

DEUTSCHE POLIZEI

Nr. 11 November 2008 Zeitschrift der Gewerkschaft der Polizei



Uniformen im Labortest

In dieser Ausgabe:

3. GdP-Fachsymposium
Bereitschaftspolizei:
Keine Kompromisse bei der
Sicherheit der Einsatzkräfte

Finanzkrise:
DGB nimmt Stellung zum
Finanzmarktstabilisierungsgesetz

67. Deutscher Juristentag:
Keine Privatisierung im Kernbereich
der Öffentlichen Sicherheit und Justiz

Sozialpolitik: Gesundheit wird teuer

Beurteilungen:
Zur Sinnhaftigkeit von Personalbeurteilungen
in der Polizei

Junge Gruppe

Keine Kompromisse bei der Sicherheit der Einsatzkräfte



Deutlich mehr Personal für die Bereitschaftspolizeien in Bund und Ländern fordert die GdP auf ihrem 3. Fachsymposium Bereitschaftspolizei. Die Zahl der Einsätze, bei denen sich die Länder gegenseitig unterstützen müssen, betrug 2004 noch 41. In diesem Jahr werden es 140 sein.
Seite 12

Gesundheit wird teuer

Der Gesundheitsfonds wird die strukturelle Einnahmeschwäche der Gesetzlichen Krankenkassen nicht aufgefangen. Statt andere Einkommensarten zur Finanzierung mit heranzuziehen und die Steuerfinanzierung gesamtgesellschaftlicher Aufgaben auszubauen, werden die Versicherten einseitig mit künftigen Kostensteigerungen belastet.
Seite 24

Zur Sinnhaftigkeit von Personalbeurteilungen in der Polizei



„Sieht man sich die Begriffe Beurteilung wie auch Objektivität an, so wird m. E. schnell einsichtig: Quotierungen sind sachfremd“, urteilt der Autor des Beitrages u. a. und erläutert die „inhaltlich Urteilsbildungen über Mitarbeiter durch ihre unmittelbaren Vorgesetzten“.
Seite 31

KURZ BERICHTET	2
KOMMENTAR Bankenkrise und Tarifforderungen	4
FORUM	4/5/20
TITEL/UNIFORMTEST Blau und nun zufrieden?	6
Man spricht noch häufig über die „neue Blaue“	10
PRESEARBEIT Presseausweis – nichts für Amateure	11
3. GdP-FACHSYMPOSIUM BEREITSCHAFTSPOLIZEI Keine Kompromisse bei der Sicherheit der Einsatzkräfte	12
GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ Gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz – Kosten weit übertrieben	15
FINANZKRISE DGB nimmt Stellung zum Finanzmarktstabilisierungsgesetz	16
67. DEUTSCHER JURISTENTAG Keine Privatisierung im Kernbereich der Öffentlichen Sicherheit und Justiz	18
WAFFENRECHT Neue GdP-Faltparte	20
RECHT Urteile	21/22
SOZIALPOLITIK Gesundheit wird teuer	24
FRAUENSEMINAR Mobbing im Polizeibereich – gibt es nicht?	26
VERSORGUNG Die Wahrheit über die Beamtenversorgung	29
BEURTEILUNGEN Zur Sinnhaftigkeit von Personalbeurteilungen in der Polizei	31
BILDUNG Seminare	36
EUROCOP Gesunde Arbeitsplätze auch für die Polizei – EuroCOP ist Partner der EU	37
JUNGE GRUPPE	38
BÜCHER	40
IMPRESSUM	40



STREIK IN BERLIN:

Tarifdiktat nicht akzeptabel

Die GdP Berlin wird das Tarifdiktat der Rot-Roten Landesregierung, die Löhne und Gehälter im Öffentlichen Dienst nur mit zweimal 300 Euro für die Jahre 2008 und 2009 zu erhöhen, nicht akzeptieren. 2004 haben die Landesbeschäftigten der Hauptstadt letztmalig eine Tarifierhöhung aus den Tarifverhandlungen 2002 erhalten. Seitdem ist der Senat nicht bereit, die Tarifiergebnisse von VKA und TdL zu übernehmen. Die Landesregierung Berlin, unter dem Regierenden Bürgermeister

Wowereit, will den Angestellten, Arbeitern und Beamten noch nicht einmal einen Inflationsausgleich für die Jahre 2004-2009 gewähren. Die GdP und die Tarifgemeinschaft Berlin zeigten sich in den Gesprächen bemüht, den Streit mit der Landesregierung durch Kompromisse zu beseitigen. Statt prozentualer Erhöhungen wären auch Sockelbeträge möglich gewesen. Die Landesregierung stellte sich stur.

Stattdessen beschloss der Senat, die

Beschäftigten 2008 und 2009 mit jeweils einer Einmalzahlung von 300 Euro brutto außertariflich abzuführen. Zu Recht haben die Kolleginnen und Kollegen diese Zahlung als Hohn bezeichnet. Tarifverhandlungen werden nicht durch einseitige Zahlungen und durch Basta-Politik beendet, sondern durch Tarifvertrag. Noch müssen die Tarifbeschäftigten in Berlin 8 bis 12 Prozent Gehaltseinbußen bis Ende 2009 aufgrund des Anwendungstarifvertrages aus dem Jahre 2003 hinnehmen.

In der Woche vom 13. bis 16.10.2008 haben die Streikenden den Berliner Senat nochmals aufgefordert, die Verhandlungen mit den Gewerkschaften wieder aufzunehmen. Am 14.10.08 hat die stellvertretende GdP-Bundesvorsitzende Kerstin Philipp (selbst Beschäftigte bei der Berliner Polizei) vor rund 9.000 streikenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des Berliner öffentlichen Dienstes am Amtssitz von Innen- und Sportsenator Dr. Ehrhart Körting ein sofortiges Ende der Tarifauseinandersetzung gefordert: „Diese Auseinandersetzung vergiftet das soziale Klima in der Stadt.“ Sie forderte den Senat auf, die negativen Auswirkungen dieses seit Monaten andauernden Streiks auf die Bevölkerung jetzt aktuell erneut zu analysieren und in der Senatssitzung am 21.10.08 eine Entscheidung zu treffen, diese Hängepartie zu beenden und mit den Gewerkschaften weiter zu verhandeln.

U. Kurzke



Rund 9.000 Streikende des öffentlichen Dienstes zogen am 14.10.2008 vor das Rote Rathaus, dem Amtssitz des Berliner Senats. Foto: Wilfried Püschel



Zum Abschluss seiner Rede rief der GdP-Bundesvorsitzende Konrad Freiberg den Streikenden zu: „Wir wollen Gerechtigkeit, wir haben unseren Beitrag an der Haushaltskonsolidierung geleistet!“ Rechts: Uwe Kurzke vom GdP-Landesvorstand Berlin.

Fotos: Michael Zielasko



EINSATZ DER BUNDESWEHR IM INNERN:

GdP fordert Klarstellung

Die GdP hat die Regierungsparteien aufgefordert, ihre Einigung im Koalitionsausschuss über die geplanten Befugnisse der Bundeswehr im Innern klarzustellen. „Eine Grundgesetzänderung, die die Abwehr von Terrorakten aus der Luft und von der See

mit militärischen Mitteln ermöglicht, darf nicht zum Vorwand genommen werden, die verfassungsrechtlich gesetzten Grenzen weiter auszudehnen und der Bundeswehr Polizeiaufgaben zu übertragen“, so GdP-Vorsitzender Konrad Freiberg. Wenn in eng

begrenzten Fällen das Verfassungsgericht die Unterstützung der Bundeswehr deshalb erlaube, weil nur sie über die geeigneten Waffen verfügt, so müssten diese Fälle festgeschrieben werden. Da dürfe es keine Interpretationsspielräume geben. *red.*

EGB ZUR FINANZKRISE:

Zeit zur Umkehr

Am 15. und 16. Oktober 2008 sind einen Steinwurf von der Tagung des Rates der EU-Wirtschafts- und Finanzminister die Führer der im Europäischen Gewerkschaftsbund EGB versammelten nationalen Gewerkschaftsorganisationen zusam-

John Monks, Generalsekretär des EGB, geißelt bereits seit Jahren den sogenannten „Kasino Kapitalismus“, in dem sich die Kapitalmärkte immer weiter von der Realwirtschaft abkoppeln.
Foto: EGB



mengekommen. Auf der Tagesordnung: Wie reagieren wir auf die Finanzkrise? Schwerpunkt der Debatte war die Frage, wie man mit dem im Nachgang der Finanzkrise zu erwartenden Einbruch der Realwirtschaft und dem damit einhergehenden Anstieg der Arbeitslosigkeit umgehen soll.

Mit dem Schock der Finanzkrise macht sich aber auch die Hoffnung breit, dass der Privatisierungs- und Deregulierungstrend der vergangenen Jahre gebrochen wird. Die Krise nutzen, um den Trend der Deregulierung, Privatisierung und des Abbaus von öffentlichen Dienstleistungen umzukehren, so könnte das Fazit der europäischen Gewerkschaftsbewegung aus der jüngsten Finanzkrise lauten.

Der europäischen Gewerkschaftsbewegung kommt eine Schlüsselrolle dabei zu, dafür zu sorgen, dass die Politik über die unmittelbare Krise hinaus, nachhaltige Lösungen findet. *ju*

BUNDESPOLIZEI:

GdP im Bundespolizeipräsidium

In Potsdam gibt es seit März 2008 offiziell das Bundespolizeipräsidium. GdP-Bundsvorsitzender Konrad Freiberg traf sich Mitte Oktober nun mit dem Präsidenten des Bundespolizeipräsidioms., Mathias Seeger, zum Antrittsbesuch. Begleitet wurde er dabei von den Kollegen des Bezirks Bundespolizei Josef Scheuring, Jörg Radek, Hans-Dieter Brunjes und dem stellvertretenden Kreisgrup-

penvorsitzenden von Potsdam, Christian Hauk.

Themenschwerpunkte des Gespräches waren die Folgen der Neuorganisation der Bundespolizei – insbesondere für die Kolleginnen und Kollegen aus den Bereichen Frankfurt/Oder und Pirna sowie die Auslandseinsätze. Darüber spielte die Unterbringung der Kolleginnen und Kollegen des Präsidiums eine Rolle. *rad.*

DGfK:

Preis vergeben

Seit 2004 verleiht die DGfK einen mit 1.000 Euro dotierten Preis für hervorragende Arbeiten auf dem Gebiet der Kriminalistik. Damit sollen die Kriminalwissenschaften in ihrer Gesamtheit in Praxis und Wissenschaft gefördert werden.

Ausgewählt von einer Gutachterkommission aus verschiedenen Fachgebieten wurde für 2007 die an der Steinbeis-Hochschule Berlin entstandene Masterarbeit „Persönlichkeitsprofil von Wirtschaftsstraftätern“ – geschrieben von Diplomkriminalist Lothar Müller, Berlin. Die Arbeit gibt wesentliche Aufschlüsse über Entstehungszusammenhänge der Wirtschaftskriminalität, korrespondierende Kriminalitätstheorien und über die Persönlichkeit von Wirtschaftsstraftätern. Vor dem Hintergrund der aktuellen Wirtschaftskriminali-

tät werden damit wesentliche Einsichten und Erklärungen gewonnen sowie Präventionsansätze und Aufdeckungskriterien in Unternehmen vermittelt.

Ein mit 500 Euro dotierter Sonderpreis ging an Michaela Franke, Köln, für die Masterarbeit „Korruptionsprävention in Unternehmen – ausgewählte Probleme und Lösungsvorschläge“. *Horst Clages*



Die Preisträger mit dem Präsidenten der DGfK Dr. Holger Roll (l.) und dem Vizepräsidenten Ltd. Kriminaldirektor a.D. Horst Clages.
Foto: DGfK



Bankenkrise und Tarifforderungen

Wir haben wohl keine Wahl. Die Finanzmärkte brauchen aktuell einen Rettungsanker. Den wirft ihnen die Regierung mit ihrem Bankenrettungspaket von rund 500 Milliarden Euro zu. Damit soll die Wirtschaft vor noch dramatischeren Folgen der Bankenkrise abgeschirmt werden. Dazu gibt es offensichtlich aktuell keine Alternative.

Und dennoch: Sicher nicht nur in mir regt sich ein gewaltiges Unge-rechtigkeitsem-pfinden. Verzockte Gelder, unseriöses Management und dann staatliche Summen, um diese Miserere aufzufangen? Letztendlich wird unverantwortliches Fehlverhalten von Bankern prämiert. Aber werden die Finanzmärkte als Nervenzentrum der Wirtschaft instabil oder brechen sie gar weg, hat das unge-

ahnte Auswirkungen auf unser gesamtes Wirtschaftsgefüge, auf die Beschäftigung und letztendlich auf unser aller Leben in dieser Gesellschaft. Uns als Gewerkschaften bleibt also nichts anderes übrig, als das Rettungspaket für die Banken „zu akzeptieren“. Aber wir fordern eindeutige Bedingungen für die Gewährung dieser Nothilfe und eine Ursachenbekämpfung. Denn an Selbstregulierung der Finanzmärkte glaubt spätestens jetzt wohl niemand mehr (s. auch S. 16: DGB nimmt Stellung zum Finanzmarktstabilisierungsgesetz). Es drängt sich aber auch das Gefühl auf:

Es ist Geld da in unserem Staat! Kurzfristig können viele Milliarden Euro bereitgestellt werden.

Das Beunruhigende: Für die Aufstockung sozialer Belange wurde noch nie so akut und tief ins Staatssäckel gegriffen. Im Gegenteil. Hier werden die Belastungen gern von oben nach unten verteilt. So wird uns beispielsweise in Kürze der Gesundheitsfonds aufgezwungen – mit der Aussicht, dass alle Krankenkassen ihren Beitrag auf 15,5 Prozent gleichermaßen anheben. Eine Freude über die Absenkung der Arbeitslosenversicherung um 0,5 Prozent will sich da bei vielen nicht so recht einstellen.

Oder schauen wir uns in unserem unmittelbaren Bereich um: In Berlin streiken seit Ende April die Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes. Ihre Forderungen klingen wie die Forderung nach bescheidener Aufstockung des Taschengeldes, nachdem uns im Zusammenhang mit der Bankenkrise wochenlang die Summen von mehreren Milliarden Euro um die Ohren gehauen wurden. Der Senat bleibt dennoch stur. Dabei haben gerade die Berliner Beschäftigten des öffentlichen Dienstes seit Jahren zur Haushaltssanierung beigetragen. Haben auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld und auf Gehaltsanteile verzichten müssen. Nun reicht es! Die Steuereinnahmen sind deutlich gestiegen, der Wirtschaft geht es besser – und der Berliner Senat sieht keinerlei Handlungsbedarf? Das grenzt an Ignoranz gegenüber den Interessen der Beschäftigten.

In unserem Staat geht es eindeutig um die Umverteilung der vorhandenen Gelder. Wie es den Regierungen in den Ländern und der Bundesregierung in nächster Zeit gelingt, der Bevölkerung zu verdeutlichen,

dass sie Politik im Interesse der Menschen machen, das ist aus meiner Sicht für die demokratische Entwicklung in unserer Gesellschaft von immenser Bedeutung. Die Erfahrung der letzten Jahre, dass für Sozialleistungen kein Geld da ist, darf sich nicht verhärten. Wenn den Menschen immer mehr Lasten auferlegt werden, dann wird sich die Bevölkerung noch weiter von den demokratischen Parteien abwenden. Das birgt vielfältige Gefahren. Rhetorisch starke Populisten mit Extrempositionen haben in solche Situationen besonders leichtes Spiel. Im nächsten Jahr sind mehrere Wahlen – u. a. die Bundestags- und Europawahlen.

Und Anfang nächsten Jahres beginnen die Tarifverhandlungen für den Öffentlichen Dienst (TDL). Wir werden als Gewerkschaft mit deutlichen Forderungen antreten. Wir wollen nichts geschenkt, aber für gute Arbeit entsprechend gut bezahlt werden und an der positiven Wirtschaftsentwicklung teilhaben. Dafür werden wir mit allen demokratischen Mitteln kämpfen.

Auch für die Beamten wird diese Tarifrunde wichtig, denn die zeit- und inhalts-gleiche Übertragung auf die Besoldung bleibt als gewerkschaftliche Forderung bestehen.

Das Geld ist in unserem Staat da – allerdings muss man sich für eine gerechte Umverteilung stark machen. Darin liegt eine zentrale Aufgabe der Gewerkschaften für die Zukunft.



Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

forum

Zu: Ultras in Fußballstadien – Diskrepanz zwischen Support und Gewalt, DP 10/08

Mit Interesse habe ich Ihren Artikel zu diesem Thema gelesen – aber auch mit Erstaunen!

Wie haben Sie festgestellt, dass die Ultraszene in Rostock „momentan eine der gewaltbereitesten im Profifußball in Deutschland“ ist? Ich meine, wie bemisst man so etwas?

Richtig enttäuscht hat mich Ihre Darstellung der Vorfälle beim Spiel Hansa Rostock gegen Schalke 04 vom 20.10.2007. Zitat: „Nachdem durch die Problemfan-

klientel in den Blöcken 27 und 27a der Einsatz von Polizei und Ordnungsdienst durch Zeigen von Transparenten provoziert worden war...“. Bei dem besagten Transparent handelte es sich um ein blaues Banner mit der weißen Aufschrift „Ostseestadion“. Spruchbänder mit diesem Inhalt sind nicht gern gesehen in der DKB-Arena und rechtfertigen unbedingt den Einsatz einer prügelnenden Ordnerhorde



und Reizstoff aus polizeilichen Sprüngeräten! Für mich als unmittelbarer Augenzeuge ist die Rechtstaatlichkeit dieser Maßnahmen ernsthaft in Frage zu stellen. Ein Banner, das weder aufrührerisch oder rechtspopulistisch ist, noch zu strafbarem Handeln auffordert, kann einen derart massiven Einsatz kaum rechtfertigen. Die verzerrte Darstellung in Ihrem Artikel halte ich schlichtweg für verfehlt!

Und, bevor Sie mich in einer Antwort auf die aktuellen Ausschreitungen beim Spiel zwischen Hansa Rostock und dem FC St. Pauli hinweisen, sollten Sie die Inhalte der Pressekonferenz des FC Hansa vom heutigen Tage zur Kenntnis nehmen. Dort führte Oberstaatsanwalt Peter Lückemann zum Stand der Ermittlungen aus, dass die Gewalttäter nicht den Fangruppen des FC Hansa Rostock zuzurechnen sind.

