

# GEMEINSAM STARK für deine Zukunft!



**Gewerkschaft  
der Polizei**



**Personalratswahlen  
am 12./13. April 2016**

## **Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

die derzeitige Wahlperiode der Personalvertretungen in Niedersachsen neigt sich dem Ende zu und am 12./13. April 2016 werden alle Personalräte wieder neu gewählt. In Euerm Interesse und für starke Personalvertretungen bitte ich Euch: **Nutzt Euer Wahlrecht und geht wählen!**

Jahrelang wurden vor dem Hintergrund der Schuldenbremse Personal und soziale Leistungen wie zum Beispiel die Freie Heilfürsorge bei der Polizei Niedersachsen abgebaut und die berechtigten Forderungen der GdP mit Blick auf die Haushalte nicht berücksichtigt. Jetzt braucht man die Polizei wieder vermehrt, doch selbst jetzt tut man sich schwer mit einer zusätzlichen Beteiligung des Landes am Thema innere Sicherheit. Dabei müssen wir der Politik deutlich machen, dass die Polizei nicht nur aus Vollzug besteht. Die Leistungsfähigkeit unserer Polizeiverwaltungsbeamten und unserer Tarifbeschäftigten ist jahrelang nicht ausreichend berücksichtigt worden. Erst das Zusammenspiel zwischen Verwaltung, Tarif und Vollzug macht unsere niedersächsische Polizei so erfolgreich. Dies muss sich jedoch in finanzieller Wertschätzung wiederfinden und nicht nur in warmen Worten des Dankes.

In der derzeitigen Sicherheitslage mit den ungelösten Problemen in der Flüchtlingspolitik sind wir mittlerweile zusätzlich zu unseren vielfältigen Aufgaben massiv zur Unterstützung bei der Bewältigung der Flüchtlingsströme tätig. Die Polizei ist der

einzigste Zweig der Verwaltung, der sofort bei der Erfassung unterstützt hat und der heute mehr denn je mit Schutzaufgaben belastet ist. Wir haben im vergangenen Jahr die Belastung unserer Kolleginnen und Kollegen als einen Schwerpunkt für unsere Arbeit festgelegt. Diese bereits vorhandene Belastung ist in den zurückliegenden Monaten noch massiv vergrößert worden. Das geht so nicht weiter! Hier ist für uns eines der großen Aufgabengebiete, die wir alle im Attraktivitätsprogramm der GdP niedergeschrieben haben.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, die Wahlbeteiligung wird durch die Politik und unsere gesamte Führung genauestens wahrgenommen. Eine hohe Wahlbeteiligung erhöht die Durchschlagskraft der Personalvertretungen. Und diese Durchschlagskraft brauchen wir, um uns erfolgreich für Euch einsetzen zu können. „Gemeinsam stark für Deine Zukunft!“ ist das Motto der GdP für diese Personalratswahlen. Die GdP ist mit ihren 177.000 Mitgliedern die stärkste Gewerkschaft für die Polizei und die gemeinschaftliche Kraft erreichen wir durch die intensive Zusammenarbeit von GdP und Personalvertretungen. Besonders stark macht uns aber auch, dass wir uns gemeinsam für Tarif, Verwaltung und Vollzug einsetzen und dass wir die Polizei als Ganzes sehen, in der die einzelnen Bereiche ihre besonderen Aufgaben haben.

**Martin Hellweg  
PHPR Vorsitzender**

## **Liebe Leserinnen und Leser,**

die vergangenen vier Jahre seit der Personalratswahl 2012 sind quasi wie im Fluge vergangen – und schon steht die nächste Wahl vor der Tür. Mitte April 2016 entscheidet Ihr als Polizeibeschäftigte in Niedersachsen, wer für die Kolleginnen und Kollegen weiter um notwendige Verbesserungen kämpfen soll.

Ich appelliere an alle, von ihrem Wahlrecht Gebrauch zu machen! Durch eine hohe Wahlbeteiligung kann Eure Personalvertretung gestärkt werden. **Aus meiner Sicht ist das Kreuz für die Kandidatinnen und Kandidaten auf den Listen der GdP auch für die nächsten vier Jahre genau die richtige Entscheidung.** Allen, die sich zur Wahl stellen, danke ich für ihre Bereitschaft dazu.

Die in dieser Wahlzeitschrift beispielhaft aufgezeigten Schwerpunkte, Arbeitsgebiete und Ziele erfordern erneut die Vielfalt, Gemeinsamkeit und Kompetenz, wie sie nur die Personalräte mit einer starken GdP als Unterstützung bieten können. Viel Freude beim Lesen wünscht

**Dietmar Schilff  
GdP-Landesvorsitzender**

# Kandidatinnen und Kandidaten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

# Kandidatinnen Gruppe der Beamtinnen



Andreas Kauß  
PD Oldenburg 04



Linde Becker-  
Huntgeburth  
PD Göttingen 05



Imme Hildebrandt  
LKA 06



Kathrin Donker  
PD Lüneburg 07



Axel Winkelhake  
ZPD 08



Meike Heinrich  
Polizeiakademie 09



01



Elke Gündner-Ede  
Polizeidirektion  
Braunschweig

**Persönlich:**

59 Jahre, 1 erwachsene Tochter, wohnhaft in Wolfenbüttel. Neben meinen Aufgaben im PHPR engagiere ich mich in der GdP auf Landes- und Bundesebene und kümmere mich insbesondere um die Belange der Tarifbeschäftigten und der Frauen.

**Dienstlich:**

Ich bin seit fast 40 Jahren als Tarifbeschäftigte in der Polizei. Die ersten 13 Jahre habe ich in Göttingen gearbeitet und bin schon dort in die Personalratsarbeit eingestiegen. Aus familiären Gründen bin ich 1989 nach Wolfenbüttel umgezogen und war danach bei der Autobahnpolizei Braunschweig, dem PK Wolfenbüttel und der PI Salzgitter beschäftigt. 1992 bis 2008 im Bezirkspersonalrat der PD Braunschweig und seit 2008 im PHPR gewählt worden.

**Gemeinsam stark durch:**

- ➔ Perspektiven für die Verwaltung durch sozialverträgliche Freisetzung
- ➔ Maßgeschneiderte Fortbildungsangebote für Tarifbeschäftigte, die auch extern erworbene Qualifikationen berücksichtigen.
- ➔ Erhalt der Arbeitsplatzsicherheit bei Umorganisation

02



Marita Vehrenkamp  
Polizeidirektion Hannover

**Persönlich:**

54 J., Privatleben? Habe ich, dabei soll es auch bleiben! :-)) :-)) :-))

**Dienstlich:**

Seit 1980 bei der PD Hannover in verschiedenen Bereichen der Kripo tätig. U.a. Ausbildung als Auswerterin / Analytikerin. Seit 1999 freigestelltes PR-Mitglied und stellv. Vorsitzende des örtlichen Personalrates der PD Hannover. 1988 bis 2008, 2012 bis 2016 Ersatz- bzw. ordentliches Mitglied im PHPR. Seit 2009 ehrenamtliche Arbeitsrichterin beim AG Hannover.

