



## Gefährdungsbeurteilung für kommunale Ordnungsdienste

Projektbericht zum Praxisleitfaden zur Erstellung der  
Gefährdungsbeurteilung, Schriftenreihe UKH, Band 20



# **Gefährdungsbeurteilung für kommunale Ordnungsdienste**

Projektbericht zum Praxisleitfaden zur Erstellung der  
Gefährdungsbeurteilung, Schriftenreihe UKH, Band 20

**Herausgeber:**

© Unfallkasse Hessen  
Leonardo-da-Vinci-Allee 20, 60486 Frankfurt am Main  
Postanschrift: Postfach 10 10 42, 60010 Frankfurt am Main  
Servicetelefon: 069 29972-440, Telefax: 069 29972-207  
Internet: www.ukh.de  
E-Mail: ukh@ukh.de

**Regionalbüro Nordhessen**

Wilhelmshöher Allee 268, 34131 Kassel  
Telefon: 0561 72947-0, Telefax: 0561 72947-11

**Hessisches Ministerium für Soziales und Integration**

Dostojewskistraße 4, 65187 Wiesbaden

**Autorinnen:**

Stephanie Caspar, Unfallkasse Hessen  
Claudia Flake, Regierungspräsidium Gießen, Dezernat 25.2

**Redaktionelle Bearbeitung:**

Pia Ungerer, Martina Lotter, Unfallkasse Hessen

**Lektorat:**

Ina Geißinger

**Grafische Gestaltung und Satz:**

FREIsign GmbH, Rheinstraße 34, 65185 Wiesbaden

**Fotos:**

Unser Dank gilt Michael Jenisch von der Stadt Frankfurt am Main,  
Ordnungsamt – Presse- und Öffentlichkeitsarbeit für die freundliche Genehmigung  
zur Verwendung der Fotografien

**Herstellung:**

Alexandra Koch, Universum Verlag GmbH, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden

**Verlag:**

Universum Verlag GmbH, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden

Verantwortlich für den Inhalt sind die Autorinnen

© Unfallkasse Hessen, Mai 2018

**Hinweis:**

*In der Broschüre wurde der Begriff kommunale Ordnungsdienste als Sammelbegriff für die unterschiedlichen Bezeichnungen der Ordnungspolizei, Stadtpolizei und Kommunalpolizei verwendet.*

# Vorwort

Seit Mitte der 1990er Jahre erfährt der Außendienst der Ordnungsbehörden eine erhebliche Ausweitung seiner Tätigkeiten und Arbeitszeiten. Gerade in Großstädten nähert sich das Aufgabengebiet immer mehr dem der Polizei an und das Gefährdungs- und Belastungsspektrum für die Beschäftigten des kommunalen Ordnungsdienstes weitet sich permanent aus. So gehören Beleidigungen bis hin zu Bedrohungen mittlerweile zum Alltag der Angestellten.

Gleichzeitig gibt es bislang keine Handlungshilfen zum Thema Gefährdungsbeurteilung für diese Zielgruppe, sodass die Unfallkasse Hessen (UKH) ein Pilotprojekt für diesen Bereich initiierte und in Kooperation mit dem Fachzentrum für systemischen Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung des Regierungspräsidiums Gießen durchführte. Beteiligt waren weiterhin die ver.di Bundesfachgruppe Allgemeine Kommunalverwaltung, der Beauftragte für den Arbeitsschutz des Polizeipräsidiums Frankfurt am Main und Vertreter der kommunalen Ordnungsdienste aus sechs Kommunen.

Ziel des Projektes war es, tätigkeitsspezifische Gefährdungen und Belastungen zu identifizieren und diese mit guten Praxisbeispielen zu ergänzen.

Im Fokus stand die ganzheitliche Erfassung und Beurteilung der Gefährdungen und Belastungen für kommunale Ordnungsdienste wozu auch die psychische Belastung gehört.

Die Ergebnisse des Projekts wurden im vorliegenden Projektbericht und im Praxisleitfaden zur Erstellung der Gefährdungsbeurteilung, Schriftenreihe UKH, Band 20, zusammengefasst.

Dieser Projektbericht richtet sich in erster Linie an die politisch Verantwortlichen, die Experten der Branche und an andere Unfallversicherungsträger. Neben der Darlegung des Vorgehens im Projekt werden auch grundsätzliche Probleme der Branche beschrieben, die durch die einzelnen Kommunen kaum gelöst werden können. Sie bedürfen einer übergeordneten politischen Diskussion und Lösungsfindung.

Ihr



Dr. Torsten Kunz  
Leiter Prävention  
Unfallkasse Hessen



Bettina Splittgerber  
Referatsleiterin Arbeitsschutzpolitik,  
Menschengerechte Arbeitsgestaltung  
Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

# Inhalt

<b>Vorwort</b>	<b>5</b>
<b>Einführung</b>	<b>7</b>
<b>1. Zielsetzung, Vorgehen, Akteure</b>	<b>8</b>
<b>2. Kommunale Ordnungsdienste</b>	<b>9</b>
2.1 Gesetzliche Grundlage und Anbindung	9
2.2 Tätigkeitsspektrum	9
<b>3. Entwicklung von Modulen für die Gefährdungsbeurteilung</b>	<b>11</b>
3.1 Modul Psychische Belastung – Vorgehen	11
3.2 Modul Psychische Belastung – Ergebnisse	11
3.3 Entwicklung des Moduls „Andere Gefährdungsfaktoren“	13
<b>4. Fehlende einheitliche Verfahren und Leitlinien</b>	<b>14</b>
4.1 Dienst-Bezeichnung des Ordnungsdienstes	14
4.2 Aus- und Weiterbildung	14
4.3 Bestellung der Beschäftigten in ihr Amt	15
4.4 Standards für Ausstattung und Ausrüstung	15
<b>5. Fazit/Ausblick</b>	<b>16</b>
<b>6. Anlagen</b>	<b>17</b>
6.1 Literaturverzeichnis und Internetlinks	17
6.2 Abkürzungsverzeichnis	17
6.3 Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	18

# Einführung

Im vorliegenden Projektbericht werden die Vorgehensweise im Projekt, die beteiligten Akteure sowie die wichtigsten Resultate dargestellt. Dabei wird vor allem auf die zentralen Ergebnisse der psychischen Belastung bei der Arbeit sowie auf die entstehenden Probleme durch das Fehlen von einheitlichen verbindlichen Leitlinien eingegangen. Dies betrifft sowohl Aspekte der Personalauswahl, der Ausbildung als auch der Bestellung und der Ausstattung.