Ringo Bruhn, per E-Mail

Lieber Kollege Bruhn,
der veröffentlichte Artikel basiert auf einer rund 10-jährigen Erfahrung als Einsatzleiter bei Fußballspielen in der Hansestadt Rostock. Da mir bewusst war, dass ein Artikel mit dieser Thematik hoch sensibel ist, habe ich die Recherchen durch Seminararbeiten der Universität Greifswald und der Fachhochschule für öffentlichen Verwaltung, Polizei und Rechtspflege be-

gleiten lassen. Besonders differenziert sind die Ereignisse um das angesprochene „Schalke-Spiel“ zu betrachten. Die Aussagen des Artikels beziehen sich auf die Ermittlungsergebnisse der zuständigen Dienststelle nach Auswertung der Videoaufnahmen, Fotos und Zeugenvernehmungen.

Es ist natürlich schwierig, im Rahmen eines Artikels die Bedürfnisse aller Leser zu befriedigen bzw. alle Aussagen detailliert darzustellen. Die Aussage, dass es sich bei der Rostocker Ultrafanszene um eine der gewaltbereitesten Szenen handelt, fußt auf einer Analyse der Verlaufberichte der Zentralen Informationsstelle Sparteinsätze, beginnend am 30.4.2005.

Die erstmalige Veröffentlichung des Artikels erfolgte im April 2008. Die aktuelle Situation in der Fanszene in Rostock erhardt die Aussagen des Artikels. So wurde z. B. eine Person aus der Führungsriege des Fanszene e.V. im Mai in Bochum am Stadioneinlass mit Rauchpulver festgestellt. Aufgrund der Rauchentwicklung im Hansafanblock konnte dieses Spiel erst später angepfiffen werden. Im August randalierten sogenannte Hansafans beim Testspiel in Dänemark und schlussendlich wurden im Rahmen des Einsatzes beim Fußballspiel Hansa gegen St. Pauli Führungspersonen aus der Rostocker Fanszene in Gewahrsam genommen. Gegen diese Per-

sonen sind derzeit Strafverfahren wegen Landfriedensbruches anhängig.

**Freundliche Grüße, Olaf Kühn,
Autor des Beitrages**

Zu: GdP fordert Fußball-Gipfel, DP 10/08

Es ist gut, dass Ihr das Thema angeht. Die Fußballclubs müssen Randalierern (auch denjenigen, die „nur“ beleidigen etc.) Stadionverbote erteilen und aus ihrem Verein ausschließen.

Hier müssen der DFB, die Polizei, die Vereine und die normalen Fanclubs zusammenarbeiten, im Interesse der wirklichen Fußballfans.

Es ist schon genug passiert auf den Straßen, im Stadion und auch bei EM und WM. Manche der angeblichen „Fans“ würden, ohne mit der Wimper zu zucken, tote Polizisten in Kauf nehmen, sie würden sich sogar darüber freuen. Wir müssen die wirklichen Fans vor den Chaoten schützen, ebenso die Geschäftsinhaber, Fahrzeug- und Hausbesitzer, die Passanten und Benutzer der öffentlichen Verkehrsmittel.

Wolfgang Land, Pforzheim

Zu: Angemerkt, DP 10/08

Im Seniorenjournal der DP-Ausgabe 10/08 greift Artur Jung unter „Angemerkt“ ein Problem auf, mit dem ich in

Fortsetzung auf Seite 20

STELLUNGNAHME

Buchanzeige vom KOPP Verlag in DEUTSCHE POLIZEI 10/2008

In unserer Mitgliederzeitschrift DEUTSCHE POLIZEI ist im Oktober auf Seite 20 eine Anzeige erschienen, von der sich die GdP Bund als auch der VERLAG DEUTSCHE POLIZEILITERATUR GMBH Anzeigenverwaltung inhaltlich klar und deutlich distanzieren.

Verunglimpfungen und Behauptungen dieser Art und Güte gegenüber Personengruppen sind untragbar.

Diese vom „KOPP Verlag“ beauftragte Anzeige, in der wir antimuslimische Parolen erkennen und aufs Äußerste verurteilen, bewirbt einen Buchtitel.

Der Sorgfalt wegen und im Rahmen der Verantwortlichkeit unseren Leserinnen und Lesern gegenüber klären wir den Vorgang genauestens auf.

Wir stellen fest, dass der Fehler, wodurch die Anzeige im Produktionslauf veröffentlicht wurde, beim VERLAG DEUTSCHE POLIZEILITERATUR GMBH (VDP) Anzeigenverwaltung Hilden, erfolgte. Der Verlag, der das Versäumnis zeitgleich mit der Auslieferung der Auflage bemerkte, konnte die Verbreitung nicht mehr stoppen. Dafür entschuldigen wir uns aufrichtig und versichern das sofortige Einrichten einer weiteren Kontrollinstanz im VDP vor Auslieferung künftiger Anzeigen.

Bodo Andrae
VDP Geschäftsführer

Konrad Freiberg
GdP-Bundesvorsitzender

Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe zu kürzen, um möglichst viele Kolleginnen und Kollegen zu Wort kommen zu lassen. Abgedruckte Zuschriften geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder. Anonyme Zuschriften werden nicht berücksichtigt.

Kontakt zur Redaktion:

GdP-Bundesvorstand
Redaktion Deutsche Polizei
Stromstraße 4
10555 Berlin
Tel.: 030/39 99 21-114
Fax: 030/39 99 21-190
E-Mail:
gdp-redaktion@gdp-online.de



Blau und nun zufrieden?

– Zerfetzt für den Test –

Hamburg war 2002 Vorreiter für eine neue Polizei-Uniform. Seither stellen sich die meisten Länder auf eine blaue Uniform um. Wenn schon blau, dann einheitlich – dafür hat sich die GdP eingesetzt. Die Länder aber haben anders entschieden. Dennoch trägt fast die gesamte Bundesrepublik bereits eine neue Blaue – wenn auch in unterschiedlichen Schattierungen, Ausstattungen und Ansichten. Wer die neue Uniform trägt, hofft natürlich, dass sie allen Erwartungen entspricht. Höchst funktional soll sie sein, den Modetrends nicht gänzlich widersprechen und bequem soll sie sein – kurz: Sie muss diensttauglich sein, man will damit eine gute Figur machen und sich darin wohlfühlen – Tag für Tag, bei jedem Wetter, in jeder Einsatzsituation.

Damals im Herbst 2002 kam der Designer Colani in ein Hamburger Polizeirevier. Mit 21 Kolleginnen und Kollegen hat er erst mal zusammengetragen, worauf es den Trägern ankam, wo spezielle Wünsche lagen und sich designermäßig Stolperstellen ergeben könnten. Was heraus kam, hat sich inzwischen als „Colani-Uniform“ einen Namen gemacht: dunkelblau und mit sechseckiger Mütze.

Die meisten anderen Länder zogen relativ zügig nach. Das Hamburger Modell war schließlich eine Art Urform, an die man sich anlehnte.

Es gab mehr oder weniger intensive Einbindungen der Kolleginnen und Kollegen bei der Erarbeitung der Entwürfe, es gab Trageversuche und dennoch: Selbst bei intensivster Vorbereitung stellt sich nach längerem Gebrauch doch noch der eine oder andere Mangel heraus, fällt Wünschenswertes auf.

Speziell in Niedersachsen kritisierten Kolleginnen und Kollegen insbesondere das mangelnde Wärmeverhalten bestimmter Uniformteile. Die Bundesgeschäftsstelle hat diese Kritik aufgenommen dem Geschäftsführenden Bundesvorstand der GdP präsentiert. Der entschied, den Kritikpunkten wissenschaftlich fundiert nachzugehen. Ende vergangenen Jahres erhielt die „Öffentliche Prüfstelle des Fachbereichs Textiltechnik“ der Hochschule Niederrhein in Mönchengladbach einen entsprechenden Prüfauftrag: Die Uniform aus Niedersachsen sollte auf Herz und Nieren geprüft werden – ob subjektives Empfinden und objektive Gegebenheiten übereinstimmen. Offiziell

lautete der Prüfauftrag: „Untersuchung der mechanisch technologischen Eigenschaften von textilen Uniformteilen der Design-Typen Colani (blau) und Oestergaard (grün) im Vergleich“.

Gestetet wurden also sowohl von der grünen als auch von der neuen blauen Uniform folgende Teile auf Wärmeisolation, Wasserdurchlässigkeit und Robustheit der Stoffe:

- Hemd
- Parka/Außenjacke
- Jacke/Innenjacke
- Hose, Winter/Cargo
- Hose, Sommer/Chino
- Socken

DP berichtete in der Januar-Ausgabe bereits von ersten Untersuchungstrends. Die Prüfstelle hatte zum damaligen Zeitpunkt noch einige ergänzende Tests angeregt z. B. Wasch- und Materialtests, und weitere Informationen (technische Begleitungsrichtlinien) einzuholen.

Nun liegt das Testergebnis vor. Die „neue Blaue“ schneidet in fast allen Punkten besser ab als die „Grüne“, schlägt sie aber nicht in allen Punkten um wirkliche Längen. Und es gibt Nachbesserungshinweise und Empfehlungen an die Beschaffer und Träger.

Hier nun die Testergebnisse von dem, was viele unserer Kolleginnen und Kollegen tagtäglich als „zweite Haut“ im Dienst tragen.

Untersucht wurden fertige Bekleidungsstücke (allerdings oft in kleinteiligen Fetzen). Dabei konnte nicht ausgeschlossen werden, dass unterschiedliche Stoff-

lieferungen von Bekleidungsstück zu Bekleidungsstück verarbeitet wurden.

Und auch äußere Einflüsse auf das Gewebe, wie zum Beispiel mechanische Schädigungen an der Gewebe- oder Beschichtungsfläche durch Verarbeitung, Verpackung oder Transport konnten gegebenenfalls die Messergebnisse beeinflussen.

Hemden

Die Farbechtheitswerte wurden als gut eingestuft. Fünfmal hintereinander wurden sowohl die blauen als auch die zur grünen Uniform gehörenden Hemden gewaschen, um die Farbbeständigkeit auch nach mehreren Wäschen einzuschätzen. Das Ergebnis war deutlich: Es traten keine Farbveränderungen ein.

Auch **die Maße** nach den Wäschen mit 40° C hatten sich bei beiden Modellen nicht spürbar verändert.

Die **Luftdurchlässigkeit** des Hemdenstoffes der grünen Uniform erwies sich hingegen geringer als die des Hemdenstoffes der blauen Uniform, ist aber dennoch als gut zu bewerten.

Der **Spraytest** macht eine Aussage zur **wasserabweisenden Wirkung** (Imprägnierung) der Oberfläche. Er wird normalerweise bei Oberstoffen für Regenschutz angewandt und ist für Hemdenstoffe weniger von



UNIFORMTEST

Bedeutung. Im Falle der Uniformhemden wurde er dennoch angewandt. Es zeigte sich, dass die Oberfläche der Stoffe in beiden Fällen gut benetzbar ist, was sich positiv auf die Verteilung von flüssiger Feuchtigkeit auf der Stoffoberfläche auswirken kann.

Hinsichtlich des **Brennverhaltens** hat ein Hemdenstoff im Normalfall keine besonderen Anforderungen an die Schwerentflammbarkeit zu erfüllen; die Ergebnisse entsprechen deshalb den Anforderungen.

Die Außen- und Innenjacken der blauen Uniform:

Beide Jackentypen (Innen- und Außenjacke) sind in ihrer Funktion auf Anforderungen wie wasser- und windabweisend sowie im Falle der Außenjacke auf die wärmeisolierende Wirkung abgestimmt.

Ein Teil der Nähte auf der Innenseite ist mit Nahtversiegelungsband versehen, um die Wasserdichtigkeit des Artikels zu gewährleisten und ein Eindringen von Wasser durch die Einstichstellen der Naht zu verhindern.

Deshalb liegt bei der Durchführung der Prüfungen an diesen Teilen der Schwerpunkt auf den Untersuchungen der funktionalen Eigenschaften wasserdicht, winddicht und wasserdampfdurchlässig (atmungsaktiv) sowie auf dem Einfluss von mehreren Wäschen

Foto: Polizei & Show Neumünster/A. Banck



Die niedersächsischen Uniformhemden der ersten Generation (helleres Hemd) waren nach mehrmaligem Waschen deutlich ausgebleicht. Die neue Generation ist farbstabiler. Das Prüflabor konnte das Farbverhalten mit „gut“ bewerten. Foto: Robra

auf diese Eigenschaften.

Außenjacken – Zur Untersuchung gelangten Außenjacken blau mit weißer und mit klarer Beschichtung sowie der Parka grün. Bei der Bewertung der Prüfergebnisse werden die Design-Typen Colani (blau) und Oestergaard (grün) vergleichend betrachtet. Die Anforderungen an solche Jacken sind: Sie sollen wind- und wasserdicht sein und die Wärme gut halten.

Die blaue Jacke ist an der Innenseite mit einer wasserdampfdurchlässigen Beschichtung versehen. Zur Untersuchung lagen jeweils eine weiß beschichtete und eine klar beschichtete Jacke von verschiedenen Herstellern vor. Worin sich die beiden Beschichtungen voneinander unterscheiden, war den Prüfern allerdings nicht bekannt.

Die **Luftdurchlässigkeit** liegt bei beiden Teilen (blau und grün) auf vergleichbar niedrigem Niveau. Die niedrigen Werte der blauen Jacke resultieren aus der Beschichtung; der grüne Parka schützt vor Wind durch seine spezielle Konstruktion des Oberstoffes. Damit sind beide Teile winddicht.

Die **wärmeisolierende Wirkung** wurde mit der Bestimmung des sogenannten Wärmerückhaltevermögens ermittelt. Das **Wärmerückhaltevermögen** macht eine Aussage über den prozentualen Anteil der Wärme, die durch das Bekleidungsstück beim Abkühlen gebunden wird, das bedeutet ein höherer Prozentsatz steht für eine bessere wärmeisolierende Wirkung. Da die Außenjacke blau auch im Verbund mit der Innenjacke blau getragen werden kann, wurden sowohl die Einzeljacke allein als auch im Verbund mit

der Außenjacke blau untersucht, um so das „Zwiebelschalenprinzip“ der Wärmeisolierung mit übereinander geschichteten Bekleidungsstücken zu berücksichtigen. Sowohl einzeln als auch im Verbund sind die Jacken blau gegenüber der Jacke grün positiven zu beurteilen.

Die Ergebnisse der Untersuchung der **Wasserdampfdurchlässigkeit**, also der Atmungsaktivität, liegen bei den Uniformen blau und grün auf vergleichbarem Niveau.

Die **Wasserdichtigkeit** der blauen Außenjacke mit weißer Beschichtung ist sehr gut; auch im Nahtbereich bietet sich bei mit Nahtversiegelungsband abgedichteten Stellen ein ausreichender Schutz.

Bei der klaren Beschichtung wurde hingegen eine schlechte Wasserdichtigkeit bereits im Originalzustand der Jacke festgestellt. Es ist nicht auszuschließen, dass die Beschichtung an der geprüften Stelle verletzt war oder dass die Ausgangsware des jeweiligen Abschnittes aus verschiedenen Partien stammte.

Weil man auch wissen wollte, wie es mit der Wasserdichtigkeit und der wasserabweisenden Wirkung nach 5, 10 und 20 Wäschen aussieht, wurde auch das getestet. Ergebnis: Die wasserabweisenden Eigenschaften der Stoffoberfläche (Imprägnierung) sind bei Blau nach 5 bzw. 10 Wäschen als ausreichend bis sehr gut einzustufen. Nach 20 Wäschen war es damit allerdings nicht mehr weit her. Daher ist nach mehreren Wäschen eine reaktivierende Imprägnierung zu empfehlen.

Im Vergleich kommt der Parka grün im Neuzustand bereits schlechter weg: Die Oberfläche des Stoffes nimmt schon nach Benetzung das Wasser auf. >





Wie wasserdurchlässig sind die Jacken?
Per Labor-Dusche ließ sich ermitteln: Grün lässt nicht alles abperlen, nach einer Weile „Beregnung“ ist der Stoff durchnässt.



Am blauen Stoff hingegen perlt das Wasser ab.

UNIFORMTEST

wie bei der Außenjacke nach Waschbehandlungen deutlich ab. Empfehlenswert daher auch hier: eine reaktivierende Imprägnierung nach Wäschen.

Bei der Untersuchung zeigt sich wie bei der Außenjacke blau eine gute **Wasserdichtigkeit** im Originalzustand mit weißer Beschichtung und ein Abbau der Funktion nach Wäschen an den Jacken mit der klaren Beschichtung. Ob diese Veränderung auf die unterschiedlichen Beschichtungen, Verletzungen in der Beschichtung oder den Einfluss der Wäschen zurückzuführen ist, kann nicht nachvollzogen werden. Hier wären weitere Untersuchungen nötig.

Die grüne Jacke ist aufgrund ihrer Konstruktion nicht wasserdicht, zeigt jedoch im Spraytest für eine Innenjacke eine ausreichend wasserabweisende Wirkung.

Echtheiten und Verhalten nach Chemisch-Reinigung zeigen ein vergleichbar gutes Niveau.

Das **Brennverhalten** ist negativ zu bewerten, die Ergebnisse entsprechen jedoch den Anforderungen an ein nicht speziell schwerentflammbar ausgestattetes Bekleidungsstück.

Was nicht im Prüfauftrag stand, aber den Prüfern genauso auffiel wie den Trägern der Innen- und Außenjacken blau: Die Außenjacke ist für Einsätze an Frosttagen nicht ausreichend warm. Daher gab es die Empfehlung, die Innen- und Außenjacke bei niedrigen Temperaturen übereinander zu ziehen – nach dem Zwiebel-schalenprinzip. Der Haken nur: Beide Jacken in der gleichen Größe übereinander getragen, das schränkt vor allem die Be-

Echtheiten und Verhalten nach Chemisch-Reinigung zeigen ein vergleichbar gutes Niveau bei beiden Designtypen blau und grün.

Das **Brennverhalten** ist negativ zu bewerten, die Ergebnisse entsprechen jedoch den Anforderungen an ein nicht speziell schwerentflammbar ausgestattetes Bekleidungsstück.