**Gemeinsam stark durch:**

- ➔ Gerechte Bewertung und Bezahlung der Tarifbeschäftigten
- ➔ Fortführung des Freisetzungsprogrammes
- ➔ Weiterbildungsmöglichkeiten für den Tarifbereich
- ➔ Verlängerung bzw. Umwandlung von befristeten Arbeitsverträgen
- ➔ Erhalt des Gesundheits- und Präventionssports auch für die Verwaltung der Arbeit

03



Gustav Volk  
Polizeidirektion Osnabrück

**Persönlich:**

61 Jahre, verheiratet, eine Tochter, eine Enkeltochter, Wohnort Lingen/Ems

**Dienstlich:**

Seit 1980 bei der Polizei Niedersachsen – PI Emsland / Grafschaft Bentheim, SB FEM, seit 2005 freigestellt für die Personalratsarbeit als stellvertr. Vorsitzender im örtl. Personalrat der PI Emsland / Grafschaft Bentheim, als stellvertr. Vorsitzender des Bezirkspersonalrates der PD Osnabrück sowie als erster Vertreter im Polizeihauptpersonalrat. Für den Polizeihauptpersonalrat bin ich im Laufe der letzten Amtszeit in mehreren Landesarbeitsgruppen u.a. im Stabsprojekt Umsetzung der IKT-Strategie tätig gewesen.

**Gemeinsam stark durch:**

- ➔ gedeihliches Miteinander aller Berufsgruppen
- ➔ gerechte Bewertung und Bezahlung der Tarifbeschäftigten
- ➔ Weiterbildungsmöglichkeiten und Förderung aller Beschäftigten
- ➔ Einsatz neuer Technik: Bewertung der Risiken und des Nutzens

01



Anja Surkau  
Polizeidirektion  
Oldenburg

**Persönlich:**

53 Jahre, verheiratet, 2 erwachsene Kinder, Wohnort Rastede

**Dienstlich:**

Seit 1982 im Polizeivollzugsdienst, Verwendungen u.a. im ESD der PD Hannover sowie beim PK BAB in Braunschweig und Oldenburg. Seit 2012 stellv. Vorsitzende im Polizeihauptpersonalrat

**Gemeinsam stark durch:**

- ➔ reichlich Frauenpower
- ➔ umfangreiche Einbindung von Personalräten
- ➔ starkes Miteinander

02



Angelika Kunert  
Polizeidirektion  
Braunschweig

**Persönlich:**

51 Jahre, verheiratet, 2 erwachsene Töchter, als Ausgleich zum Dienst übe ich aktiv Jazz Modern Dance aus.

**Dienstlich:**

Dienstlich: Seit 1982 bei der Polizei, Erfahrungen im ESD sowie in der Sachbearbeitung. Seit 4 Jahren Vorsitzende des Bezirkspersonalrates bei der PD Braunschweig.

**Gemeinsam stark durch:**

- ➔ um ständig den Finger in die Wunde zu legen, was die unerträglich langen Standzeiten nach A 10 betrifft;
- ➔ um motiviert und couragiert zu arbeiten;
- ➔ um kompetent auf allen Ebenen wirken zu können

03



Ilona Müller  
Polizeidirektion  
Lüneburg

**Persönlich:**

49 Jahre alt, 2 Töchter im Alter von 23 und 19 Jahren, Wohnort: Ahnsbeck; für mich ist wichtig: Familie, Freunde, Sport, Natur, Belange der Kollegenschaft

**Dienstlich:**

(zum Zeitpunkt der Wahlen 2016 bin ich) 31 Jahre bei der Polizei, arbeite im FK3, seit 11 Jahren Personalratsvorsitzende in der PI Celle und Ersatzmitglied im BZPR sowie PHPR

**Gemeinsam stark durch:**

- ➔ den Kampf um mehr Personal
- ➔ bessere Perspektiven für alle
- ➔ Gesundheitsmanagement
- ➔ soziale Gerechtigkeit
- ➔ größere Wertschätzung
- ➔ einen menschlicheren Umgang miteinander
- ➔ motiviertes und couragiertes Arbeiten

04



Ingrid Rabbe  
PD Hannover

05



Heike Donath  
PD Göttingen

06



Andrea Timmermann  
PD Osnabrück

07



Vanessa Federmann  
LKA

08



Anja Miesch  
Polizeiakademie

09



Andrea Lindhorst  
ZPD

Briefwahl nicht vergessen

Personalratswahlen  
am 12./13. April 2016

# Kandidaten Gruppe der Beamten



# ~~X~~ GdP wählen



**01** Martin Hellweg  
Polizeidirektion Lüneburg

### Persönlich:

53 Jahre; verheiratet; 2 erwachsene Kinder; neben der GdP Arbeit engagiere mich im Förderverein der Freiwilligen Feuerwehr und der örtlichen Partnerschaft mit Frankreich

### Dienstlich:

34 Dienstjahre in der Polizei; verschiedene Verwendungen im kriminalpolizeilichen Ermittlungsbereich; PK-Leiter und zuletzt in Stabsverwendungen Organisierte Kriminalität und Polizeilicher Staatsschutz. Seit 8 Jahren Vorsitzender des Polizeihauptpersonalrates.

### Gemeinsam stark durch:

- ➔ Teamarbeit im Personalrat
- ➔ Gemeinsamkeit von Tarif, Verwaltung und Vollzug
- ➔ Gute Zusammenarbeit der Personalräte auf allen Ebenen
- ➔ Beharrlichkeit und Entschlossenheit in der Arbeit



**02** Dietmar Schilff  
Polizeidirektion Braunschweig

### Persönlich:

54 Jahre, verheiratet, neben der GdP- und Personalratsarbeit engagiere ich mich kommunalpolitisch, fahre Motorrad und treibe Sport, wenn die Zeit es zulässt. Seit 2011 Vorsitzender GdP Niedersachsen und seit 2013 stellv. GdP-Bundesvorsitzender

### Dienstlich:

36 Dienstjahre in der Polizei, davon ein paar Jahre Ausbilder an der Polizeischule in Hann. Münden; nach der g.D.-Ausbildung SoFuD, ESD und DA V in Göttingen und Braunschweig. Seit 1996 Mitglied in Personalräten in der PD und PI Braunschweig, seit 1996 Mitglied imPHPR, von 2002 bis 2007 Vorsitzender des Gremiums und derzeit stellv. Vorsitzender

### Gemeinsam stark durch:

- ➔ Gerechte Bewertung polizeilicher Arbeit
- ➔ Stetiger Austausch mit allen im Landtag vertretenen Parteien
- ➔ Öffentlichkeitsarbeit zur Verbesserung der Situation in der Polizei und der Beschäftigten
- ➔ Ständiger Kontakt mit der „polizeilichen Basis“
- ➔ Gemeinsame Aufgabewahrnehmung im Bereich der inneren Sicherheit



**03** Ralf Hermes  
Polizeidirektion Göttingen

### Persönlich:

52 Jahre, verheiratet, 3 erwachsene Kinder, engagiere mich neben der GdP-Arbeit u.a. überparteilich/ehrenamtlich für die Belange des Natur- und Umweltschutzes an meinem Wohnort in Hameln.

### Dienstlich:

35 Dienstjahre in der Polizei, verschiedene Verwendungen in der Bereitschaftspolizei, als DAL in der PD Hannover und später im Einsatzbereich der PI HM-PY/HOL. Seit 14 Jahren örtlicher Personalratsvorsitzender und seit 2004 Mitglied im PHPR.

### Gemeinsam stark durch:

- ➔ Offene und kritische Beratung mit dem Mut zum Querdenken
- ➔ Technik, bei der die Anwenderfreundlichkeit zählt
- ➔ Kennzahlen, nur als Indizien z.B. für Belastungsanalysen.
- ➔ Intensive Auseinandersetzung mit den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung
- ➔ Vielfalt unter dem gemeinsamen Dach der Polizei. Kein Gegeneinander von „Allroundern“ und „Spezialisten“.



**04** Jörg Mildahn  
Polizeidirektion Oldenburg

### Persönlich:

53 Jahre, verheiratet, 2 erwachsene Kinder, ich engagiere mich neben der GdP-Arbeit ehrenamtlich im Lions Club und in der übrigen Freizeit gehe ich gern Golfspielen oder ins Fitnessstudio.