Die Gefahrenabwehr fällt als Auftragsangelegenheit in die kommunale Zuständigkeit. Es sind also die Kommunen, die sich mit der Frage konfrontiert sehen, wie der Ordnungsdienst die Gefahrenabwehr, zu der eine Fülle von übertragenen Einzelaufgaben gehört, professionell wahrnehmen kann.

Zielführend könnte es sein, eine Diskussion beim Hessischen Städte- und Gemeindebund in Zusammenarbeit mit dem Innenministerium zu initiieren.

Im Band 20 der Schriftenreihe der UKH: „Gefährdungsbeurteilung für kommunale Ordnungsdienste – Praxisleitfaden zur Erstellung der Gefährdungsbeurteilung“ ist die konkrete Vorgehensweise für Führungskräfte für die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung für den kommunalen Ordnungsdienst beschrieben.



# 1. Zielsetzung, Vorgehen, Akteure

**Hintergrund des Projektes:** In den Jahren 2008 und 2009 führte die Unfallkasse Hessen eine Befragung aller Mitgliedskommunen und einzelner Ämter zur Organisation ihres Arbeitsschutzes durch. Auffällig war, dass viele Ordnungsämter mit einer „roten Ampel“ abschnitten, d. h. sie wurden in Bezug auf ihre Arbeitsschutzorganisation und weil eine Gefährdungsbeurteilung fehlte, schlecht bewertet.

Bei der Unfallkasse Hessen lagen keine Erkenntnisse darüber vor, warum gerade diese Ämter ein schlechtes Ergebnis aufwiesen. Hinzu kamen einige konkrete Beratungsanfragen zum Umgang mit Gefährdungssituationen im Bürgerkontakt. Da die Unfallkasse Hessen bisher kein spezifisches Beratungs- oder Qualifizierungsangebot für den kommunalen Ordnungsdienst bereitstellte, wurde ein Pilotprojekt für diesen Bereich veranlasst.

**Ziel** war die Erarbeitung eines Leitfadens zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung, einschließlich der psychischen Belastungen sowie eines Angebotes für eine fachliche Beratung und Unterstützung für alle kommunalen Ordnungsdienste in Hessen.

**Akteure:** Das Projekt wurde in Kooperation mit dem „Fachzentrum für systemischen Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung“ des Regierungspräsidiums Gießen durchgeführt.

In der Projektgruppe waren ferner die Bundesfachgruppe „Allgemeine Kommunalverwaltung“ (ver.di), der Beauftragte für den Arbeitsschutz des Polizeipräsidiums Frankfurt und Vertreter der kommunalen Ordnungsdienste aus sechs Kommunen beteiligt.

**Vorgehensweise:** Nach Gründung der Projektgruppe wurde in sechs Workshops die Ausgangssituation analysiert und die Gefährdungen und Belastungen der Ordnungsdienste thematisiert. In parallel stattfindenden Mitarbeiterworkshops in vier der beteiligten Kommunen ermittelten die Projektleiterinnen mit den Beschäftigten die konkret vor Ort auftretenden Belastungen und Gefährdungen.

Ebenso wurden in der Projektgruppe Modulare für die einzelnen Gefährdungsfaktoren und Muster für die Ausstattung und Ausrüstung erarbeitet (siehe Teil 2 Praxisleitfaden).

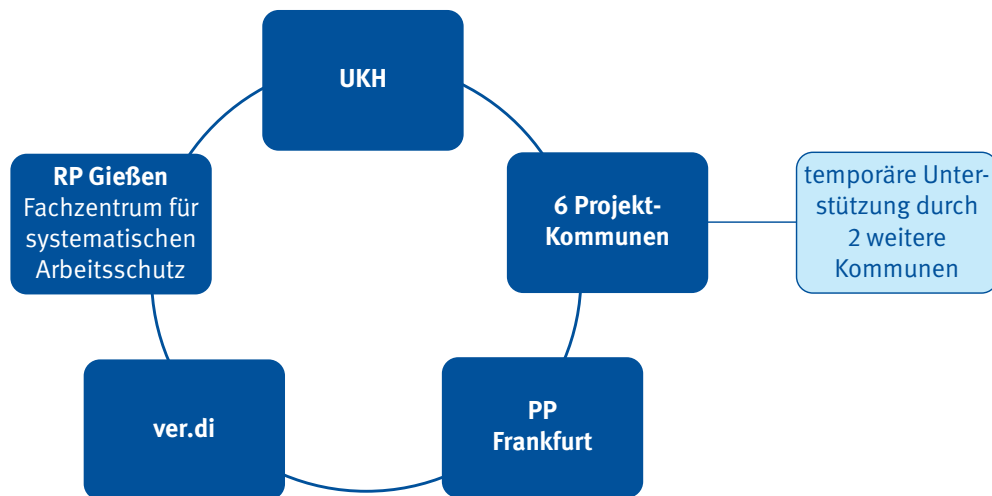


Abbildung 1: Akteure des Projektes



## 2. Kommunale Ordnungsdienste

### 2.1 Gesetzliche Grundlage und Anbindung

Nach Artikel 30 Grundgesetz (GG) ist die „Ausübung der staatlichen Befugnisse und die Erfüllung der staatlichen Aufgaben Sache der Länder.“ Die staatliche Pflichtaufgabe der Gefahrenabwehr wurde in den meisten Bundesländern wiederum auf die allgemeine Verwaltung der Kommunen und somit auf die Ordnungsbehörden übertragen. In Hessen sind die Aufgaben der örtlichen Ordnungsbehörden und Kreisordnungsbehörden eine Auftragsangelegenheit im Sinne von § 4 der Hessischen Gemeindeordnung (HGO) bzw. der hessischen Landkreisordnung und obliegen den (Ober)-Bürgermeistern bzw. Landräten. Die Kommunen organisieren ihre Ordnungsdienste im Rahmen ihrer kommunalen Selbstverwaltung, die ihnen in Artikel 28 GG zugesichert wurde. Welche Aufgaben die Gefahrenabwehr konkret umfasst, ist im „Hessischen Gesetz über die öffentliche Sicherheit und Ordnung“<sup>1</sup> und der „Durchführungsverordnung zum HSOG“<sup>2</sup> geregelt. Dort ist u. a. auch festgeschrieben, welche allgemeinen Aufgaben einerseits die Gefahrenabwehr- und andererseits die Polizeibehörden haben, welche Befugnisse bestehen und welche Art von Zwang ausgeübt werden darf. Außerdem sind im HSOG die Zuständigkeiten der jeweiligen Behörden geregelt.

