

ERSTE ZEITSCHRIFT FÜR DIE STEIRISCHE POLIZEI

# POLIZEI **AKTIV**

NR. 21, AUSGABE 1/2009



# MENSCH ODER ZAHL?



**INHALTSVERZEICHNIS**



**Leitartikel**  
Mensch oder Zahl?  
von Markus KÖPPEL .....3



**Eingreifen, Befehlen! ... Anzeige, OM oder Disz???**

von Walter HASPL .....4



LH Franz VOVES:  
**Mit Sicherheit für die Steiermark**.....5

**Muss es ein Dienstzeitsystem sein?**  
von Josef RESCH .....6

**Wechsel an der Spitze der Polizeigewerkschaft – Hermann GREYLINGER ist neuer Vorsitzender!** .....7



**Einsparungen bei Gehalt oder Sachleistungen?**  
von Harald SEIBALD .....8

**Die heile Welt der Führung...?!**  
von Leo MAIERHOFER .....9



**Zauberworte „Schwerpunkte“ und „Statistik“**  
von Gerald SCHUH .....10

**Einfach zum Nachdenken**  
von Harald SEIBALD .....10

**Führung = Menschenführung = Kunst!!**  
von Markus KÖPPEL .....11



**Preisschnapsen vom Klub der Exekutive des Bezirkes Hartberg war ein voller Erfolg**.....12



**Koordination – Kinder im Gleichgewicht!**  
.....14



**Unterschied Personalvertretung – Gewerkschaft**.....16

**4. Steirische Polizei-Landesschimeisterschaften 2009 in Obdach** .....15

**Polizei-Landesmeisterschaft Eisstocksport 2009**  
von Toni ORTHABER .....17



**9. Österreichische Polizeisportverbandsmeisterschaft im Eishockey**  
von Markus KÖPPEL .....18

**IMPRESSUM**

**Herausgeber:** Verein zur Förderung des Klubs der Exekutive, Chef Inspektor Herbert Leisser, 1010 Wien, Saltzorgasse 5/3, Telefon: 01/53 126-28 02  
**Medieninhaber:** Anzeigenverwaltung S. Leuthner, 8052 Graz, Schererstraße 5  
**Redaktionsteam:** Markus KÖPPEL, Leo MAIERHOFER, Manfred LOHNEGGER  
**Fotos (sofern nicht angeführt):** Markus KÖPPEL, Harald SEIBALD, PSV-Graz, Wolfgang ZINGL, Klaus BRUGGER  
**Mitarbeiter dieser Ausgabe:** Markus KÖPPEL, Manfred LOHNEGGER, Leo MAIERHOFER, sowie die Verfasser der jeweiligen Artikel  
**Druck:** KIG, 8020 Graz, Lastenstraße 41 • **Redaktionsschluss:** 27.03.2009



**Markus KÖPPEL**

0664/8113572

oder 059133/65 1050

Zahlen, Zahlen, Zahlen. Egal, welche Zeitung man aufschlägt, welche Plattform man im Netz besucht oder welchen Fernsehsender man auswählt. Immer wieder wird man mit Zahlen und Statistiken und den daraus gezogenen Erkenntnissen überschüttet.

Seit geraumer Zeit augenscheinlich auch im polizeilichen Leben das Wichtigste. Zahlen, Statistiken, Listen! Zahlen, die dafür herangezogen werden, polizeilichen Leistungen oder polizeiliches Handeln in der Gesamtheit darzustellen und zu bewerten! Vor allem aber auch dazu, dass das polizeiliche Handeln des/der Einzelnen gemessen (?) und letztendlich die Kollegin oder der Kollege damit ‚qualifiziert‘ oder auch ‚abqualifiziert‘ werden kann.

### **„Ich glaube keiner Statistik, die ich nicht selbst gefälscht habe!“**

Wem immer (angeblich Winston Churchill) das Zitat auch zuzuschreiben ist, ist nicht so wichtig. Aber wenn man täglich mit Zahlen und Statistiken bombardiert wird, regt diese Zitat doch ein wenig zum Nachdenken an. Und bei genauerer Betrachtung der täglichen Zahlen und Statistiken werde ich das Gefühl nicht los, dass ein Funken Wahrheit nicht wegzuleugnen ist.

Wenn dann diese Zahlen und Statistiken nach eigener Möglichkeit verglichen und auch noch hinterfragt werden, dann treten plötzlich jene in Erscheinung, die diese Zahlen und Statistiken als ‚*unumstößlich und absolut richtig*‘ verteidigen. Aber sollten sich die ‚Verteidiger des großartigen Zahlenmaterials‘ diese nicht auch genauer ansehen, bevor sie diese akzeptieren und zur absoluten Wahrheit erklären? Und wäre es nicht auch angebracht, wenn derartige Zahlen und Statistiken doch ein wenig hinterfragt werden würden?

# **Liebe Kolleginnen! Liebe Kollegen!**

# **Mensch oder Zahl?**

Ursprünglich war die Statistik die Lehre von den Daten über den Staat. Erst im 19. Jahrhundert kam das Wort ‚Statistik‘ zu seiner heutigen Bedeutung des allgemeinen Sammelns und Auswertens von Daten. Wobei von Statistiken ‚angeblich‘ gefordert wird, dass sie „*objektiv*“ (unabhängig vom Standpunkt des Statistikerstellers), „*reliabel*“ (verlässlich), „*valide*“ (überkontextuell gültig), „*signifikant*“ (bedeutend) und „*relevant*“ (wichtig) sind.

### **Wem dient sie?**

Und gerade deshalb sollte hinterfragt werden, wer Auftraggeber einer Statistik und Nutznießer des jeweiligen Ergebnisses ist?

Dies wäre aber gleichgültig, wenn man in diesem Zusammenhang bereit wäre, anzuerkennen, dass Statistiken nicht die absolute Wahrheit darstellen. Vor allem dann nicht, wenn man zur Kenntnis nehmen würde, dass Menschen die Grundlagen liefern, die das Auswerten derartige Zahlen und Befüllen dieser Statistiken ermöglichen. Und wenn man vor allem zugeben würde, dass bereits die Vorgaben zum Befüllen das Ergebnis in die ‚richtige Richtung‘ lenken kann.

Und da bin ich wieder bei der ersten Forderung an eine Statistik – „*objektiv*“!

**Objektivität** ist die Unabhängigkeit der Beschreibung eines Sachverhaltes vom Beobachter. Verwandte Begriffe sind Wertfreiheit, Unparteilichkeit, Unvoreingenommenheit, größtmögliches Ausschalten von Gefühlen und Vorurteilen. Kann man davon bei den derzeit ständig präsentierten Zahlen und Statistiken noch ausgehen?

Noch wichtiger aber ist, dass derartige Werke nicht dazu verwendet werden, um Kolleginnen und Kollegen bzw. deren Arbeit zu beurteilen, zu qualifizieren oder schlichtweg abzuqualifizieren.

Wie man diese Zahlen und Statistiken liest und verwendet ist dann gleichgültig,

wenn die Verantwortlichen bereit sind, diese nur als Basis für Gespräche, unter Berücksichtigung von Schwankungsbreiten, zu benutzen. Gespräche, die wieder den Menschen, mit all seine Stärken und Schwächen in den Vordergrund und die Zahlen in den Hintergrund stellen.

Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten neigen viele dazu, mit Zahlen zu agieren und den Menschen in den Hintergrund zu rücken. Ich neige sogar dazu, zu behaupten, dass die Zahlen das Geld darstellen und es nur um die wirtschaftlichen Zuwächse einiger weniger geht, wobei der Mensch auf der Strecke bleibt.

Tagtäglich bekommen Kolleginnen und Kollegen zu hören, dass sie froh darüber sein müssen, dass sie einen sicheren Arbeitsplatz haben. Dass sie noch mehr Leistung bringen müssen. Sie müssen, müssen, müssen! Und niemand fragt mehr, ob sie auch noch können!

Zahlenspiele und Spargedanken führten zu einer polizeilichen Personalsituation, die in vielen Bereichen bewirkt, dass die eine oder andere Statistik nicht mehr so rosig aussieht, wie vor einiger Zeit. Und von einigen, die daran beteiligt waren, dass wir in dieser Situation sind, hört man plötzlich Kritik. Kritik an den Ergebnissen, Kritik an den personellen Zuständen.

Und wieder wird reagiert und angekündigt – wieder mit einer Zahl!

### **1000!**

1000 Kolleginnen und Kollegen sollen wir österreichweit mehr bekommen. In den nächsten Jahren!

Bei einer Ausbildungszeit von 24 Monaten und der entsprechenden Vorlaufzeit für die Auswahlprüfung usw., kommen die ersten der 1000 frühestens im Jahre 2011 (!) in die Inspektionen. Das deshalb, weil aus budgetären Gründen (es waren wieder



die Zahlen) im Jahr 2008 für die Steiermark keine einzige Aufnahme erfolgte.

Wenn man nun die Geburtsjahrgänge durchsieht, dann kommen alleine im Bereich des SPK Graz bis zum Jahr 2011 56 Kolleginnen und Kollegen in Frage, die in den wohlverdienten Ruhestand treten können. Das sind rund 5,6 % der besagten 1000! Nur in Graz! Somit verbleiben – nur aus Sicht der Abgänge in Graz – nur mehr 944! Die zu erwartenden Abgängen und die derzeit bereits fehlenden Kolleginnen und Kollegen in der gesamten Steiermark wurden dabei noch nicht berücksichtigt.

In Anbetracht dieser Zahlenspiele fürchte ich, dass der Druck auf die verbleibenden Kolleginnen und Kollegen noch wachsen wird. Dass die Anforderungen oder Forderungen, noch mehr zu tun, noch mehr zu bringen, damit die Zahlen und Statistiken stimmen, noch größer werden.

Und da sind alle Verantwortlichen alle Führungskräfte gefordert. Nicht die Zahlen in den Vordergrund zu stellen, sondern den

Menschen – die Kolleginnen und Kollegen. Zahlen und Statistiken zu bewerten ist verständlich, nicht aber diese überzubewerten. Auch wenn nachvollziehbar ist, dass seitens der Politik und auch der Bevölkerung, entsprechende Ergebnisse, die wiederum nur durch Zahlen und Statistiken belegt werden können, eingefordert werden, so darf nicht auf den Menschen vergessen werden. Denn wenn die Zahlen über den Menschen stehen, nur mehr Zahlen und Statistiken zählen, werden wir die Menschen verlieren. Wir werden ihre Energie und Leistung, ihre Liebe und Einstellung zum Beruf verlieren. Und niemanden wird es nach einer gewissen Zeit gelingen, diese wieder zu motivieren.