### Dienstlich:

Ich bin seit 1980 in der Polizei Niedersachsen beschäftigt und seit 1993 in verschiedenen Verwendungen im ermittelnden Bereich tätig gewesen. Seit 2005 gehöre ich dem Polizeihauptpersonalrat an, war zwei Wahlperioden lang Vorsitzender des örtl. Personalrates der PI Verden/Osterholz und zuletzt auch stellv. Vorsitzender des Bezirkspersonalrates der PD Oldenburg.

### Gemeinsam stark durch:

- ➔ Personelle Stärkung des ermittelnden Bereiches
- ➔ Effektives Gegensteuern bei der Überalterung von KED und ZKD durch eine rasche Übernahme von jungen Kolleginnen und Kollegen
- ➔ Aus- und Fortbildung vor oder direkt nach Übernahme von Aufgaben im ermittelnden Bereich.
- ➔ Verbesserung der materiellen und technischen Ausstattung für den ermittelnden Bereich



**05** Germar Kwant  
Polizeidirektion Hannover

### Persönlich:

40 Jahre, ledig, wohnhaft in Seelze

### Dienstlich:

Nach dem Studium Verwendung in der Bereitschaftspolizei, anschließend im KED und ESD der PI West, im ESD BAB/MSW und in der PSt Raschplatz, danach im ESD und der VE PI Mitte. Seit 2012 im Personalrat der PD Hannover.

### Gemeinsam stark durch:

- ➔ angepasste Personalverteilung und angemessenen Personalersatz
- ➔ auf Einsatzerfordernisse abgestimmte Ausstattung, gerade für besondere Lagen
- ➔ aufmerksame Beobachtung der aktuellen und künftigen Einsatzbelastung
- ➔ zeitgemäße Erschwerniszulagen
- ➔ Beibehaltung planbarer Wochenenden der Verfügungseinheiten



**06** Frank Jürges  
Zentrale Polizeidirektion Niedersachsen

### Persönlich:

52 Jahre jung, verheiratet, wohne und lebe im Landkreis Hildesheim, bin ehrenamtlich in der GdP und parteipolitisch aktiv.

### Dienstlich:

Arbeite seit über 34 Jahren in der Zentralen Polizeidirektion Niedersachsen. Über Tätigkeiten in der 1. BPH und 2. BPH der Bepo Hannover engagiere ich mich seit über zehn Jahren im Personalrat und bin aktuell Vorsitzender des Personalrates bei der ZPD.

### Gemeinsam stark durch:

- ➔ Reduzierung der Belastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere mit Blick auf die „rund-um-die-Uhr“- Erreichbarkeiten und Inanspruchnahmen der Beschäftigten außerhalb der Arbeits- und Dienstzeit!
- ➔ Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor negativen Ergebnissen und Veränderungen des Projektes „Polizeiclient“!
- ➔ Auf- und Ausbau von verlässlichen Dienst- und Arbeitszeiten der Polizei, insbesondere auch der Einsatzeinheiten der ZPD





## Personalverteilung und Personalersatz

Die Personalverteilung im Lande erfolgt belastungsorientiert, der Nachersatz berechnet sich auf Grundlage der Zahlenwerte, welche die einzelnen Behörden zum jeweiligen Stichtag an das LPP melden. Es sind in erster Linie Pensionierungen, aber auch Teilzeitbeschäftigungen, die hier zu Buche schlagen. Soweit so gut. Die belastungsorientierte Verteilung des Nachersatzes rekrutiert sich aber aus dem, was das Land bereit ist, am jeweiligen Stichtag einzustellen. Tatsächlich werden die in den Behörden ermittelten Zahlen zu Grunde gelegt, jedoch damit wird nicht der tatsächliche Bedarf in den Polizeidienststellen abgedeckt.

Der tatsächliche Bedarf muss sich nämlich an der steigenden Aufgabenentwicklung ausrichten. Die Zunahme der terroristischen Bedrohung, die Häufung von Großveranstaltungen (Fußball, Demonstrationen rechts/links), der Anstieg von Gewalt im täglichen Einsatz, das Aufwachen von Deliktsfeldern wie Cybercrime und Wirtschaftskriminalität – und nicht zuletzt die vielfältigen Einsatzanforderungen bei der Bewältigung des Flüchtlingsstroms – fordern eine Neubewertung der Personalausstattung der niedersächsischen Polizei. Diese Neubewertung muss sich nach den tatsächlichen Bedarfen und nicht ausschließlich an dem Argument der Schuldenbremse und den damit einhergehenden Sparzwängen ausrichten. Dass diese Personalpolitik letztlich auf dem Rücken unserer Kolleginnen und Kollegen ausgetragen wird, beweist ein Blick in die operativen und ermittelnden Bereiche der Landespolizei.

Wie ist es zu erklären, dass die örtlich ermittelten Sollschichtstärken (insbesondere in der Urlaubszeit) an vielen ESD-Standorten unterschritten werden? Ähnlich verhält es sich in den Fachkommissariaten. Für das Kriminalitätsfeld Cybercrime sind die Personalbedarfe ermittelt, aber woher sollen diese kommen? Wenn wir uns mit dem vorhandenen Personal erfolgreich gegen die Entwicklung in diesem Kriminalitätsfeld stemmen wollen, werden wir zwangsläufig andere Kriminalitätsfelder vernachlässigen müssen. Sehr deutlich wird es, wenn wir uns die Entwicklung im Bereich der Kinderpornografie ansehen. Ursprünglich ein Randbereich bei der Verfolgung von Sexualstraftaten, wird heute bei den Durchsuchungen Datenmaterial im Terabereich sichergestellt. Allein die technische Aufbereitung der Auswertung (Kapazitätsprobleme der Server) stellt uns vor immer größere Probleme, die psychische Belastung der Mitarbeiter sei hier nur am Rande erwähnt.

Ist eine Organisationsüberprüfung Teil der Lösung? Im Rahmen der Strategie 2020 wurden alle Beschäftigten der Polizei aufgerufen, Arbeitsfelder zu benennen, die nicht Teil des polizeilichen Aufgabenvollzuges sind. Ja, ein Blick in die Organisation muss erlaubt und kann auch der richtige Schritt sein, um die Polizei effizienter aufzustellen. Richtschnur bei diesen Überlegungen muss aber das gesetzlich festgeschriebene Legalitätsprinzip und damit der Anspruch auf eine umfassende innere Sicherheit und das damit einhergehende Sicherheitsgefühl für die Bevölkerung sein.

Eine Organisationsüberprüfung ist unter Umständen ein adäquates Mittel, um die Effizienz polizeilicher Arbeit zu steigern. Genau wie das Abrücken von polizeifremden Aufgaben, zum Beispiel die Begleitung von Schwerlasttransporten, längst hätte flächendeckend umgesetzt werden müssen.

Aber insbesondere die notwendige Präsenz außerhalb der Städte, die Präventionsarbeit in den Schulen und Kindergärten, der Kontakt und die wechselseitige Kommunikation in der Öffentlichkeit sind die entscheidenden Attribute einer Bürgerpolizei, die in der Mitte ihrer Gesellschaft steht. Wenn man diesem Anspruch seitens der Politik nicht mehr gerecht werden will, ist es Aufgabe der politisch Verantwortlichen, dieses den Bürgerinnen und Bürgern zu vermitteln.

Bisher machen das unsere Kollegen, wenn sie insbesondere in ländlichen Bereichen aufgrund von geringer Schichtstärke zu spät am Einsatzort erscheinen, polizeilich begleitete Laternenumzüge absagen oder in der Kriminalitätsentwicklung immer mehr auf Prävention verzichten – und es dem Bürger letztlich erklären müssen.

