wie bei gewebten Stoffen, bei denen ein Schaden letztlich unvermeidbar immer größer wird. Dies sind Eigenschaften, die bei gewalttätigen Einsatzsituationen unverkennbar von Vorteil sind, da sie dem Träger besseren Schutz bieten und im Nachgang nicht zu allem Überfluss auch noch zu einer Ersatzbeschaffung der Uniformjacke führen müssen.

Grundsätzlich bleibt Leder auch bei relativ einfacher Pflegebehandlung lange haltbar und gewährleistet ausreichende Wasserdichtigkeit bei feuchter Witterung, was ein weiteres Plus einer wirtschaftlichen Kosten/Nutzen-Relation darstellt. Und das bei sogar deutlich geringeren Anschaffungskosten als vergleichsweise dem bisherigen Winteranorak. Da diese Eigenschaften viele Polizeibeamte schätzen, wird man den Leder-

blouson durch vorhandene Restbestände mit Sicherheit weiterhin noch lange, auch bei Wind und Wetter, auf Hessens Straßen im Einsatz sehen.

Es ist demzufolge nicht verwunderlich, dass sich auch jüngere Kollegen einen Lederblouson als Bestandteil ihrer Uniform erhoffen. Bei einer Uniform, die viel beschworen und immer wieder gerne vorgetragen von der Polizei, für die Polizei sein soll, darf man an dieser Stelle die geäußerten Wünsche und Bedürfnisse der Beamten nicht eisern ignorieren. Denn das lässt diese angebliche Richtschnur zur inhaltslosen, leere Phrase werden, wie auch schon in Teil 2 bei dem Thema zur Ausgestaltung und Trageweise der nicht funktionalen hessischen Strickjacke angedeutet wurde.

Im Zuge einer Weiterentwicklung dürfen jedoch gerne innovative Ideen Einzug halten. Schöne Beispiele bietet hier der Kooperationsverbund der Nordbundesländer, bei dem der Lederblouson z.B. über einen Kragenschutz (Bild 2) und einknöpfbare Innenfutter für die Winterzeit verfügt. Und auch hier finden sich praktische, funktionale Ärmelstiftfächer für den schnellen und unkomplizierten Zugriff auf Schreibgeräte, wie in Teil 2 bereits dargestellt wurde (Bild 3). Zudem wird dort auf einengende Gummizüge am Ärmelsaum verzichtet, die beim hessischen

Lederblousonmodell das Tragen, vor allem in Kombination mit einer Armbanduhr, nicht immer angenehm gestalteten (Bild 1).

Die passive Eigensicherung im Einsatz sollte bei der Wahl des Materials für eine zeitgemäße, adäquate Polizeiuniform also ebenso eine Rolle spielen, wie die Qualität und funktionale Ausgestaltung.

Der wirtschaftlich-langlebig, robuste und über Jahre bewährte Lederblouson, der beispielsweise auch bei Stürzen im Rahmen von Widerständen oder Bissen von Angreifern besseren Schutz als die vorhandenen Textiljacken bietet, muss daher wieder fester Bestandteil bei der hessischen Dienstbekleidung werden. Das ist im Kooperationsbundesland Rheinland-Pfalz übrigens nach wie vor der Fall (Bild 4). Man könnte das Bekleidungsstück, welches dank variablen Innenfutters wie das Modell des Nordverbundes auch winter-tauglich ist, daher problemlos gemeinsam beschaffen.

Dies wäre letztlich auch sachlich und logisch zwingend, wenn man bedenkt, wie im März 2014 – bei der medial groß aufgelegten Verkündung der Uniform-Länderkooperation zwischen Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland – die künftig einheitlichen „Uniformen“ der drei Bundesländer propagiert wurden.

**Nils Döring**



# „Polizisten sind keine Maschinen“

So lautete die Überschrift eines Berichtes der Jungen Gruppe der GdP im Januar 2016. Betrachtet man den Beruf des Polizisten im Spannungsfeld zwischen dem politischen Druck und dem Druck der Gesellschaft, bleibt oft nur ein Kommentar übrig: Die Polizei hat in unserer Gesellschaft keinen guten Stand, könnte man meinen. Auf der einen Seite möchte man sich nur ungern mit ihr beschäftigen, aber dann ist sie doch ein Eckpfeiler im Funktionieren unserer Gesellschaft, was viel zu selten honoriert wird. Stellenabbau, Überstunden, ständige persönliche Überlastungen des Einzelnen; die personelle Lage spitzt sich seit Jahren immer mehr zu. Dass da die Luft zum Atmen immer dünner wird und die Grenzen der Belastbarkeit schon längst erreicht oder überschritten sind, muss nicht mehr diskutiert werden. Die subjektive Belastung hat im Grunde eine neue Qualität erreicht. Sollen wir weitermachen frei nach dem Motto: Die Polizei hat kaum Leute, die noch gesund sind?