Und hier richte ich auch die Forderung an die Vorgesetzten, zu ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu stehen und zu erkennen, dass nicht immer ‚Vollgas‘ möglich ist. Niemand würde sein Privatfahrzeug ständig mit Vollgas fahren. Verlangen wir es auch

nicht von den Kolleginnen und Kollegen!

Achten Sie, achten wir alle auf unsere Kolleginnen und Kollegen. Achten wir auf den Menschen. Das Wichtigste in unserer zivilisierten Gesellschaft. Denn wir arbeiten für die Bevölkerung, für den Menschen und deren Sicherheit. Somit auch für unsere Sicherheit. Aber nicht dafür, dass sich politisch Verantwortliche mit Zahlen und Statistiken schmücken können.

Nehmen wir dabei aber auch zur Kenntnis, dass Veränderungen in der jüngeren Vergangenheit nicht unwesentlich dazu beigetragen haben, dass die eine oder andere Zahl, die eine oder andere Statistik nicht mehr so positiv ist. Dafür tragen auch jene die Verantwortung, die jetzt die ‚schlechteren‘ Zahlen kritisieren und vom Fußball immer mehr verlangen.

Denken wir in unseren Entscheidungen immer daran: Im Vordergrund muss immer der Mensch stehen – nicht die Zahl!

*Markus KÖPPEL*

## Eingreifen, Befehlen! ... Anzeige, OM oder Disz???



*Walter HASPL*

Seit dem Jahr 2000 und der angeblichen Jahrhundertreform werden die Richtungsentscheidungen im Innenministerium nur mehr rein politisch im Kabinett des Ministers getroffen. Dazu kommen noch einige „entscheidungsfreudige“ leitende Beamte in den verschiedenen Abteilungen des BMI. Die getroffenen Grundsatzentscheidungen bzw. Erlässe, Befehle, vor allem Vorgaben werden „ohne wenn und aber“ durch die mittlere Führungsebene an die Basis geschleust.

Auf SPK- und BPK-Ebene wird versucht, mit Leistungsdruck und Befehlsgewalt die vorgegebenen Ziele umzusetzen. Dabei rückt immer öfter der menschliche Umgang mit den Kolleginnen und Kollegen in den

Hintergrund. Die persönlichen und unbedingt notwendigen Gespräche zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, das Aufgreifen der Probleme und das Finden gemeinsamer Lösungen werden zu oft durch Sammelmails ersetzt. Ist es doch leichter ein Mail mit Befehlen, Vorgaben oder Weisungen weiterzuleiten, als dem Empfänger etwas zu erklären oder gar von der Sinnhaftigkeit diverser Anordnungen überzeugen zu müssen.

Zurzeit ist man bestrebt, die letzte und unterste Führungsebene, die PI-Kommandanten, „in den Griff“ zu bekommen. Sie sollen ebenso „funktionieren“ wie es die Herren im Kabinett vorsehen. Dazu wird massiv in die Rechte der Kommandanten, z. B. OGO, Dienst- und Fachaufsicht, Disziplinarrecht (Anzeigen auf Weisung), usw. eingegriffen. Enorme Vorgaben und unseriöse Statistiken werden erstellt sowie fallweise nicht den Vorschriften entsprechende Weisungen gegeben. Mit solchen Vorgangsweisen wird sich die Motivation der Mitarbeiter nicht heben lassen, sondern man bewirkt genau das Gegenteil.

Die Leittragenden der ganzen „politischen Macht“ sind die Kolleginnen und Kollegen an der Basis. Sie müssen täglich gute Arbeit leisten, sämtliche Befehle aus-

führen, sollen alles perfekt und rasch erledigen, dürfen aber nicht den geringsten Fehler machen. Funktioniert es nicht oder werden Vorgaben nicht eingehalten, werden disziplinarische Maßnahmen gesetzt oder angedroht. Gerade im Disziplinarrecht gibt es auch „gewisse politische“ Einflussnahme. Was stört ist, dass immer wieder rundum erhoben wird und erst zuletzt das Gespräch mit dem angeblich Beschuldigten gesucht wird. Stellt sich im Nachhinein heraus, es war nichts, gibt es keinerlei Rückmeldung und auch in groben Fällen keine Entschuldigung.

Auf der Strecke bleiben die Menschlichkeit, das Klima auf den Dienststellen, der Umgang miteinander und die immer „stark gewünschte“ Motivation, sowie letztendlich auch die Sicherheit in Österreich.

Trotz alledem wird sich die FSG Steiermark weiterhin tatkräftig für eine menschenwürdige Behandlung aller Bediensteten, für gemeinsame Problemlösungen und für die Anliegen aller Kolleginnen und Kollegen einsetzen. Wir werden uns mit voller Kraft gegen diese immer stärker werdenden negativen Entwicklungen stemmen.

*Walter HASPL*

# Mit Sicherheit für die Steiermark



Sowohl die objektive Sicherheit als auch das subjektive Sicherheitsgefühl bei jeder und jedem Einzelnen von uns bestimmen unser Denken und oft auch unser Handeln, sind entscheidende Bestandteile einer guten Lebensqualität. Es ist dabei das Verdienst der steirischen Exekutivbeamtinnen und -beamten, die – trotz vielfach oft schwieriger Rahmenbedingungen – mit ihrer täglichen engagierten Arbeit in den einzelnen

Dienststellen und vor Ort dafür sorgen, dass wir alle uns in diesem Land sicher und wohl fühlen können. Dafür möchte ich auf diesem Wege von ganzem Herzen Dank sagen.

Zum Wohle aller Steirerinnen und Steirer ist es daher besonders wichtig, dass die bestehenden sicherheitspolitischen Einrichtungen erhalten bleiben und diese im Rahmen einer zukunftsweisen-

den und zielführenden Sicherheitspolitik sogar noch ausgebaut und gestärkt werden. Dafür werde ich mich auch weiterhin mit aller Kraft einsetzen!

Mag. Franz Voves  
Landeshauptmann der Steiermark

## Gewerkschaftlicher Rechtsschutz vor Gerichten und Behörden

Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst bietet ihren Mitgliedern **unentgeltlichen Rechtsschutz** in Angelegenheiten, die mit dem Dienstverhältnis, mit der Ausübung einer gewerkschaftlichen Funktion oder der Tätigkeit als Personalvertreter in unmittelbarem Zusammenhang stehen, in **Form von Rechtsberatung bis hin zur Vertretung vor Gerichten, Ämtern und Behörden**. Die **Vertretung** erfolgt durch **Rechtsschutzsekretäre der GÖD- Rechtsabteilung** oder durch von der GÖD bestellte **Rechtsanwälte**. Sofern ein unmittelbarer dienstlicher Zusammenhang gegeben ist, ist die gewerkschaftliche Vertretung insbesondere für folgende Verfahren vorgesehen:

- Vertretung in Dienstrechts- und Pensionsverfahren
- Verteidigung in Disziplinarverfahren
- Arbeits- und Sozialgerichtsverfahren
- Amtshaftungsverfahren
- Verfahren nach dem Organ- und Dienstnehmerhaftpflichtgesetz

- Vertretung in Zivilprozessen (Schadenersatz, Schmerzensgeld)
- Exekutionsverfahren
- Verteidigung in Strafsachen – auch bei Vorsatzdelikten
- Verwaltungs- und Verfassungsgerichtshofbeschwerden

Voraussetzung für die Gewährung des Rechtsschutzes sind insbesondere der dienstliche Zusammenhang, eine 6-monatige Mitgliedschaft, dass der Rechtsfall weder vor dem Gewerkschaftsbeitritt entstanden noch aussichtslos ist. Grundlage für die Entscheidung, ob Rechtsschutz gewährt wird, sind das Rechtsschutzregulativ des Österreichischen Gewerkschaftsbundes und die Durchführungsbestimmungen der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Bei Rechtsstreitigkeiten zwischen Gewerkschaftsmitgliedern wird kein Rechtsschutz gewährt. **Ansuchen sind frühestmöglich über den gewerkschaftlichen Betriebsausschuss einzubringen und haben das**

**Antragsformular und alle bezug habenden Unterlagen (Sachverhaltsdarstellung, Bescheide, Ladungen, Befunde,...) zu enthalten.**

**In Zeiten wie diesen lohnt es sich, Gewerkschaftsmitglied zu sein!**

Für nähere Auskünfte stehe ich gerne zur Verfügung.

**Erich KAISER**

Vors. des GBA Graz

erreichbar unter

erich.kaiser@polizei.gv.at

© 53 126 - 2800 bis 2806 ☎ 53 126 - 2810 od. 2811



Josef RESCH

# Muss es ein Dienstzeitsystem sein?

## Was erwartet uns?

Ein Thema, oder wenn man will eine Schlagzeile, beherrscht Gespräche und Diskussionen innerhalb der Polizei schon seit der Zusammenführung der Wachkörper. Nämlich die von manchen Verantwortungsträgern sogar gepriesene Vereinheitlichung der Dienstsysteme zwischen Gruppen- und Wechseldienst. Oder besser gesagt zwischen Polizei und ehemaliger Gendarmerie.

Genährt wird diese Diskussion nicht zuletzt durch ein Festschreiben dieses Zieles im Regierungsprogramm, wo ebenfalls von der Flexibilisierung der Dienstzeitsysteme die Rede ist.

Wer noch immer nicht hellhörig sein sollte, dem sei gesagt, es gibt auch noch die Ankündigung von FBM Maria FEKTER, eine Arbeitsgruppe mit der Erarbeitung eines neuen Dienstzeitsystems zu betrauen, und zwar bei einer Vorlaufzeit von etwa zwei Jahren.

## Wir können informieren, dürfen aber nicht verunsichern

Die Frage ist nun, was sollte in dieser Phase Aufgabe der Personalvertretung sein? Ich würde meinen, **zu informieren, aber nicht zu verunsichern**, wie es einzel-

ne Gruppen der PV seit einiger Zeit tun.

Es gibt ohne Zweifel viele Möglichkeiten, um unsere bestehenden Dienstsysteme für alle Beteiligten zum Nachteil zu verändern. Es kann und soll aber nicht Aufgabe der PV sein, mit eigenen Visionen, die jeglicher realistischer Grundlage entbehren, KollegInnen zu verunsichern.