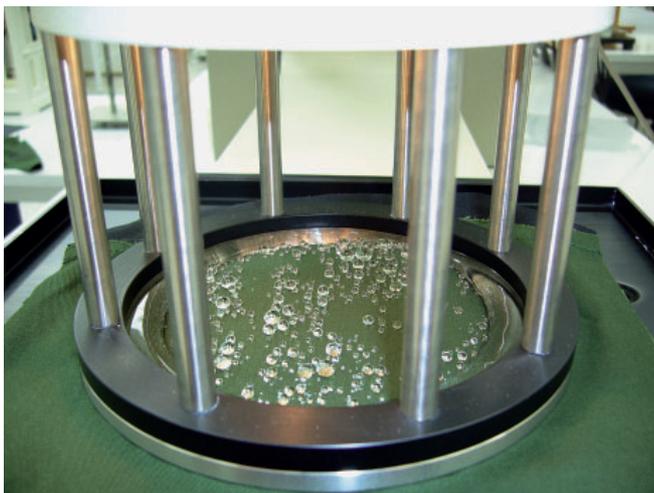
Innenjacke (blau) / Uniformjacke (grün)

Zur Untersuchung gelangten Innenjacken blau mit weißer und mit klarer Beschichtung. Verglichen wurde zwar mit

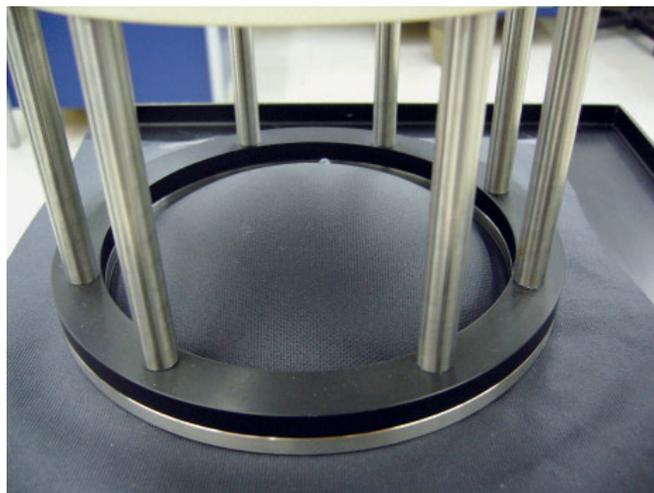
der klassischen wollenen Uniformjacke, allerdings liegen zwischen beiden Jacken unterschiedliche Anforderungsprofile an die speziellen Schutzfunktionen (wasserdicht, winddicht) vor, sodass die Vergleichbarkeit nur bedingt gegeben ist.

Die **Luftdurchlässigkeit** ist bei der blauen Innenjacke wegen der wasserdichten Beschichtung nicht gegeben, aber sie ist winddicht. Im Gegensatz dazu weist die grüne Jacke eine für eine Woll-Uniformjacke guten Wert auf, ist aber nicht als winddicht einzustufen.

Die wasserabweisende Wirkung der Oberfläche der blauen Innenjacke, geprüft durch den Spraytest, nimmt ebenso



Mit rund 1000 Millibar (das entspricht einer 10 m hohen Wassersäule) wurde der fest umschlossene Stoff von unten „beschossen“: Der grüne Stoff lässt Feuchtigkeit durch, ...



der blaue Jackenstoff hingegen hält stand. Er wölbt sich lediglich unter dem Druck, bleibt aber auf der Innenseite trocken.

Fotos (4): Ingeborg Heidenreich



UNIFORMTEST

weglichkeit enorm ein. Das kann zum Risiko werden. Der Weisheit letzter Schluss kann also diese Empfehlung noch nicht sein.

Hose Winter/Cargo Hose

Die Eigenschaften der beiden Hosen sind weitestgehend vergleichbar. Ein Unterschied zeigt sich lediglich im Spraytest, der



Hosen des täglichen Bedarfs der Polizistinnen und Polizisten – die neuen blauen Hosenstoffe sind deutlich besser wasserabweisend.

Foto: Robra

die **wasserabweisende Wirkung** (Imprägnierung) charakterisiert. Die Cargo-Hose blau ist in dieser Hinsicht als gut zu bewerten. Bezüglich **des Brennverhaltens** gilt die bereits bei den Hemden ausgeführte Aussage.

Die Eigenschaften der **Sommer-Hose** sind mit denen der beiden vorher getesteten Hosen vergleichbar.

Socken

Die Socken waren bei den Untersuchungen etwas kurz gekommen. Der Schwerpunkt lag auf der **Farbechtheit** – und die erwies sich bei beiden Sockentypen als vergleichbar gut.

Tetz/Heidenreich



Man spricht noch häufig über die „neue Blaue“

Lothar Hölzgen, Vorsitzender des BFA Schutzpolizei, zum Uniformtest

Lothar, Du als Vorsitzender des GdP-Bundesfachausschusses Schutzpolizei hast die Uniform-Tests mit forciert. Warum wurden die Tests notwendig und warum gerade diese Uniformteile?

Die Kolleginnen und Kollegen, die schwerpunktmäßig ihre Arbeit auf der Straße versehen, hatten zu Recht bei der Einführung einer neuen Uniform eine gewisse Erwartungshaltung und diese auch deutlich formuliert. Tragetests sind richtig und gut, sie können die wirkliche Alltagstauglichkeit aber nur bedingt widerspiegeln. Solche zeitlich begrenzten Tests können nicht alle, später im Alltag auftauchenden, Probleme erkennen lassen. Die Kritik an einigen Uniformteilen ist das Ergebnis dieser „praktischen Erfahrungen“ und wurde von uns als GdP entsprechend ernst genommen. Die nun getesteten Uniformteile sind wesentliche Elemente unserer Uniform, denen bei der Frage von Tragekomfort und der Sicherheit am „Arbeitsplatz Straße“, Vorrang eingeräumt werden. Vor Regen gut geschützt zu sein und dem Wind keinen ungehemmten Durchzug zu gewähren, sind nach heutigen Standards elementare Grundlagen für eine Berufsbekleidung bei der Polizei – in der man sich wohlfühlen muss. Das Brandverhalten in Extremsituationen ist eine wichtige Information, die wir den Kolleginnen und Kollegen mit an die Hand geben müssen. Geforderter Tragekomfort gepaart mit einem extrem hohen Brandschutz (wie z. B. bei den Einsatzanzügen), sind bei den allgemeinen Uniformteilen für den täglichen Dienst kaum gestaltbar. Aber das Bestmögliche herauszuholen, um beides in einer modernen, an seinem praktischen Nutzen orientierten Uniform abzubilden, ist natürlich unser Anspruch.

Die Prüfergebnisse liegen vor, wie geht es nun weiter?

Die Entscheidungen der Innenminister unserer Länder, keinen gemeinsamen Weg bei der Einführung einer neuen Uniform zu gehen, macht es nicht leichter. Es wird Aufgabe der GdP bleiben unsere Kolleginnen und Kollegen in den Ländern zu unterstützen, wo es entsprechende Erfordernisse für Nachbesserungen gibt. Die Ergebnisse unserer Untersuchungen sind hierfür eine gute Argumentationsgrundlage. In der Fortentwicklung wird es keinen Stillstand geben, dies haben die Er-

fahrungen der letzten Jahre und Jahrzehnte gezeigt. Die GdP wird hier in den einzelnen Ländern am Ball bleiben und darauf drängen, die Ergebnisse unserer Untersuchungen in die Weiterentwicklungen einfließen zu lassen.

Wie wurden die Prüfergebnisse bzw. das Prüfverfahren von den Kolleginnen und Kollegen bewertet?

Die offensive und transparente Darstellung des von der GdP initiierten Prüfverfahrens wurde sehr positiv aufgenommen. Die Form, wie wir als GdP diese Problemstellung aufgegriffen und abgearbeitet haben, lässt keinen Zweifel daran, dass wir uns auf dem Weg zu einem Ergebnis immer an den Bedürfnissen orientieren und uns professionell auf eine Lösung zu bewegen.

Aus Deiner Sicht: Wie zufrieden sind die Kolleginnen und Kollegen mit den neuen Uniformen?

Ein Gradmesser für Zufriedenheit wird die Feststellung sein, wie intensiv man sich in den Reihen der Polizistinnen und Polizisten über die „neue Blaue“ im Streifenwagen, auf den Revieren und Stationen unterhält. Derzeit spricht man noch häufig über die „neue Blaue“. Und das ist gut so. Die ehrliche Kritik an allem, was uns im Dienst wichtig ist, zeigt uns auch in Zukunft die Handlungsfelder auf. Ich habe als Schutzmann von der Straße die deutliche Wahrnehmung, dass wir uns nur noch am Rande mit der Frage ob „grün“ oder „blau“ unterhalten. Mit der neuen blauen Uniform sind wir sicherlich auf einem guten Weg. Wenn wir konsequent

an den noch erforderlichen Verbesserungen arbeiten, wird auch die Zufriedenheit steigen und andere Themen in den Vordergrund rücken.

Wenn Kolleginnen und Kollegen weitere Kritikpunkte haben, wie werden sie diese los?

Am Beispiel Hessen wird deutlich, dass die enge Beteiligung des Hauptpersonalrates bei der Einführung der neuen blau-



Unser Interviewpartner: POK Lothar Hölzgen – Vorsitzender des Bundesfachausschusses Schutzpolizei Foto: Privat

en Uniform, ein zufriedenstellendes Ergebnis bringen kann. Aber auch hier werden nach wie vor Anregungen von unseren Kolleginnen und Kollegen nicht nur auf-, sondern auch ernst genommen. Die GdP wird sich bundesweit direkt oder über die Personalräte vorgebrachter Kritikpunkte annehmen und sich auch zukünftig zielorientiert für Verbesserungen einsetzen.

Das Gespräch führte Marion Tetzner



Presseausweis – nichts für Amateure

Diese Situation kennt so ziemlich jeder Polizist: ein Verkehrsunfall mit mehreren Schwerverletzten, umgestürzter Ladung und zerbeultem Blech. Gerade sind zwei Notarztwagen eingetroffen, kümmern sich um die Verletzten. Die Unfallstelle ist gesichert, zwei Polizisten regeln den Verkehr. Ein Auto hält am Straßenrand, der Fahrer springt mit der Kamera heraus und läuft auf das Absperrband zu. Er wedelt mit einer Plastikkarte, ruft „Presse“ und sucht zielstrebig den kürzesten Weg zum Unfallort. Ist er nun ein Journalist, ein Hobbyfotograf, ein Leserreporter?



Der echte Presseausweis für das kommende Jahr. Foto: DJV

In seinem Aussehen, seiner Kleidung, seinem Auto, seinem Auftreten kann der Polizist die richtige Antwort nicht finden. Wohl aber in dem Dokument, mit dem er sich legitimiert, dem Presseausweis. Den Begriff „Presseausweis“ kann jeder verwenden, er lässt sich nicht schützen. Aber zwischen den verschiedenen Ausweisen, die meist im Scheckkartenformat daher kommen, gibt es wichtige Unterschiede. Nur einer der gängigen Ausweise wird ausschließlich an hauptberuflich tätige Journalisten ausgegeben, an solche Angehörigen der Medienzunft also, die von ihrer journalistischen Arbeit leben, für ein Medium tätig sind und deren Job es deshalb ist, Bericht zu erstatten – auch von Unfällen, Großereignissen und Bränden.

Dieser Presseausweis wird ausschließlich

von den sechs Medienverbänden Deutscher Journalisten-Verband (DJV), Deutsche Journalistinnen- und Journalisten-Union (dju in ver.di), Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger (BDZV), Verband Deutscher Zeitschriftenverleger (VDZ), Freelens und Verband Deutscher Sportjournalisten (VDS) ausgestellt. Er gilt immer nur für ein Jahr und wird danach durch einen neuen Ausweis im gleichen Design, aber mit anderen Farben ersetzt. Die Logos der sechs Verbände zieren ab 2009 die Rückseite des Ausweises. Der Presseausweis dieser Verbände ist fälschungssicher, was Polizisten bei Einsätzen am einfachsten an dem Hologramm auf der Vorderseite erkennen können. Die anderen Sicherheitsmerkmale sind in dem für die Polizei reservierten Log-in-Bereich der Homepage

www.presseausweis.org enthalten.

Journalisten, die diesen Presseausweis vorzeigen, haben gegenüber ihrem ausstellenden Verband ihre hauptberufliche journalistische Tätigkeit nachweisen müssen – und zwar nicht nur einmal, sondern jedes Jahr von neuem, bevor der aktuelle Jahresausweis erstellt wurde. Bei ihnen kann die Polizei sicher gehen, dass sie tatsächlich Bericht erstatten, dass sie für ein Medium vor Ort sind, dass ihre Fotos nicht für die private Sammlung von Katastrophenbildern bestimmt sind. **Holecek**



Wer den Presseausweis vorzeigen kann, sammelt Informationen nicht für den Privatbereich. Hier berichtet der Berliner PM Christian Bauermeister der Presse, dass er genau zum richtigen Zeitpunkt am richtigen Ort war: Er konnte im April 2008 einen Zweijährigen auffangen, der kopfüber aus einem Fenster im dritten Stock fiel. Foto: Joachim Kuphal/dpa

Keine Kompromisse bei der Sicherheit der Einsatzkräfte

Die Gewaltentwicklung im Fußball und bei Auseinandersetzungen zwischen Links- und Rechtsextremisten hat die Bereitschaftspolizeien der Länder an ihre Belastungsgrenze gebracht. GdP-Bundesvorsitzender Konrad Freiberg: „Die Zahl der Einsätze, bei denen sich die Länder gegenseitig unterstützen müssen, betrug im Jahr 2004 41. In diesem Jahr werden es 140 sein. Mittlerweile ist jeden dritten Tag ein Bundesland nicht mehr in der Lage, das dortige Geschehen mit eigenen Polizeikräften zu bewältigen. Fast die Hälfte aller Einsätze betrifft das Fußballgeschehen. Allein dort stiegen die Straftaten in den vergangenen fünf Jahren um über 40 Prozent.“



GdP-Bundesvorsitzender Konrad Freiberg: Die Zahl der Einsätze, bei denen sich die Länder gegenseitig unterstützen müssen, ist in diesem Jahr auf 140 gestiegen. 2004 waren es noch 41.

Dringend, so die GdP, die rund 80 Hundertschaftsführer und Experten aus Polizei, Wissenschaft und Politik zu einem Fachsymposium im fränkischen Kloster Banz geladen hatte, benötigten die Bereitschaftspolizeien in Bund und Ländern eine massive Erhöhung ihrer Personalstärke. „Es ist unverantwortlich, wenn angesichts dieser Entwicklung einzelne Länder sogar noch über einen Abbau ihrer Geschlossenen Einheiten nachdenken“, urteilte Konrad Freiberg

Zunehmende Gewaltbereitschaft

Der Inspekteur der Bereitschaftspolizeien der Länder, Jürgen Schubert, zeigte auf dem Symposium auch anhand von Filmmitschnitten ein erschreckendes Bild

der Gewaltbereitschaft im Fußball und der politisch linken und rechten Szene. Jörg Radek, für die Bereitschaftspolizei zuständiges Mitglied des Geschäftsführenden GdP-Bundesvorstandes: „Immer öfter wird die Polizei bei Fußballereignissen direkt angegriffen. 2007 gab es 371 verletzte Kolleginnen und Kollegen, 2008 stieg ihre Zahl auf 434.“

Die Zahl der zunehmend in Schwarz auftretenden brutalen Schläger bei Fußballeinsätzen wuchs



Jürgen Schubert, Inspekteur der Bereitschaftspolizeien der Länder, zeigte anhand von Einsatzvideos, dass der „Schwarze Block“ zunehmend organisierter auftritt und bereits Führungsstrukturen zu beobachten seien.



Daniela Kietz, Stiftung Wissenschaft und Politik im Deutschen Institut für Internationale Politik und Sicherheit: Kann der Vertrag von Prüm ein Modell für die Vertiefung der Polizeizusammenarbeit in der EU sein?

nach Beobachtung der Polizei auf mittlerweile 16.000.

Inspekteur Jürgen Schubert zeigte anhand von Einsatzvideos, dass der „Schwarze Block“ zunehmend organisierter auftritt und auch bereits Führungsstrukturen zu beobachten seien. Angesichts dieser Entwicklung halte er den Gedanken für unverantwortlich, geschlossene Einheiten weiter abzubauen. Konrad Freiberg ergänzte: „Es ist absehbar, dass immer mehr gesellschaftliche und soziale Konflikte künftig gewaltsam auf den Straßen ausgetragen werden.“

Jörg Radek: „Viele Kolleginnen und Kollegen haben fast kein Pri-



3. GDP-FACHSYMPOSIUM BEREITSCHAFTSPOLIZEI

vatleben mehr. Permanent werden ihre Einheiten zur Unterstützung bei Fußballspielen und Demonstrationen angefordert. Großeinsätze wie bei Politgipfeln oder bedeutenden Sportveranstaltungen setzen dem Ganzen dann die Krone auf. Das geht immens auf die Knochen.“

Mindeststandards gefordert

Nicht nur im Inland steigt die Zahl der Unterstützungseinsätze. Mit diversen Polizeiverträgen zwischen Deutschland, einzelnen Ländern und anderen Staaten hat die Zusammenarbeit innerhalb Europas auf dem Gebiet der inneren Sicherheit eine neue Qualität erreicht. „Die zunehmende europäische Nachbarschaftshilfe geschlossener Einheiten der Bereitschaftspolizei erfordert generell verankerte Mindeststandards. Die Vielzahl von Einzelabkommen zwischen den

genen Einsatz. Um schnell und verhältnismäßig agieren zu können, ist es zwingend notwendig, dass das polizeiliche Fachvokabular von allen im Einsatz befindlichen Kräften verstanden wird.“

Exportschlagere Polizei

Nachdem Daniela Kietz von der Stiftung Wissenschaft und Politik im Deutschen Institut für Internationale Politik und Sicherheit vor den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Frage aufgeworfen hatte, ob der Vertrag von Prüm ein Modell für die Vertiefung der Polizeizusammenarbeit in der EU sei, erläuterte die Politologin die Struktur des Vertrages auf der einen Seite und die zahlreichen bi- und multilateralen Vertragssituationen der europäischen Länder auf der anderen. EuroCop-Präsident Heinz Kiefer griff in seinem Vortrag die Thematik auf und be-

Gendarmerie Force gegründet. Diese steht laut Beschluss der beteiligten Staaten auch und gerade für internationale Einsätze der EU zur Verfügung. Grundsätzlich ist zu fragen, ob wir als Europäer da nicht ein Polizeimodell ‚exportieren‘, dass in Europa selbst seit Jahren auf dem Rückzug ist.“

Tendenz zu größeren Missionen

Bei der Belastung der Personaldecke durch die laufenden acht internationalen Einsätze unter EU-Führung handle es sich, so Kiefer, noch um zweistellige Kontingente. Jedoch sei die klare Tendenz zu größeren Missionen erkennbar. „Den Gipfel stellt bisher Eulex dar, mit insgesamt 1.900 beteiligten Beamten. Wenngleich hiervon auch Richter und Verwaltungsfachleute erfasst sind, reden wir dennoch über eine vierstellige Zahl



EuroCOP-Präsident Heinz Kiefer: Als Gewerkschafter müssen wir uns die Frage stellen, wie weit wir gehen wollen in der Verwischung der Grenzen zwischen Aufgaben des Militärs und der Polizei.