## Stress und Gesundheit

Laut der Weltgesundheitsorganisation (WHO) ist Stress eines der größten Gesundheitsrisiken des 21. Jahrhunderts. Rund 60% aller Fehlzeiten sind auf beruflichen Stress zurückzuführen. Oft verlangen „Leistungsträger“ und Menschen in „Helferberufen“ Höchstleistungen von sich. Diese sind besonders ehrgeizig und bemerken nicht, wie ein „immer mehr“, „immer besser“, „immer fleißiger“ oder „immer schneller“ sie im wahrsten Sinne des Wortes ausbrennen lässt.

Was ist nun zu tun? Wo bleibt der Polizist als Mensch? Wie steht es um seine Gesundheit, wie steht es um seine persönliche Zufriedenheit, wie soll er Arbeit und Leben unter einen Hut bekommen können? Fragen, die dringend nach Antworten verlangen.

## Der alltägliche Wahnsinn

Stellen Sie sich folgende Situation vor:

Der Dienstplan ist zum Bersten voll, Ihr Partner oder Ihre Partnerin beklagt sich schon lange über Ihre mangelnde und unzureichende Mithilfe zu Hause, Freunde haben Sie schon länger nicht

getroffen. Nun sollen Sie nächste Woche noch an einer Fortbildung teilnehmen und Ihnen steht ein Auswahlverfahren ins Haus, weil Sie sich auf eine andere Stelle beworben haben. Alles zunächst einmal nichts Ungewöhnliches. Weil aber die Anzahl der Stressfaktoren an dieser Stelle die Gesamtstresskurve gefährlich nach oben steigen lässt, geraten wir in diesen Momenten häufig sozial gewaltig unter Druck. Wir werden von den Ereignissen im wahrsten Sinne des Wortes überrollt. Das passiert uns häufig im Berufsleben, es kann uns aber auch im Privaten durch unvorhergesehene Situationen durcheinanderwirbeln. Ein



Dr. Jutta Bott

Dr. Jutta Bott war viele Jahre als Führungskraft in öffentlichen Organisationen tätig und promovierte im Bereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Sie bildete sich nebenberuflich in der Sporttherapie und als Yogalehrerin fort und ließ sich zum systemischen Coach ausbilden. Sie hat ihre eigene Coaching-Praxis in Kassel (Mehr erfahren unter [www.jutta-bott.de](http://www.jutta-bott.de)).

Am 26. April 2016 wird sie ein Tagesseminar zum Thema Burn-out-Prophylaxe und Zeitmanagement im Polizeipräsidium Nordhessen anbieten.

Wochenenddienst ist angeordnet, eine Fortbildung ist terminiert, Sie sind mental noch mit den Tageseindrücken Ihres Dienstes beschäftigt und zusätzlich ist in der Familie jemand krank geworden; es gibt Belastungen in Hülle und Fülle, die es Ihnen fast unmöglich machen, den normalen Alltag zu bewältigen.

Natürlich können die empfundenen körperlichen oder mentalen Dissonanzen bei jedem unterschiedlichster Art sein. Schließlich empfindet jeder Mensch eine Beeinträchtigung anders. So kann der eine mit einer belastenden Situation gut umgehen, für den anderen stellt sie eine extreme Herausforderung dar und kann in einer Stresssituation münden, in der man keine klaren Entscheidungen mehr treffen kann.

## Was, wenn nichts mehr geht?

Bei extremem Stress, der länger anhält, blockieren Hormone die Zusammenarbeit verschiedener Gehirnregionen. Das kann dazu führen, dass bestehende neuronale Netze, die für die Stressbewältigung an sich gebraucht werden, aufgelöst werden. Für das Gehirn gilt dann: „Wegen Umbau geschlossen!“ Es kann zu Gedächtnisstörungen und körperlichen Blockaden kommen, der Mensch kann nicht mehr auf bestimmte alte Verhaltensmuster zurückgreifen und weiß nicht mehr, was er machen soll.

Wir geraten in eine Stressspirale, reagieren mit körperlicher und/oder geistiger Erschöpfung, sind gereizt und können uns innerlich leer fühlen. Dies alles sind Warnsignale, die möglicherweise einen Burn-out ankündigen können. Es können sich aber auch ganz anders geartete Signale zeigen: So z. B. der Drang, ständig effizient sein zu müssen, der Wunsch, auch nach der regulären Arbeitszeit arbeiten zu wollen, die Arbeit mit in das Wochenende oder gar mit in den Urlaub zu nehmen. Auch diese Anzeichen können genauso bedenklich sein, wie eine besonders negative Einstellung der eigenen Arbeit gegenüber und Motivationslosigkeit. Um präventiv gegen Burn-out vorzugehen ist es enorm wichtig, Warnsignale zu erkennen, die als solche nur sehr schwer wahrgenommen werden können.