Aussagen, wie „**Es wird bald nur noch 8-stündige Dienste geben!**“ u. ä. geistern durch die Lande und tragen bei der Kollegenschaft nicht gerade zur Motivation bei.

Informationen für unsere KollegInnen sind dann wichtig und dienlich, wenn sie fundiert sind und nicht Visionen einzelner Funktionäre darstellen.

Es gibt natürlich zu allen Themen Vordenker, und es wird sie auch zu diesem geben. Ich setze aber auf die Vernunft des Dienstgebers und appelliere an diese, eine Umsetzung dieser schwierigen Thematik nicht ohne rechtzeitige Einbindung der Personalvertretung ins Auge zu fassen.

## Fehler, die bei der Wachkörperreform begangen wurden, dürfen nicht wieder passieren!

Man hat bei der diktatorischen Zusammenlegung der Wachkörper eine Fülle von Fehlern begangen, die bis heute wie

Geschwüre unter der Haut wirken und in vielen Fällen der Hauptgrund für Mitarbeiterunzufriedenheit und Frustration sind.

Deshalb wird unsere FBM nicht umhin kommen, in absehbarer Zeit zumindest einen Teil dieser aufgerissenen Gräben zu beseitigen.

Aber es wäre mit Sicherheit der schwerste Fehler unseres Dienstgebers, auch ein neues Dienstsystem auf so selbstherrliche Weise zu installieren.

## Was sich erfolgreiche Firmen leisten können, muss auch bei der Polizei möglich sein!

Wenn der Wunsch, alles über den berühmten Kamm zu scheren, auch noch so groß sein mag, so wird man eines hoffentlich nicht vergessen. Es gibt zwei funktionierende Systeme, die über Jahrzehnte Berechtigung hatten und haben, sowohl im urbanen wie auch im ländlichen Bereich.

Und wenn es für erfolgreiche Unternehmen möglich ist, auf unterschiedlichen Standorten unterschiedliche Schichtsysteme zu betreiben, muss es auch für eine erfolgreiche Polizei möglich sein, den jeweiligen Besonderheiten gebührenden Stellenwert einzuräumen.

Aber es wird an den handelnden Personen liegen, diese Verantwortung nicht mit Füßen zu treten und der Vernunft Rechnung zu tragen.

*Wenn dies nicht geschieht, kann es nur eines geben: Den **Schulterschluss** zwischen Personalvertretung und Kollegenschaft, um alle Kräfte zu bündeln und diese Vernunft mit allen demokratischen Mitteln einzufordern.*

Josef RESCH

Mitglied des FA Stmk

**KLUB DER EXEKUTIVE**

☎ 53 126 - 2800 bis 2806    📄 53 126 - 2810 od. 2811

# **WECHSEL AN DER SPITZE DER POLIZEIGEWERKSCHAFT - Hermann GREYLINGER ist neuer Vorsitzender!**



*Hermann GREYLINGER*

*Bei der Sitzung der Erweiterten Bundesleitung in der  
Polizeigewerkschaft am 3. Dezember 2008 wurde  
Koll. Hermann GREYLINGER als Nachfolger von  
Koll. Franz PAIL zum Vorsitzenden der  
Polizeigewerkschaft gewählt. **POLIZEIAKTIV** hat  
diesen Anlass genutzt und mit Koll. Hermann GREYLINGER  
dieses Interview geführt.*

**POLIZEIAKTIV:**

Was gibt es persönliches von dir zu wissen und wie war dein Werdegang bei der Exekutive?

**GREYLINGER:**

Ich bin in Hollabrunn, NÖ, geboren, 47 Jahre alt, Vater einer erwachsenen Tochter und lebe in Wien in einer Lebenspartnerschaft. Im September 1977 wurde ich als Polizeipraktikant bei der Wiener Sicherheitswache aufgenommen und 1980 ausgemustert. Nach verschiedenen Verwendungen im Außendienst, zuletzt am Polizeikommissariat Wien-Floridsdorf, habe ich in das Generalinspektorat der Sicherheitswache, Referat für Personalangelegenheiten, gewechselt. Dort habe ich mir das Grundwissen in dienst- und besoldungsrechtlichen Angelegenheiten angeeignet.

**POLIZEIAKTIV:**

Was hat dein Interesse für die Personalvertretung und Gewerkschaft geweckt, welche Tätigkeiten hast du ausgeübt?

**GREYLINGER:**

Ich habe bei all meinen Tätigkeiten die Aufgabe darin gesehen, die Kolleginnen und Kollegen bei der Auslegung von Dienstbefehlen und Erlässen zu ihrem Vorteil zu unterstützen. Ich habe daher nicht lange überlegt, bei den Personalvertretungswahlen 1995 als Spitzenkandidat in meiner Abteilung und auf der Liste für den Fachausschuss Wien zu kandidieren. 1996 wurde ich für den FA dienstfreigestellt, 1999 wurde ich Mitglied der Polizei-

gewerkschaftsleitung, 2003 Mitglied des Zentralausschusses, welches ich auch nach der Zusammenlegung der Wachkörper geblieben bin. In der Polizeigewerkschaft war ich zuletzt als Referent für Besoldung tätig.

**POLIZEIAKTIV:**

Wie gehst du an deine neue Aufgabe heran?

**GREYLINGER:**

Ich habe eine verantwortungsvolle Funktion übernommen. Ich gehe an diese Aufgabe mit viel Engagement, Mut und Optimismus heran. Dies deshalb, weil ich bei meiner Wahl mit einem breiten Vertrauen ausgestattet wurde. Dazu kommt, dass die Personalvertreterinnen und Gewerkschafter in ganz Österreich sehr gut aufgestellt sind und mir dadurch breiteste Unterstützung gegeben ist.

**POLIZEIAKTIV:**

Welche Ziele hast du?

**GREYLINGER:**

Die Probleme der Menschen kann nur derjenige einer Lösung zuführen, der diese Probleme auch erkennt. Dafür stehe ich, ich verspreche nichts, ich kämpfe aber mit größtem Einsatz für die berechtigten Anliegen der Kollegenschaft!

**POLIZEIAKTIV:**

Wo liegen die größten Herausforderungen?

**GREYLINGER:**

Der Hauptbrennpunkt ist für mich, dass die spezifischen psychischen und physi-

schen Belastungen im Bereich der Exekutive ihre Berücksichtigung im Dienstrecht, im Gehalts- und im Pensionsgesetz finden. Dazu gehört auch, dass die betriebliche Gesundheitsvorsorge verbessert wird. Weiters muss die Entlastung der Exekutive vom bürokratischen Aufwand wirklich in Angriff genommen werden.

**POLIZEIAKTIV:**

Wo siehst du die größten Baustellen in der Exekutive?

**GREYLINGER:**

Die Altersstruktur der Bediensteten und die gestiegene Arbeitsbelastung erfordern unbedingt zusätzliches Personal. Mit 1000 Ausbildungsplanstellen jährlich bis 2013 wurde zwar ein erster Schritt gesetzt, der sich aber nach genauer Prüfung rasch relativiert. Jährlich muss mit ca. 700 Abgängen gerechnet werden, der verbleibende Rest ist viel zu wenig. Die Problematik der steigenden Überstunden steht im engen Zusammenhang mit dem Personalbedarf.

**POLIZEIAKTIV:**

Wir danken dir für das Gespräch und wünschen dir alles Gute für deine Tätigkeit!

**GREYLINGER:**

Bitte gerne und herzlichen Dank. Abschließend lade ich alle Nichtmitglieder ein, unserer Gemeinschaft beizutreten. Es gibt wahrlich viel zu tun, jedes Mitglied unterstützt uns in unserer Argumentation. Es lohnt sich, Gewerkschaftsmitglied zu sein!





Harald SEIBALD

# Einsparungen bei Gehalt oder Sachleistungen?

## Geschätzte Kolleginnen und Kollegen!

Die aktuelle Situation der weltweiten Finanzkrise heizt auch bei uns eine Diskussion über geplante Einsparungsmaßnahmen bei den Bundesbediensteten an. Es kann nicht sein, dass sich unser Dienstgeber, das BM.I, bereits im Frühjahr über geplante Einsparungen (Null-Lohn-Runde usw.) Gedanken macht. Die Gehaltsverhandlungen der öffentlich Bediensteten finden immer erst im Herbst eines jeden Jahres statt, und so soll es auch bleiben.

Wir, die FSG in der Polizeigewerkschaft Steiermark, sind der Meinung, eine solche Diskussion nicht bereits jetzt führen zu müssen, sondern frühestens dann, wenn die aktuellen Zahlen der Wirtschaftsforscher auf dem Tisch liegen. Und diese Verhandlungen sind zu gegebener Zeit vom Verhandlungsteam der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst zu führen.

Die erforderlichen Maßnahmen, immer unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen der Kolleginnen und Kollegen, werden dann zu setzen sein.

Sogar der namhafte Wifo-Experte Alois GUGER spricht sich gegen eine Null-Lohn-Runde aus, wobei er bei gedrosselter Kaufkraft eine Deflationsgefahr sieht. Trotz Rezession darf es, so GUGER, keine Null-Lohn-Runde und schon gar keine Lohnkürzungen geben. Diese würden die notwendige Kaufkraft für die Binnenkonjunktur senken und wären ein ‚fatales Signal‘ an die Konsumenten und würde zu noch mehr Enthaltung im Konsumverhalten führen.

Es ist allerdings richtig, dass im Jahr 2009 vom Innenressort 30 Millionen Euro an Sachaufwänden eingespart werden sollen. Die diesbezüglichen Budgetverhandlungen sind jedoch noch nicht abgeschlossen. Auch dies kann, bei steigender

### GMTN-Wimmer: "Null-Lohnrunden sind Null-Runden für alle"

Wifo-Experte Guger warnt zu Recht vor schwindender Kaufkraft

"Jetzt muss Schluss sein mit wirtschaftlichen Schnellschüssen, die vorgaukeln, dass man dadurch die Finanz- und Wirtschaftskrise besser in den Griff bekommen kann", fordert Rainer Wimmer, geschäftsführender Bundesvorsitzender der Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung (GMTN). "Die Forderungen nach Null-Lohnrunden sind lediglich das allerbeste Rezept, um die Krise zu verschärfen", unterstreicht Wimmer die Warnung von Wifo-Experten Alois Guger, dass es trotz Rezession keine Null-Lohnrunden oder gar Lohnkürzungen geben darf, da Lohneinbußen die für die Konjunktur nötige Kaufkraft stark einschränken würden.