Fotos: Holecek

europäischen Ländern sind für den europäischen Rechtsraum nicht mehr zeitgemäß“, sagte der Bundesvorsitzende auf dem 3. GdP-Fachsymposium Bereitschaftspolizei. Dieses dringend benötigte rechtliche Korsett müsse schnell mit Leben gefüllt werden. Beinahe alle Einsätze der deutschen geschlossenen Einheiten im europäischen Ausland seien durch technische, polizeitaktische und sprachliche Abstimmungsschwierigkeiten mit den entsprechenden nationalen Einsatzkräften behindert oder verlangsamt worden. „Eine gemeinsame Einsatzsprache ist die Minimalanforderung für einen gelun-



Zuhörer beim 3. GdP-Fachsymposium der Bereitschaftspolizei

leuchtete die Formen grenzüberschreitender Einsätze außerhalb der EU, wie die internationalen Einsätze im Rahmen der gemeinsamen Sicherheits- und Verteidigungspolitik (ESVP). Mit dem Ratsbeschluss von Ferreira von 2000 haben sich die EU-Mitgliedsstaaten verpflichtet, eine bestimmte Zahl von Polizeikräften grundsätzlich für solche Einsätze zur Verfügung zu stellen. Der Gesamtrahmen liegt bei 5.000 Beamtinnen und Beamten.

Heinz Kiefer: „Daneben hat sich in den vergangenen Jahren im Zuge der Debatte über internationale friedenssichernde Einsätze ein Europäisches Forum der Länder etabliert, die noch geschlossene Einheiten mit militärischem Statut vorhalten. Frankreich, Italien, Spanien und die Niederlande haben außerhalb des EU-Rahmens die sogenannten European

von Polizeikräften, die durch diesen Einsatz voraussichtlich gebunden werden.“

Auch die vor wenigen Wochen ins Leben gerufene Polizei-Mission EUPOL Georgien sei dreistellig geplant. Heinz Kiefer: „Hier frage ich mich allerdings ernsthaft, warum diese Mission eine Aufgabe für die Polizei sein soll. Es geht weder um die Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung in Georgien, noch geht es um die Ausbildung der georgischen Polizei. Im Kern beschränkt sich das Mandat der EUPOL Georgien auf die Überwachung eines militärischen Waffenstillstands. Bei allem Verständnis für die politisch schwierige Situation in Georgien; was haben Polizisten als Puffer zwischen zwei Armeen verloren? Als Gewerkschafter müssen wir uns die Frage stellen, wie





3. GDP-FACH- SYMPOSIUM BEREIT- SCHAFTSPOLIZEI

weit wir gehen wollen in der Verwischung der Grenzen zwischen Aufgaben des Militärs und der Polizei.“

Eingriffe in Personaldecke

Kiefer stellte fest, dass internationale Missionen der EU in zunehmendem Maße auch substantielle Eingriffe in die Personaldecke der Polizeien der Mitgliedsstaaten darstellten, die gerade für die Lage der geschlossenen Einheiten, die für derartige Aufgaben am besten ausgebildet sind, Bedeutung erlangen.

Dabei, so Kiefer müsse klar sein, dass es ohne Rechtssicherheit für die beteiligten Beamten keinen Einsatz geben dürfe. „Polizeikräfte dürfen sich aufgrund einer politischen Entscheidung nicht plötzlich in einer rechtlichen Grauzone wiederfinden. Das gilt insbesondere für internationale Missionen. Die EU ist dabei, 1.900 Beamte im Kosovo in einen Einsatz zu entsenden, dessen Legitimität nur von einer Konfliktpartei anerkannt wird.“

Keine Kompromisse bei der Sicherheit der Kollegen

Auch Kompromisse bei Selbstschutz und Absicherung dürfe es nicht geben. Verwendungen im Ausland müssten so geregelt sein, dass die beteiligten Beamten keine Abstriche bei der Eigensicherung und der Absicherung machen müssten. Zu dem Katalog gewerkschaftlicher Forderungen zu grenzüberschreitenden Einsätzen gehöre, dass es keinen Einsatz ohne intensive Vorbereitungen geben dürfe. Gerade bei Großlagen sei es wichtig, bereits im Vorfeld Einsatzkonzepte und -strategien abzugleichen, um Missverständnisse und Unfälle zu vermeiden. Ein größtmögliches Maß an Kompatibilität bei der Ausrüstung beteiligter Polizeikräfte sei ebenso sicherzustellen wie die klare Kontingentierung von Ausrüstung und Personal, das für internationale und grenzüberschreitende Einsätze eingesetzt werden könne. Das müsse die Planungen zur Soll- und Mindeststärke der Bereitschaftspolizeien einfließen. Kiefer: „Eine unserer zentralen Forderungen ist die Vereinheitlichung der Rechtsgrundlagen für Unterstützungseinsätze innerhalb der EU. Das ist eine notwendige Voraussetzung für die mittelfristige Schaffung eines finanziellen Lastenausgleichs für Unterstützungseinsätze auf EU-Ebene.“

hol

GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

Gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz – Kosten weit übertrieben

Das seit 2006 geltende Gleichbehandlungsgesetz kostet die Betriebe viel weniger, als die Arbeitgeberverbände einst behauptet haben. Das belegt eine neue Untersuchung.

Als vor gut zwei Jahren das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft trat, wetteten Unternehmer und Wirtschaftslobbyisten gegen höhere finanzielle Belastungen und bürokratische Überregulierung. Eine wissenschaftliche Kommission, die die Antidiskriminierungsstelle des Bundes berufen hat, kommt zu anderen Ergebnissen. Danach liegen die „direkten Kosten“ des AGG nur bei rund 26 Millionen Euro pro Jahr. Eine Studie der von den Arbeitgebern unterstützten „Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft“ hatte im Sommer 2007 behauptet, der Diskriminierungsschutz koste die Betriebe 1,73 Milliarden Euro jährlich.

Der Bericht der Antidiskriminierungsstelle ist keine eigene Untersuchung, sondern vorrangig eine Kritik an den mangelhaften Erhebungsmethoden der „Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft“. Die Arbeitgeber-Studie habe nur Großunternehmen befragt und sich auf Nordrhein-Westfalen beschränkt. Zudem sei die Befragung bereits im April 2007, wenige Monate nach Inkrafttreten des Gesetzes, abgeschlossen worden. „In einem so kurzen Zeitraum und mit nur 27 Expertengesprächen kann man keine seriösen Zahlen ermitteln“, sagt Kommissionsmitglied Heinrich Wilms von der Zeppelin University in Friedrichshafen.

Den verwendeten Interviewkatalog hält der Juraprofessor für manipulativ. Auf die Frage „Wie gehen Sie mit den zusätzlichen Belastungen um?“ kämen prompt Antworten, die die Kosten weit überschätzen. Nur 1,5 Prozent der Summe sind nach seiner Schätzung angefallen, vor allem durch Mitarbeiterschulungen. In den meisten Firmen betreibe man nur „minimalistischen Aufwand“, so Wilms – indem man zum Beispiel mit einem Hinweis auf das AGG im Intranet der Informationspflicht nachkommt.

Ethisches Wirtschaften rechnet sich

Auch der Ökonom Birger Priddat, Präsident der Universität Witten/Herdecke, vermisst bei der Untersuchung die „me-

thodische Sorgfalt“. Beim Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz gehe es nicht nur um die Kosten, sondern auch um den Nutzen eines Wirtschaftens, das ethische Kriterien berücksichtigt. Global tätige Firmen zum Beispiel seien auf die Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland angewiesen: „Maßnahmen, die solche Beschäftigte vor Diskriminierung schützen, sind ein Wertschöpfungsvorteil und keine Marginalie.“

Die Katastrophen-Szenarien der Arbeitgeber-Lobby, die vor zusätzlichen Milliardenbelastungen gewarnt hatte, sind mit der Expertise vom Tisch. Die vom Bund bestellte Wissenschaftler-Kommission will demnächst eigene repräsentative Zahlen vorlegen, die die positiven Seiten des Gleichbehandlungsgesetzes in den Vordergrund stellen. Der exakte Nachweis, dass Strategien gegen Benachteiligung am Arbeitsplatz nicht nur politisch korrekt sind, sondern sogar einen handfesten betriebswirtschaftlichen Nutzen haben, steht noch aus.

Wenn solche empirisch fundierten Daten vorliegen, gibt es endlich eine stichhaltige Argumentationsgrundlage, die nicht nur für die Debatte um Diskriminierung jedweder Art von Bedeutung wäre. Auch andere Gesetzesvorhaben, die auf Gleichbehandlung zielen, könnten davon profitieren. Nach wie vor fehlt zum Beispiel ein die Unternehmen verbindlich in die Pflicht nehmendes Gesetz, das die Gleichstellung von Männern und Frauen garantiert.

Regelungen dazu gibt es zwar für den öffentlichen Dienst, nicht aber für die Privatwirtschaft. Entsprechende Planungen landeten schon zu Zeiten von Rot-Grün in der Schublade. Statt dessen begnügt sich die Bundesregierung, im Gegensatz etwa zu Skandinavien, immer noch mit nebulösen Empfehlungskatalogen. Auch deshalb sind Frauen in Führungspositionen, allem Gerde von den wertvollen „weiblichen Sozialkompetenzen“ zum Trotz, weiterhin die große Ausnahme.

Thomas Gesterkamp



DGB nimmt Stellung zum Finanzmarktstabilisierungsgesetz

Folgende Stellungnahme zum Finanzmarktstabilisierungsgesetz hat der Deutsche Gewerkschaftsbund am 14. Oktober 2008 an den Bundestag und die Parteien versandt:

Der DGB hält es für richtig, dass die Bundesregierung einen Rettungsplan für die Finanzmärkte geschnürt hat und die Eigenkapitalbasis der Banken stärken will. Diese Notfallmaßnahme ist aktuell alternativlos. Wichtig ist zudem, dass diese

durchgehalten werden. Subventionen darf es grundsätzlich nur gegen Eigentumsrechte für den Staat geben. Dieses Prinzip wird jedoch im Gesetzentwurf nicht konsequent umgesetzt. Darüber hinaus deckt der Gesetzentwurf zentrale Handlungs-

25,1% erfolgen. Nur auf diesem Weg hat der Staat auch die Kontrolle über die Geschäftspolitik der übernommenen Bank.

Die Bedingungen sowohl für die Gewährung von Garantien als auch für Teilverstaatlichungen sind bereits im Gesetz so zu konkretisieren, dass sie dem Ziel einer langfristigen und nachhaltigen Unternehmenspolitik entsprechen. Dazu gehören mindestens für die Dauer der Unterstützung der Verzicht auf eine Gewinnausschüttung an die Eigentümer, die Begrenzung der Vorstandsvergütung auf ein angemessenes Niveau, eine an den Bedürfnissen der Realwirtschaft ausgerichtete Kreditversorgung sowie der Verzicht auf einseitige Belastungen der Arbeitnehmer/innen.

Darüber hinaus darf die Dauer der Rekapitalisierungsmaßnahmen nicht begrenzt werden. Der Zeitpunkt der Wiederveräußerung staatlicher Beteiligungen muss von der Entwicklung der Marktlage abhängig gemacht werden. Die Setzung des konkreten Datums 31.12.2009 ist in Anbetracht einer unsicheren Zukunft kontraproduktiv.

Nur in Ausnahmefällen ist auch der Kauf fauler Kredite und Derivate durch den Finanzmarktstabilisierungsfonds akzeptabel. Eine solche Maßnahme ist ein eklatanter Verstoß gegen das Prinzip „Hilfe für Gegenleistung“.

Das Hilfsprogramm schirmt die Realwirtschaft vor noch dramatischeren Folgen der Krise im Bankensektor ab. Zusätzlich brauchen wir jetzt ein von den Gewerkschaften schon lange gefordertes Investitionsprogramm in der Höhe von mindestens 25 Mrd. Euro. Ein Investitionsprogramm für Bildung, Gesundheit, innere Sicherheit, öffentliche Infrastrukturmaßnahmen sowie einen ökologischen und energieeffizienten Umbau muss Teil einer europäischen konjunkturpolitischen Kraftanstrengung sein.

Der DGB begrüßt die Aussage der Regierung, dass Arbeitnehmer/innen, Rentner und Pensionäre ebenso wie Selbstständige darauf vertrauen können, dass ihre Geldanlagen sicher sind.

Nach der Nothilfe – Ursachen bekämpfen

Die Finanzkrise zeigt: Die Selbstregulierung der Finanzmärkte hat versagt.



Die voll besetzte Regierungsbank am 15.10.2008 im Deutschen Bundestag in Berlin während Bundeskanzlerin Angela Merkel eine Regierungserklärung zur Bankenkrise abgibt.
Foto: Wolfgang Kumm/dpa

Initiative europäisch abgestimmt wurde. Die Finanzmärkte sind das Nervenzentrum unserer Wirtschaft. Dieses Nervenzentrum wurde schwer beschädigt. Es fehlt an den notwendigen gesellschaftlichen Regularien und gesetzlichen Schranken.

Der Staat als Sachverwalter aller Bürger/innen ist die letzte Instanz, die das von Bankern und Vermögensverwaltern zerstörte Vertrauen wieder herstellen kann. Die kurzfristigen Maßnahmen müssen durch mittel- und langfristige Reformen ergänzt werden. Der Unternehmenszweck der Banken und anderer Finanzinstitute ist neu zu bestimmen und am Allgemeinwohl auszurichten: Sie müssen der Wirtschaft dienen.

Im Rahmen der kurzfristigen Nothilfe dürfen keine Steuergelder verschwendet werden. Deswegen muss das Prinzip „Hilfe nur für Gegenleistung“ konsequent

felder nicht ab. So fehlt ein Maßnahmenbündel, das den Auswirkungen der Finanzkrise auf die Realwirtschaft entgegensteuert.

Das Finanzmarktstabilisierungsgesetz

Die Einrichtung eines Finanzmarktstabilisierungsfonds ist richtig und erforderlich. Ein Zweck des Fonds besteht in der Gewährung von Garantien. Letztere sollen helfen, das Vertrauen auf den Märkten wieder herzustellen. Diese Garantien soll es nur gegen Gebühren geben. Diese Maßnahme geht in die richtige Richtung. Darüber hinaus soll der Fonds die Teilverstaatlichung Not leidender Finanzinstitute ermöglichen. Dies sollte möglichst in Form von Beteiligungen mit mindestens



Die Geschäftsstrategie der Banken hat sich von ihrem Kerngeschäft weit entfernt. Statt nachhaltigem, organischem Wachstum zugunsten der Kunden wurden kurzfristige Gewinnmaximierung und zweistellige Gewinnmargen verfolgt. Es entstand ein unkontrolliertes Schattenbankensystem und Verbriefungsgeschäft. Private-Equity- und Hedge-Fonds konnten in nahezu rechtsfreien Räumen Schuldenpyramiden errichten.

Wir brauchen jetzt einen neuen Ordnungsrahmen. Haftung und Prävention müssen ausgebaut werden. Stabile Finanzmärkte brauchen beispielsweise einen Haftungsverbund der europäischen Privatbanken, einen TÜV für Finanzmarktprodukte, das Verbot von Zweckgesellschaften und der 100%igen Weiterveräußerung von Kreditrisiken sowie eine angemessene Eigenkapitalunterlegung von Verbriefungsgeschäften. Rein spekulative Finanzmarktprodukte sollten abgeschafft werden. Im Aktienrecht ist das Wohl der Allgemeinheit zu verankern. Der Shareholder-Ansatz war ein Irrweg. Stattdessen brauchen wir eine Rückbesinnung auf nachhaltiges und langfristiges Wirtschaften. Anreizsysteme und exorbitante Vergütungen für Manager sind zu begrenzen. Die Mitbestimmung muss im Hinblick auf eine nachhaltige

Unternehmenspolitik als Gegengewicht zu den Interessen der Finanzmarktakteure ausgebaut werden. Darüber hinaus brauchen wir ein Anreizsystem, das die Kurzfristorientierung diskriminiert. Wir brauchen eine Finanztransaktionssteuer, die kurzfristige spekulative Transaktionen verteuert. Aus den Einnahmen dieser Steuer wird der öffentliche Rettungseinsatz bezahlt.

Zudem muss nun auch der Zufluss in die Spekulation begrenzt werden. Die Spekulationsblasen speisen sich auch aus einer massiven Umverteilung des gesellschaftlichen Reichtums von unten nach oben. Folglich steht jetzt ein Kurswechsel in der Steuer-, Wirt-



Der Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), Michael Sommer, lehnt eine Zurückhaltung bei den künftigen Tarifverhandlungen aufgrund der Finanzkrise ab. Wie er der „Berliner Zeitung“ gegenüber betonte, müsse anerkannt werden, dass Arbeitnehmer auch in der Finanzkrise ihre Interessen wahren: „Forderungen an die Beschäftigten, den Gürtel enger zu schnallen, sind falsch ... Wenn Milliardenbeträge für Banken vorhanden sind, dann ist auch Geld für die Arbeitnehmer da“.
Foto: DGB

schafts- und Sozialpolitik auf der Tagesordnung. Die deutschen Gewerkschaften werden durch ihre Tarifpolitik einen wichtigen Beitrag zu dieser notwendigen Umverteilung leisten und damit gleichzeitig die wirtschaftliche Entwicklung stützen.

TARIFPOLITIK

Die Tarifrunde 2009 steht vor der Tür

Nach der Tarifrunde 2008 für die Beschäftigten der Kommunen und des Bundes steht nun die Tarifrunde für die Beschäftigten der Länder an. Es wird Zeit, sich über Forderungen Gedanken zu machen und deren Durchsetzung zu planen. Denn wie schon in der Tarifrunde 2008 für die Kommunen und den Bund wird man auch den Beschäftigten in den Ländern nichts schenken.

Michael Glos, Bundesminister für Wirtschaft und Technologie, sagte in einer Pressemitteilung vom 30. September 2008 u. a.:

... Der Arbeitsmarkt entwickelt sich nach wie vor günstig und stärkt die binnenwirtschaftlichen Antriebskräfte. Die Zahl der Arbeitslosen ist so niedrig wie seit 16 Jahren nicht mehr ...