In § 99 HSOG ist festgelegt, dass die Ordnungspolizeibeamten, die im HSOG offiziell als „Hilfspolizeibeamte“ bezeichnet werden, im Rahmen ihrer Aufgabenwahrnehmung die Befugnisse von Polizeivollzugsbeamten haben. Zusätzlich können sie durch Ermächtigung zur Anwendung unmittelbaren Zwangs durch Hilfsmittel der körperlichen Gewalt oder durch Waffen befugt werden. Erfolgt diese Ermächtigung nicht durch eine Rechtsverordnung, so kann sie mit der Bestellung vorgenommen werden.

Bestellt werden die Ordnungspolizeibeamten durch kreisfreie Städte oder Landkreise bzw. Landräte, wobei die wahrzunehmenden Aufgaben in der Bestellung benannt sein müssen (siehe hierzu auch Kapitel 5.3).

Die konkrete Aufgabenzuweisung der allgemeinen Ordnungsbehörden erfolgt in der „Verordnung zur Durchführung des Hessischen Gesetzes über die öffentliche Sicherheit und Ordnung“ (HSOG-DVO). Dort ist auch die Ausbildung der Ordnungspolizeibeamten geregelt.

Die Bezeichnung Ordnungspolizei „beamter“ ist hierbei irreführend. Obwohl es sich um die Erfüllung hoheitlicher Aufgaben handelt, wird diese Tätigkeit in der Praxis überwiegend von Angestellten ausgeübt. Dementsprechend gelten für diese Beschäftigten auch andere rechtliche Regelwerke, wie z. B. beim Tarifrecht.

### 2.2 Tätigkeitsspektrum

Aufgrund der zunehmend größeren Anforderungen an die innere Sicherheit, der Sicherheitsoffensive in den Innenstädten und der geringeren Präsenz der Landespolizei in der Fläche hat der Außendienst der Ordnungsbehörden seit Mitte der 1990er Jahre sowohl eine erhebliche Ausweitung seiner Tätigkeiten als auch der Arbeitszeiten erfahren. Den wenigsten Einwohnern ist aber bekannt, welche umfangreichen Aufgaben die Beschäftigten der kommunalen Ordnungsdienste mittlerweile zu erledigen haben.

Fragt man Bürger nach ihrem Bild von den Ordnungsdiensten, ist in der Regel die Antwort zu hören: „Knöllchen schreiben“. Innerhalb des ganzen Aufgabenspektrums bildet die Verkehrsüberwachung im ruhenden Verkehr tatsächlich nur noch einen kleinen Bereich ab. Diese Erfassung wurde mittlerweile in einigen Kommunen sogar an externe Dienstleister vergeben. Tabelle 1 gibt einen Überblick über die umfangreichen Tätigkeitsgebiete.

Da der Aufgabenzuschnitt durch die kommunale Selbstverwaltung festgelegt wird, kann er sich von Kommune zu Kommune erheblich unterscheiden. Die in Tabelle 1 zuerst aufgeführten Aufgaben (grau unterlegt) sind diejenigen Bereiche, welche von fast allen Ordnungsdiensten der beteiligten Kommunen ausgeübt werden, wenn auch zum Teil mit Unterstützung anderer Abteilungen im Ordnungsamt. Den umfangreichsten Aufgabenzuschnitt weisen Großstädte wie Frankfurt oder Wiesbaden auf. Die Ordnungsdienste sind dort auch in verschiedene Sachgebiete untergliedert und üben einen Schichtdienst rund um die Uhr aus.

<sup>1</sup> (HSOG, letztmals geändert 2005)

<sup>2</sup> (HSOG-DVO; 06/2007 zuletzt geändert Oktober 2012)

Aufgabengebiete	Beispiele
Gefahrenabwehr	Störungsbeseitigung bei Unfällen, Schutz privater Rechte, Erteilung von Platzverweisen, Erstversorgung von hilflosen Personen etc.
Gesundheitsaufsicht	zwangsweise Unterbringung von psychisch kranken Personen bei Vorliegen von Gefahr nach dem Hessischen Gesetz über Hilfen bei psychischen Krankheiten (PsychKHG), Überprüfung der Einhaltung des Nichtraucherschutzgesetzes etc.
Gewerbe- und Gaststättenrecht	Kontrollen der Auflagen und Konzessionen, Bekämpfung illegaler Beschäftigung, Überwachung des Reisegewerbes, von Sommergärten, Wettbüros etc.
Grünanlagen (-Satzung)	Einschreiten bei nicht angeleinten Hunden, widerrechtlichem Grillen, Zelten, Parken etc.
Immissionsschutzrecht	Lärmbeschwerden oder Geruchsbelästigungen etwa durch Gaststätten, Nachbarn etc.
Kampfhunde/gefährliche Hunde	Überprüfung, Ermittlung, Einziehung
Personenbeförderungsrecht	Taxikontrollen hinsichtlich Konzession, Eichbescheinigung des Taxameters etc.
Straßenverkehrsrecht	Einziehung von Führerscheinen, Wohnungsdurchsuchungen in diesem Zusammenhang, Ermittlung bei Missbrauch von Behindertenausweisen, Gefahrenabwehr bei Trunkenheit am Steuer und unsicherer Ladung, Überwachung von gesperrten Wegen, Überwachung des ruhenden und fließenden Verkehrs etc.
Versammlungsrecht	Überprüfung von Demonstrationen und Überwachung von Auflagen
Gefahrenabwehrverordnung der Kommune	Vorgehen gegen aggressives Betteln, Lagern und Konsum von Drogen oder Alkohol, zweckentfremdete Nutzung von Toilettenanlagen, Überwachung des Leinenzwangs bei Hunden o. Ä.
Abfallrecht	Ermittlungen wilder oder illegaler Müllablagerungen
Ausländerrecht	Vollstreckung von Abschiebungen, Ermittlung illegaler Personen
Fischereirecht	Streifendienste zur Bekämpfung von Fischwilderei
Jugendschutzrecht	Zuführung von Heimausreißern, Verhindern von Flatrate-Partys in Gaststätten, Kontrollen im öffentlichen Raum zur Verhinderung von Alkoholexzessen etc.
Lotterierecht	Kontrolle genehmigter Tombolas, Ausspielungen
Melderecht	Wohnsitzermittlung im Auftrag von Behörden, Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten
Naturschutzrecht	Verhinderung bzw. Feststellung von Verstößen gegen naturschutzrechtliche Bestimmungen
verbotene Prostitution	Kontrolle der städtischen Auflagen, von Sperrbezirk und Wohnungen etc.
Waffenrecht	Überprüfen der ordnungsgemäßen Aufbewahrung von genehmigungspflichtigen Waffen, Einziehung und Beschlagnahmung von Waffen und Waffenscheinen auf Anordnung
Wasserrecht	Feststellung wasserrechtswidriger Zustände (z. B. unzulässige Einleitung), Verunreinigungen des Erdreiches
weitere Aufgaben	Straßenverkehrszulassungsrecht für Kraftfahrzeuge Obdachlosenrecht, Obdachlosenunterkunft, Überwachung von Baustelleneinigungen

Tabelle 1: Aufgabengebiete der Ordnungsdienste

Die Aufzählung macht deutlich, dass für die Ausübung dieser Aufgaben ein umfangreiches Wissen über rechtliche Vorschriften und Verwaltungshandeln, aber auch über den Umgang mit Menschen – in durchaus konflikträchtigen Situationen – notwendig ist.