Im Hinblick auf die demografische Entwicklung in Verbindung mit der Zunahme des Einsatzgeschehens und der Kriminalitätsentwicklung hat die GdP bereits ab 2012 eine Einstellung von 1000 Kolleginnen und Kollegen pro Jahr gefordert.

Wir brauchen darüber hinaus eine dem Einsatzgeschehen angepasste Sollschichtstärke (individuell ausgerichtet an den lokalen Bedürfnissen), die nicht unterschritten werden darf. Für die Personalberechnung ist mindestens der Faktor sieben anzusetzen. Für die ermittelnden Bereiche sind diese Bedarfe ebenfalls festzulegen.

Neue Kriminalitätsfelder können nicht mehr „aus dem eigenen Saft“ erwirtschaftet werden. Hier sind in Zukunft, wie auch bei der kooperativen Leitstellen, die Bedarfe zu ermitteln und auf die Einstellungen per anno anzurechnen. Wenn zukünftige Personalberechnungen lediglich nach der aktuellen Kassenlage ausgerichtet werden, wird die Landespolizei ihrem eigenen Anspruch, das Legalitätsprinzip einzuhalten, nicht mehr gerecht!

Germar Kwant

## Standzeiten nach A 10

Die Standzeiten zu minimieren, ist für mich das Thema der kommenden Jahre schlechthin. Mittlerweile haben wir Standzeiten von über 13 Jahren – Tendenz steigend.

Unser Beruf ist vielseitig, facettenreich, anspruchsvoll und beinhaltet einen großen Aufgabenmix. Der tägliche Dienst ist meist nicht planbar und es bedarf eines hohen Maßes an Flexibilität, um die unvorhersehbaren Aufgaben meistern zu können. Es darf nicht vom Zufall abhängig sein, ob ich mit hohen Rückläufen durch Pensionierungen rechnen kann oder nicht. Eine Verlässlichkeit sollte gegeben sein.

Wir müssen gemeinsam mit den politischen und dienstlich Verantwortlichen einen Weg finden, Kolleginnen und Kollegen nicht aus dem Eingangsamt in den Ruhestand zu schicken!

Angelika Kunert



## Die Menschen ernst nehmen!

Auch Führung braucht Lob! So hat es mich beim Lesen der Antworten von rund 12.000 Kolleginnen und Kollegen gefreut, dass gerade unsere unmittelbaren „Chefinnen und Chefs“ durch die Mitarbeiter/innen in ihrer Arbeit vor Ort Anerkennung finden. Positiv ist auch, dass gerade im Ministerium ein ehrlicher Wille feststellbar ist, die Kolleginnen / Kollegen der Basis in viele Entscheidungsprozesse mit einzubinden.

Die Mitarbeiterbefragung, die geplante Vorgesetzteninschätzung oder die Aufgabenkritik sind hier nur Beispiele. Der Minister selber nimmt sich Zeit und steht mehrfach den Personalräten oder der GdP persönlich Rede und Antwort und vermittelt dabei das Gefühl, dass ihm die Antworten auch wichtig sind. Keine pro forma Fragen also. Aber Führung braucht weiterhin wachsame und kritische Mitarbeitervertretungen! Personalräte werden dafür bezahlt, unbequem zu sein. So wird es unsere Aufgabe sein, die Aufmerksamkeit der Führungskräfte gerade auf die „Schatten-Antworten“ in der Mitarbeiterumfrage zu lenken.

Eine Befragung macht erst dann Sinn, wenn man identifiziert, was unbedingt erhalten bleiben muss (*das Positive*) und klar benennt, was zu verändern ist (*das Negative*). Dazu gehört, dass man sich trotz Sonderlagen und Alltagsbelastung Zeit nimmt, die Antworten der Mitarbeiterbefragung genau und auf jeder Ebene, also auch in den PD'en, Einrichtungen und Pl'en zu analysieren.

Mitte April 2016, also zu den Personalratswahlen, wird man schon bewerten können, ob das gelungen ist. Für den Umgang mit der Mitarbeiterbefragung stehe ich als Ansprechpartner im PHPR-Team der GdP zur Verfügung. Ansonsten kümmere ich mich um Themen im Technikbereich wie z.B. die Neuen Medien, Nivadis, die ELR-Rechner, Personalverteilung und alles, was an Fragen zur unmittelbaren Basisarbeit im Einsatz- und Ermittlungsbereich in den Flächendirektionen anfällt.

Die Verbesserung der internen Personalratsschulungen steht gleichfalls im Aufgabenplan für die Jahre 2016 bis 2020.

Ralf Hermes

## Herausforderungen der Bereitschaftspolizei

### BePo-Stärken in den Ländern

Zusätzliche Aufgaben innerhalb Niedersachsens durch die anhaltende Flüchtlingssituation und Terrorismusbekämpfung verhindern den Abbau entstandener Mehrarbeitsstunden. Die in 2015 zugestandene finanzielle Vergütung eines Teils der Mehrarbeitsstunden war nur ein Tropfen auf den heißen Stein, die Belastungen bleiben permanent auf hohem Stand. Die Aufrechterhaltung der derzeit dauerhaft eingerichteten Landesbereitschaft sollte geprüft werden. Zwingend erforderlich ist die Anhebung der BePo-Stärken in den Ländern auf ein gleichmäßiges Niveau.

### Einsatzmanagement / Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Trotz der Belastung ist die Motivation in der Bereitschaftspolizei vergleichsweise hoch. Einbußen im privaten Umfeld durch häufig nicht planbare Dienste werden in jungen Jahren noch hingenommen. Später wird es dann zunehmend schwieriger, Beruf und Familie zu vereinbaren. Die Polizeiführung ist gefordert, neue Arbeitsmodelle zu entwickeln, die eine Planbarkeit der Dienste in ausreichendem Maße gewährleisten. Zugesicherte planbare Wochenenden sind ein erster Schritt in die richtige Richtung.

### Qualität der Dienstleistung

Mit steigenden Neueinstellungszahlen werden auch die personellen Wechsel in der Bereitschaftspolizei ansteigen. Um weiterhin die Professionalität der Einheiten bieten zu

können, sind ausreichende Freiräume für Fortbildungen vorzusehen. Mit stetig steigender Einsatzbelastung werden Fortbildungsanteile reduziert. Das kann die Qualität der Bereitschaftspolizei auf Dauer beeinträchtigen. Die Verweildauer in der BePo darf nicht weiter reduziert werden. Eine Standzeit von lediglich einem Jahr ist nicht ausreichend, um eine erforderliche Professionalität zu erlangen.

### Vergütung

Die körperlichen Belastungen der Bereitschaftspolizistinnen und -polizisten durch Dienste zu unterschiedlichsten Tages- und Nachtzeiten, durch das Tragen einer schweren Körperschutzausrüstung, durch stundenlange Einsätze ohne entsprechende Verpflegung oder die Möglichkeit von Pausen werden ungenügend finanziell vergütet! Eine Erschwerniszulage, die in anderen Bereichen der Polizei gewährt wird, ist für den Dienst in der Bereitschaftspolizei mehr als überfällig!

### Polizei braucht Profi-Handwerkszeug

Die kriminelle Qualität in Einsätzen und die Gefahren für polizeiliche Einsatzkräfte haben in den letzten Jahren stetig zugenommen. Die Ausrüstung der Polizei hat dabei bislang nicht Schritt halten können. Körperschutzausstattungen sind veraltet, der Fahrzeugpark nicht an Erfordernisse angepasst, Einsatzmittel nicht auf dem erforderlichen aktuellen Stand. Es gibt also zahlreiche Handlungsfelder, die bearbeitet werden müssen.