... Neben dem Arbeitsmarkt wirkt stabilisierend, dass unsere Wirtschaftsunternehmen finanziell überwiegend gut aufgestellt sind und dank ihrer hohen Wettbewerbsfähigkeit auch bei einem schleppend verlaufenden Welthandel Marktanteile gutmachen können.“

Anfang Dezember wird sich die Große Tarifkommission für die Tarifrunde 2009 positionieren. Mitte Januar soll es dann eine erste Verhandlungsrunde der Gewerkschaften mit den Arbeitgebern (TdL – Tarifgemeinschaft deutscher Länder) geben.

Die Arbeitgeber werden wie bei jeder anstehenden Tarifrunde auf die schwierige Finanzlage hinweisen, die es ihnen unmöglich mache, den Beschäftigten mit großen Zugeständnissen entgegen zu kommen. Doch wir haben gute Argumente: Fakt ist, dass die Steuereinnahmen der Länder gestiegen sind und die Prognose auch weiterhin eine Steigerung vorsieht. Die Ländereinnahmen stiegen im ersten

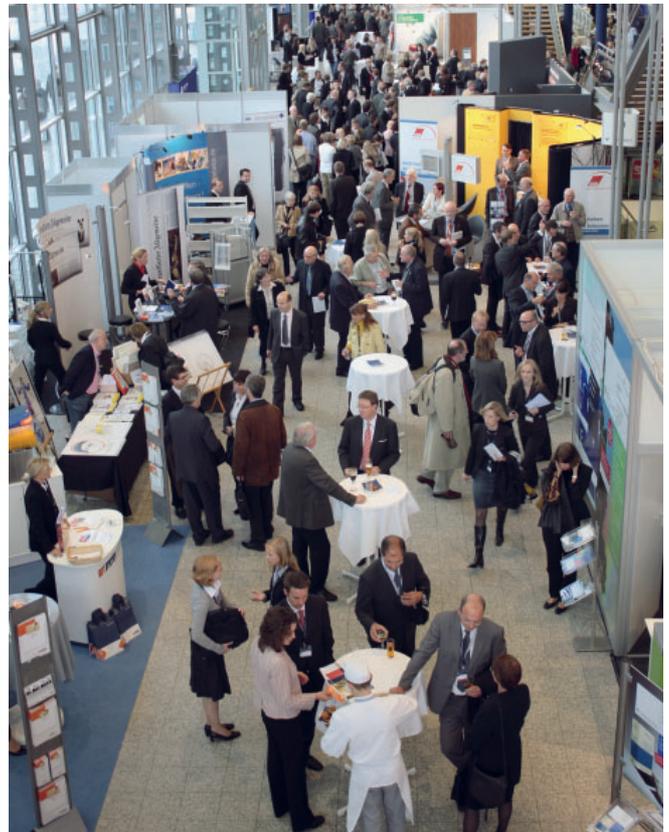
Halbjahr 2008 um 5,7 % – statt der vorausgesagten 0,5 %. Wie passt das mit dem Argument der schwierigen Finanzlage zusammen?

Die Beschäftigten brauchen mehr Geld; die Preise und Belastungen steigen und es ist kein Ende abzusehen. Es geht nicht darum, den Beschäftigten ein Luxusleben zu ermöglichen, sondern darum, ihnen ein menschenwürdiges Leben zu gewährleisten. Die Preissteigerung liegt mittlerweile bei den Verbrauchsgütern bei 3 %.

Wichtig ist auch dieses Mal wieder ein großes Engagement der Beamtinnen und Beamten in der Tarifrunde 2009, denn für sie wird diese Tarifrunde ebenfalls ausschlaggebend sein: Ein gutes Tarifergebnis ist eine gute Basis für die entsprechende Besoldungs- und Versorgungsanpassung. Die zeitnahe und inhaltsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses ist umso wahrscheinlicher, desto aktiver die Beamtinnen und Beamten sich an Aktionen während der Tarifrunde beteiligen. Die GdP wird aktuelle über anstehende Beteiligungsmöglichkeiten informieren. **kör.**

Keine Privatisierung im Kernbereich der Öffentlichen Sicherheit und Justiz

In der Zeit vom 23. bis zum 26. September 2008 tagte in Erfurt der 67. Deutsche Juristentag. Die ca. 7.000 Mitglieder des Deutschen Juristentages stellen einen Querschnitt aller juristischen Berufe dar. Alle zwei Jahre treffen sie sich zu ihren Tagungen. In diesem Jahr sind ca. 2.700 Juristen in Erfurt zusammengelassen um rechtspolitische Reformvorschläge aus den unterschiedlichsten Rechtsgebieten zu diskutieren.



Während der Pausen wurde kräftig weiter diskutiert. Auch die Rechtsschutz-GmbH des DGB war mit einem Stand vertreten.

Fotos (3): Kirstin Weigel

Eröffnet wurde der 67. Deutsche Juristentag durch Bundespräsident Horst Köhler. Er appellierte in seiner Rede dazu, die Bürgerinnen und Bürger in der Gewissheit zu stärken, dass das geltende Recht konsequent durchgesetzt werde. Das Vertrauen der Bürger in die Fairness der Rechtsordnung solle bestärkt werden und ihre Überzeugung, dass in Deutschland die allermeisten Mitbürger das Recht achten und niemand über dem Gesetz stehe. Er sieht Nachholbedarf dabei, den Bürgern auf unaufdringliche Weise Wert und Wirkung des Rechts nahe zu bringen. Der Bundespräsident sieht auch die Notwendigkeit, eine Antwort auf die Bedrohung durch den internationalen Terrorismus zu finden. Oberstes Gebot müsse dabei nicht zuletzt aus der Grunderkenntnis aus dem Unrecht der



67. DEUTSCHER JURISTENTAG



Bundespräsident Horst Köhler appellierte in seiner Eröffnungsansprache, das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in den deutschen Rechtsstaat zu stärken.

beiden Diktaturen auf deutschen Boden heraus sein, dass die Würde des Menschen unantastbar sei. Sie zu achten und zu schützen sei Verpflichtung aller staatlichen Gewalt. Gleichzeitig sieht der Bundespräsident angesichts brutaler Straftaten und des menschenverachtenden weltweiten Terrorismus aber auch die Schwierigkeit, mit diesem Grundgebot umzugehen. Er zeigte sich davon überzeugt, dass das Streben nach Sicherheit nicht die Freiheit kosten dürfe. „Wenn wir uns mit unseren Mitteln und Methoden auf die Stufe der Terroristen hinunterbegeben, dann würden wir nicht nur unsere Verfassung beschädigen, sondern auch unser Seelenheil“, so der Bundespräsident wörtlich.

Rechtsstaat nicht zum Nulltarif

Bundesjustizministerin Brigitte Zypries begann ihre Festansprache mit einer Feststellung: Den Rechtsstaat gibt es nicht zum Null-Tarif und auch nicht nach Kassenlage. Gerechtigkeit brauche eine starke Justiz und dies müsse auch jedem Finanzminister bewusst sein. Ein Rechtsstaat bewiese sich z.B. darin, dass er jedermann den gleichen Zugang zum Recht ermögliche. Ob jemand Recht bekomme, das dürfe nur davon abhängen, ob er Recht hat, aber nicht davon, ob er Geld habe. Die Justiz trage eine besondere Verantwortung für die Integrität unserer Wirtschaftsordnung und das Rechtsbewußtsein unserer Gesellschaft. Diese hohe Verantwortung erfordere nicht nur eine besonders hohe Qualität der Arbeit, es müsse auch für eine ordentliche Besoldung der Richter/innen und Staatsanwälte gesorgt werden. Nur eine Besoldung,

die der gesellschaftlichen Bedeutung und der Leistung der Justiz gerecht werde, sichere die Unabhängigkeit und die Qualität der Justiz. Im Anschluss wurde die Justizministerin deutlich: Sie meint, dass es eine Fehlentscheidung war, im Zuge der Föderalismusreform die Besoldungskompetenz für die Richter und Staatsanwälte auf die Länder zu übertragen. Eine Zersplitterung der Besoldung zwischen armen und reichen Bundesländern wäre fatal. Ein Besoldungswettlauf zwischen den Ländern sei nicht hilfreich. Ebenso deutlich wurde die Justizministerin in Richtung der öffentlichen Abteilung des Juristentags. Der Vorstellung, dass es auch bei der Justiz Privatisierungspotential gebe, erteilte sie eine deutliche Absage. Die Justiz könnte ihre Aufgaben selbst erfüllen, sie könnte es besser und, dass hätten verschiedene Beispiele aus den Bundesländern gezeigt, sie könnte es sogar günstiger.

Die Diskussion in den einzelnen Abteilungen des Deutschen Juristentages wurde engagiert und intensiv geführt. Neben der Privatisierungsdebatte, die wie bereits erwähnt die öffentlich-rechtliche Abteilung führte, wurde in der Strafrechtsabteilung darüber diskutiert, wie mit Beweiserhebungs- und Beweisverwertungsverböten im Spannungsfeld zwischen Garantien des

Rechtsstaates und der effektiven Bekämpfung von Kriminalität und Terrorismus umgegangen werden soll. In der Zivilrechts-Abteilung wurde darüber diskutiert, ob die familienrechtlichen Ausgleichssysteme (Unterhalt, Zugewinn, Versorgungsausgleich) noch zeitgemäß sind. Die Abteilung Arbeits- und Sozialrecht befasste sich mit den rechtlichen Problemen der alternden Arbeitswelt. Es wurden arbeits- und sozialrechtliche Regelungen erörtert, die sich zur Anpassung der Rechtsstellung und zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer empfehlen. Einen sicher ungewollt hoch aktuellen Bezug zur derzeitigen Situation hatten die Diskussionen in der Abteilung Wirtschaftsrecht. Sie



Festredner bei der Eröffnungsveranstaltung des 67. Deutschen Juristentages in Erfurt: v. l. Bundespräsident Horst Köhler, Andreas Bausewein, Oberbürgermeister von Erfurt, Thüringens Ministerpräsident Dieter Althaus und Bundesjustizministerin Brigitte Zypries

befasste sich mit der Frage ob sich besondere Regeln für börsennotierte und geschlossene Gesellschaften empfehlen. Die Abteilung Mediation diskutierte den Regelungsbedarf in Verfahrens- und Berufsrecht bei der Mediation und weiteren einvernehmlichen Verfahrensstreitbeilegungen.

Beweisverwertungsverbot hindert nicht an Ermittlungen

Natürlich würde es zu weit führen, hier sämtliche Beschlüsse der einzelnen Abteilungen des Deutschen Juristentages wiederzugeben. Beispielhaft sollen hier nur einige



Beschlüsse der Abteilung Strafrecht und der Abteilung öffentliches Recht wiedergegeben werden. Die Strafrechtsabteilung beschloss den Komplex der Beweiserhebungs- und Beweisverwertungsverbote fortzuentwickeln und zu verbessern. Diese Fortentwicklung solle insbesondere zu einer Stärkung der Effektivität des Strafverfahrens, zur stärkeren Beachtung eines fairen Verfahrens und zur verlässlichen Vorhersehbarkeit der Anerkennung und der Reichweite von Beweiserhebungsverböten dienen. Die Mitglieder der strafrechtlichen Abteilung haben sich in ihren Empfehlungen dafür ausgesprochen dass Beweismittel, die einem Verwertungsverbot unterliegen, durchaus noch einen Anfangsverdacht begründen und als Ermittlungsansatz verwendet werden dürfen. Außerdem sollen Beweisverwertungsverböte nur zugunsten desjenigen gelten, dessen Rechte unmittelbar betroffen sind. Ausdrücklich dafür sprach man sich aus, dass die Gefährdung neuer Erscheinungsformen der organisierten Kriminalität und des international operierenden Terrorismus keine Abkehr von rechtsstaatlichen Grundsätzen rechtfertigen, es dürfe kein „prozessuales Feindstrafrecht“ geben. Die Verwertbarkeit privater und ausländischer Beweiserkenntnisse soll nach Auffassung der Mitglieder der strafrechtlichen Abteilung eingeschränkt verwertbar sein.

In der Diskussion der Privatisierung öffentlicher Aufgaben wurde festgestellt, dass sich im Kernbereich der öffentlichen Sicherheit und der Justiz Privatisierungen verbieten. Es wurde auch eine Empfehlung angenommen, dass dann, wenn Aufgaben nur unter Ausübung hoheitlicher Befugnisse wahrnehmbar sind, Private diese Aufgaben nur erfüllen können, wenn sie mit Hoheitsgewalt beliehen sind und ihr Handeln einer effektiven Fachaufsicht durch demokratisch legitimierte Amtswalter unterworfen wird.

Wer sich eingehender über die einzelnen Beschlüsse des Deutschen Juristentages informieren will, kann dies auf der Homepage des Deutschen Juristentages (www.djt.de) tun. Natürlich führen nicht alle Empfehlungen des Deutschen Juristentages zu gesetzgeberischen Konsequenzen. Die Vergangenheit hat jedoch gezeigt, dass in sehr vielen Fällen die Beratung und Beschlussempfehlung des Deutschen Juristentages später sehr wohl Eingang in die Gesetzgebung gefunden hat. Von daher bleibt abzuwarten, wie sich die Beschlüsse des 67. Deutschen Juristentages zukünftig niederschlagen werden. Der 68. Deutsche Juristentag, gleichzeitig zur Feier des 150jährigen Jubiläums des Deutschen Juristentages, wird im Jahre 2010 in Berlin stattfinden. **now.**

Gesprächen mit Freunden und Bekannten mehrmals in der Woche strittig Debatten führe (*Es ging um den Vorwurf der zu hohen Versorgungsbezüge im Vergleich zu den Renten. Siehe dazu auch ab S. 29 in der vorliegenden Ausgabe – Die Red.*). Es ist eine Angelegenheit, mit der sich nach meiner Einschätzung auch wenige Kollegen auskennen, weil es nicht zwangsläufig in allen Ausbildungsprogrammen für Beamte behandelt wird; es ist eben nur „Geschichte“. Leider aber Geschichte, die von Politikern vielleicht bewusst ignoriert wird, weil ohne Hinweis hierauf manche Entscheidung zum Nachteil der Beamten/innen und Versorgungsempfänger/innen leichter zu rechtfertigen ist.

Erwin Auffarth, per E-Mail

Zu: Chance auf ein neues Leben, DP 9/08

Ich habe in der September-Ausgabe der DP den Gesundheitsartikel „Chance auf ein neues Leben“ mit Interesse gelesen. Zufälligerweise habe ich selbst im September Stammzellen gespendet. Bei mir wurde die periphere Stammzellenentnahme angewandt und ich kann die Angaben des Artikels nur bestätigen. Durch einen minimalen Aufwand meinerseits, konnte vielleicht einem kranken Menschen geholfen werden.

Ich kann nur jeden auffordern sich Typisieren zu lassen, um die Chancen für kranke Menschen weiter zu erhöhen. Nicht unerwähnt möchte ich die großzügige Einstellung meiner Dienststelle (Polizeipräsidium Westpfalz) lassen, die mich

für die Stammzellenspende völlig unkompliziert vom Dienst freigestellt hat.

Jürgen Georgi, PP Westpfalz

Zu: Leserbrief von Andrea Hansen, DP 10/08

Habe vorige Woche die Nachricht bekommen dass mein kleiner Patient lebt und es ihm gut geht. Er hat einen Karnofsky-Index von 90 %! Es war also alle Mühe wert.

Andrea Hansen, per E-Mail

Der Karnofsky-Index ist eine Skala, mit der symptombezogene Einschränkung der Aktivität, Selbstversorgung und Selbstbestimmung bei Patienten mit bösartigen Tumoren bewertet werden können. 90 % bedeuten: Fähig zu normaler Aktivität, kaum oder geringe Symptome.

Die Redaktion

Zu: Leserbrief Thomas Müller, DP 10/08

Wie gut, dass es die GdP gibt. Man bekommt doch immer wieder Neues zu erfahren, so unter anderem etwas, das ich nie (!) geglaubt hätte: Dass es doch tatsächlich Führungskräfte in der Polizei gibt, die offen Verböte aussprechen, dass Beleidigungsklagen von Kolleginnen und Kollegen nicht erwünscht sind!

Diese Leute verkennen ganz offensichtlich ihre Aufgabe. Von Führungsverantwortung haben diese „Führungskräfte“ keine Ahnung! **Peter Hafke, per E-Mail**

WAFFENRECHT

Neue GdP-Faltkarte

Mit der neuen GdP-Faltkarte „Waffenrecht 2008“ trägt die GdP dem zum 1. April 2008 in Kraft getretenen neuen Waffengesetz Rechnung. Gegenüber dem Waffengesetz 2003 und der stark nachgefragten GdP-Faltkarte „Waffenrecht 2003“ haben sich wichtige Veränderungen gerade für den polizeilichen Vollzugsdienst ergeben. Hierbei geht es vor allem um das Führungsverbot von Anscheinswaffen und bestimmten Messerarten.

Wesentlich ist hier, dass nicht allein waffentechnische Kriterien zwischen

„erlaubt“ und „verboten“ entscheiden, sondern erstmals auch Umgangsformen. Auch bei den verbotenen Gegenständen gab es Ergänzungen.

Mit dieser Faltkarte gibt die GdP die wesentlichen rechtlichen Kriterien ihren Kolleginnen und Kollegen an die Hand.

Die GdP-Faltkarte „Waffenrecht 2008“ steht unter www.gdp.de im Mitgliederbereich zum Download bereit. Gedruckte Faltkarten werden über die GdP-Landesbezirke und -Bezirke verteilt.





Anspruch auf Beförderung

Gemäß Artikel 33 Grundgesetz hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Dies gilt unbeschränkt und vorbehaltlos. Belange, die nicht im Leistungsgrundsatz verankert sind, können bei der Besetzung öffentlicher Ämter nur dann Berücksichtigung finden, wenn ihnen ebenfalls Verfassungsrang eingeräumt ist. Es besteht also ein Recht auf leistungsgerechte Einbeziehung in die Bewerberauswahl. Ein Bewerber um ein öffentliches Amt kann dementsprechend verlangen, dass der Dienstherr seine Bewerbung nur aus Gründen zurückweist, die durch den Leistungsgrundsatz gedeckt sind.

Für die Auswahl der Bewerber um ein öffentliches Amt dürfen danach nur Kriterien zugrunde gelegt werden, die unmittelbar Eignung, Befähigung und fachliche Leistung betreffen und so darüber Aufschluss geben, in welchem Maße der Beamte den Anforderungen seines Amtes genügt und sich in einem höheren Amt voraussichtlich bewähren wird. Anderen Kriterien darf nur Bedeutung beigemessen werden, wenn sich aus einem Vergleich anhand leistungsbezogener Kriterien kein Vorsprung von Bewerbern ergibt. Der für die Auswahlentscheidung maßgebliche Leistungsvergleich der Bewerber muß auf aussagekräftige, d. h. hinreichend differenzierte und auf gleiche Bewertungsmaßstäbe beruhende aktuelle dienstliche Beurteilungen gestützt werden.