"Schon jetzt reichen vielen Menschen ihre Einkommen zur Existenzsicherung nicht oder nur knapp aus. Null-Lohnrunden verschärfen diese Situation gravierend und sorgen lediglich dafür, dass die bereits jetzt steigende Armutsgefährdung in Österreich noch mehr zunimmt. Gleichzeitig hat die Wirtschaft aufgrund des Kaufkraftverlustes Einbußen, die sie jetzt wirklich nicht gebrauchen kann", sagt Wimmer und stellt fest: "Null-Lohnrunden sind Null-Runden für alle - für die Menschen und die Wirtschaft - und die wird es mit uns nicht geben." Die Gewerkschaften seien überdies immer mit dem richtigen Augenmaß in die Lohnverhandlungen gegangen. "Faire Lohnerhöhungen im einen Augenwinkel und die wirtschaftliche Entwicklung im anderen, so führen wir seit Jahrzehnten Lohnverhandlungen mit der Arbeitgeber-Seite. Wir haben nicht vor, dieses System zu brechen", sagt Wimmer.

"Die ArbeitnehmerInnen und die Gewerkschaften halten sicher nicht für alles den Kopf hin, schon gar nicht, wenn es dem Auslösen von wirtschaftlichen Horrorszenarien dient", stellt Wimmer klar. Wifo-Experte Guger warnte davor, dass eine generelle Null-Lohnrunde oder Lohnkürzungen in Österreich andere Staaten dazu veranlassen könnten, dem Beispiel zu folgen und damit die Abwärtsspirale in Europa ausgelöst wird. "Diese Warnung ist berechtigt, denn dass gerade Maßnahmen von anderen Ländern abgekupfert werden, auch wenn sie national gar keinen Sinn ergeben, ist jetzt schon ein Problem. Zuletzt wurde dadurch die Diskussion um Schwedens Not-Kollektivvertrag in Österreich ausgelöst, obwohl unsere Maßnahmen der Krise zu begegnen mit den Kurzarbeitsregelungen ausgefeilter sind", sagt Wimmer.

"Wir stehen nicht zur Verfügung, wenn es darum geht, den ArbeitnehmerInnen einen Euro nach dem anderen aus der Tasche zu ziehen. Sie haben die Krise nicht verursacht, also kann es nicht sein, dass sie dafür bezahlen müssen", stellt Wimmer abschließend fest.

Kriminalität und sinkender Zahl der Bediensteten in der Exekutive, nicht der Weisheit letzter Schluss sein.

Anlässlich einer Ehrung am 20.03.2009 im LPK Steiermark führte der Landespolizeikommandant Generalmajor KLÖBL selbst aus, dass ein Rückschritt in die alten Zeiten (Adler-Schreibmaschine, Lochstreifen-Fernschreiber...) schwer vorstellbar sei, zumal die Täter immer besser und moderner ausgerüstet sind.

Ein Nachhinken in der Auf- und Ausrüstung der Dienststellen darf es weder in personeller noch in infrastruktureller Hinsicht geben. Im heurigen Jahr werden vier Kurse (zwei im Frühjahr und zwei im Herbst) mit insgesamt rund 100 Bediensteten aufgenommen. Deren Ausbildung ist jedoch frühestens im Frühjahr 2011 abgeschlossen. Wenn man nun bedenkt, dass alleine in unserem Bundesland jährlich zwischen 60 und 80 Kollegen/Innen den wohlverdienten Ruhestand antreten, so ergibt dies einen Abgang und somit Bedarf von rund 120 bis 160 Bediensteten nur in diesen beiden Jahren. Nicht mitberücksichtigt ist ein derzeitiger Fehlstand von rund 330 Be-

diensetzten (offene Planstellen, Karenzierungen, Teilzeit, Zuteilungen udgfm).

Die FSG in der Polizeigewerkschaft Steiermark spricht sich geschlossen gegen Sparmaßnahmen auf Kosten der Kollegenschaft, insbesondere auf der untersten Ebene, aus.

Vielmehr ist es jetzt an der Zeit, das schon lange von uns geforderte Exekutivdienstgesetz, wo vom Eintritt in die Exekutive bis zur Pensionierung alles enthalten ist, zu beschließen und einzuführen.

Aus diesen und vielen anderen Gründen ist es so wichtig, eine starke Gewerkschaft zu haben, deren Stärke und Wichtigkeit sich durch die Mitgliederzahl widerspiegelt. Eine Gewerkschaft, deren Hauptaufgabe in der Vertretung der beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen ihrer Mitglieder liegt.

Werde auch du Mitglied in unserer steirischen Polizeigewerkschaft, welche Teil der Gewerkschaft öffentlicher Dienst ist und keinen Vergleich mit einer anderen Vereinigung scheut.

Harald SEIBALD

Vorsitzender Polizeigewerkschaft Steiermark



# Die heile Welt der Führung...?!

Beinahe 17.000 Straftaten pro Quartal mehr als im Vorjahr – so lautete eine der schockierenden Headlines in der Kronen Zeitung im Februar. Als Basis wurde der – offenbar so streng gehütete – Sicherheitsmonitor herangezogen – und dieser Bericht bestätigt auch die Wahrnehmung jedes einzelnen Kollegen an der Front, der ob dieser Nachrichten schon etwas weniger schockiert ist. Ich weiß schon, offiziell sinkt die Kriminalitätsrate natürlich von Jahr zu Jahr – und wenn das so weitergeht werden wir irgendwann an der Nulllinie ankommen – na ja, dann müssen wir uns gar noch echte Sorgen um unseren so sicheren Arbeitsplatz machen, auf den wir so gerne verwiesen werden, wenn berechtigte Kritik laut wird!

Aber das ist gar nicht der Kern meines Artikels, nein – vielmehr will ich auf den Wert des einzelnen Kollegen – egal in welcher Ebene er tätig ist – eingehen. Es ist immer wieder festzustellen, dass „unsere“ Polizei nur von ganz wenig Schlaunen tatsächlich regiert wird – die Mehrheit schweigt, passt sich an, hat sich in innere Emigration begeben oder buckelt nach oben, wie auch immer die einzelne Lösung aussehen mag. Aber das ist zu wenig! Wir sind doch alle, vom eingeteilten bis zum leitenden Beamten, durch langjährige Ausbildungen durchgegangen, haben in vielen Fällen eine mehrjährige Praxis im Dienst und Dinge miterlebt oder miterleben müssen, die einem Normalsterblichen in dieser Ansammlung gar nicht unterkommen. Kurzum – wir alle sind Experten auf unse-

rem Gebiet – und somit auch ernst zu nehmen! Die Außenwirkung des Polizisten mag ja in den überwiegenden Fällen toll sein – bemühen wir einfach nur das vorherrschende Bild vom strengen Beamten, der Herr jeder Situation ist. Wie aber schaut's nach innen aus – wird da unsere Meinung auch so geachtet, finden wir Gehör in unserer Organisation – oder wird uns einfach nur vorgekauft, was wir zu tun und zu lassen haben – so von oben herab halt – in altem Hierarchieverständnis – ein Streiferl oder Sternderl mehr!

Oft glaube ich, – aus Gesprächen mit vielen Kollegen und auch aus eigener Erfahrung – dass unsere Polizeistruktur trotz unjubelter Reformen noch nicht überall den Standard „moderner“ Betriebskultur, Menschenführung und Kommunikation erreicht hat. Was zählt schon die Meinung eines eingeteilten Beamten, eines Chargen, ja auch manches leitenden Beamten...?! Viele Besprechungen werden im erlauchten Kreis abgehalten – und die dort vorherrschende Harmonie wird von keinen Einwänden aus der Basis unterbrochen. Ja, da ist man schön unter sich und braucht sich nicht mit so profanen Dingen wie der wirklichen Situation vor Ort – in den Dienststellen – auseinanderzusetzen. Schon dem Papst wurde in der jüngsten Kirchenkrise nachgesagt, zu sehr abgeschottet zu sein – und vielleicht auch die falschen Einsager zu haben. Könnte das nicht auch bei Teilen unserer Führung – bis hinauf ins Ministerium – zutreffen. Wer will

schon schlechte Nachrichten hören – alles ist doch bestens, die Kriminalität sinkt offiziell und die Mitarbeiter können doch eh' zufrieden sein, einen sicheren Job zu haben. Die Wahrheit will ja keiner aus der Führungsspitze hören – dies würde nämlich unvermeidlich Arbeit bedeuten – und Kritik und Anregungen aus der Basis an- und ernst zu nehmen. Aber dafür reicht's leider in manchen Fällen nicht – da ist's schon besser, sich im eigenen Zirkel mit ausgesuchten Mitarbeitern zu vergraben und das Bild von der heilen Welt weiterzuzeichnen – Kontakte mit der Mannschaft werden der Einfachheit halber gar nicht erst gesucht – man hat ja seine Statistiken.

Aber genau da beginnt nun die Verantwortung jedes einzelnen Polizisten – gerade auch der Basis! Seid euch eures Wertes bewusst und denkt daran, welch' wichtige Stellung ihr im Allgemeinwesen habt. Schafft euch eure eigene Meinung und vertrittet diese auch mit Nachdruck – lasst euch nicht alles von „oben“ anschaffen, ohne dies auch kritisch zu hinterfragen und anzusprechen! Ihr seid die Experten vor Ort – keine Rekruten oder Hilfsheriffs, denen im beruflichen Alltag kein eigenes Hirn – und schon gar keine Meinung – zugestanden wird und die sich nur im privaten Bereich erfolgreich entfalten können.

Natürlich heißt das auch, diese Verantwortung auf sich zu nehmen und dazu zu stehen – da gibt's dann kein Verstecken hinter einem Befehl, egal wie sinnvoll oder sinnlos dieser auch erscheinen mag! Sagt, was zu sagen ist, lasst euch eure Freude am Beruf nicht vermiesen und vertrittet eure wertvolle Meinung – als Experten und Polizei-Meister – dann mach' ich mir um die Gesamtheit Polizei – und die Sicherheit der Bevölkerung – wieder weniger Sorgen!

*Euer*  
**Leo MAIERHOFER**

P.S.: Wie immer – zur Erleichterung der Lesbarkeit wurden keine geschlechtsspezifischen Ausdrücke verwendet – bitte um Verzeihung. Ich bin mir des Wertes der Kolleginnen in unserem Beruf sehr wohl bewusst!