Michael Kock / Frank Jürges



## Die Beschwerdestelle

**Sie gibt es seit Juli 2014, auf Wunsch einer jeden / eines jeden eingerichtet. Oder waren es doch nicht alle, die sie für zwingend notwendig hielten?**

Durch den Koalitionsvertrag wurde die Beschwerdestelle ins Leben gerufen, obwohl die GdP wie auch der Polizeihauptpersonalrat die Einrichtung mit mehreren, wie ich meine guten Argumenten, abgelehnt hatte.

Nach Medienberichten ergab die erste Auswertung der „Beschwerdestellenstatistik“, dass in den ersten sechs Monaten bereits 164 Proteste, also Beschwerden, über Polizei-

beamte/-innen und deren Handeln eingegangen waren. Hiervon seien schon 128 aufgeklärt, wobei 44 Prozent, also fast die Hälfte, unbegründet waren. Die Inhalte befassten sich überwiegend mit dem Verhalten der Polizeibeamten/-innen gegenüber den Bürgern/-innen.

Beim Lesen eines Artikels in meiner Heimatzeitung dazu habe ich spontan gedacht: Wie bei Holiday Check, kein Lob aber alle notorischen Nörgler setzen sich gleich an den Rechner und geben ihren Unmut preis, ohne ihr eigenes Verhalten vielleicht einmal kurz zu reflektieren.

Nun einfach mal gedanklich durchgerechnet, was die Auswertung in Zahlen und Fakten bedeuten könnte, bei 33 Polizeiinspektionen in Niedersachsen (lassen wir die ZPD und das LKA mal außen vor) ergeben 164 Beschwerden in sechs Monaten genau 0,8282 Beschwerden pro Monat pro Polizeiinspektion. Bitte nicht falsch verstehen: Jede wirklich begründete Beschwerde verdient eine offene und kritische Aufarbeitung. Aber wäre das nicht auch zu gewährleisten gewesen, wenn die örtlichen Inspektions- oder Dienststellenleiter hier die Verantwortung behalten hätten?

Anja Surkau

## Perspektiven für Tarifbereich

Die Tarifbeschäftigten stellen innerhalb der Polizeiverwaltung in Niedersachsen mit zirka 88 Prozent die größte Gruppe dar. Sie unterstützen gemeinsam mit den Verwaltungsbeamtinnen und -beamten den Polizeivollzug in den unterschiedlichsten Aufgabenbereichen und haben einen erheblichen Anteil an den Erfolgen und der guten Qualität der Arbeitsergebnisse der Polizei. Auch bei Großlagen, wie Demonstrationseinsätzen

insbesondere daran deutlich, dass Arbeitszeitregelungen, arbeitsvertragliche Grundlagen oder gar tarifvertragliche Normen für diese Ausnahmesituationen von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht in den Vordergrund gestellt werden. Da arbeiten die Verwaltungsstellenleiterin neben dem Haus- und Hofarbeiter, die Mitarbeiter/-innen des Innendienstes neben der Küchenkraft an der gemeinsamen besonderen Aufgabe.

erfolgreiche Polizeiarbeit bedeutet, dass ein Rädchen in das andere greift, unabhängig von Status oder Dienstgrad.

Ist die Arbeit dann erledigt, der Erfolg da, tritt wieder der normale Arbeitsalltag ein – und dann stellen Tarifbeschäftigte und Verwaltungsbeamtinnen und -beamte häufig fest, dass es doch erhebliche Unterschiede in den Perspektiven der verschiedenen Statusgruppen gibt.

Positives hat sich im Bereich des Vollzuges getan, so dass in den letzten Jahren viele Programme zur Fortentwicklung und Karriereförderung institutionalisiert wurden.

Für den Bereich des Verwaltungspersonals wird da eher zögerlich und höchstens partiell bzw. behördenintern agiert. Qualifizierungsmöglichkeiten sind neben den Verwaltungslehrgängen I und II, deren Absolvierung durch den engen Flaschenhals der wenigen zur Verfügung gestellten Plätze für die Polizei erschwert wird, eher selten. Bis auf für besondere Spezialgebiete, wie die Kriminaltechnik, den ADV-Service sowie die Analysestellen geschaffene interne Aus- und Fortbildungsangebote, ist die Möglichkeit der modularen Qualifizierung noch lange nicht ausgereizt. Viele Tarifbeschäftigte bringen eine Berufsausbildung mit, die in Teilbereichen auch Elemente der Verwaltungsausbildung beinhaltet, welche aber nicht ausreichen, um den Verwaltungslehrgang zu ersetzen. Statt diesen Beschäftigten eine modulare Qualifizierung anzubieten, müssen sie den kompletten Verwaltungs-

Aber auch im „normalen Dienst“ gibt es in der Polizei immer wieder Situationen, wie z.B. Mord- oder Sonderkommissionen, die auch die Tarifbeschäftigten in den Kommissariaten oder Ermittlungsdiensten, aber auch in der Kriminaltechnik oder den technischen Diensten, den Analysestellen oder den Laboren des LKA in besonderem Maße fordern. Dann zeigt sich, dass funktionierende,

oder den Castoreinsätzen, aber auch in der aktuellen Flüchtlingssituation, leisten unsere Kolleginnen und Kollegen neben ihren originären Arbeitsaufgaben wertvolle logistische und versorgungsrelevante Arbeit.

Dieses Engagement, das sich insbesondere bei „ad hoc-Lagen“ an den Bedarfen der eingesetzten Polizeikräfte orientiert, wird



lehrgang absolvieren. Hier Konzepte zu entwickeln, die den Beschäftigten die fehlenden Elemente in modularer Form anbieten, würde Ressourcen sparen, die lange Abwesenheit der Beschäftigten von der Dienststelle und von der Familie verhindern und sich im Sinne des Audits „berufundfamilie“ positiv auswirken.

Insgesamt ist die Ausweitung von Fortbildungskonzepten für den gesamten Tarifbereich erforderlich. Sowohl für den Hausmeister oder Haustechniker, für den Koch oder die Küchenhilfe oder die Beschäftigten auf den Wartungsplätzen oder der Kraftfahrzeug-Technik - beispielhaft aufgezählt - ist sowohl die Erhaltungsqualifizierung,

aber auch die Fortbildungsqualifizierung unerlässlich. Zumal nach dem neuen Tarifvertrag die bisherigen Möglichkeiten des Bewährungsaufstieges entfallen sind, müssen Möglichkeiten der Qualifizierung und damit auch Aufstiegsmöglichkeiten für diese Beschäftigten entwickelt werden.

GdP und GdP-geführte Personalräte nutzen jede Gelegenheit, diese Forderungen mit den politisch Verantwortlichen zu erörtern. Ein erster Erfolg und Lichtblick war bereits die Ende des Jahres 2013 durch das Landespolizeipräsidium eingerichtete „Landesprojektgruppe zur Überprüfung von Perspektiven in den Verwaltungsbereichen der Polizei“. Nach Abarbeitung des Folgeauftrages hat die

Projektgruppe ihre Ergebnisse im November 2015 dem Landespolizeipräsidium vorgelegt.

Hier weiterhin den Finger in die Wunde zu legen und den Anspruch der Verwaltung auf Perspektiven und damit Entwicklungsmöglichkeiten, die auch Karriere bedeuten, deutlich zu machen, wird auch zukünftig eine der Hauptaufgaben der Personalvertretung sein. Wir werden nach dem Motto „Gemeinsam stark für deine Zukunft“ auch weiterhin unsere Forderungen einbringen und daran arbeiten, dass für die Beschäftigten in der Polizei Perspektiven eröffnet und Konzepte zur Erreichung dieser Möglichkeiten entwickelt werden.