Diese Auffassung hat das **Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz im Urteil vom 28.3.2008 – 2 A 11359/07** – vertreten. Der Kläger war ein Polizeikommissar mit einer Dienstzeit von 6 Dienstjahren. Ihm und weiteren gleichen Kollegen war der Zugang zu einem erheblichen Teil von Beförderungstellen verweigert worden. Hierdurch wurden diese Beamten in ihrem Recht auf angemessenes berufliches Fortkommen verletzt.

Es war ein Auswahlverfahren entwickelt worden. Danach kamen sämtliche Polizeibeamten mit einer Stehzeit von 8 Jahren allein aufgrund ihres erreichten Dienstalters und ohne vorherige Durchführung eines aktuellen Leistungsvergleichs durch dienstliche Beurteilungen in eine sogenannte erste Säule; sie wurden befördert. Dadurch verringerte sich für die in der zweiten Säule verbliebenen Bewerber in entsprechendem Umfang die Beförderungschancen. Die mit diesem Vergabeverfahren einhergehende Verletzung des Leistungsgrundsatzes war auch nicht ausnahmsweise gerechtfertigt. Die Vergabe der Beförderungsämter nach leistungsbezogenen Kriterien hätte die Funktionsfähigkeit der Polizei nicht gefährdet. Auch personalpolitische Erwägungen führten zu keinem anderen Ergebnis. Der Dienstherr konnte sich auch nicht auf sein Organisationsermessen berufen.

Der Dienstherr war verpflichtet, den Kläger dienst-, besoldungs- und versorgungsrechtlich so zu stellen, als wäre er an einem bestimmten Termin zum Polizeioberkommissar befördert worden. Der Beamte erreichte also nicht nur die Beförderung, sondern auch Schadensersatz wegen der unterbliebenen Beförderung.

Dr. Franz Otto

Teilzeitarbeit – Auf Verlängerung besteht Anspruch

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Verlängerung ihrer Arbeitszeit auf einem „entsprechenden“ freien Arbeitsplatz, wenn sich keine besser geeigneten Konkurrenten bewerben. Um einen „entsprechenden“ Arbeitsplatz handelt es sich regelmäßig nur dann, wenn die zu besetzende Stelle dieselben Anforderungen an die Eignung des Arbeitnehmers stellt wie die bisher ausgeübte Tätigkeit. Ein Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit in einer höherwertigen Funktion besteht lediglich im Ausnahmefall.

Bundesarbeitsgericht/Urteil vom 16. September 2008 – 9 AZR 781/07

>



Öffentlicher Dienst – Altersgrenze ist nicht rechtswidrig

Die Regelung des Tarifrechts für den öffentlichen Dienst, wonach das Arbeitsverhältnis auch gegen den Willen des Beschäftigten mit Vollendung des 65. Lebensjahres endet, verstößt weder gegen deutsches Verfassungsrecht noch gegen europäisches Recht.

Arbeitsgericht Karlsruhe/Urteil vom 12. Juni 2008 – 8 Ca 492/07



Elterngeld

Im Hause von der Leyens wird das Elterngeld als Erfolg gefeiert. Doch in anderen Haushalten tauchen Fragen zum Elterngeldgesetz auf – zum Beispiel bei der Steuer.

Die Höhe des Elterngeldes orientiert sich am durchschnittlichen Nettoverdienst der werdenden Mama der letzten zwölf Monaten vor der Geburt des Kindes (oder des Papis, wenn er die Eltern-Auszeit nimmt). 67 Prozent vom letzten Netto beträgt das Elterngeld. Also: Je mehr netto, desto mehr Elterngeld. Aus diesem (guten) Grund haben Verheiratete - in freudiger Erwartung - den Aufwand nicht gescheut, die Steuerklassen zu wechseln, um sich ein höheres Elterngeld zu beschern. Und das auch dann, wenn die Wahl an sich nicht logisch war. Das ist anzunehmen, wenn eine gängige Kombina-

tion Verheirateter – verändert wird: IV/IV bei etwa gleich hohem Verdienst; V/III bei klaren Gehaltsunterschieden.

Umso erstaunter haben Mama und Papa dann im Bescheid der Behörde gelesen, dass der „Steuerklassen-Trick“ nicht berücksichtigt wurde. Den Sachbearbeitern der Elterngeldzahlstellen wurde nämlich eine (Bundes)-Richtlinie an die Hand gegeben, derartige „ungünstige“ Steuerklassenwahlen zu ignorieren und die Eltern so zu stellen, als hätten sie ihre Kombination nicht geändert.

Dem hat das **Sozialgericht Dortmund** – wie auch schon das **Sozialgericht Augsburg (AZ: S 10 EG 15/08)** – eine Absage erteilt. Die Elterngeldzahlstellen dürften es nicht verweigern, das – per Wechsel der Steuerklassen erreichte – höhere Elterngeld auszusuchen. Das gelte auch dann, wenn der Wechsel mit Blick auf die Ehegatten-Einkommenssituation „nicht sinnvoll“ gewesen ist. Es fehle dazu die Regelung im Gesetz.

Pikant: Nach der Diskussion dieses Punktes im Gesetzgebungsverfahren wurde er bewusst – und mit dem Szenario vor Augen, dass Eltern „umsteuern“ werden – offen gelassen. Durch die Hintertür jedenfalls, so das Sozialgericht Dortmund in zwei Fällen, dürften die Elterngeldzahlstellen eine „nachträgliche Einschränkung nicht vornehmen“ (**AZ: S 11 EG 8/07; S 11 EG 40/07**). Dass der Fall auch vom Landessozialgericht (LSG) Nordrhein-Westfalen untersucht werden muss, gilt als sicher.

Es ist zu erwarten, dass die Urteile zunächst offiziell keine Änderung der bisherigen Verfahrensweise bringen. Eltern, die „gewechselt“ haben, können aber gegen entsprechende Bescheide innerhalb eines Monats Widerspruch einlegen – und abwarten. Das Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration („MGFFI“) des Landes Nordrhein-Westfalen sieht in

der Dortmunder Entscheidung (noch) keinen Anlass, aktiv zu werden. „Wir warten ab, was das Landessozialgericht dazu sagt“, so eine Sprecherin des „MGFFI“.

Ebenfalls – wenn auch für Eltern weniger erfreulich – vom Sozialgericht Dortmund in Sachen „Höhe des Elterngeldes“ entschieden:

Der Gesetzgeber sei bei der Einführung der neuen Leistung 2007 „frei gewesen“, die Höhe vom tatsächlich erzielten Einkommen und nicht – wie zuvor beim Erziehungsgeld – vom ausgefallenen Gehalt abhängig zu machen.

Der grundgesetzlich geschützte Gleichheitssatz werde genauso wenig verletzt wie der ebenfalls im Grundgesetz verankerte Schutz- oder Förderungsgedanke von Ehe und Familie. Mütter (Väter), die wegen der Erziehung eines Kindes in der Zeit vor der Geburt eines weiteren Erdenbürgers keinen Verdienst hatten und denen deswegen nur den Mindestsatz an Elterngeld in Höhe von 300 Euro monatlich zusteht, können nicht verlangen, dass das vor der Geburt des ersten Kindes verdiente Geld angesetzt wird (**AZ: S 11 EG 28/07; S 11 EG 41/07**).

W. B.



Altersteilzeit am Gesetz vorbei bringt keine Entlastung

Ist ein Arbeitnehmer, der mit seinem Arbeitgeber einen Altersteilzeitvertrag abgeschlossen hat, von der Arbeit in vollem Umfang freigestellt, statt zu 50 Prozent zu arbeiten, so ist der von der Firma gezahlte Aufstockungsbetrag steuerpflichtig. Steuerfreiheit sieht das Gesetz nur für die gesetzlich privilegierten Fälle vor (**Hessisches Finanzgericht, 11 K 2422/06**).





Gesundheit wird teuer

– Gesundheitsfonds und Beitragssatz –

Der Deutsche Bundestag hat am 17. Oktober 2008 den Weg für die Einführung des Gesundheitsfonds zum 1. Januar 2009 freigemacht. Die wichtigsten Änderungen für die gesetzlich Versicherten: Alle zahlen künftig den gleichen Beitragssatz von 15,5 Prozent.

Für die meisten wird Gesundheit damit teurer. Ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin mit einem Bruttoverdienst von 2.700 Euro zahlt in Zukunft monatlich 221 Euro. Wer vorher bei einer günstigeren Krankenkasse mit z. B. 12,9 Prozent Beitragssatz versichert war, zahlt satte 60 Euro mehr.

Die Beiträge werden nach wie vor von den Krankenkassen eingezogen. Arbeitnehmer und Arbeitgeber zahlen ihren Anteil. Dazu kommt der staatliche Zuschuss: 2009 beträgt er 2,5 Milliarden Euro und soll bis 2015 auf 14 Milliarden steigen. Die von den Krankenkassen eingezogenen Beiträge und der staatliche Zuschuss werden an den neu eingerichteten Gesundheitsfonds überwiesen.

Der Gesundheitsfonds soll künftig 95 Prozent der Gesamtausgaben für Kliniken, niedergelassenen Ärzten und Arzneimitteln decken. Dazu überweist der Gesundheitsfonds den Krankenkassen einen festen Betrag. Krankenkassen, denen dieser Betrag nicht reicht, müssen einen Zusatzbeitrag erheben. Überschüsse dagegen werden an die Versicherten ausbezahlt.

Kritik des DGB

Der DGB hat bereits in der Vergangenheit die Einführung des Gesundheitsfonds heftig kritisiert. Grund dafür war und ist, dass er die Finanzprobleme der Gesundheitsversorgung nicht löst.

Mit dem Gesundheitsfonds wird vor allem das Hauptproblem, die strukturelle Einnahmeschwäche der Gesetzlichen Krankenkassen, nicht aufgefangen. Statt andere Einkommensarten zur Finanzierung mit heranzuziehen und die Steuerfinanzierung gesamtgesellschaftlicher Aufgaben auszubauen, werden die Versicherten einseitig mit den Kostensteigerungen der Zukunft belastet.

Die Konstruktion des Fonds sieht vor, dass die Beitragszahlungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer nur im Anfangsjahr 100 Prozent der Ausgaben decken

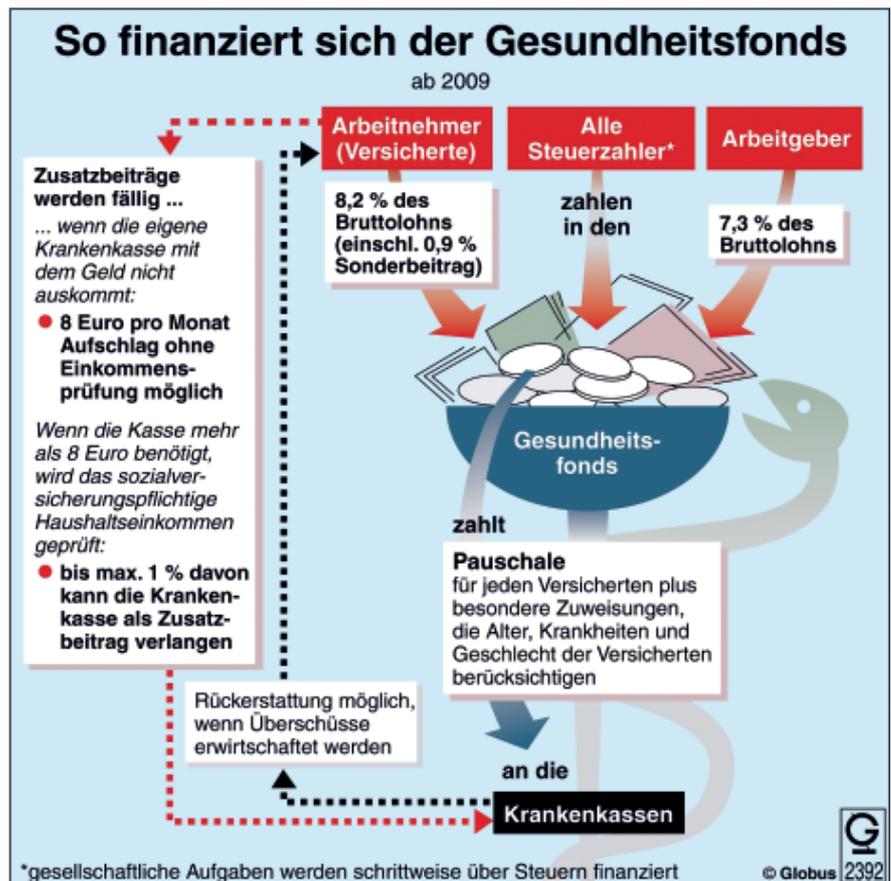
sollen. Danach wird der Fonds die Ausgaben nur zu mindestens 95 Prozent decken. Das hat eine strukturelle Unterfinanzierung der gesetzlichen Krankenkassen zur Folge. Die Folgen werden die Versicherten und Patienten in Form von Leistungsausgrenzungen, Billigtarifen und in Form des geplanten Zusatzbeitrags zahlen müssen.

Da ein solcher Zusatzbeitrag die Belastungen einseitig bei den Versicherten ablädt, wird die paritätische Finanzierung

steigerungen in Zukunft aufgefangen werden sollen, ist die Dynamik der Beitragssteigerung absehbar, wenn er erst einmal eingeführt ist.

Stattdessen fordert der DGB u. a. die Einnahmehasis der Krankenkassen durch den Einbezug anderer Einkommensarten und eine baldige adäquate Steuerfinanzierung gesamtgesellschaftlicher Leistungen zu verbessern.

Im Zuge der Fondseinführung wurde auch der einheitliche Beitragssatz für die gesetzlichen Krankenkassen vereinbart. Man hat sich darauf verständigt, die Beiträge zur Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) im Zuge des geplanten Gesundheitsfonds pauschal auf 15,5 Prozentpunkte anzuheben und im Gegenzug

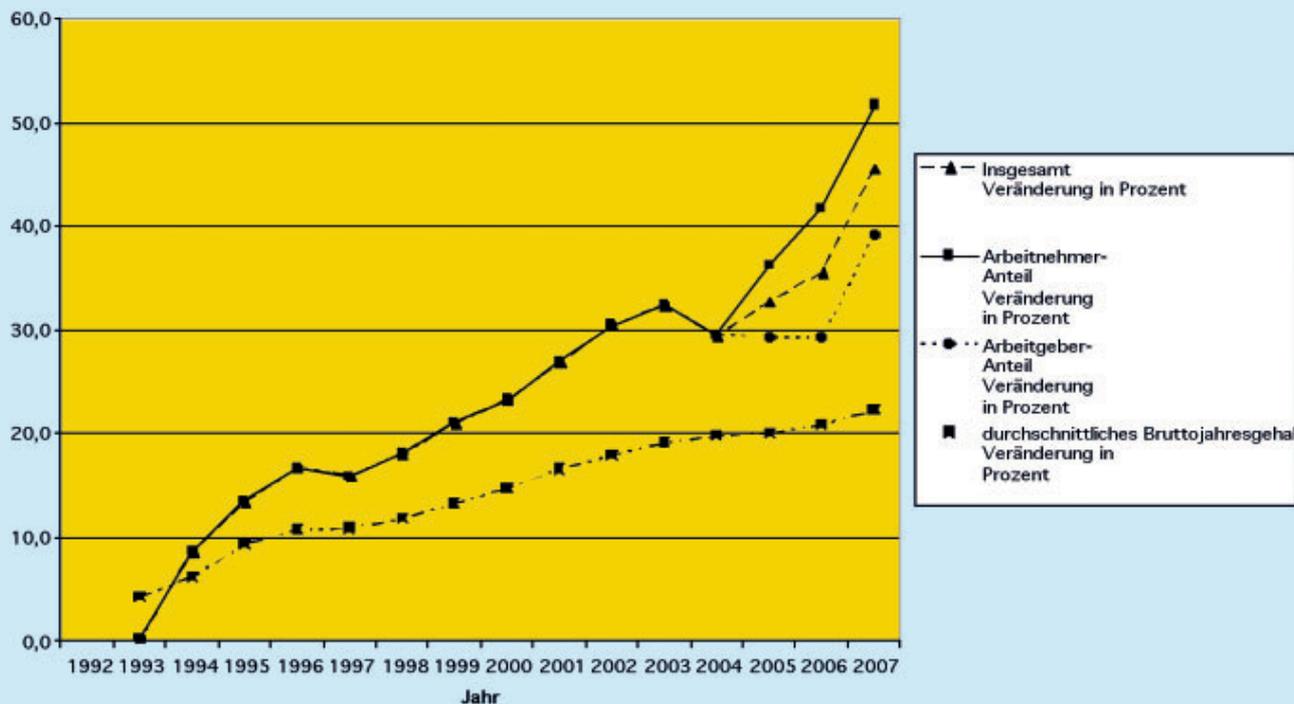


der GKV weiter zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verschoben. Weil diese Verschiebung das zentrale Ventil ist, über das Kosten-

den Arbeitslosenversicherungsbeitrag von 3,0 Prozentpunkte – befristet für 18 Monate sogar auf 2,8 Prozentpunkte – zu senken.



Entwicklung GKV-Ausgaben und durchschnittliches Bruttojahresgehalt 1993 - 2007



Quelle: Statistisches Bundesamt, Gesundheitsberichterstattung des Bundes, BMAS, Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik, eigene Berechnungen

Der DGB begrüßt grundsätzlich die Absicht, Belastungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu vermeiden, wenn gleichzeitig gewährleistet ist, dass die solidarische Absicherung der elementaren Lebensrisiken keinen Schaden nimmt.

Die Einigung ist jedoch hoch problematisch. Einerseits ist nicht solide gewährleistet, dass das Gesundheitswesen mit einem pauschalen Beitragssatz von 15,5 Prozentpunkten tatsächlich kostendeckend finanziert werden kann. Die Bedenken des DGB verbinden sich nicht zuletzt mit dem voraussichtlich drastischen Anstieg der Arzneimittelausgaben um 6,6 Prozent auf mehr als 30 Milliarden Euro in 2009. Es steht zu befürchten, dass der geplante Gesundheitsfonds schon zu Beginn nicht – wie versprochen – zu 100 Prozent ausfinanziert wird und die Krankenkassen schon im Wahljahr 2009 gezwungen sein werden, Zusatzbeiträge von den Versicherten zu verlangen. Eine solche Unterfinanzierung des Gesundheitswesens ist umso schwerwiegender, weil zukünftige Kostensteigerungen nach der Konstruktion des Gesundheitsfonds ausschließlich über die individuellen Zusatzbeiträge von den Versicherten getragen werden sollen.