## 3. Entwicklung von Modulen für die Gefährdungsbeurteilung

Zielstellung des Projektes war es, branchenspezifische bzw. tätigkeitsspezifische Gefährdungen und Belastungen zu identifizieren sowie bewährte Maßnahmen aus der Praxis zusammenzustellen. In der Arbeitsgruppe wurden verschiedene Module für ein breites Spektrum verschiedener Gefährdungen und Belastungen erarbeitet. Als ein Schwerpunktthema wurde die psychische Belastung behandelt.

### 3.1 Modul Psychische Belastung – Vorgehen

Als Grundlage für die Modulentwicklung wurden Experteninterviews und moderierte Gruppeninterviews mit Beschäftigten kommunaler Ordnungsdienste durchgeführt, um

- für die Tätigkeiten der Ordnungsdienste relevante und gestaltungsbedürftige psychische Belastung zu identifizieren,
- die psychischen Belastungsfaktoren für die Ordnungsdienste so zu konkretisieren und zu präzisieren, dass
- Maßnahmen zur Verbesserung abgeleitet und bereits bewährte Maßnahmen festgestellt werden konnten.

#### Experteninterviews:

Als Experten für die Einzelinterviews fungieren die Projektgruppenmitglieder aus den beteiligten Kommunen, dem Polizeipräsidium Frankfurt und der Gewerkschaft ver.di. Gleichzeitig befragten diese Projektgruppenmitglieder wiederum Beschäftigte ihrer kommunalen Ordnungsdienste nach deren konkreter Belastungssituation sowie nach bewährten Verbesserungsmaßnahmen.

Für die Experteninterviews wurde ein Leitfaden entwickelt, der auf einer Liste aufbaut, die – gemäß dem aktuellen Kenntnisstandentsprechend – bedeutsame psychische Belastungsfaktoren für die Gefährdungsbeurteilung benennt und von den Trägern der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) herausgegeben wurde.<sup>3</sup>

Da die Liste der GDA keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt, achteten die Interviewer auf weitere psychische Belastungsfaktoren, die für die Tätigkeit und Arbeitsbedingungen der kommunalen Ordnungsdienste von Bedeutung sind.

#### moderierte Gruppeninterviews (per Arbeitssituationsanalyse):

Im Rahmen von moderierten Gruppeninterviews beschrieben und beurteilten Beschäftigte kommunaler Ordnungsdienste ihre Arbeitssituation und stellten Verbesserungsmaßnahmen zusammen. Hintergrund dieses Ansatzes ist der Gedanke, dass Beschäftigte

als Experten ihrer Arbeit einschätzen können, welche Faktoren bei der Ausführung der Arbeit belastend wirken und welche Verbesserungen hier Abhilfe schaffen könnten. Als Verfahren für die moderierten Gruppeninterviews wurde die Arbeitssituationsanalyse<sup>4</sup> gewählt. Im Rahmen des Projektes wurden in November und Dezember 2014 zwei Arbeitssituationsanalysen durchgeführt. Die Arbeitssituationsanalyse dauerten in der Regel 2,5 Stunden. An beiden Terminen nahmen die Ordnungspolizisten und Ordnungspolizistinnen aus jeweils zwei Kommunen teil. Insgesamt waren 19 Ordnungspolizisten und Ordnungspolizistinnen aus vier Kommunen beteiligt.

### 3.2 Modul Psychische Belastung – Ergebnisse

Die Ergebnisse zu den konkretisierten psychischen Belastungen und Verbesserungsmaßnahmen bilden die Grundlage für das Modul „psychische Belastung“ und sind in der „Gefährdungsbeurteilung für kommunale Ordnungsdienste – Teil 2: Praxisleitfaden“ wiedergegeben.

Die Diskussionen in den Experteninterviews und Arbeitssituationsanalysen ergaben, dass – zusätzlich zu den in der GDA-Liste enthaltenden Merkmalen – weitere oder spezifischere psychische Belastungsfaktoren für die kommunale Ordnungsdiensttätigkeit relevant sind, die nachfolgend erläutert werden.

Es wurden belastende Bedingungen genannt, die unter dem Belastungsfaktor „Widersprüche“ subsumiert werden können.

#### Widersprüche

Widersprüche bestehen, wenn Vorgaben (Qualität, Menge, zeitliche Vorgaben, Arbeitsmittel oder Arbeitsschritte) und Ausführungsbedingungen (z. B. Technik, Informationen, Material, Organisation, Personal und/oder Umgebung) nicht aufeinander abgestimmt sind, oder wenn Vorgaben in Konkurrenz zueinander stehen.

Die Zusammenarbeit mit externen Stellen hat eine hohe Bedeutung für die Arbeit der kommunalen Ordnungsdienste, sodass die Schnittstellengestaltung als ein weiterer organisations- und ablaufbedingter Belastungsfaktor formuliert wurde. Grundsätzlich ist die Polizei ein wichtiger Kooperationspartner. In einigen Kommunen mangelt es jedoch an stabilen Kommunikationsstrukturen und Absprachen zwischen dem Ordnungsdienst und der Polizei.

<sup>3</sup> GDA Arbeitsprogramm Psyche: Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, 2014

<sup>4</sup> Nieder, P: Anpacken, wo der Schuh drückt – Das Instrument der Arbeitssituationsanalyse. In: Organisationsentwicklung, 2005

**Schnittstellengestaltung**

Mit Schnittstelle ist die Interaktion und Zusammenarbeit mit anderen Arbeitsbereichen und externen Kooperationspartnern gemeint. Es müssen Strukturen und Absprachen für die Zusammenarbeit getroffen werden.

**Image innerhalb der Behörde und Bevölkerung**

Image/Prestige ist verbunden mit dem Gesamteindruck, Status und Ansehen der Beschäftigtengruppe kommunaler Ordnungsdienst innerhalb der Behörde und in der Öffentlichkeit bzw. Bürgerschaft.