**KLUB DER EXEKUTIVE**

☎ 53 126 - 2800 bis 2806    📄 53 126 - 2810 od. 2811

# Zauberworte „Schwerpunkte“ und „Statistik“

Vor einigen Wochen meinte ein Kollege vom Land zu mir, dass es ganz klar sei, warum in Graz die Kriminalität höher als am Land ist: Weil wir Grazer Polizisten zu wenig Schwerpunkte setzen würden. Obwohl ich an einen Scherz dachte, fragte ich nach, wie denn in Polizeiinspektionen außerhalb von Graz Schwerpunkte gesetzt werden. Naja, sagte er, wir setzen zum Beispiel Kriminalitätsschwerpunkte, in dem wir einbruchgefährdete Objekte überwachen und verdächtige Fahrzeuge anhalten und kontrollieren. Zuerst dachte ich an einen Scherz und fragte ihn, was er denn glaube, was wir in Graz tun und schon immer getan haben, während wir Streife fahren. Es ist ja nicht so, dass wir normalerweise mit geschlossenen Augen durch Graz fahren während des Streifendienstes, sagte ich zu ihm. Wir tun genau das – überwachen einbruchgefährdete Objekte, achten auf verdächtige Fahrzeuge, Passanten und sonstige Ereignisse und überprüfen alles, was uns seltsam vorkommt. Seine Antwort ließ mich erst recht an einen Scherz glauben:

**Und wo steht das, wo ist das belegt?**

Wie gesagt, so eine Aussage kann nur witzig gemeint sein, darum lachte ich herzlich, schüttelte meinen Kopf und vergaß die Aussage auch gleich wieder.

Bei der Besprechung der Kriminaldienstverantwortlichen im Februar hörte ich aber etwas Ähnliches wieder, diesmal aus berufenem Mund. Der Leiter des KR teilte uns mit, dass er von Verantwortlichen des LPK darauf hingewiesen worden war, dass wir in Graz viel zu wenig Schwerpunkte setzen würden. Schließlich gäbe es ja in der DV die Punkte KSP und VSP, wir würden aber kaum etwas in diese Richtung machen. Ähnliches bekamen auch die PI Kommandanten in der letzten Besprechung zu hören. Natürlich wurde von uns sofort eingewandt, dass genau das ständig gemacht wird während des Streifendienstes. Sofern die Streife keinen Einsatz durchführt, bestreift sie ihr Rayon, achtet auf Auffälligkeiten und handelt entsprechend. Sie macht also ganz normale Polizeiarbeit. Die Verantwortlichen des SPK Graz wissen das natürlich und ha-

ben auch im LPK dementsprechend argumentiert. Aber dort scheint das Nichts zu zählen, es zählt nur, was schwarz auf weiß in der Auswertungstabelle der DV heraus zu lesen ist. Dort werden die KSP und die VSP gesondert gezählt –

**– und nur wenn es dort steht, wurde es auch gemacht.**

	A	B	C
1	<b>Auswertung</b>		zu Dv Nr.
2	<b>Außendienst</b>	<b>Kurzbez.</b>	<b>Std</b>
3	Funkstreife	1	0
4	Fußstreife	4	0
5	KrimSchwerpunkt	KSP	0
6	VerkSchwerpunkt	VSP	0
7	PRI0 1	P1	0
8	PRI0 2	P2	0
9	PRI0 3	P3	0
10	Zivilstreife	ZIV	0
11	Verkehrssicherung	VS	0
12	Ausgleichsmaßnahme	AGM	0
13	Sonstiger Außendienst	SO1	0
14	Summe PIKdt(n)		0
15	<b>Gesamt</b>		<b>0</b>
16			
17	<b>Innendienst</b>	<b>Kurzbez.</b>	<b>Std</b>
18	Besetzungsdienst	2	0
19	Exekutiver Innendienst	3	0
20	Kanzleidienst	5	0
21	Summe PIKdt(n)		0
22	<b>Gesamt</b>		<b>0</b>
23			
24	<b>Sonstige Dienste</b>	<b>Kurzbez.</b>	<b>Std</b>
25	Ordnungsdienst	OD	0
26	EE-Dienst	EE	0
27	Einsatztraining	ET	0
28	Schulung	FB	0
29	Zeugenladung	ZL	0
30	Sonstiger Dienst 2	SO2	0
31	Journaldienst	JD	0

Der Schlüssel zur polizeilichen Wahrheit

Lustigerweise werden dabei aber all jene Stunden, die ein PI Kommandant oder Stellvertreter bei Schwerpunkten verbringt, nicht mitgezählt als Schwerpunkt. Diese Stunden werden nur als „Summe PIKdt(n)“ angeführt.

**Und was lernen wir daraus?**

In der Bibel steht geschrieben „An euren Taten werdet ihr gemessen, nicht an euren Worten“. Nun, das gilt offenbar erst für das jüngste Gericht, bis dahin ist die statistische Auswertungsmöglichkeit wesentlich wichtiger.

Es ist natürlich kein besonders großer Aufwand, in der Dienstvorschrift und im Dienstbericht statt einer „1“ für den Funkstreifendienst „VSP“ und „KSP“ einzutragen und damit auch statistisch zu belegen, dass wir sehr wohl auf das Geschehen rund um uns achten. Und wir werden das natürlich auch tun und dabei auch darauf Bedacht nehmen, dass erbrachte Leistungen der PI Kdt. nicht mitgezählt werden. Aber ganz gespannt fragte ich mich, was als Nächstes kommt, um uns zu zeigen, wie schlecht wir in der Stadt sind und wie wenig wir vom Polizeidienst verstehen. Denn genau so fasse ich diese Aussagen auf, man muss uns dummen Stadtpolizisten nur zeigen, wie man richtig arbeitet, dann wird das schon was werden.

Gerald SCHUH

## Einfach zum Nachdenken!

Als man den LehrerInnen die Arbeitszeit erhöhte, fand ich das richtig, denn ich war ja kein Lehrer.

Als man den Nokia-Mitarbeitern die Arbeitszeit erhöhte, merkte ich nichts davon, denn ich war ja kein Nokia-Mitarbeiter.

Als man den Polizisten die Arbeitszeit erhöhte, musste ich grinsen, denn wer mag schon Polizisten.

Als man den Krankenpflegerinnen die Arbeitszeit erhöhte, ging es mich nichts an, denn ich war ja weder krank noch Krankenpfleger.

Als man die Postämter schloss, kümmerte es mich wenig, denn ich schreibe ja nur e-mails.

Als man MIR die Arbeitszeit erhöhte und das Gehalt kürzte, da war niemand mehr da, der das befremdlich fand.



# Führung = Menschenführung = Kunst!

Ein gewisser Rolf MOHR (wer das ist, konnte ich nicht herausfinden) soll Folgendes gesagt haben: *„Exzellente Führung heißt, Bedingungen zu gestalten, unter denen alle Geführten koordiniert, freiwillig und dauerhaft zu ihrer besten Leistung im Sinne der vom Führer bzw. Führenden vorgegebenen Ziele kommen.“*

Seit der Reform der österreichischen Sicherheitsexekutive im Jahr 2005 hat das Wort ‚Führung‘ eine ganz neue Bedeutung für uns alle bekommen. Verantwortlichkeiten haben sich verändert, Entscheidungsebenen wurden verlagert. ‚Führen‘ bzw. ‚Führung‘ ist auf allen Ebenen ein vom polizeiinternen Alltag nicht mehr wegdenkender wesentlicher Bestandteil mit ausgesprochen hohen Erwartungshaltungen geworden.

Führung – eigentlich Menschenführung – ist nun das Salz in der Suppe. Manchmal jedoch scheint es so, als ob diese Suppe da und dort versalzen wäre.

Doch was ist schon Menschenführung? Ist Menschenführung denn wirklich so wichtig? Dazu gibt es natürlich Abhandlungen, die nachgelesen und zitiert werden können. Und unter all diesen Abhandlungen und Zitaten hat mir das nachfolgende ganz besonders gefallen:

*„Menschenführung ist ein in der humanen Ethik begründeter Versuch, steuernd und richtungsweisend auf eigenes und fremdes Handeln einzuwirken, um eine Zielvorstellung zu verwirklichen. Führung ist die Kunst, andere Menschen für die gesetzten Ziele zu begeistern und mit auf den Weg der Erfüllung dieser Ziele zu nehmen.“*

In diesem Satz steht so viel, dass es eigentlich keiner weiteren Ausführungen mehr bedürfte! Uns allen muss beim Lesen dieser Sätze klar sein, dass **Führung** nicht das Kommandieren alleine sein kann. Dass **Führung** nicht das autoritäre Vorgeben von Zielen ist, sondern dass **Führung** die ganz große Kunst ist, Mitarbeiter zu begeistern. Zu begeistern, um gemeinsam die gesetzten Ziele zu erreichen.

*„Das Führen erfordert aber auch eine ständige Begleitung derer, die geführt werden und nicht ein ständiges Misstrauen, verbunden mit Vorwürfen und Ankündigungen, die bei entsprechender Einhaltung der Führungsgrundsätze ohnehin hätten vermieden werden können.“*

Bringen wir also unseren Mitarbeitern Vertrauen entgegen! Jenes Vertrauen, dass diese auch uns entgegen bringen sollen. Leiten wir sie an, wo dies erforderlich ist und unterstützen wir sie dort, wo sie dies benötigen. Aber lassen wir ihnen den Freiraum, der für die Einbringung der individuellen besonderen Fähigkeiten zur gemeinsamen Erreichung des Gesamtzieles notwendig ist.

Der eingangs erwähnte Rolf MOHR soll auch das Folgende gesagt haben:

*„Mitarbeiter erwarten vom Vorgesetzten vor allem, dass er fair ist, klar und fähig. Fair, indem er das Eigentliche auf geradem Weg auffasst und mit nur einem Maßstab misst, klar, indem er angemessen und unmissverständlich Absicht und Wertung zu erkennen gibt und fähig, indem er seine Mitarbeiter zu motivieren und Ziele mit leichter Hand zu erreichen versteht.“*

Ich bin mir selbstverständlich bewusst, dass dies die Idealvorstellung von **Führung** bzw. **Menschenführung** ist und dass wir

alle keine Genies in diesem Bereich sind. Ich bin mir aber sicher, dass wir uns Schritt für Schritt dieser Vorstellung annähern können, wenn wir bereit sind, dass eine Führungsperson der Anerkennung bzw. Akzeptanz durch die Geführten bedarf und die Rechte und Pflichten nicht alleine durch die Position des Führenden festgesetzt werden. **Diese Anerkennung bzw. Akzeptanz ermöglicht erst die Unterscheidung zwischen einem Vorgesetzten und einem Führer, der die Menschen, der die Mitarbeiter begeistert.**

Die Wege dorthin sind so vielfältig, wie die Menschen überhaupt. Trotzdem sollten wir versuchen, diese Wege zu gehen, um schlussendlich alle gemeinsam das Ziel zu erreichen.