Es ist schon jetzt davon auszugehen, dass die Krankenkassen, die heute einen höheren Beitragssatz als 15,5 Prozent haben, mit dem neuen Einheitsbeitrag nicht auskommen werden und schon 2009 für 1,3 Millionen Versicherte Zusatzbeiträge

fällig werden. Auch die Kassen, deren Beitragssatz heute knapp unter den geplanten 15,5 Prozent liegen, können die zu erwartenden Kostensteigerungen von mindestens 0,5 Prozentpunkten nicht ausgleichen. Damit drohen weiteren 5,7 Mio. Versicherten in 2009 Zusatzbeiträge. Die Gesundheit wird mit dem Einheitsbeitrag also nicht nur für fast 90 Prozent der Versicherten teurer – sieben Millionen Versicherten drohen schon im Wahljahr auch noch Zusatzbeiträge.

Es muss deshalb durch eine gesetzliche Klarstellung gewährleistet werden, dass der Fonds generell kostendeckend ausfinanziert wird. Bei dem geplanten Beitragssatz von 15,5 Prozent scheint dies nicht gesichert.

Höhere Belastungen

Angesichts der dramatischen Entwicklungen an den internationalen Finanzmärkten, der weltweiten Bankenkrise und den inzwischen deutlich nach unten korrigierten Wachstumsprognosen ist der geplante Eingriff in die Finanzausstattung des Bundesagentur für Arbeit absolut fahrlässig.

Fakt ist, dass die Belastungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seit Jahren deutlich höher ausfallen. Die Abgabenquote der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegt bei 20,53 Prozent, der Arbeitgeberanteil dagegen nur bei 19,63 Prozent. Arbeitnehmerinnen

und Arbeitnehmer tragen demnach eine Mehrbelastung beim Beitragssatz von rund neun Mrd. Euro. Grund ist der so genannte Zusatzbeitrag, mit dem die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seit dem Jahr 2005 einen Arbeitgeberanteil von 0,45 Prozentpunkten finanzieren müssen. Durch den Ausgabenanstieg im Gesundheitswesen wuchs diese Mehrbelastung der Beschäftigten im Jahr 2006 auf 8,5 Mrd. Euro und 2007 auf 9,3 Mrd. Euro. Der Arbeitnehmeranteil an den Ausgaben der GKV ist seit 1992 von 49,4 Mrd. Euro um zusammengerechnet 51,7 Prozent auf 81,5 Mrd. gestiegen.

Darüber hinaus liegt die tatsächliche Belastung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund von Praxisgebühren, Zuzahlungen für Krankenhausaufenthalte, Heil- und Hilfsmittel oder Zahnersatz noch deutlich höher. Wenn also Ärzte angeblich gerechter entlohnt werden sollen, bedeutet dies in Wahrheit immer weniger Bruttoeinkommen für Arbeitnehmer.

Nicht zuletzt wegen der zu befürchtenden Unterfinanzierung des Gesundheitsfonds ist es das Mindeste, dass der sogenannte Einheitsbeitrag auch tatsächlich einheitlich und zu gleichen Teilen von Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern finanziert wird. Der DGB fordert daher eindringlich, die Schieflage bei der Finanzierung des Gesundheitswesens noch vor Einführung des Fonds zu korrigieren. **Bernhard Witthaut**



Mobbing im Polizeibereich – gibt es nicht!?

„Die Frau in der Polizei – besonders gefo(ö)rdert?“ – unter diesem Thema führte die Landesfrauengruppe in Sachsen-Anhalt ihr viertes Frauenseminar durch. Vom 6. bis 8. Oktober konnten sich interessierte Kolleginnen über die Themen „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz – Konflikte oder Mobbing“, „Beruf und Familie“ und „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ informieren.

Im April dieses Jahres unterzeichnete der Polizeihauptpersonalrat mit dem Innenminister in Sachsen-Anhalt die „Dienstvereinbarung über partnerschaft-

seren sozialen Umgang miteinander arbeiten, wird diese Dienstvereinbarung leben.

Darüber hinaus sollte den Teilnehmerinnen vermittelt werden, was unter part-

Probleme der Kolleginnen angesprochen. In vielen Bereichen der Polizei unseres Landes scheint das Schüren von Konflikten, sexuelle Belästigung und sogar Mobbing heute ein gängiges Druckmittel zu sein. Leistungs- und Zeitdruck, der Abbau der Arbeitsplätze, die Angst vor Versetzungen, um nur einige Beispiele zu nennen, zwingen viele Kolleginnen und auch Kollegen den oftmals überspannten Anforderungen der Vorgesetzten Rechnung zu tragen. Konflikte werden nicht ausge-



Die Teilnehmerinnen des GdP-Seminars

liches Verhalten am Arbeitsplatz“. Ziele der Dienstvereinbarung sind die Schaffung eines gesunden Arbeitsklimas, das von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist und in dem Konflikte zugelassen und gelöst werden.

Den Organisatoren des Frauenseminars war es sehr wichtig, die Kolleginnen mit den Inhalten dieser Dienstvereinbarung vertraut zu machen, denn nur wenn alle Beschäftigten (auch die Männer) der Aufforderung der Dienstvereinbarung folgen und an einer Verbesserung des Betriebsklimas und dem bes-

nerschaftlichem Verhalten verstanden wird, und worin die Unterschiede zwischen Konflikten und Mobbing liegen. Von den Teilnehmerinnen – überwiegend aktive GdP-Kolleginnen, Gleichstellungsbeauftragte und Personalratsmitglieder – wurden diese Themen sehr aufmerksam verfolgt.

An kleinen gespielten Beispielen dokumentierte der Referent Stefan Schönfeld, den Teilnehmerinnen soziales Fehlverhalten.

In recht emotional geführten Diskussionen wurden die vielfältigsten Ängste und

tragen – Lösungen werden nicht angeboten, sondern ignoriert.

Stefan Schönfeld erläuterte den Anwesenden, die Merkmale von Mobbing zu erkennen und vermittelte Möglichkeiten, sich der Betroffenen anzunehmen. Den Teilnehmerinnen wurden die Möglichkeiten des Beschwerderechts aufgezeigt bis hin zur Anzeige bei der in der erwähnten Dienstvereinbarung verankerten Konfliktkommission.

Im Ergebnis des ersten Tages wurde festgestellt, dass es sehr häufig an sozialen Kompetenzen bei Führungskräften





Unser Referent, Supervisor Stefan Schönfeld, erläuterte Mobbing-Merkmale.

mangelt. Die Vorgesetzten haben gegenüber den Beschäftigten zwar eine Fürsorgepflicht, aber diese definiert offenbar jeder für sich – und alles ist relativ.

Es kristallisierten sich vier Themen heraus, über die auf den Dienststellen nie oder kaum gesprochen wird: Mobbing, sexuelle Belästigung, Burn-Out und Alkoholismus.

Durch den zweiten Seminartag begleitete uns die Kollegin Beate Sinz-Günzel hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte im Innenministerium. Eines ihrer Themen war die Dienstvereinbarung „Familienfreundliche Arbeitszeit“. Eine Vereinbarung, die nicht nur Befürworter findet: Wenn Kolleginnen und Kollegen aus dem Schichtdienst gehen oder ihre Arbeitszeiten senken, um Kinder oder pflegebedürftige Verwandte zu betreuen, haben die Zurückgebliebenen entsprechend mehr Arbeit. Intensiv wurde die unterschiedliche Umsetzung der Dienstvereinbarung diskutiert, denn vielerorts sind die verantwortlichen Vorgesetzten nicht in der Lage, eine Koordinierung der Arbeitsaufgaben vorzunehmen und verbleibende Kolleginnen und Kollegen werden mit den veränderten Bedingungen allein gelassen.

Weiterhin wurden durch die Referentin Maßnahmen zur Frauenförderung in der Polizei angesprochen. Maßnahmen, wie z. B. dezentrales Schichtmanagement, Eltern-Kind-Arbeitszimmer, gleitende Arbeitszeit brachten bei den Anwesenden nur ein müdes Lächeln zutage. Die Landesinitiative Vereinbarkeit von Beruf und Familie klingt recht spektakulär, aber die Ideen nützen weder jungen Müttern noch den anderen Frauen, wenn nicht

umfangreiche und von allen akzeptierte Konzepte dahinter stehen.

Am letzten Seminartag Tagesordnung stand die Dienstvereinbarung „Eingliederungsmanagement“ auf der Tagesordnung, wieder ein Thema, welches sehr vielschichtig diskutiert wurde.

wird. Und dort, wo Eingliederungsgespräche stattfinden, diese nicht immer zum Inhalt haben, dem Beschäftigten zu helfen. Hier war es unsere Aufgabe, den Teilnehmerinnen nahe zu bringen, dass die Eingliederungsgespräche zum Schutz der Beschäftigten vor weiteren gesundheitlichen Beeinträchtigungen, zur Vermeidung krankheitsbedingter Kündigungen oder vorzeitiger Versetzungen in den Ruhestand geführt werden müssen.

Ziel des Seminars war, über die abgeschlossenen Dienstvereinbarungen zu informieren und den Inhalt zu vermitteln. Die angesprochenen Themen wurden sehr gut von den Kolleginnen angenommen. Auch wenn sicher etliche Fragen und Probleme nur angerissen werden konnten, so war es doch ein Austausch von vielen Meinungen und Auffassungen, die in unsere tägliche Arbeit einfließen können.

Darüber hinaus sind auch Ideen für neue Seminarinhalte entstanden, auf dem Gebiet Mobbing und Konfliktmanagement müssen wir noch mehr informieren und Unterstützung leisten. Unsere Arbeit wird nicht weniger in den kommenden Jahren, wir sollten daher nicht nur versu-



Nicht nur diskussionswürdige Themen standen an den Seminartagen auf dem Programm; Entspannung gab es am Abend im Halleschen Beatles-Museum. Fotos: Carla Thielecke

Der Weg bis zur unterschriftsreifen Dienstvereinbarung war steinig, und wir mussten feststellen, dass sie nicht in allen Behörden und Einrichtungen umgesetzt

chen, partnerschaftlich miteinander umzugehen, sondern müssen es tatsächlich tun. Ansonsten geht es zulasten der Gesundheit unserer Beschäftigten. **VR**





Die Wahrheit über die Beamtenversorgung

Alle Jahre wieder kommt in den Medien die „Neiddiskussion“ auf über die „armen“ Rentner in unserem Lande und die „privilegierten“ Pensionäre, also die Beamtinnen und Beamten im Ruhestand. Seit vielen Jahren beherrscht das Klischee die öffentliche Diskussion: Deutschland hat Heerscharen von unkündbaren Staatsdienern, die wenig leisten und viel verdienen. Außerdem führe die zunehmende Versorgungslast der im Ruhestand befindlichen Beamtinnen und Beamten zu unerträglichen finanziellen Belastungen des Staates. Also müsse man in diesem Personenbereich drastische Kürzungen vornehmen.

Die Fakten:

Deutschland hat nur etwa 12,5 Prozent der Gesamtzahl der Arbeitnehmer als Staatsbedienstete (Schweden rund 33, Großbritannien 22 und selbst die USA haben 16 Prozent).

Nur etwa ein Drittel der Staatsdiener sind Beamte oder Richter; zwei Drittel sind Beschäftigte, die dem allgemeinen Tarifrecht unterliegen.

Beamte haben im Jahr eine bis zu 12 Prozent längere Arbeitszeit als die Beschäftigten in der privaten Wirtschaft. Die Bezahlung der Staatsdiener lag 2003 trotzdem etwa 5,5 Prozent unter den Werten der privaten Wirtschaft, obwohl Staatsbedienstete im Durchschnitt über eine höhere Qualifikation verfügen als privat beschäftigte Arbeitnehmer, bei denen viele keinen beruflichen Abschluss haben oder nur verhältnismäßig Wenige einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss.

Die zunehmende Versorgungslast haben ausschließlich die gewählten Volksvertreter zu vertreten, die es versäumt haben, die seit jeher notwendigen finanziellen Rücklagen dafür zu schaffen.

Die Beamtenversorgung, also die Bezahlung dieser Staatsdiener, Beamten genannt, im Ruhestand (Pension), ist Ausfluss einer lebenslangen Alimentations- und Fürsorgepflicht des Dienstherrn für Beamtinnen und Beamte und deren Angehörige. Letztere erhalten im Todesfall eine Hinterbliebenenversorgung.

Die Beamtenversorgung ist ein durch Dienstleistung erworbenes eigenständiges Altersversorgungssystem (Art. 33 GG) und unterscheidet sich grundsätzlich von der gesetzlichen beitragsgestützten Rentenversicherung (Sozialversicherung). Dies hat das Bundesverfassungsgericht schon mehrmals, zuletzt am 27. September 2005 in einem Urteil festgestellt.

Die Beamtenversorgung umfasst demnach die Funktion der gesetzlichen Ren-

te als auch die einer Zusatzversorgung bzw. betrieblichen Altersversorgung. Sie ist deshalb während der Dienstzeit nied-

riger gehalten, um die anschließende Versorgung zu ermöglichen.

Sie ist deshalb auch offiziell beitragsfrei; es werden aber versteckte Beiträge erhoben, etwa der neuerliche 0,2 Prozentabzug für die Versorgungsrücklage, die allerdings – und das ist der springende Punkt – lange Zeit nicht erfolgt ist. Die Verantwortlichen des Staates haben das Geld einfach ausgegeben!

Aus eben dieser Beitragsfreiheit ergibt sich andererseits die Behandlung der Beamtenversorgung als steuerpflichtiges Einkommen. >



Zeit zum Ausruhen – Die Diskussion um Renten und Pensionen werden von vielen Medien klischeehaft geführt; kaum jemand der hinter die Kulissen schaut und zur Versachlichung der Diskussion um den Vergleich zwischen Renten und Pensionen beiträgt.
Foto: Uwe Zucchi/dpa

Rücklage nicht geschaffen

Die für die Versorgung zwingend notwendige Rücklage wurde bisher von den politisch Verantwortlichen nicht geschaffen – das Geld wurde (wie erwähnt) einfach ausgegeben. Erst durch die in neuer Zeit aufgekommene Diskussion über die Veralterung des deutschen Volkes beginnt die Politik panikartig bei ihren Staatsdienern alles „zusammenzuraffen“, was finanziell für die zukünftige Versorgung der pensionierten Staatsdiener notwendig erscheint. So hat allein der Bund neuerlich nach eigenem Bericht bis zum Ende des Jahres 2004 durch Besoldungs- und Versorgungsverminderung ein Sondervermögen von nahezu einer Milliarde Euro angehäuft. Wohlgermerkt: Durch Kürzungen bei der Alimentation seiner Staatsdiener. Auch Baden-Württemberg hat mit Gesetz 1998 die Einrichtung eines solchen Sondervermögens beschlossen und bis Ende 2005 knapp 400 Millionen Euro angehäuft.

Um so beschämender ist es für die Verantwortlichen in der Politik, dass sie einerseits an den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums aus Gründen der Qualität des Staatsdienstes festhalten wollen, andererseits aber immer wieder „Einzelteile“ aus rein finanziellen Überlegungen herauspicken und verändern wollen. Entweder man will das „Berufsbeamtentum“: Dann muss man zum Alimentationsprinzip bis zum Lebensende der Betroffenen stehen. Oder man will ein anderes System: Dann muss man es aber mit

allen Konsequenzen (DGB: „Verhandeln statt verordnen“) verwirklichen.

Kürzungsszenario

In den vergangenen rund zehn Jahren sind folgende Kürzungen mit Auswirkungen auf den Versorgungsbereich der Pensionäre erfolgt (je nach Bundesland gibt es teilweise geringe Unterschiede):

- Verlängerung der Zeitabläufe für das Aufsteigen in den Grundstufen der Gehaltstabelle;
- Verlängerung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit von 35 auf 40 Jahre zur Erreichung des Höchstruhegehaltssatzes von 75 Prozent;
- Einführung einer Versorgungsverminderung in Jahresstufen von eben diesen 75 Prozent bis auf einen Endprozentsatz von 71,75 (als Übernahme zu den Einschnitten bei der gesetzlichen Rentenversicherung);
- Einführung einer Versorgungsrücklage in Höhe von 0,2 Prozent durch Abzug von den Besoldungs- und Versorgungserhöhungen;
- Erhöhung der Wartefrist für die Versorgung aus dem letzten Beförderungsjahr von zwei auf drei Jahre;
- Je nach Bundesland unterschiedlich Abschaffung, Verminderung oder Einfrieren des Weihnachtsgeldes („Sonderzuwendung“) auf dem Stand 1993 (2004 rund 64 Prozent), in manchen Bundesländern jetzt aufgeteilt in zwölf Teile zum Monatsgehalt;
- Streichung des Urlaubsgeldes;
- Entdynamisierung (keine prozentuale

Steigerung) der Polizeizulage und Wegfall der Ruhegehaltfähigkeit (mit Übergangsregelung);

- Beginn der Erhöhung der gesetzlichen Altersgrenze über 60 Jahre hinaus (z. B. Rheinland-Pfalz gestaffelt bis 65, Nordrhein-Westfalen einheitlich auf 62 Jahre);
- verschiedene Kürzungen bei Teilarbeitszeit, Beurlaubung, vorzeitiger Zuruhesetzung;
- Einführung einer Versorgungsabschlagsregelung von jährlich 3,6 Prozent (höchstens 10,8 Prozent) bei vorzeitiger Zuruhesetzung wegen Dienstunfähigkeit;
- Senkung der Witwenversorgung von 60 auf 55 Prozent (Besitzstandsregelung für Altfälle);
- Einführung einer Kostendämpfungspauschale (jährlicher Abzug) bei der Krankenbeihilfe, in Baden-Württemberg beispielsweise gestaffelt nach Gehalt von 60 bis 240 Euro;
- diverse weitere Kürzungen im Beihilfesystem als eigenständiges Krankenversicherungssystem der Beamtinnen und Beamten.