Einen weiteren psychischen Belastungsfaktor betrifft das „Image/Prestige“ der eigenen Tätigkeit. Das Image oder Prestige bzw. der Ruf stehen in enger Verbindung mit dem Status und dem Ansehen, die der kommunale Ordnungsdienst innerhalb der Behörde und in der kommunalen Öffentlichkeit genießt. Welchen Status und welches Ansehen den Mitarbeitern einer Institution zuerkannt wird, zeigt sich im Interaktionsverhalten. In der Einschätzung der Öffentlichkeit genießen die Ordnungsdienste kein hohes Prestige, was sich in den Interaktionen als Kritik, Verachtung bzw. Herablassung äußert. Erfahren Beschäftigte wiederholt diese Art der Kommunikation hinterlässt dies Spuren. Die Interaktion beeinflusst wiederum die Haltung und das Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und hat daher Auswirkungen auf deren Arbeit.

Von der Tätigkeit der kommunalen Ordnungsdienste ausgehend, sind alle Beschäftigten dem Risiko, arbeitsbedingt mit potenziell traumatisierenden Situationen konfrontiert zu werden, ausgesetzt. Beschäftigte können plötzlich und ungewollt Gewalt und Aggressionen begegnen. Sie erleben Situationen „mit tatsächlichem oder drohendem Tod, schwerwiegenden Verletzungen oder sonstige Gefahren für die Unversehrtheit der eigenen Person oder anderer Personen. Charakteristisch ist das Erleben von starker Angst, Bedrohtheit, Hilflosigkeit und Entsetzen“<sup>5</sup>. Im Arbeitsalltag der kommunalen Ordnungsdienste können massive Drohungen gegen die eigene Person oder das private Umfeld, aber auch Übergriffe und Überfälle auftreten. Für die kommunalen Ordnungsdienste ist es daher wichtig, ein Betreuungskonzept zu erarbeiten, in das präventive, begleitende und nachsorgende Maßnahmen zum Schutze der Beschäftigten miteinfließen.

Merkmalsbereiche	erweiterte Liste psychischer Belastungsfaktoren
Arbeitsinhalt/ Arbeitsaufgabe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vollständigkeit der Aufgabe</li> <li>• Variabilität (Abwechslungsreichtum)</li> <li>• Handlungsspielraum</li> <li>• Information/Informationsangebot</li> <li>• Verantwortung</li> <li>• Qualifikation</li> <li>• emotionale Inanspruchnahme</li> </ul>
Arbeitsorganisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitszeit</li> <li>• Arbeitsablauf (Zeitdruck, Arbeitsunterbrechungen)</li> <li>• Kommunikation/Kooperation</li> <li>• Schnittstellengestaltung (andere Arbeitsbereiche, externe Kooperationspartner)</li> <li>• Widersprüche (Vorgaben vs. Ausführungsbedingungen, konkurrierende Vorgaben)</li> </ul>
soziale Beziehungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verhalten der Vorgesetzten (Rückmeldung, Unterstützung)</li> <li>• Verhalten der Kollegen (Austausch, Unterstützung)</li> <li>• Image innerhalb der Behörde und in der Bevölkerung</li> </ul>
Arbeitsumgebung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• physikalische und chemische Faktoren</li> <li>• physische Faktoren</li> <li>• Arbeitsplatz- und Informationsgestaltung</li> <li>• Arbeitsmittel</li> </ul>
weitere Belastungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• räumliche Mobilität</li> <li>• atypische Beschäftigung</li> <li>• zeitliche Flexibilisierung, reduzierte Abgrenzung Arbeit und Privatleben</li> </ul>
akute Belastung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gewalt und Übergriffe bei der Arbeit</li> </ul>

Tabelle 2: Psychische Belastungsfaktoren für die Ordnungsdienste

<sup>5</sup> DGUV Information 206-018; Trauma-Psyche-Job, Ein Leitfaden für Aufsichtspersonen; 06/ 2015; S.9

### **Gewalt und Übergriff am Arbeitsplatz**

Gemeint sind Situationen, in denen Beschäftigte plötzlich und ungewollt Gewalt und Aggressionen begegnen.

### **3.3 Entwicklung des Moduls „Andere Gefährdungsfaktoren“**

Mit welchen weiteren Belastungen und Gefährdungsfaktoren sehen sich die Beschäftigten der kommunalen Ordnungsdienste konfrontiert?

Neben den Ergebnissen der Beschäftigtenworkshops, die hierzu auch zahlreiche Ergebnisse lieferten, zogen die Projektmoderatoren verschiedene

existierende Gefährdungsbeurteilungen beteiligter Projektkommunen und anderer Kommunen als Grundlage heran. Sie ergänzten sie durch die Ergebnisse der Arbeitssituationsanalysen und eigenes Expertenwissen. Die so erarbeiteten Mustermodule überprüften die Projektmitglieder auf ihre praktische Anwendbarkeit.

Die Ergebnisse sind in Band 20 der Schriftenreihe der UKH: „Gefährdungsbeurteilung für kommunale Ordnungsdienste – Praxisleitfaden zur Erstellung der Gefährdungsbeurteilung“ Kapitel 4.2 und 4.3 zu finden.

## 4. Fehlende einheitliche Verfahren und Leitlinien

Bei der Diskussion um die Gefährdungen und Belastungen der Ordnungspolizisten sind verschiedene grundsätzliche Probleme offenkundig geworden, die sich auf fehlende einheitliche und verbindliche Leitlinien zurückführen lassen. Sie sind durch einzelne Kommunen nicht in Eigenregie zu lösen und bedürfen einer übergeordneten Diskussion und Lösungszuführung. Dabei handelt es sich um sehr unterschiedliche Bereiche, insbesondere um die

- Dienst-Bezeichnung des Ordnungsdienstes
- Aus- und Fortbildung
- Bestellung der Beschäftigten des Ordnungsdienstes in ihr Amt
- Ausstattung mit Dienstkleidung und Ausrüstung.

Die in diesem Zusammenhang auftretenden Probleme werden im Folgenden näher erläutert.