Elke Gündner-Ede

## Service durch Werkstätten und IT

**Nach intensiven Bemühungen, die Kfz-Werkstätten der Polizei Niedersachsen wieder zu beleben, ist es uns mit guten Argumenten gelungen die ehemalige Werkstatt Aurich in einen qualifizierten Servicepunkt aufzuwerten. Ein erster Schritt in die richtige Richtung, da wir davon überzeugt sind, dass die Polizei Niedersachsen von diesem Service stark profitieren kann, um die ständige Einsatzbereitschaft unter wirtschaftlichen Bedingungen zu garantieren. In diesem Sinne gehe ich davon aus, dass weitere Service-Punkte zu qualifizierten Kfz-Service-Punkten ausgebaut werden können.**

Aber auch dem Einstieg in neue Technik kann sich die Polizei Niedersachsen nicht verschließen. Dazu wurde durch das Stabsprojekt „Umsetzung der IKT-Strategie“ ein Konzept entwickelt und inzwischen tatsächlich in die Umsetzung gebracht. Dabei handelt es sich unter anderem um den Aus-

tausch der bisherigen Nivadis-Clients, die durch Windows PC's als Polizei-Clients durch das IT-N gemanagt werden sollen. Nach den derzeitigen Planungen sollen alle Polizeidienststellen bis Ende 2018 mit dem Polizei-Client ausgestattet sein. Das Projekt IKT-Strategie befasst sich aber auch im Weiteren mit der Umstellung / Erneuerung der Sprachübertragung, der mobilen Kommunikation (Tablet / Smartphone) bis hin zum polizeieigenen Messenger (à la WhatsApp).

Neue Technik / Anwendungen sind wichtig und notwendig. Dadurch sich werden aber Arbeitsabläufe - vielleicht sogar die Arbeitswelt insgesamt - massiv verändern können. Hierbei gilt es aber, darauf zu achten, dass beispielsweise eine technisch mögliche ständige Erreichbarkeit nicht dazu führt, dass Ruhezeiten nicht eingehalten werden können und somit ein Arbeiten auf Abruf schleichend Einzug hält, um nur ein Beispiel zu nennen. Dabei ist die vorausschau-

ende Abschätzung der Möglichkeiten und der Risiken ständig in unserem Fokus. Zunächst beschäftigt uns die Einführung des Polizei-Clients und die damit verbundenen Frage: Was geschieht mit dem IT-Personal der Polizei Niedersachsen? Dazu hat der Polizeihauptpersonalrat eine Dienstvereinbarung eingefordert, in der verlässlich vereinbart werden soll, dass das IT-Personal der Polizei Niedersachsen bis zu einer Klärung, der nach der Einführung des Polizei-Clients verbleibenden Tätigkeiten, innerhalb der Polizei Niedersachsen verbleibt.

Meiner persönlichen Einschätzung nach wird es auch nach der Einführung des Polizei-Clients und der Einführung neuer Technik umso wichtiger sein, dass die Polizei Niedersachsen über eigenes technisches IT-Personal verfügt, um die Einsatzbereitschaft der Polizei Niedersachsen zu gewährleisten.

Gustav Volk

# GEMEINSAM STARK für deine Zukunft!

Personalratswahlen am 12./13. April 2016



## Landeskriminalamt Niedersachsen

**Die besondere, heterogene Struktur des Landeskriminalamtes hat viele unterschiedliche Aspekte, um auch gewerkschaftlich immer wieder aktiv zu werden. Daher können hier nur einige wenige herausgegriffen werden:**

Im Bereich der Spezialeinheiten, von denen das LKA einen hohen Anteil an seinen Exekutivbeamten hat, befindet sich die Ersthilfeschwerniszulage im bundesweiten Vergleich im Schlusslicht. Hier müssen insbesondere die Gewerkschaften immer wieder den Finger in die Wunde legen. Gerade die ständige Forderung dieser Einheiten in den aktuellen hochdramatischen und gefährlichen Lagen muss unter anderem mit dieser Maßnahme die Attraktivität gesteigert bzw. erhalten und eine Ungleichbehandlung beseitigt werden. Es darf nicht sein, dass sich die Einheiten untereinander in hochgefährlichen Lagen ablösen und der eine die fast zweieinhalb höhere Zulage bekommt als der andere.

Zudem steigt durch die aktuellen Lagen der Mehrarbeitsdruck in allen Bereichen des Landeskriminalamtes, der teilweise erst spät oder manchmal fast gar nicht „abzufeiern“ ist. Hier muss dringend ein Plan zum Abbau her. Auch deutliche Aussagen zur Abgeltung in finanzieller Hinsicht müssen getätigt und zeitnah umgesetzt werden.

Beim Kriminaltechnischen Institut (KTI) muss es einfacher möglich sein, Sachverständigenstellen von der Exekutive weiter in Tarifstellen umzuwandeln, um hier kurzfristig und schnell auch den Sachverstand von außen einkaufen zu können, damit wir den Kampf um die jungen und schlaun Köpfe nicht verlieren. Auch eine Verbeamtung in Richtung Verwaltung muss zur Attraktivitätssteigerung teilweise angeboten werden, um die Kolleginnen und Kollegen zu halten.

Insbesondere ist auch erforderlich, dass diese Köpfe Entwicklungsmöglichkeiten im Laufe ihres beruflichen Werdeganges erfahren. Hier gilt es, Möglichkeiten einer Weiterentwicklung und Qualifizierung zu schaffen. Natürlich muss auch bei nicht nur jungen und engagierten Kolleginnen und Kollegen (möglicherweise während und nach Phasen der Familiengründung und Wiedereinstieg in den Beruf) das Bedürfnis des beruflichen Aufstiegs gesteigert bzw. erst ermöglicht werden. Hier ist es besonders wichtig, die Voraussetzungen dafür zu ermöglichen und mit veränderten Konzepten, Erlassen und Qualifizierungen zu realisieren.

Zwar soll nun doch noch bald der Neubau des LKA kommen, aber deswegen darf der schlechte Zustand der alten Gebäude, die mindestens noch drei bis vier Jahre genutzt werden müssen, nicht außer Acht gelassen werden. Gerade hier wird die wichtige Aufgabe des Gesundheitsschutzes von den Angehörigen des Personalrates vorangetrieben und Maßnahmen gegen Schimmel und andere Umweltgifte gefordert.

Immer wieder sind wir als Personalrat auch Initiatoren bei der Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. So waren wir im LKA die erste Behörde, die eine Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement abgeschlossen hat.

Mittlerweile erleben allerdings auch wir, dass die psychische Gesundheit unserer Kolleginnen und Kollegen beeinflusst wird. 25 Prozent der Bevölkerung wird mindestens einmal im Leben unter psychischen

Problemen leiden, so heißt es. Psychische Gesundheit ist deshalb ein wichtiges Thema für uns. Unsere Arbeit wird wissensintensiver, Teamarbeit ist mitunter aufgrund des Anstiegs der Arbeitsmenge angespannter und Konflikte beeinträchtigen Arbeitsbeziehungen. Diese Aspekte können zu steigenden Fehlzeiten führen. Gerade aus diesem Grund setzen wir uns für die Förderung der psychischen Gesundheit ein und werden auch weiterhin nicht müde, den Arbeits- und Gesundheitsschutz auch mit einem präventiven Blick zu betrachten. Dies bedeutet, es ist genauso wichtig, dass sich das Wohlbefinden von Kolleginnen und Kollegen verbessert und dass der Blickwinkel auf die Schutzfaktoren deutlich erweitert wird.