## STRESS UND BURN-OUT

## Die gute Nachricht

Lange Rede, kurzer Sinn: Was ist nun die gute Nachricht?

Es herrscht ein immenses Spektrum an Möglichkeiten in den Bereichen der Prävention und der Intervention. Wir müssen diese Möglichkeiten nur nutzen! Und hier sehe ich Handlungsbedarf, es kann einfach nicht so weitergehen, dass man den Polizisten als Mensch ignoriert! Es gibt tausend und eine Möglichkeit, die es nutzbar zu machen gilt.

Es geht um Lebensqualität! Jeder Mensch hat das Bedürfnis nach Nähe und Gegenseitigkeit. Die Zugehörigkeit zu einem sozialen System und die Anforderungen, die sich aus der im System eingenommenen Rollen für jeden Einzelnen ergeben, sind äußerst wichtig im Leben. Für Polizisten, die ständig Höchstleistungen bringen

müssen, ist soziale Unterstützung besonders wichtig.

Es geht um berufliche Anerkennung und hier besonders um Unterstützung durch präventive Maßnahmen! Hier bieten sich alle Dinge an, die sich auf personenbezogener Ebene sowie auf organisationsbezogener Ebene abspielen. Ein großes Thema dabei: Das Zeitmanagement. Hier machen wir oft Fehler, die uns später wieder einholen, weil wir an unserer Zeitplanung nicht richtig gearbeitet haben. Hier ist das richtige Handwerkszeug nötig.

Ein weiterer Punkt ist, dass mehr Autonomie im Berufsleben geschaffen wird! Es geht um eigene Handlungsspielräume und Verantwortungsbereiche. Durch Erhöhen der Autonomie im Sinne einer eigenständigen Planung sowie Ausführung der übertragenen Aufgaben. Menschen im Berufsleben müssen ihre eigenen Ressourcen nut-

zen und einsetzen können, um Arbeitszufriedenheit zu erlangen.

Und nicht zuletzt: Eine Verbesserung der Arbeitsatmosphäre! Wie soll bei all dem Druck Arbeit noch Spaß machen? Aber auch hier kann viel getan werden. Ebenso durch das Schaffen von Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten! Dadurch können Betroffene mehr Selbstsicherheit und berufliche Handlungskompetenz erlangen. Sie können ihre Problemwahrnehmung verbessern, Arbeitsschwerpunkte neu akzentuieren und neue Perspektiven entwickeln.

## Fazit

Also doch: Polizisten sind Menschen und sollen es bitteschön auch bleiben! Arbeiten wir an einer gesunden Zukunft!

Dr. Jutta Bott

## DEMONSTRATION

## Demonstrationen in Kassel und Frankfurt

**Für „Faire Besoldung für BeamtInnen“ haben am 3. März GdP, GEW, ver.di und andere ÖD-Gewerkschaften demonstriert. Drei Tage vor der Kommunalwahl gingen in Frankfurt rund 1500 und in Kassel 1200 Beschäftigte des öffentlichen Dienstes auf die Straße. Mit dem „Aktions-tag“ forderten die Gewerkschaften zusätzliche Mittel für eine sofortige Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten. Der Protest der GEW richtete sich zudem gegen den Investitionsstau bei den hessischen Schulen und andere Verschlechterungen.**

GdP-Landesvorsitzender Andreas Grün sprach auf der Kundgebung vor der Alten Oper in Frankfurt und konzentrierte seine Ausführungen auf die besondere Situation der Polizei. Einsparungen bei denjenigen, die ihre Gesundheit täglich für die Innere Sicherheit zu Markte tragen, seien nicht hinnehmbar. Grün forderte von der schwarz-grünen Landesregierung nicht nur mehr Stellen und mehr Geld, sondern auch mehr Anerkennung. Die Belastung der Polizisten sei hoch und die



Demonstration in Kassel

Stimmung bei den Beamten schlecht. „Hessen ist in allem negativer Spitzenreiter“, sagte Grün und nannte die 42-Stunden-Woche, Millionen Überstunden und den Krankheitsstand als Beispiele. Die hessische Polizei sei zudem als einzige in Deutschland von der allgemeinen Einkommensentwicklung abgekoppelt worden.

In Kassel gingen über 1200 Beschäftigte auf die Straße. Vor dem Staatstheater wurde eine Unterschriftenaktion organisiert, die die schwarz-grünen Streichungen im öffentlichen Dienst anprangerten. Der Demonstrationzug

zog sich quer durch die Kasseler Innenstadt zum Opernplatz und legte große Teile des Kasseler Berufsverkehrs lahm. Vor dem CDU-Parteibüro machte der Demonstrationzug zu einer Zwischenkundgebung halt. Michael Rudolph vom DGB Kassel zählte deutlich hörbar die unter schwarz-grün beschlossenen Verschlechterungen auf. Zeitgleich wurden übergeben werden.