Werden diese Möglichkeiten jedoch beharrlich verweigert, werden nur Vorgesetzte übrig bleiben. Vorgesetzte, die das gesteckte Ziel ohne Anerkennung bzw. Akzeptanz, aber unter Ausnutzung der hierarchisch gestalteten Befehlsstruktur eines uniformierten nach militärischem Muster organisierten, zivilen Wachkörpers erreichen wollen. Schlussendlich ohne Akzeptanz und unter Verlust der immer wieder geforderten Mitarbeiterzufriedenheit. Und das wollen wir nicht!

**Markus KÖPPEL**



**FSG**

**KLUB DER EXEKUTIVE**

☎ 53 126 - 2800 bis 2806    📄 53 126 - 2810 od. 2811

## Preisschnapsen vom Klub der Exekutive des Bezirkes Hartberg war ein voller Erfolg

Im Rahmen des jährlichen Preisschnapsens am 11. März 2009 lieferten einander die Polizisten des Bezirkes Hartberg – Anfänger wie Profis – im Kampf um die 16 großartigen Preise wieder heiße Gefechte mit den Spielkarten. Der 1. Preis eine Herrenarmbanduhr im Werte von 350,- Euro galt als besonderer Anreiz für alle Spieler.

Die Kartendippler hatten an diesen Abend das „Cafe Fleißinger“ in Beschlag genommen, um beim schon traditionellen Turnier des Klubs der Exekutive des Bezirk Hartberg den Sieger zu ermitteln.

Der Vorsitzende des Klubs, Josef GRUBER von der Polizeiinspektion Friedberg,

konnte unter den 36 teilnehmenden Polizisten auch Günter PUTZ, Bürgermeister von Rohrbach an der Lafnitz und Hans HAMMER, Bürgermeister von Lafnitz begrüßen. Auch die Pensionisten Michael PETZ aus Vorau und Manfred EHGARTNER aus Friedberg konnten unter den Spielern begrüßt werden.

Für viele blieb es allerdings bei der Vorfreude und so mancher Kartenspieler (darunter auch Profis) gelangte sinnierend zur Erkenntnis „Wenns Blattl nit passt...!“.

Das Finale wurde schließlich zwischen Theo TRAUSMÜLLER und Tom KOCH

ausgetragen. Das schwere Finalspiel konnte letztendlich Theo TRAUSMÜLLER für sich entscheiden und verwies Tom KOCH auf Platz zwei. Auf den dritten Platz wurde einer der Profis unter den Schnapsern – Franz DORN – verwiesen, der im kleinen Finale Walter HASPL bezwang.

Besonders bedanken wir uns in diesem Rahmen bei den Hauptsponsoren für den Sachpreis und für die gute Verpflegung bei der Konditormeistern Heidi Fleißinger.

Ein herzliches ‚Danke‘ auch an die Mitorganisatoren Johann KUNERT und die Mannschaft der PI Rohrbach an der Lafnitz.



Volle Konzentration im Finalspiel



Die Sieger mit FSG-Vors. Wolfgang ZINGL, Klubvors. Josef GRUBER und Mitorganisator Johann KUNERT

**SPÖ** Verlässlich in bewegten Zeiten  
STEEFMARK

www.stmk.spo.ee.at    Helpline: 0800-211 112

## »Jetzt die Zukunft gewinnen.«

Franz Voves

⇒ Schwierige Zeiten meistern.

⇒ Soziales Gewissen bewahren.

⇒ Neue Herausforderungen annehmen.

„Angesichts der weltweiten Probleme im gesamten Wirtschaftsgefüge ist zu ihrer Bewältigung Mut, Zuversicht und Optimismus eher angebracht als Verzagtheit und Kleinmut. Und: Es ist Tatkraft gefragt – Tatkraft, wie sie die Steiermark mit zahlreichen Initiativen in dieser Konjunktur-Abschwungsphase demonstriert: Unterstützung der Wirtschaft, Ankurbelung der Investitionen und Aktivitäten zur bestmöglichen Abfederung temporärer sozialer Härten für von Arbeitsplatzverlust oder von Kurzarbeit Betroffene. Natürlich können wir uns von großen, globalen Entwicklungen nicht abkoppeln – aber alle unsere Möglichkeiten wollen wir dafür einsetzen, damit das Wellental nicht zu tief wird und es bald wieder aufwärts geht!“





**BAWAG  
PSK  
Betriebsservice**

# VERSCHROTTUNGS- PRÄMIE NÜTZEN

Wir finanzieren Ihren Neuwagen und schenken Ihnen bei Vorlage des Verschrottungsnachweises das Bearbeitungsentgelt.

Wichtige Unterlagen für Ihr Kreditgespräch:

- Amtlicher Lichtbildausweis (Führerschein, Reisepass)
- Lohn-/Gehaltszettel der letzten drei Monate

**kein  
Bearbeitungs-  
entgelt!**

# KONTO FÜR PREISBEWUSSTE

Nutzen Sie den klaren Preisvorteil:

Um **nur € 8,50** pro Quartal stehen Ihnen alle Basisleistungen für Ihre alltäglichen Geldgeschäfte zur Verfügung.

- Maestro-Karte
- E-Banking (Jetzt auch mit elektronischem Kontoauszug)
- 30 automatische Buchungen pro Quartal

**Jetzt für  
ein halbes  
Jahr gratis!**

## **BAWAG PSK Betriebsservice**

Tel.-Nr.: 0664/8099881001

Fax:-Nr.: 0316/58-78-03/40

[sandra.boellinger@bawagpsk.com](mailto:sandra.boellinger@bawagpsk.com)

Frau Sandra HÖLLINGER berät sie gerne.

Die neue Bank. Die neue BAWAG.

[www.bawag.com](http://www.bawag.com)



**BAWAG**

EINE MARKE DER BAWAG PSK



Tanja Krammer

35 Jahre

Personal Fitness Trainerin, Dipl. Gesundheits- und Ernährungstrainerin, Dipl. Kinder- und Jugendbewegungstrainerin

Mobil: 0699/10 40 95 35

Mail: tanja@keepmoving.at

Was bedeutet eigentlich Koordination? Und was bedeutet Koordination eigentlich für unsere Kinder? Haben Sie sich diese Frage schon mal gestellt? Ich behaupte mal, die wenigsten haben das bisher getan! Aber ich merke im Zuge meiner Arbeit immer mehr, dass schon viele Kinder ein ziemliches Manko der Koordinationsfähigkeit haben. Doch gerade diese bilden die Grundlage jeder menschlichen Bewegung und sind somit für das Erlernen, Steuern und Anpassen von Bewegung verantwortlich. Je höher die koordinativen Fähigkeiten sind, umso ökonomischer und präziser erfolgt der Bewegungsablauf. Ich sehe viele Kinder, deren Bewegungsabläufe alles andere als optimal, ökonomisch und sicher wirken. Deswegen werde ich Ihnen mit diesem Artikel einen Einblick in die Entwicklung der Koordinationsfähigkeit unserer Kinder geben, dass auch Sie erkennen, wie Sie Ihr Kind fördern und unterstützen können. Auch hier fordere ich Sie wieder auf, ein gutes Vorbild für Ihr/e Kind/er zu sein. Übungen zur Verbesserung der Koordination können sehr abwechslungsreich und spielerisch gestaltet werden. Ich wünsche Ihnen schon jetzt viel Spaß!

Ihre Trainerin Tanja

# Koordination – Kinder im Gleichgewicht!

Ein besonderes Augenmerk im Kinder und Jugendtraining soll auf das Thema Koordination gelegt werden. Schon Vorschulkinder sollten eine Vielzahl von relativ einfachen Bewegungsfertigkeiten erwerben, um für die optimalen Lernphasen eine ausreichend entwickelte Ausgangsbasis zu besitzen und damit die Lerneffektivität zu steigern. Auch noch im frühen und gerade im späten Schulkindalter ist es möglich, neue Bewegungsfertigkeiten schnell zu erlernen. Deshalb sollte diese schon früh geschult werden bzw. in der koordinativen Schwächephase stabilisiert werden. Die koordinativen Fähigkeiten lassen sich nur unter dem Aspekt der Komplexität, der Variabilität und der Kontinuität entwickeln.

Nach Weineck werden mit sechs Jahren bereits 90 bis 95 Prozent der Gehirngröße des Erwachsenen erreicht, während das allgemeine Körperwachstum zu diesem Zeitpunkt noch nicht einmal die Hälfte des Erwachsenenwertes erlangt hat. Aufgrund der schnellen Gehirnentwicklung und der damit verbundenen hohen Formbarkeit der Hirnrindenstrukturen – aus sportlicher Sicht ist hierbei die motorische Hirnrinde (Motorcortex) von besonderem Interesse – liegt im Kindesalter die höchste Trainierbarkeit für die koordinativen Fähigkeiten vor. Im Kindesalter stehen somit vor allem die optimale Ausbildung vielfältiger sportmotorischer Fertigkeiten und Techniken sowie die Erweiterung des Bewegungsschatzes bzw. der Bewegungserfahrung im Vordergrund.

Beim Training der koordinativen Fähigkeiten im frühen Schulkindalter (6 bis 10 Jahre) darf allerdings nicht vergessen werden, dass dieses gute motorische Lernalter vor allem für das Erlernen einfacher

Bewegungsfertigkeiten geeignet ist, nicht aber für Fertigkeiten, bei denen mehrere Simultan-Sequenzen (gleichzeitige Mehrfachanforderungen) mit gezieltem, schnellem, peripherem Einsatz koordiniert werden.