Als Zentralstelle der Kriminalitätsbekämpfung findet der Staatsschutz im LKA zur Zeit aus gegebenen Anlässen eine besondere Beachtung und stellt personell eine hohe Herausforderung dar. Hier gilt es, ebenfalls im Gesundheitsschutz mitzuwirken, um hohe Überstundenstände abzubauen oder möglichst nicht entstehen zu lassen. Anfängliche Planungen zur Verteilung der Aufgaben, insbesondere bei der Bekämpfung der extremistischen Ausprägungen des Islamismus, scheinen sich immer wieder zurück auf das LKA zu konzentrieren und damit das Personal in diesem Bereich stark zu überlasten.

Erreichte Aufstockungen bei Wissenschaftlerinnen und -schafflern sowie Technischen Assistentinnen und Assistenten im DNA-Bereich waren Ergebnisse der erfolgreichen Kombination aus Insistieren von Behördenleitung, Personalrat und Gewerkschaft.

Besonders kann sich die GdP in Gänze die Änderung des A11er-Dienstpostenkonzeptes auf die Fahnen schreiben. Dies hat auch im LKA zu einigen Beförderungen geführt, die sonst überhaupt nicht mehr möglich gewesen wären. Diesen Umstand mussten sogar die Kollegen zähneknirschend zugeben, deren Gewerkschaften das Gegenteil wollten, nun aber profitieren konnten...

Aber auch hier ist es weiterhin dringend notwendig, auf eine Erhöhung der Anzahl der nicht hinterlegten A 11-Stellen hinzuwirken, damit die „Erfahrung“ das LKA nicht ständig verlässt bzw. ausreichenden Anreiz hat, hier zu bleiben.

**Lutz Giersemehl / Andreas Nünemann**

## Ermittlungsarbeit am Anschlag

**Die schwierige Abwägung von notwendigen Ermittlungen und Ressourcen schonendem Personaleinsatz sowie die Folgen für die Kolleginnen und Kollegen in diesem Arbeitsbereich sollen hier Thema sein:**

Das Wochenende ist vorbei und die Kolleginnen und Kollegen sichten, was das Wochenende an neuen Straftaten gebracht hat. Die ohnehin bereits überfüllten Schreibtische werden mit neuen Vorgängen bereichert und es beginnt die Priorisierung, welche Vorgänge zuerst angepackt werden sollen und vor allem, wer von dem vorhandenen Personal die Aufgaben übernehmen kann und soll. Eigentlich eine normale Vorgehensweise ohne große Unwägbarkeiten. Doch weit gefehlt, bereits hier beginnen die derzeitigen Probleme im ermittelnden Bereich und setzen sich dann weiter fort. Wie sieht es in den KED's und ZKD's aus? Gibt es ausreichend Personal für die gestellten Aufgaben? Sind Überstunden ein Fremdwort? Wie steht es mit Belastung und Arbeitszufriedenheit?

Es ist mittlerweile beliebig, welches Arbeitsfeld in der Kriminalpolizei man sich anschaut, allenthalben wachsende Aktenberge und wachsende Überstunden. Dabei geht der Blick häufig in die Bereiche von Cybercrime oder Kinderpornografie. Hier soll aber einmal der Bereich von Raub- und Einbruchskriminalität zum Thema gemacht werden. Die jüngsten Zahlen zeigen extreme Steigerungen der Fallzahlen im Bereich der Wohnungseinbrüche und Tageswohnungseinbrüche von landesweit 13 Prozent, in einigen Bereichen sogar deutlich mehr.

Beginnen wir bei den Menschen, die Opfer einer Straftat werden. Ein Fremder ist in den wohl privatesten Bereich eines Menschen eingedrungen und hat neben den Wertgegenständen vor allem die Geborgenheit und Sicherheit der eigenen vier Wände genommen. Die Erwartungshaltung an die Polizei ist vielfach klar beschrieben: Die Täter ermitteln - mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln - und sicherlich auch ein merkbares Interesse der Ermittlungsbehörden an dem Geschehen, zumindest in der nahen Nachtatphase.

Diejenigen Kolleginnen und Kollegen, die dann mit dem Vorgang betraut werden, wissen sehr wohl um den Anspruch des Bürgers. Jedoch werden sie wegen der vorhandenen Vorgangsmasse und der dadurch bestehenden Vorgangsbelastung die Erwartungen nur stellenweise erfüllen können.

Sie haben sowohl Vorgänge mit geringer Schwierigkeit und kleineren Schadenssummen, als auch komplexe, schwierige und für die Betroffenen belastende Vorgänge zu bearbeiten. Dabei werden sie immer wieder zwischen den Vorgängen hin- und hergerissen. Dadurch leidet ein gewissenhaftes Abarbeiten gerade der komplexen Fälle, was zu Unzufriedenheit und Frust führt. Dieser Konflikt wird noch dadurch verstärkt, dass die Brisanz der Vorgänge häufig ein schnelles Handeln erforderlich macht und dies auch der Erwartungshaltung der Menschen entspricht. Allerdings können das Aufsuchen eines Tatortes und der persönliche Kontakt zu dem Geschädigten nur noch in wenigen Einzelfällen erfolgen. In der weiteren Sachbearbeitung findet dann die Abwägung statt.

Erste Ermittlungen führen nicht selten zu guten Ermittlungsansätzen. Die Ansätze reichen häufig für weitere Eingriffsmaßnahmen nach der StPO aus, jedoch wird nun nicht automatisch in diese Richtung weiter gearbeitet. Vielmehr wird abgewogen, welche Maßnahmen mit wieviel Personaleinsatz bearbeitet werden müssen und welcher zu erwartende Erfolg schon jetzt prognostiziert werden kann. Personal steht nur in sehr begrenztem Maße zur Verfügung. Die Folge: nicht selten kaum weitere Maßnahmen und schnelle Abgabe des Vorganges an die Staatsanwaltschaft.

Diese Art der Abwägung erfolgt häufig auch bei Tatzusammenhängen mit Straftaten aus verschiedenen örtlich zuständigen Bereichen. Auch hier heißt es, wieviel Energie und welche Anzahl zur Verfügung stehenden Personals kann in die Abarbeitung eines Vorganges gesteckt werden. Die Kolleginnen und Kollegen der beteiligten Inspektionen sehen die Notwendigkeit der Einrichtung einer SOKO und einer EG, aber niemand kann sie federführend übernehmen oder Personal dafür zur Verfügung stellen. Dann heißt es, „Wer das kürzeste Streichholz zieht verliert“.

An dieser Stelle sei erwähnt, dass die beteiligten Kolleginnen und Kollegen ein sehr hohes Maß an Engagement mitbringen, sich aber dem überhaupt noch machbaren ergeben müssen. Frust ist die Folge! Der Frust verstärkt sich noch, wenn die Überstundenberge bei mehreren hundert Stunden angekommen sind. Der Weisung, Stunden abzubauen, würde man allzu gerne nachkommen, aber das Vorgangsfach quillt abermals über. Da stellt sich die Frage: Die Weisung befolgen oder der Notwendigkeit folgend die Vorgänge

bearbeiten? Ein Kreislauf, der so nicht weitergehen darf! Die Kolleginnen und Kollegen sind vielfach an ihrer Belastungsgrenze angelangt, der Frust wird immer größer und die Arbeitszufriedenheit geht den Bach hinunter.