### 4.1 Dienst-Bezeichnung des Ordnungsdienstes

Ordnungspolizei, Stadtpolizei, Kommunalpolizei, Ordnungsbehörde... – von Kommune zu Kommune werden die Beschäftigten dieses Bereiches anders bezeichnet. Die offizielle Bezeichnung nach § 99 HSOG ist „Hilfspolizeibeamtinnen und Hilfspolizeibeamte“. Seit der Änderung des HSOG 2004 steht dort aber ebenfalls, dass sie die Bezeichnung „Ordnungspolizeibeamter bzw. Ordnungspolizeibeamtin“ führen dürfen. Da der Begriff Ordnungspolizei historisch durch die Verwendung in der NS-Zeit belastet ist und es nach der Umbenennung in „Ordnungspolizei“ zu vielen Protesten in einzelnen Städten und Gemeinden kam, haben einige Kommunen andere Bezeichnungen gewählt. Die offizielle Bezeichnung Hilfspolizeibeamte findet wenig Akzeptanz unter den Beschäftigten der Ordnungsdienste, da mit dem Begriff eine unzureichende Ausbildung und damit Unprofessionalität assoziiert wird. Zudem handelt es sich in der Regel nicht um Beamte, sondern um Beschäftigte im Angestelltenverhältnis.

Die unterschiedlichen Benennungen tragen nicht zum Verständnis von Funktion und Aufgaben bei der ansässigen Bevölkerung bei. Vielen Menschen fällt es schwer, die Unterschiede in den Aufgaben und Befugnissen zwischen Landespolizei, freiwilligem Polizeidienst und Ordnungspolizei zu verstehen. Erschwerend kommt hinzu, dass es für die Bürger schwer zu erkennen ist, wen sie jeweils konkret vor sich haben und von wem sie gerade angesprochen werden, da sich die Uniformen und Fahrzeuge nur durch die Aufschrift oder Wappen unterscheiden.

Weiterhin gibt es bisher keine Regelung über Dienstgradabzeichen auf Landesebene. Viele Beschäftigte wünschen sich aber eine solche Anerkennung. Bislang bleibt es der Kommune oder dem Landkreis überlassen, entsprechende Regelungen zu treffen. Es

gibt lediglich die Empfehlung des Hessischen Ministeriums für Inneres und Sport, sich an die für die Wachpolizei in den Polizeibehörden geltenden Regelungen zu orientieren.

**Lösungsansatz:** 2005 bestand eine Initiative, den Begriff Ordnungspolizei im HSOG zu ändern. Die Abwandlung wurde aber letztendlich nicht verwirklicht, da die Politiker des Landtags sich nicht auf einen einheitlichen anderen Namen einigen konnten. Als Alternative wurde diskutiert die Begriffe „Stadtpolizei“ bzw. „Kommunalpolizei“ oder „Ordnungsbeamter/-beamtin“ zu verwenden.<sup>6</sup>

Im Sinne der Verständlichkeit für den Bürger und der Schaffung eines eindeutigen Profils der Ordnungspolizei sollte die damalige Initiative erneut aufgegriffen und eine einheitliche landesweite Bezeichnung eingeführt werden.

### 4.2 Aus- und Weiterbildung

Die Ausbildung und Bestellung der Beschäftigten der Ordnungspolizei ist in der HSOG-DVO geregelt. Demnach kann nur bestellt werden, wer aufgrund einer Ausbildung die erforderlichen Kenntnisse erworben hat. Für die Gewährleistung der erforderlichen Kenntnisse hat der Dienstherr bzw. Arbeitgeber Sorge zu tragen. Die Mindestausbildungsdauer beträgt sechs Wochen und erfolgt aufgrund eines Lehrstoffplans. Dieser wird vom Hessischen Verwaltungsschulverband (HVSV) im Einvernehmen mit den kommunalen Spitzenverbänden und der Hessischen Polizeischule nach Anhörung der Regierungspräsidien erstellt. Es handelt sich dabei nicht um eine Berufsausbildung, sondern um einen Sonderlehrgang zur Ausbildung zur Hilfspolizeibeamtin bzw. zum Hilfspolizeibeamten mit späterer Bestellung.

Die Kommunen entscheiden in eigener Verantwortung, wer Ordnungspolizist werden kann. Meist sind es Quereinsteiger, die eingestellt werden, bei denen in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung und ein Führerschein vorausgesetzt werden.

Der Grundlehrgang zur Ausbildung von Ordnungspolizisten des HVSV umfasst 228 bis 258 Stunden. Hinzu kommen Lehrgänge in Anwendung unmittelbaren Zwangs, Sonder- und Wegerecht, Geschwindigkeitsüberwachung und, je nach Bedarf, weitere Lehrgangsthemen. Völlig unterschiedlich sind Fortbildungen, die Erhaltung der körperlichen Fitness und das Üben des Einsatzes bzw. der Eigensicherung (Einsatztraining) geregelt. Dies hängt von den finanziellen und personellen Möglichkeiten der jeweiligen Kommune ab.

Die Stadt Frankfurt beschreitet einen eigenen Weg. Schon bei der Einstellung wird ein wesentlich höherer

<sup>6</sup> Siehe: Hessischer Landtag, Plenarprotokoll 16/111; Seite 7712-7716 <http://starweb.hessen.de/cache/PLPR//16/1/00111.pdf>



res Augenmerk auf die körperliche Fitness gelegt. Die Grundausbildung erfolgt neben dem Lehrgang des HVSV in eigener Regie und beträgt insgesamt rund 900 Stunden. Regelmäßige Sportangebote und Ein-satztrainings sind dort Standard.

**Lösungsansatz:** Die Tätigkeit in den Ordnungsdiensten als Ausübung eines hoheitlichen Rechts erfordert ein hohes Maß an Rechtswissen. Die existierende Qualifizierung genügt nicht den Anforderungen, die an die Beschäftigten gestellt werden, wie die Arbeitsgruppe in ihrer Gesamtschau feststellen musste. Sowohl in den Mitarbeiterworkshops als auch in der Arbeitsgruppe wurde nachdrücklich geäußert, dass ein einheitlicher und besserer Standard für die Qualifizierung gewünscht wird.

Auch im Hinblick auf die festgestellten Gefährdungen und Belastungen wurde deutlich, dass eine bessere Ausbildung und regelmäßige Fortbildungen notwendig sind, damit die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den immer wieder auftretenden gefährlichen Situationen angemessen reagieren können. In diesem Zusammenhang wäre es sinnvoll, den „Leitfaden 371“ der Polizei, welcher Verhaltensempfehlungen zur Eigensicherung im Polizeidienst beinhaltet, durch die Innenminister der Länder auch für die Ausbildung der Ordnungspolizeidienstes zur Verfügung zu stellen.