Im späten Schulkindalter (10 Jahre bis Pubertätseintritt) vollzieht sich der Abschluss der motorischen Hirnreife, wodurch ein gutes Zusammenspiel unwillkürlicher und willkürlicher, kortikaler Motorik ermöglicht wird. Die dabei noch vorliegende Plastizität der Hirnrinde sowie die verbesserte Wahrnehmungsfähigkeit (Anstieg der analysatorischen Fähigkeiten) und In-

formationsverarbeitung ermöglichen es den Kindern, neue Bewegungsfertigkeiten außergewöhnlich schnell zu erlernen. Für die Entwicklung der koordinativen Fähigkeiten ist es demnach wichtig, dieses „goldene Lernalter“ entsprechend zu nutzen, denn was „Hänschen zu diesem Zeitpunkt nicht lernt, lernt Hans später nur noch schwer oder gar nicht mehr.“ (Hans Katzenbogner).

Durch das oft starke Wachstum der Pubertierenden verändern sich deren Körperproportionen, was wiederum negative Auswirkungen auf die koordinativen Fähig-



Die fünf wichtigsten koordinativen Fähigkeiten





keiten hat. Einfache, regelmäßig geübte und schon sicher beherrschte Bewegungen jedoch bleiben davon unberührt. In diesem Alter (erste puberale Phase) steht die weitere (geringfügige) Verbesserung und Festigung bereits beherrschter Bewegungsabläufe im Vordergrund.

Vergessen wir nicht, dass die koordinativen Fähigkeiten neben den konditionellen Fähigkeiten Kraft, Schnelligkeit, Ausdauer und Beweglichkeit ein entscheidender

Faktor der sportlichen Leistungsfähigkeit sind. Je höher der Ausprägungsgrad, desto gewandter, geschickter, flüssiger, dynamischer, rhythmischer, ökonomischer und somit technisch vollendeter kann eine Bewegung ausgeführt werden.

Es geht hier nicht darum, dass wir unser/e Kind/er im Sinne von Leistungssport „trainieren“, doch trotzdem ist es wichtig, dass Sie Ihr/e Kind/er darin fördern, Ihre Koordination zu verbessern, da der gesamte Haltungs- und Bewegungsablauf

optimiert und somit für Ihr Kind vereinfacht wird. Selbstverständlich muss auf eine altersgemäße Schulung, vor allem unter Einbeziehung der kleinen Spiele, Wert gelegt werden.

Zum Abschluss bleibt nur ein Sprichwort: „Wir lernen durch Tun und tun nur, was wir gelernt haben“! Geben Sie Ihrem Kind/Ihren Kindern soviel „Tun“ mit, wie Sie nur können.

*Ihre Trainerin Tanja*

## 4. Steirische Polizei-Landesschimeisterschaften 2009 in Obdach

Obdach im Bezirk Judenburg war am 4. und 5. Februar 2009 das Zentrum des polizeilichen Schisports in der Steiermark. In Zusammenarbeit mit der Sektion Alpin/Nordisch des LPSV Steiermark zeichnete Gerhard WALZL mit seiner Mannschaft für die Organisation dieser Veranstaltung verantwortlich.



*Die wunderschönen „Pokale“ für die Sieger*

Beim Riesentorlauf, der in 2 Durchgängen durchgeführt wurde, waren immerhin 130 Läuferinnen und Läufer

am Start. Der Sieg in der Damenklasse ging an Anita HAMMERL vom BZS Steiermark und in der Herrenklasse an Richard PETZ von der PI Leoben-Hauptplatz. In der Offiziersklasse siegte mit Mjr Günther PERGER vom BPK Judenburg der Hausherr. Im Riesentorlauf mit Tourenski siegte Gernot STEINBERGER von der PI Bruck an der Mur, wobei Franz SENGWEIN der PI Graz-Kärntner Straße in der Alterklasse den 1. Rang belegte.

In der Mannschaftswertung siegte die EE Graz 2 vor der EE Weiz.



*Die erfolgreiche EE Graz D220*

Im Snowboard-Bewerb siegte bei den Herren Franz REITHOFER vom LKA EB Raub.

Die Siegerehrung für den Riesentorlauf fand in Obdach statt und wurde mit einem Fackelumzug, der von der Polizeimusik Steiermark musikalisch begleitet wurde, eingeleitet. Der Obmann-Stv. des LPSV Steiermark Mjr. Robert PONTESEGGER bedankte sich für die zahlreiche Teilnahme an diesen Meisterschaften.



*Koll. Elke HÖSELE der PI Graz-Eggenberg mit dem Zirbl*

Im Anschluss an die Siegerehrung wurde im Festsaal der Gemeinde Obdach zu einem Festessen geladen.

Am zweiten Tag wurde um 11.00 Uhr der Pistolen-Biathlon gestartet, wobei von den Teilnehmern ein 5,8 km langer Rundkurs bewältigt werden musste. Am Schießstand mussten insgesamt 6 Schuss abgegeben werden. Den Sieg und somit den Landesmeistertitel holte sich Gerhard DROSG von der VI 2 in Graz. Die Kombinationswertung (RTL/Biathlon) konnte Armin RADLINGMEIER der PI Admont für sich entscheiden. Die Damenwertung gewann Astrid KOLLER der PI Bruck a. d. Mur.

Die Siegerehrung fand im Anschluss an die Veranstaltung im UO-Kasino am TÜPL Pöls statt.

Wir gratulieren den Siegern zu ihren Erfolgen und den Verantwortlichen zu einer gelungenen Veranstaltung.

# Unterschied Personalvertretung – Gewerkschaft

Personalvertretung – PV	Gewerkschaft – GÖD
Innerbetrieblich	Überbetrieblich
gesetzlich eingerichtet	Verein – Mitgliedschaft auf freiwilliger Basis
Rechte und Pflichten gesetzlich geregelt	Rechte und Pflichten nur durch ÖGB- bzw. GÖD-Statuten (sehr weitgehend) umrissen
Mitwirkungsmöglichkeit nur für jene im PVG vorgesehenen Angelegenheiten und nur in der dafür vorgesehenen Form (§§ 9, 10 PVG)	Jede nur erdenkliche Mitgestaltungsmöglichkeit für die Interessen der Arbeitnehmer im Rahmen der österreichischen Gesetze (z.B. auch politische Forderung oder Aktionen)
Diverse Schutzbestimmungen für Personalvertreter nach dem PVG (Versetzung, Kündigung, Benachteiligung)	Keine außerordentlichen Schutzbestimmungen für Gewerkschaftsfunktionäre
Nach Maßgabe der Bestimmungen des Personalvertretungsgesetzes (PVG) ist die Personalvertretung dazu berufen, die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten auf betrieblicher Ebene zu wahren und zu fördern. Sie hat darauf zu achten, dass die zu Gunsten der Bediensteten geltenden Gesetze, Verordnungen, Verträge, Dienstordnungen, Erlässe und Verfügungen eingehalten werden. Dabei hat sie auf die Erfordernisse eines geordneten, zweckmäßigen und wirtschaftlichen Dienstbetriebes Rücksicht zu nehmen. Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben sind in den jeweiligen Dienststellen die Dienststellenausschüsse (DA) eingerichtet. Der Dienststellenleiter hat diesem Ausschuss je nach Art der beabsichtigten Maßnahme das Mitwirkungsrecht einzuräumen, das Einvernehmen herzustellen oder ihm darüber Mitteilung zu machen. Der Dienststellenausschuss selbst kann Anregungen geben, Vorschläge machen und Anträge stellen.	Die überbetriebliche Interessensvertretung ist ausschließlich der Gewerkschaft (überparteilich) vorbehalten. Darunter versteht man in diesem Zusammenhang die großen Fragen auf dem <u>Gehaltssektor</u> genauso wie Fragen betreffend die <u>soziale Sicherheit</u> , <u>Urlaubsansprüche</u> , die <u>Anrechnung von Vordienstzeiten</u> , <u>diverse Zulagen</u> usw., die allesamt von der Gewerkschaft in direkten Verhandlungen mit der Regierung und der Verwaltung gelöst werden. <u>Die GÖD (Gewerkschaft Öffentlicher Dienst) ist die zweitgrößte Fachgewerkschaft im ÖGB und gehört damit sicherlich zu einer der stärksten und schlagkräftigsten Interessensvertretungen dieses Landes. Innerhalb der GÖD ist auch die Polizeigewerkschaft angesiedelt, die mit über 70% Mitgliederichte im Vergleich zu den anderen Sparten den 3. Platz einnimmt.</u> Das Vertrauen der Bediensteten in diese Einrichtung wird somit mehr als deutlich veranschaulicht. <i>Jede Gemeinschaft bedarf der Unterstützung ihrer Mitglieder, bei der GÖD ist das natürlich nicht anders. Der Beitrag ist nach Einkommenshöhe gestaffelt, beträgt 1% des Bruttobezuges und ist steuerlich absetzbar.</i>
Jene Angelegenheiten, die über den Wirkungsbereich eines Dienststellenausschusses hinausgehen, werden von den Fachausschüssen wahrgenommen.	Über die Verwendung informiert die GÖD alljährlich mit der Offenlegung der Bilanz.
Aufgaben über dessen Wirkungsbereich hinaus und zentrale Aufgaben obliegen dem Zentralausschuss.	Es lohnt sich, Gewerkschaftsmitglied zu sein und einer Interessensgemeinschaft anzugehören, die es sich zur zentralen Aufgabe macht, die wirtschaftlichen und dienstlichen Rahmenbedingungen ihrer Mitglieder ständig zu verbessern sowie deren Lebensstandard zu heben.



# Polizei-Landesmeisterschaft Eisstocksport 2009

Die Polzeisportvereinigung Graz veranstaltete am 3. März 2009 in der Eishalle Hart bei Graz die diesjährige Landesmeisterschaft im Eisstocksport. Mit einem Rekordergebnis von 25 teilnehmenden Mannschaften – darunter erstmals auch eine Damenmannschaft – wurde diese von Sektionsleiter Rudi AMON, Wolfgang KASPER und Peter RAMSCHAK bestens organisierte Meisterschaft zu einem vollen Erfolg, wie dies auch der die Veranstaltung besuchende Präsident des Bundes Österr. Eis- und Stocksportler DI Michael SCHMIDT lobend anerkannte.