### Die Forderungen der GdP dazu sind klar umschrieben:

- ➔ Die Kriminal- und Ermittlungsdienste und die Zentrale Kriminaldienste müssen dringend personell gestärkt werden.
- ➔ Der Überalterung muss effektiv entgegen getreten werden durch eine rasche Übernahme von jungen Kolleginnen und Kollegen nach der Ausbildung, gepaart mit einem Ausbau der Fortbildung für die Kriminalpolizei. Es darf nicht sein, dass die Fortbildung erst erfolgt, wenn die Kolleginnen und Kollegen bereits mehrere Jahre auf dem Dienstposten tätig waren.
- ➔ Einstellung von gut ausgebildetem Tarifpersonal im Bereich IT. Das ist nicht nur für Cybercrime wichtig, sondern auch für fast alle anderen Arbeitsfelder im ermittelnden Bereich.
- ➔ Die materielle und technische Ausstattung muss weiter verbessert werden. Die Verringerung des Fahrzeugbestandes hat da im Übrigen auch den ermittelnden Bereich hart getroffen und muss wieder korrigiert werden.

Diese Maßnahmen würden übrigens nicht nur die Belastung verringern, den Frust abbauen und die Arbeitszufriedenheit bei den Kolleginnen und Kollegen der ermittelnden Bereiche verbessern. Auch die Bürgerinnen und Bürger würden wohl sehr viel häufiger wieder ihre berechnete Erwartungshaltung an die Polizei erfüllt sehen.

**Jörg Mildahn**



# „Gemeinsam stark für deine Zukunft!“



**Gemeinsam** arbeiten die Personalrats- und JAV-Mitglieder aus ganz Niedersachsen und aus allen Bereichen der Landespolizei für die rund 14.500 GdP-Mitglieder. Davon sind 3.700 unter 30 Jahre alt und damit Teil der JUNGEN GRUPPE (GdP).

**Gemeinsam** sind auch die Probleme, die wir haben und mit denen wir uns als JUNGE GRUPPE zusammen mit den Personalräten und der Jugend- und Auszubildendenvertretung auseinandersetzen.

**Gemeinsam** sind wir mit sieben anderen großen Gewerkschaftsjungen aller Bereiche im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) organisiert. Und haben so die Möglichkeit, aus einem breiten Pool von Meinungen und Wissen zu schöpfen. Insbesondere in den Bereichen der Jugendarbeit gibt es einen breiten Austausch, da es innerhalb der Polizei zwar nur eine JAV gibt, andere Bereiche wie zum Beispiel bei Verdi aber in jedem Unternehmen eine Jugendvertretung haben.

**Gemeinsam** sind wir aber auch die Polizei in Niedersachsen und darauf werden wir leider von einigen „reduziert“. Aus diesem Grund haben wir uns als JUNGE GRUPPE mit der Kampagne „AUCH MENSCH“ zum Ziel gesetzt, das Individuum aus der Masse hervorzuheben. Wir sind zwar gemeinsam, aber manchmal eben einsam, denn den gesellschaftlichen Frust bekommen zumeist wir als gesamte Polizei ab - aber immer auch eine/einer von uns im Mittel- oder Brennpunkt. Und nicht nur dann heißt es, stark zu sein.

**Stark zu sein** bedeutet, in einem gewerkschaftlichen Verbund zusammenzustehen und mit einer Stimme, beispielsweise am Tisch der Tarifverhandlungen, mitzudiskutieren.

**Stark zu sein** bedeutet auch, alle Sorgen und Ideen ernst zu nehmen, beispielsweise ausfallende Unterrichte, mangelnden Wohnraum, eine geschlossene Sporthalle in der Liegenschaft Hann. Münden, fehlende Ausstattungsgegenstände, drückende Einsatzstiefel, Stundenregelungen in dne Praxisphasen bis hin zur heimatnahen Versetzung nach dem Studium.

**Stark zu sein** bedeutet, sich mit politischen Vorhaben auseinanderzusetzen und sich neuen gesellschaftspolitischen Situationen anzupassen, wie etwa der zurückliegenden Unterbringung von Flüchtlingen in den Liegenschaften der Polizei Niedersachsen.

**Stark zu sein** bedeutet darüber hinaus, neue Dinge anzugehen, ehrlich und immer für unsere Kolleginnen und Kollegen da zu sein. Und zwar immer und überall persönlich vor Ort – als Personalräte, Jugend- und Auszubildendenvertreter sowie gleichzeitig als GdP, denn stark ist es, Personalräte und die Jugend- und Auszubildendenvertretung an seiner Seite zu haben, die sich für die Probleme der Kolleginnen und Kollegen einsetzen.

**Für deine Zukunft!** Nicht umsonst entwickeln wir uns immer weiter und nehmen jeden Impuls, den Ihr uns gebt, ernst. Deine Zukunft ist automatisch ebenso unsere Zukunft, da wir

nur miteinander funktionieren. Zwar kann unsere Zukunft nur schwer vorausgesagt werden, wir können und müssen sie aber aktiv mitgestalten. Und das ist nur gemeinsam in einer starken Gemeinschaft wie der GdP, mit

starken Personalräten und einer starken JAV möglich.

**JUNGE GRUPPE (GdP) und JAV - „Gemeinsam [sind wir] stark für deine Zukunft!“**

Kevin Komolka

## Was macht eigentlich die Jugend- und Auszubildendenvertretung?

**Diese Frage mag sich manch eine Kollegin / manch ein Kollege stellen, die / der vielleicht nie in die Notwendigkeit kam, sich mit einem Problem an die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) zu wenden.**

Die JAV besteht aus gewählten Mitgliedern der Studierenden aus den drei Akademiestandorten Hann.Münden, Nienburg und Oldenburg. Sie führt eine offene und direkte Kommunikation mit der Leitung der Akademie und versucht, Themen, die sich als potenzielle Probleme darstellen könnten, frühzeitig anzusprechen und zu lösen.

Des Weiteren hat sie eine direkte Verbindung zum Personalrat der Polizeiakademie. Bei studentischen Belangen verfügt sie über ein eigenes Stimmrecht und hält stetig engen Kontakt mit dem Polizeihauptpersonalrat (PHPR) des Landes Niedersachsen, der sich auch für die Belange der jungen Polizeibeschäftigten einsetzt. In regelmäßigen Abständen finden Sitzungen mit den Mitgliedern aller Akademie-Standorte statt. Hierbei werden in einem sehr harmonischen und konstruktiven Rahmen gemeinsam Aufgaben bewältigt und Aktuelles diskutiert.



Derzeit beteiligt sich die JAV in der Curriculums-Revision, um das Modulhandbuch und somit die Studieninhalte zu überarbeiten. Dies soll die stetige Optimierung des Studiums bezwecken, was unseren zukünftigen Kolleginnen und Kollegen zugutekommen wird.

Jeder/m Einzelnen soll eine erfolgreiche und weitestgehend reibungslose Zeit auf dem Weg zur Kommissarin oder zum Kommissar ermöglicht werden. Daher setzt sich die JAV nicht nur für die Belange aller Studierenden ein, sondern steht auch den einzelnen Studierenden bei persönlichen Schicksalen und Problemen mit Rat und Tat zu Seite.

Dafür setzt sich Eure Jugend- und Auszubildendenvertretung ein!

**Felix Rößger**  
Vorsitzender der JAV



### IMPRESSUM

V.i.S.d.P.:  
Gewerkschaft der Polizei  
Niedersachsen e.V.  
Beckhusenstr. 133 a, 30625 Hannover  
gdp-niedersachsen@gdp.de

Redaktion:  
Martin Hellweg  
Christian Hoffmann

Ausgabe 1, März 2016  
Auflage: 25.000 Exemplare

Fotos:  
D. Reinhardt, Ch. Hoffmann,  
A. Nünemann, A. Roth

Gestaltung:  
Grafikbüro Peter Kaplan  
www.grafikbuero.com

Druck:  
B & W Druckservice  
www.b-und-w-druck.de