Die Problemlage der mangelnden Qualifizierung wird bereits in anderen Fachgremien konstruktiv diskutiert und bearbeitet. So haben sich zum Beispiel neun Großstädte in Baden-Württemberg zusammengeschlossen und eine Ausbildung konzipiert, die insgesamt 640 Stunden an Praxis- und Theoriephasen umfasst und die mittlerweile durch die Verwaltungsschule des Gemeindetags Karlsruhe realisiert wird. Allerdings ist diese Ausbildung für die Kommunen noch nicht verpflichtend. In Nordrhein-Westfalen sind einzelne Städte dazu übergegangen, eine dreijährige Ausbildung inkl. Verwaltungsausbildung anzubieten. Ältere Mitarbeiter, die aus gesundheitlichen oder anderen Gründen nicht mehr im Schichtdienst oder im Außendienst eingesetzt werden können, erhalten so die Möglichkeit, in die Verwaltung zu wechseln. Derartige Beschäftigungsperspektiven gibt es ohne eine Verwaltungsausbildung bisher kaum.

Ebenso haben die Gewerkschaften, z. B. ver.di, Vorschläge entwickelt.

Empfehlenswert wäre es, auf hessischer Landesebene und bei den kommunalen Spitzenverbänden dieses Thema aufzugreifen und einem Ergebnis zuzuführen.

#### 4.3 Bestellung der Beschäftigten in ihr Amt

Die Ordnungspolizeibeamten werden nach § 99 HSOG Abs. 2 bzw. 3 von den kreisfreien Städten

bzw. von den Landräten bei den kreisangehörigen Gemeinden bestellt. Wie in der Verwaltungsvorschrift zur Ausführung des HSOG beschrieben, sollen in dieser Bestellungsverfügung die konkreten Aufgaben der Gefahrenabwehr bzw. die Ermächtigungen benannt sein. Für diese Bestellung gibt es ein Musterformular, welches die Verwaltungsvorschrift zur Ausführung des Hessischen Gesetzes über die öffentliche Sicherheit und Ordnung (VVHSOG) als Anlage zur Verfügung stellt. Die Projektteilnehmer bewerten diese als nicht ausreichend. Die konkreten Aufgabenzuweisungen in der Bestellung hängen zwar davon ab, welche Aufgabenbereiche in den einzelnen Kommunen ausgeübt werden sollen. In der Praxis hat sich jedoch gezeigt, dass es durch die unterschiedlichen und uneinheitlichen Bestellungen und Ermächtigungen vor allem bei der interkommunalen Zusammenarbeit zu Schwierigkeiten kommt. Beispielsweise arbeiten beim Hessentag verschiedene Kommunen zusammen. Hier kommt es immer wieder zu Problemen, weil einige Kommunen nicht die Befugnis zur Ausübung des Sonder- und Wegrechtes haben. Angesichts der verstärkten interkommunalen Zusammenarbeit wäre eine Angleichung der Bestellung und den damit einhergehenden Befugnissen erstrebenswert.

**Lösungsansatz:** In der „Gefährdungsbeurteilung für Kommunale Ordnungsdienste – Praxisleitfaden zur Erstellung der Gefährdungsbeurteilung“, Kapitel 5.3.5 befindet sich ein Muster für eine umfassendere Bestellung als in der VVHSOG empfohlen.

#### 4.4 Standards für Ausstattung und Ausrüstung

Aufgrund der kommunalen Zuständigkeit ist der kommunale Arbeitgeber für die Ausstattung und Ausrüstung der Beschäftigten zuständig. Es gibt keine einheitliche tätigkeitsabhängige Bekleidungs- und Ausrüstungsvorschrift wie dies bei der Landespolizei üblich ist.

Letztendlich entscheidet die Kommune in Abhängigkeit von den vor Ort ausgeübten Aufgabenbereichen und in Abhängigkeit vom Etat und politischen Selbstverständnis selbst, welche Ausstattung sie für erforderlich hält. Dies führt zu Unterschieden in der Ausstattung. In einigen Kommunen verfügen beispielsweise alle Beschäftigten über stichfeste Schutzwesten und Teleskopschlagstöcke. In anderen wiederum wird der Einsatz von Schlagstöcken aufgrund kommunalpolitischer Kontroversen abgelehnt.

**Lösungsansatz:** Die Projekt-Expertenrunde erachtet Standards für die Ausstattung und Ausrüstung als notwendig und erarbeitete eine derartige Liste. Diese ist dem Anhang zu Band 20 der Schriftenreihe der UKH: „Gefährdungsbeurteilung für kommunale Ordnungsdienste – Praxisleitfaden zur Erstellung der Gefährdungsbeurteilung“, Kapitel 5.4.2 beigefügt.



## 5. Fazit/Ausblick

Für die Arbeitsgestaltung in den Kommunen lieferte das Projekt wichtige Informationen, weil die Belastungen unter anderem aus Sicht der Beschäftigten beschrieben und bewertet wurden.

Ein hoher Anteil der anerkannten psychischen Belastungsfaktoren trifft auch für die Aufgaben zu, die die Ordnungsdienste wahrnehmen. Darüber hinaus ergeben sich besondere Handlungs- und Regulationsanforderungen durch Belastungen wie Schnittstellengestaltung, widersprüchliche Anforderungen, Image in der Behörde und Bevölkerung sowie Übergriffe und Aggressionen bei der Aufgabenausübung

Insgesamt ist festzuhalten, dass das Tätigkeitsspektrum der kommunalen Ordnungsdienste in den letzten Jahren eine zunehmende Ausweitung erfahren hat. Damit stiegen die Anforderungen nicht nur an die einzelnen Beschäftigten, sondern auch an die Kommunen, deren Aufgabe es ist, sichere und gesundheitserhaltende Arbeitsplätze für die Beschäftigten der Ordnungsdienste aufzubauen und zu gewährleisten.

Mit der Ausweitung des Tätigkeitsspektrums einhergehend stiegen die qualifikatorischen Anforderungen. Für die Ausübung der Tätigkeiten ist ein umfangreiches Wissen über rechtliche Vorschriften und Verwaltungshandeln, aber auch über den Umgang mit Menschen – dabei in durchaus konflikträchtigen Situationen – unabdinglich. Die Kommunen müssen sich demnach die Frage stellen, wie der Ordnungsdienst diese Aufgaben weiterhin professionell wahrnehmen kann. Dabei sollten die Kommunen nicht allein gelassen werden, denn die Aspekte der Ausbildung, Bestellung, Ausstattung und Ausrüstung können nicht in Eigenregie gelöst werden, sondern bedürfen einer übergeordneten Lösung. Fehlende verbindliche Vorgaben bergen die Gefahr eines geringen Schutzniveaus für die Beschäftigten.