Die Sektionistionsgirls  
Anna und Barbara WURZWALLNER,  
Lisa GOLOB und Sabina AUER

Mit Platz 2 in der Gruppe A sicherte sich Titelverteidiger LKA Steiermark den Polizei-Landesmeistertitel, vor dem Team der PI Eggenberg vom SPK Graz, die zwar als Sieger der Gruppe hervorgingen, aber einen Gastspieler eingesetzt hatte. Platz 3 belegte die Mannschaft von der PI Zeltweg. In der



Der Polizei-Landesmeister 2009 ‚LKA-Steiermark‘ mit Präsidiumsmitglied des Steir. Eis- und Stocksportverbandes Karl-Heinz DRUSCHOVITZ, dem Präsidenten der PolizeiSV-Graz Mag. KLAMMINGER, den Obmann der PolizeiSV-Graz Major Manfred PFENNICH und dem Landesfachwart des ASVÖ Herbert REISENHOFER.

Gruppe B ging der Sieg an die JA Karlau vor der PI Gleisdorf und der PI Hausmannstätten.

An der Siegerehrung nahmen der Präsident der PolizeiSV-Graz Mag. KLAMMINGER mit Obmann Manfred PFENNICH, das Präsidiumsmitglied des Steir. Eisschützenverbandes Karl-Heinz DRUSCHOVITZ, der Landesfachwart im ASVÖ Herbert REISENHOFER und Frau Ingrid KÖNIG der Fa. Saubermacher teil.



Walter HASPL erhält die Urkunde für das Team Fachausschuss Steiermark

Das uneingeschränkte Lob für die in jeder Hinsicht perfekte Organisation, vor allem aus den Reihen der Stocksportler, lässt eine weitere positive Entwicklung der Polizei-Landesmeisterschaft im Eis- und Stocksport erwarten. Die Sektion Eis- und Stocksport möchte sich bei allen Sponsoren dieser Veranstaltung bedanken. Ein besonderer Dank geht an die **VÖB ECCHER GesmbH**, die **Fa. Saubermacher**, Frau Ingrid KÖNIG und an die **HEILTHERME Bad Waltersdorf**, Herrn Mag. Gernot DEUTSCH.

Toni ORTHABER

**Vorausinformation:** Das **5. Sommerfest der Sektion Eis- und Stocksport** wird am **Freitag, den 15. Mai 2009** vor der **Stocksport-Anlage am Parkring 4** stattfinden.

Neben einem Spangerlschießen für Damen, Herren und Kinder, wird es eine Hupfburg für unsere kleinen Gäste geben.

Weiters besteht für **alle Bediensteten** die Möglichkeit, **am 15. Mai 2009, ab 13.00 Uhr** ein **Mittagsmenü** bei der Sektion einzunehmen. Nähere Infos folgen.

## Endergebnis Gruppe A

1. PI Eggenberg
2. und **Polizei-Landesmeister 2009 LKA-Steiermark**
3. PI Zeltweg
4. JA – Jakomini
5. Polizei Hartberg
6. Gendarmerie-Senioren
7. PolizeiSV-Graz
8. PI Fürstenfeld 1
9. PolizeiSV-Graz Junioren
10. PolizeiSV-Graz Senioren
11. PI Fürstenfeld 2
12. PI Unterpremstätten

## Endergebnis Gruppe B

1. JA – Karlau
2. PI Gleisdorf
3. PI Hausmannstätten
4. PI Frohnleiten
5. PI Seiersberg
6. PolizeiSV-Graz Tennis
7. LPK Steiermark – Werkstätte
8. LVA – Steiermark
9. Bildungszentrum Steiermark
10. Fachausschuss Steiermark
11. PI Weiz
12. PolizeiSV-Graz Damen
13. PI Fürstenfeld 3

**KLUB DER EXEKUTIVE**

☎ 53 126 - 2800 bis 2806    📄 53 126 - 2810 od. 2811





## 9. Österreichische Polizeisportverbands- meisterschaft im Eishockey

Am 26. Und 27.3.2009 fanden in der Eishalle Hart b. Graz die Spiele um den Eishockeymeister im Österreichischen Polizeieishockey statt. Mit der Organisation war Koll. Helmut HÖDL und der PSV Graz betraut.

In der Gruppe A spielten PSV Wien 1, LPSV Kärnten, PSV Tirol und die Gastgebemannschaft PSV Graz. In der Gruppe B spielten die Spielgemeinschaft LPSV Salzburg/PSV Villach, PSV Klagenfurt, PSV Wien 2 und PSV Vorarlberg. Mit Ausnahme des Torhüters mussten alle Spieler Angehörige der Polizei sein.

Das Eröffnungsspiel am ersten Tag zwischen PSV Wien 1 und LPSV Kärnten, das mit 6 : 0 für Wien endete, zeigte gleich, auf welchem hohem Niveau Eishockey gespielt wurde.



*Kampfbetont  
aber  
sportlich fair*

Nach spannenden, kampfbetonten aber trotzdem fairen Spielen in den beiden Gruppen standen mit PSV Wien 1, PSV Graz, LPSV Salzburg/PSV Villach und PSV Wien 2 die Finalisten fest. In den anschließenden Kreuzspielen konnte PSV Wien 1 PSV Wien 2 mit 3 : 0 besiegen, PSV Graz besiegte die Mannschaft LPSV Salzburg/PSV Villach nach einem 1 : 1 erst im Penaltyschießen mit 3 : 2.

Nachdem die Mannschaft LPSV Salzburg/PSV Villach das Spiel um Platz 3 mit 0 : 7 gegen PSV Wien 2 gewonnen hatte, warteten alle auf ein hochklassiges Finalspiel zwischen den Mannschaften PSV Wien 1 und dem Gastgeber PSV Graz. Und die Erwartungen wurden erfüllt. Mit hohem Tempo, Kampfgeist und Siegeswillen wogte das Spiel hin und her und endete in der regulären Spielzeit mit einem 1 : 1. So musste über den Österreichischen Polizei-

Eishockeymeister im Penaltyschießen entschieden werden. Und das wurde von der Mannschaft PSV Wien 1 mit 1 : 0 gewonnen.



*Polizei-Eishockeymeister 2009 – PSV Wien 1*



*Die Gastgebemannschaft PSV Graz*

Bester Torschütze war Paul ULLRICH von PSV Wien 1 und bester Torhüter



*Das alles entscheidende Tor  
im Penaltyschießen*

### Ergebnis

1. Österreichischer  
Polizeimeister 2009  
PSV Wien 1
2. PSV Graz
3. LPSV Salzburg/PSV Villach
4. PSV Wien 2
5. LPSV Kärnten
6. PSV Vorarlberg
7. PSV Tirol
8. PSV Klagenfurt

Pascal ZIMMERMANN der Mannschaft PSV Vorarlberg. Beide konnten neben den Pokalen und Urkunden auch ein Präsent der FSG Steiermark entgegennehmen.

Die Fair-Play-Wertung konnte sich der neue Österreichische Polizeimeister 2009 – PSV Wien 1 – sichern.

Wir gratulieren der erfolgreichen Mannschaft PSV Wien 1 zum Meistertitel 2009, allen Mannschaften zu den fairen Spielen und den Organisatoren zu einer erstklassigen Veranstaltung.

**Markus KÖPPEL**



# Ihre Mitarbeiter im Exekutivbereich:

**Josef Felgitscher**  
0664/ 103 47 35

**Johann Hammer**  
0664/ 358 71 98

**Robert Huber**  
0664/ 337 90 39

**Franz Pauger**  
0664/ 811 34 97

**Johann Pichler**  
0676/ 54 66 912

**Ernst Schausinger**  
0664/ 412 97 100

**Kurt Sengwein**  
664/ 811 34 420

**Ewald Wlasics**  
664/ 462 70 05

**Heinz Schmid**  
0676/ 4201310

## **VERDIENSTAUSFALLABSICHERUNG für BUNDESBEAMTE !**

**Die Verdienstentgangentschädigung für Bundesbeamte sieht nach Maßgabe des gewählten Tarifs bei einer durch Krankheit oder Unfall hervorgerufenen Berufsunfähigkeit ein tägliches Krankengeld vor.**

**Dieses Krankengeld wird ab dem 29. Tag der Dienstunfähigkeit gezahlt.**

**Durch diese Absicherung kann es zu keinem finanziellen Engpass durch einen Wegfall von Zulagen und Nebengebühren kommen.**



**z.B.:**

**€ 20,-- tägl. ab dem 29. Tag der Dienstunfähigkeit für eine Monatsprämie von € 10,88 mtl. \*  
In diesem Fall wird ein Wegfall von ca. € 600,-- mtl. abgedeckt.**

\*Der monatliche Beitrag richtet sich nach dem tatsächlichem Beitrittsalter. Das gewählte Beispiel bezieht sich auf einen männlichen Versicherungsnehmer im Alter zwischen dem 36. und 40 Lebensjahr.

***Sie sorgen Sich um die Sicherheit Österreichs –  
WIR sorgen uns um die Ihre!***

**GRAZ**  
Tel. 0316/ 81 15 91-16  
voeb1@aon.at

**BRUCK/MUR**  
Tel. 0 38 62/57 8 04  
voeb.bruck@aon.at

**MURAU**  
Tel. 0 35 32/36 04  
voeb.mu@gmx.at

**HARTBERG**  
Tel. 0 33 32/62 6 00  
voeb.hb@aon.at

**WEIZ**  
Tel. 0 31 72/38 850  
voeb.wz@aon.at

**LEOBEN**  
Tel. 0 38 42/45 3 62  
voeb-leoben@aon.at

**DEUTSCHLANDSBERG**  
Tel. 0 34 62/61 16  
voebdl@aon.at

**LIEZEN**  
Tel. 0 36 12/24 9 00  
voeb.liezen@aon.at

**PASSAIL**  
Tel. 0 31 79/23 8 23  
voebreisinger@tele2.at

**JUDENBURG**  
Tel. 0 35 72/46 6 26  
roberthuber@aon.at

**FELDBACH**  
Tel. 0 31 52/49 44  
sifkovits@gmx.at

**HEILIGENKREUZ/Waasen**  
Tel. 0 31 34/52 4 08  
e.tappler@staedtsche.co.at

**MÜRZZUSCHLAG**  
Tel. 0 38 52/61 00  
voeb.mz@aon.at

**KNITTELFELD**  
Tel. 0 35 12/82 7 23  
voeb.kf@aon.at

**LEIBNITZ**  
0 34 52/76 7 70  
voeb.lb@aon.at

**OBDACH**  
Tel. 0 35 78/20 56  
heinz-schoenhart@gmx.at



**Das Team der**



**wünscht allen  
Kolleginnen  
und Kollegen  
in frohes Osterfest!**