Bei der Abschlusskundgebung sprach Ewald Gerk für die GdP. Die Nichtübertragung des Tarifergebnisses, die Einsparungen bei der Beihilfe und der Stellenabbau im Tarifbereich ste-



**DEMONSTRATION**



**Kundgebung in Frankfurt**

hen für die einseitige Belastung der Beschäftigten, um einen ausgeglichenen Haushalt zu erhalten. Gleichzeitig konnte der Finanzminister einen Ein-

nahmeüberschuss verbuchen, der auf „die hohe Kante“ gelegt wurde. Flüchtlingsproblematik, Terrorgefahr, zunehmende Verunsicherung der Bürger las-

sen die verfehlte Personalpolitik bei der Polizei deutlich werden. Dadurch bedingt verzeichnet die Polizeibesetzungsrate eine zunehmende Überlastung. Zunehmende Krankentage sind die Folge.

Zu den Demos in Frankfurt und Kassel hat sich kein privilegierter öffentlicher Dienst versammelt, sondern Frauen und Männer, die tagtäglich einen verdammten guten Job machen. Die Bürgerinnen und Bürger haben ebenfalls begriffen, dass ihre Polizei kaputtgespart wurde.

Jetzt ist es an der Zeit, die personalpolitischen Fehler zu korrigieren und die hessische Polizei wieder finanziell und personell zu stärken. Nur wenn die hessische Polizei bei Personalausstattung und Bezahlung bundesweit einen oberen Listenplatz einnimmt, wird die Nachwuchsgewinnung zum Selbstläufer.

**Markus Hüschentritt/Ewald Gerk**

**VERSCHIEDENES**

**Jubilare**

**25-jähriges**

**Gewerkschaftsjubiläum:**

- Werner Feldbinder
- Manfred Kraft
- Horst Kratz
- Mark Ritzel
- Oliver Ruckdeschel
- Ulf Stamer
- Renate Vonhof
- Bezirksgruppe Frankfurt
- Michael Kottke
- Ilse Butler
- Heinz Dörr
- Christoph Hüfner
- Andreas Stüb
- Roger Grell
- Klaus Reinhardt
- Kreisgruppe Main-Kinzig

**40-jähriges**

**Gewerkschaftsjubiläum:**

- Heinrich Ditzel
- Heidmarie Fischer
- Reinhard Huber
- Peter Voß
- Stephan Waldschmidt
- Olaf Wöll
- Jochen Zimmermann
- Bezirksgruppe Frankfurt
- Bodo Pichler
- Peter Jüngling
- Reiner Franz
- Siegfried Richter

- Hans-Gunter Vollmer
- Karl-Heinz Scheidt
- Gilda Mehley-Kühl
- Alfred Krämer
- Kreisgruppe Main-Kinzig
- Reiner Müller
- Kreisgruppe PAST Baunatal

**50-jähriges**

**Gewerkschaftsjubiläum:**

- Dieter Herpolsheimer
- Bezirksgruppe Frankfurt
- Norbert Langner
- Reinhard Ullrich
- Kreisgruppe Main-Kinzig

**60-jähriges**

**Gewerkschaftsjubiläum:**

- Rudolf Köster
- Bezirksgruppe Frankfurt
- Lothar Grimm
- Kreisgruppe Main-Kinzig

**65-jähriges**

**Gewerkschaftsjubiläum:**

- Johannes Fehl
- Ingeborg Kaufmann
- Kreisgruppe Main-Kinzig

**70-jähriges**

**Gewerkschaftsjubiläum:**

- Ilse Ganzert
- Karl Moshammer
- Bezirksgruppe Frankfurt

**STERBEFÄLLE**

**Es starben**

**Norbert Brust,**  
Kreisgruppe Wiesbaden

**Anneliese Klatt,**  
Kreisgruppe Kassel

**Otto Mohn,**  
Kreisgruppe Main-Kinzig

**Willi Gosse, Horst Mitschke,**  
Bezirksgruppe Frankfurt

**Dr. phil. Dr. iur. Dr. rer. pol.**  
**Wolfgang Pausch**

**Wir werden den Verstorbenen ein  
ehrendes Andenken bewahren!**

**Termine**

**GdP-Kart-Cup der Länder, 23. 4.**  
2016 Kartbahn Limburg

**Jahreshauptversammlung**  
**Kreisgruppe Main-Kinzig, 27. 4.**  
2016, 13 Uhr, „Tümpelgarten“ Hana-