Wünschenswert ist es, diese vorgenannten Aspekte beim Hessischen Städte- und Gemeindebund in Zusammenarbeit mit dem Innenministerium zu diskutieren und standardisierte Lösungen umzusetzen.

## 6. Anlagen

### 6.1 Literaturverzeichnis und Internetlinks

- Balzer, C.: Landeseinheitliche Ausbildung eines kommunalen Ordnungsdienstes. 09/2014. Online: <http://www.kommunale-ordnung.de/wp-content/uploads/2014/10/Balzer.pdf> [abgerufen 12/2014]
- Bundeskongress Kommunale Ordnung des Behördenspiegels. Unterlagen zum Jahr 2013. Online: <http://www.kommunale-ordnung.de> [abgerufen am 17.11.2014]
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung: DGUV Information 206-018; Trauma-Psyche-Job, Ein Leitfadens für Aufsichtspersonen; 06/ 2015
- Fenger, L./ Tohidipur, Dr. T./ Tuchscherer, L.: Die hessische Stadtpolizei. Zeitschrift für Landes- und Kommunalrecht Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland (LKRZ) 11/2013, Seite 451-456
- Gemeinsamen Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA): Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation. Online: <http://www.gda-portal.de/de/Betreuung/Leitlinie-Gefahrungsbeurteilung.html> [abgerufen 8/2016]
- Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA)-Arbeitsprogramm Psyche: Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Online: [https://www.gda-psyche.de/SharedDocs/Publikationen/DE/broschuere-empfehlung-gefahrungsbeurteilung.pdf;jsessionid=046CE54F1613BE4C2D812FF3A11ED776?\\_\\_blob=publicationFile&v=14](https://www.gda-psyche.de/SharedDocs/Publikationen/DE/broschuere-empfehlung-gefahrungsbeurteilung.pdf;jsessionid=046CE54F1613BE4C2D812FF3A11ED776?__blob=publicationFile&v=14) [abgerufen 03/2018]
- Hessisches Gesetz über die öffentliche Sicherheit und Ordnung (HSOG) vom 14.01.2005. Online: <http://www.rv.hessenrecht.hessen.de> [abgerufen am 12.11.2013]
- HSOG-DVO: Verordnung zur Durchführung des hessisches Gesetzes über die öffentliche Sicherheit und Ordnung und zur Durchführung des Hessischen Freiwilligen Polizeidienst Gesetzes vom 12.07.2007. Online: <http://www.rv.hessenrecht.hessen.de> [abgerufen am 12.11. 2013]
- Hessischer Landtag, Plenarprotokoll 16/111; Seite 7712-7716. Online: <http://starweb.hessen.de/cache/PLPR//16/1/00111.pdf> [abgerufen am 25.05.2016]
- Hessischer Verwaltungsschulverband (HVSV): Bildungsverzeichnis. Online: [http://seminare.hvsv.de/details.jsp?ver\\_id=1172&Sonderlehrgang+zur+Ausbildung+von+Hilfspolizeibeamtinnen+und+Hilfspolizeibeamten](http://seminare.hvsv.de/details.jsp?ver_id=1172&Sonderlehrgang+zur+Ausbildung+von+Hilfspolizeibeamtinnen+und+Hilfspolizeibeamten) [abgerufen am 23.08.2013]
- Komba gewerkschaft nrw und Institut für Polizei- und Kriminalwissenschaften der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW: Sicherheit und Gewaltprävention in Kommunalverwaltungen. Köln, September 2014
- Nieder, P: Anpacken wo der Schuh drückt – Das Instrument der Arbeitssituationsanalyse. In: Organisationsentwicklung, 2005, 4, S.54 – 61. Online: [http://www.a-bau.at/news/docs/4658\\_Anpacken.pdf](http://www.a-bau.at/news/docs/4658_Anpacken.pdf) [abgerufen am 24.05.2016]
- Stadtpolizei Frankfurt: Aufgabengebiete, Ausbildung und Stadtpolizeiliche Statistik 2013 und 2014, Online: [https://www.frankfurt.de/sixcms/detail.php?id=2943&ffmpar\[\\_id\\_inhalt\]=102251](https://www.frankfurt.de/sixcms/detail.php?id=2943&ffmpar[_id_inhalt]=102251) [abgerufen am 02.07.2012 und am 25.08.2015]
- ver.di Bundesfachgruppe Allgemeine Kommunalverwaltung: Gute Arbeit braucht Qualifizierung. Broschüre. 2013. Online: <http://kommunalverwaltung.verdi.de/berufe/ordnungsdienste> [abgerufen 07 2013]
- ver.di: Tarifliche Sicherung der Qualifikation im kommunalen Ordnungsdienst; Bundesfachgruppenkonferenz Allgemeine Kommunalverwaltung R 010 (Lfd.-Nr. 1085), 04/2015
- Verwaltungsvorschrift zur Ausführung des Hessischen Gesetzes über die öffentliche Sicherheit und Ordnung (VVHSOG). Staatsanzeiger für das Land Hessen. 2015, Nr.49, Seite 1226 -1247
- Wikipedia: Begriffe „Ordnungsbehörde“ und „Ordnungspolizei (Hessen)“. Online [abgerufen am 02.07.2012] und „Stadtpolizei“, Abschnitt Hessen [abgerufen am 28.08.2015]

### 6.2 Abkürzungsverzeichnis

DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
GDA	Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie
GG	Grundgesetz
HGO	Hessische Gemeindeordnung
HSOG	Hessisches Gesetz über die öffentliche Sicherheit und Ordnung
HSOG-DVO	Verordnung zur Durchführung des Hessischen Gesetzes über die öffentliche Sicherheit und Ordnung
HVSV	Hessischer Verwaltungsschulverband
PP	Polizeipräsidium
RP	Regierungspräsidium
UKH	Unfallkasse Hessen
ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
VVHSOG	Verwaltungsvorschrift zur Ausführung des Hessischen Gesetzes über die öffentliche Sicherheit und Ordnung

### **6.3 Abbildungs- und Tabellenverzeichnis**

Abbildung 1: Akteure des Projektes

Tabelle 1: Aufgabengebiete der Ordnungsdienste

Tabelle 2: Psychische Belastungsfaktoren für die Ordnungsdiensttätigkeit



## Unfallkasse Hessen

Leonardo-da-Vinci-Allee 20  
60486 Frankfurt am Main  
Servicetelefon: 069 29972-440  
(montags bis freitags  
von 7:30 bis 18:00 Uhr)  
Fax: 069 29972-133  
E-Mail: [ukh@ukh.de](mailto:ukh@ukh.de)  
Internet: [www.ukh.de](http://www.ukh.de)