Mit den aufgeführten „offenen“ Kürzungen der Versorgungsbezüge und mit den indirekten Einschnitten zusammen wurde bisher schon eine tatsächliche Kürzung von etwa 6,25 Prozent geschaffen. Für Versorgungsempfänger ist außerdem weder eine weitergehende „betriebliche“ noch eine steuerlich begünstigte eigenfinanzierte Altersvorsorge („Riester-Rente“) vorgesehen. **H. Werner Fischer**



Zur Sinnhaftigkeit von Personalbeurteilungen in der Polizei

Verwaltung modernisiert sich und so auch die Polizei. New public management, total quality management, outcom-Orientierung und performance-management – es wird von der Wirtschaft abgeschrieben, was das Zeug hält. Natürlich nur, was Kosten spart. Den Steuerzahler freut es, der Politiker kann sich profilieren mit seiner verbalisiert zur Schau gestellten scheinbaren Unkenntnis, was wirklich in Wirtschaft und Verwaltung passiert.

Um es vorwegzusagen: Nicht alles, was in der Verwaltung bisher passierte, war wirklich gut und nicht alles was von der Wirtschaft übernommen werden soll ist wirklich schlecht. Ich nehme das Beispiel Personalbeurteilung. Fast alle Polizeien des Bundes und der Länder entwickelten in den letzten Jahren sogenannte Personalentwicklungskonzeptionen bzw. Personalmanagementsysteme. Ziel ist es, Personal entsprechend Leistung, Eignung und Befähigung einzusetzen bzw. zu bezahlen. O.K., haben wir so ähnlich schon gehört: Art. 33 Absatz 5 GG – also doch nicht so modern?

Begriff und Funktion von Beurteilungen

Beurteilungen sind inhaltlich Urteilsbildungen über Mitarbeiter durch ihre unmittelbaren Vorgesetzten (Wunder 2001: 325 ff.), die zu einer arbeitsteilig verfassten und wertschöpfenden Organisation gehören. Sie müssen zwei Fragen beantworten und haben somit auch zwei grundlegende Funktionen:

1. Im welchen Grade entspricht das Arbeitsverhalten des zu beurteilenden Mitarbeiters seiner Arbeitsaufgabe? Oder anders ausgedrückt: Entspricht die Arbeit des Mitarbeiters in Qualität und Quantität der Entlohnung – Äquivalenzfunktion? Wenn nicht, dann ist zu prüfen, ob und mit welchen Qualifizierungsmaßnahmen der Mitarbeiter in die Lage versetzt werden kann, den entsprechenden Gegenwert seines Entgelts zu erarbeiten. Auch ohne weitergehende betriebswirtschaftliche Kenntnisse ist dem Laien einsichtig, dass eine solche Prüfung für das Überleben eines Unternehmens von existenzieller Bedeutung ist. Fraglich ist nur, wie viel Entlohnung ist die betreffende Arbeit wert. Ein Anhaltspunkt ist der sogenannte Wertschöpfungsgrad, d. h., wie viel Gewinn kann der Mitarbeiter bei ordnungsgemäßer Durchführung seiner Arbeitsauf-

gabe für den Arbeitgeber erzeugen – nach Abzug aller Kosten vom Preis, den der Arbeitgeber mit dem Produkt auf dem Markt erzielen kann, muss ein Überschuss übrig bleiben. Dabei sollte der Lohn jedoch nicht so niedrig sein, dass der Mitarbeiter seine eigene Reproduktion nicht mehr menschenwürdig sicherstellen kann – der Wert der Ware Arbeitskraft hat somit auch eine Untergrenze, was zwingend für einen Mindestlohn spricht und spätestens seit Marx (Marx 1975: 187) unstrittig sein dürfte. Was unter Berücksichtigung von Kosten, allgemeinen Lebenshaltungskosten und deren Steigerungen wie auch des dem Arbeitgeber zugestehenden Gewinns angemessen ist, wird regelmäßig in Tarifverhandlungen erstritten und von den Tarifparteien nach Abschluss zeitnah umgesetzt. D. h., der Mitarbeiter bekommt das Entgelt, was von den betroffenen gesellschaftlichen Akteuren (Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Forschungsinstitute, Unternehmensberatungen ...) als gerecht, angemessen und gerade so noch als akzeptabel empfunden wird. Dabei ist es sozial durchaus akzeptiert, dass unerfahrene Mitarbeiter in einer Einarbeitungsphase weniger als diesen gerechten und angemessenen Lohn erhalten. Üblich ist eine Einarbeitungszeit (nicht zu verwechseln mit der Probezeit) von 6 bis 12 Monaten.

2. Die zweite Frage, die eine Beurteilung beantworten soll, hat eine Prognosefunktion: In welchem Maße ist der Mitarbeiter in der Lage, eine andere – regelmäßig besser entlohnte – Arbeitsaufgabe zu erfüllen? Personalverändernde Maßnahmen verursachen zusätzliche Kosten und sind für den Arbeitgeber nicht risikolos. Ein versagender Mitarbeiter verursacht nicht nur finanzielle Schäden. Oft sind ungeschickte Personalentscheidungen Auslöser von Demotivationsprozessen bzw. von Störungen des innerbetrieblichen Leistungsentstehungsprozesses (Frustra-

Der Autor



Dr. jur. Dr. phil. Karl-Heinz Fittkau, Dozent für Personalführung/Management an der Fachhochschule der Polizei des Landes Brandenburg

tion, kognitive Dissonanz, innere Kündigung bis hin zur Verursachung von sogenannten Unterbringungsfällen, wenn eine Kündigung nicht möglich ist). So verwundert es nicht, dass von Führungskräften nicht nur eine Prognosefähigkeit zum Leistungsverhalten ihrer Mitarbeiter erwartet wird, sondern diese auch als selbstverständlicher Bestandteil seiner Führungstätigkeit regelmäßig abgefordert wird. Immer dann, wenn sich ein Mitarbeiter seines Zuständigkeitsbereiches auf eine besser entlohnte Arbeitsaufgabe/ Stelle bewirbt, hat er einzuschätzen, ob der betreffende Mitarbeiter die notwendigen Fähig- und Fertigkeiten besitzt bzw. wel-





BEURTEILUNGEN

cher Qualifizierungsbedarf notwendig ist, um evtl. Defizite auszugleichen. Der Arbeitgeber will sowohl die Umsetzungskosten wie auch das Versagensrisiko einschätzen können und ggf. gegensteuern.

Äquivalenz- und Prognosefunktion verlangen unterschiedliche Arten von Beurteilungen. Sie in „einen Topf zu werfen“ ist kritisch und sollte daher auch unterbleiben. Der Beurteilende läuft ansonsten Gefahr, die Anforderungen an die aktuelle Stelle zum pauschalisierten Maßstab aller möglichen künftigen Stellen zu machen – zumal er zum Zeitpunkt der Beurteilung oft noch gar nicht weiß, wohin sich sein Mitarbeiter künftig bewerben will. Überhaupt sollten sogenannte

ist. Beispielsweise ist es unzulässig, die Kommunikationsfertigkeiten bei Mitarbeitern am Fließband einer Müllsortieranlage als Bestandteil in ein Beurteilungsfeld einzufügen; Gleiches gilt, wenn bei einer Führungskraft sein Umgang mit PC und allgemeiner Technik bewertet wird. Originell sind auch solche Bewertungen wie Pünktlichkeit und die Einhaltung formaler Vorgaben bei wissenschaftlich tätigen Mitarbeitern. Kurz gesagt: Es ist genau zu überlegen, welche Verhaltensmerkmale sind für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe von Bedeutung. Ein pauschalisiertes allgemeingültiges Beurteilungsfeld für alle möglichen Arbeitsaufgaben/Stellen in einem Unternehmen ist nicht zielführend. Un-

weisungsbedarf oder beherrscht der Mitarbeiter alle notwendigen Tätigkeitsfelder seiner Arbeitsaufgabe; welche Tätigkeitsfelder beherrscht er im besonderen Maße und wo sind Defizite erkennbar?). Valide Beurteilungen fördern im besonderen

Maße die Akzeptanz, weil sie konkret und nachvollziehbar sind; sie minimieren die Gefahr inhaltsleerer „Phrasendrescherei“. Jeder Mitarbeiter weiß selbst genau, welche Maschinen, Gerätschaften bzw. welche Arbeitsvorgänge er sicher beherrscht und welche nicht. Beide – der Vorgesetzte wie auch der Mitarbeiter können sehr schnell und auch sicher den notwendigen Fortbildungs- und Nachqualifizierungsbedarf erheben.

Reliabel ist ein Beurteilungssystem immer dann, wenn verschiedene Beurteiler zu ähnlichen (nicht zwingend vollständig gleichen) Beurteilungen incl.

„ Oft sind ungeschickte Personalentscheidungen Auslöser von Demotivationsprozessen bzw. von Störungen des innerbetrieblichen Leistungsentstehungsprozesses. “

„ Äquivalenz- und Prognosefunktion verlangen unterschiedliche Arten von Beurteilungen. “

„Prognosebeurteilungen“ (oft als Potenzial- oder auch Kompetenzbeurteilung bezeichnet) aktuell auf die konkret angestrebte Stelle bezogen erstellt werden.

Anforderungen an Beurteilungen

Beurteilungen messen soziale Tatbestände. Somit unterliegen sie auch den entsprechenden Anforderungen: Sie sollten zumindest **valide, reliabel und objektiv** sein. Erweiternd gilt aus pragmatischen Gründen auch noch der Anspruch auf Rechtssicherheit, d. h., Beurteilungen sollten so vorgenommen werden, dass sie von den Betroffenen mit nur geringer Wahrscheinlichkeit auf Erfolg rechtlich angegriffen werden können.

Valide bedeutet, dass nur das gemessen wird, was für die erfolgreiche Bewältigung der Arbeitsaufgabe auch von Bedeutung

ternehmen wählen deswegen auch häufig halb standardisierte Beurteilungssysteme: mit standardisierten übergreifenden Verhaltensausprägungen, die jedoch nicht vollständig ausgefüllt werden müssen, wenn ein unmittelbarer Bezug zur konkreten Arbeitsaufgabe nicht erkennbar ist (z. B. Kommunikationsfähigkeit, Team-

„ Es ist genau zu überlegen, welche Verhaltensmerkmale sind für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe von Bedeutung. “

fähigkeit, Konfliktfähigkeit) und offenen Fragestellungen (z. B. Kann der Mitarbeiter alle notwendigen Maschinen bedienen?). Hier hat der unmittelbare Vorgesetzte auszuführen, welche Maschinen und Maschinentypen der Mitarbeiter hinreichend sicher bedienen kann und welche nicht; zu welchen Maschinen besteht noch Qualifizierungs- bzw. Unter-

Beurteilungsprädikaten kommen. Eine solche Sicherheit erreicht man zum einen durch Schulung und Training der Beurteiler und zum anderen dadurch, dass das Beurteilungssystem so einfach wie möglich gehalten wird. Standardisierte Beurteilungssysteme mit einer Vielzahl von Ausprägungen (z. T. bis zu sechs Ausprägungen für das Merkmal Kommu-



nikationsfähigkeit) überfordern die sprachlichen Differenzierungsmöglichkeiten der meisten Menschen bei Weitem (zumal die deutsche Sprache so feine Differenzierungen für gefühlte soziale Tatbestände nach meiner Kenntnis auch gar nicht bereithält) und eröffnen zumindest bei den Extremausprägungen der zu beurteilenden Merkmale die Tendenz zur Beliebigkeit und somit Nichtnachvollziehbarkeit. So verwundert es auch nicht, dass nachfragende Mitarbeiter, die wissen wollen, was sie machen müssen, um z. B. in Kommunikationsfähigkeit statt ein „besonders stark ausgeprägt“ ein „hervorragend ausgeprägt“ zu bekommen, keine sinnhafte und für sie verständliche Antwort bekommen; es gibt sie einfach nicht.

Noch dramatischer stellt sich die Frage nach der Differenz von 8 zu 9 oder 10 bei einem Gesamtprädikat (so z. B. in der Polizei des Landes Brandenburg; hier lauten die drei oberen Prädikate 4, 8, 5, 9 und 5, 10).

Objektivität heißt, dass sachfremde Einflüsse auf die Beurteilung ausgeschlossen sind. Sachfremd – also ohne Bezug zum Erfüllungsgrad der gestellten und

so erfolgt, wie es die Firmenleitung vorschreibt. Leider wird immer wieder – und dies gehört zu den Kuriositäten gerade auch des öffentlichen Dienstes – von der Gaußschen Normalverteilungskurve gesprochen. Hierzu an dieser Stelle einige grundsätzliche Anmerkungen:

1. Im Zusammenhang mit der Auswertung von Messfehlern bei astronomischen Messungen gelang es Gauß 1809, die analytische Form der Verteilung von Messfehlern abzuleiten. Diese Verteilung wird als normal verteilt oder als Gaußsche Normalverteilungskurve bezeichnet. Sie hat zwei grundlegende Parameter. Der eine Parameter gibt den Wert auf der X-Achse an, um den die Funktion symmetrisch verläuft; hier hat die Funktion ihr Maximum. Der andere Parameter beschreibt die Steilheit des Kurvenverlaufes (d. h. wie viele andere X-Werte haben Y-Werte in der Nähe des Maximalwertes; je flacher der Kurvenverlauf desto mehr und je steiler desto weniger).

2. Auf die Beurteilungsproblematik übertragen, wird behauptet, dass die meisten Mitarbeiter (Y-Achse) im mittleren Leistungsbereich (X-Achse) liegen. Es

Als Francis Galton sich mit der systematischen Messung der menschlichen Intelligenz beschäftigte, konnte er durchaus eine glockenhafte Häufigkeitsverteilung bei seinen Testwerten feststellen (Krause/Metzler 1985: 88 ff.). Von ihm stammt auch das sog. Galtonbrett. Auf einem Brett wurden Reihen von Nägeln eingeschlagen, in der obersten Reihe einer, in der nächsten zwei, dann drei usw., jeweils so, dass die Nägel übereinanderstehender Reihen genau auf Lücke standen. Dann ließ er auf dem geneigten Brett durch die Nagelreihen Kugeln laufen, die durch die Nägel abgelenkt und am Ende der Nagelreihen in n+1 Fächern aufgefangen wurden. Die relative Häufigkeit der Kugeln in den Fächern entsprach in etwa den Einzelwahrscheinlichkeiten der sog. Binomialverteilung. Dieses Modell übertrug er auf die Intelligenzmessung: Dabei entsprach eine Nagelreihe einer Testfrage, welche richtig oder falsch beantwortet werden konnte (2 Alternativen). Zu beachten war dabei aber auch, dass die einzelnen Testfragen unabhängig voneinander waren. Waren sie es nicht, dann konnte eine nicht gewusste richtige Antwort das gesamte Untersuchungsergebnis verfälschen.

Was will ich damit sagen?

Bei jeweils zwei Bewertungsmöglichkeiten von n Anforderungen (bei Galton waren es Fragen, die richtig oder falsch beantwortet werden konnten; bei uns wären es die beiden Alternativen: der Mitarbeiter entspricht der jeweiligen Anforderung/er entspricht dieser Anforderung nicht) kann es zumindest theoretisch durchaus passieren, dass bei einer hinreichend großen Anzahl von Anforderungen (die aber zwingend einen Bezug zur Stelle haben müssen; s. Validität) eine Normalverteilung festgestellt wird. Die Normalverteilung aber vorher „anzuordnen“ ist Unfug, da sie das Ergebnis vorwegnimmt.

4. Außerdem geht es bei Messungen zu sozialen Tatbeständen darum, eine möglichst repräsentative Auswahl von Probanden zu finden. D. h., wer die Intelligenzverteilung in Deutschland messen möchte, muss alle Bevölkerungssteile im hinreichenden Maße in seine Untersuchung einbeziehen. Die ausschließliche Berücksichtigung von Universitätsabsolventen würde sicherlich ein verzerrtes Bild zur allgemeinen Intelligenzverteilung in Deutschland ergeben; Gleiches würde sich ergeben, wenn lediglich Leistungssportler bei Untersuchungen zur körperlichen Fitness der deutschen Bevölkerung Berücksichtigung fänden. Unternehmen bilden aber eben nicht den repräsentativen Querschnitt der Bevölkerung: Sie

„ Sieht man sich die Begriffe Beurteilung wie auch Objektivität an, so wird m. E. schnell einsichtig: Quotierungen sind sachfremd. “

arbeitsplatzimmanente Aufgaben – sind z. B. Sympathie und Antipathie, Kenntnisse zum Freizeitverhalten des Mitarbeiters oder der von ihm gewählten Lebensform (Single, Ehe, gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaft ...). Dies wird von den meisten Verantwortlichen nicht bestritten.

Unterschiedliche Auffassungen gibt es zur Frage der Quotierung von Beurteilungsprädikaten. Sieht man sich die Begriffe Beurteilung wie auch Objektivität an, so wird m. E. schnell einsichtig: Quotierungen sind sachfremd.

Aber auch inhaltlich spricht einiges gegen Quotierungen: Nur der unmittelbare Vorgesetzte, der Mitarbeiter und seine Kollegen wissen um die Stärken und Schwächen der bzw. des zu Beurteilenden. Wenn der unmittelbare Vorgesetzte feststellt, dass der Mitarbeiter alle Geräte und Arbeitsvorgänge im überragenden Maße beherrscht, dann können nicht Dritte oder gar irgendwelche Beurteilungskonferenzen diese Einschätzung in Abrede stellen.

So etwas greift in den Kernbereich der Führungsverantwortung eines Vorgesetzten ein; schließlich ist er dafür verantwortlich, dass die angestrebte Wertschöpfung

wird einfach ein mittlerer Wert vorgeben, um den sich alle anderen Werte symmetrisch – aber von der Anzahl geringer werdend – anzulehnen haben.

Sieht wissenschaftlich aus; ist es aber nicht.

Bei einem Koordinatensystem handelt es sich im Grunde um ein System mit metrischem Skalenniveau: der Abstand von 1 zu 2 auf der X-Achse ist genauso groß wie der Abstand von 7 zu 8; Gleiches gilt auch bei der Y-Achse. Es ist wahrscheinlich, dass keiner ernsthaft behauptet, dass der Abstand der einzelnen Beurteilungsprädikate bei einer beispielsweise zehnteiligen Skala immer gleich ist; warum sollte man es auch, der heuristische Erkenntniswert geht hier gegen null. Den einzelnen Vorgesetzten interessiert nicht, mit welcher Wahrscheinlichkeit das Leistungsverhalten seiner Mitarbeiter normal verteilt ist, sondern was kann der einzelne Mitarbeiter in einer definierten Zeitspanne erledigen und in welcher Qualität.

3. Den Einwand, auch die Intelligenzverteilung sei normal verteilt und auch hier handele es sich um einen sozialen Tatbestand, kann man nicht gelten lassen.



schließen von vornherein diejenigen aus, die nach ihrer Auffassung mit großer Wahrscheinlichkeit die gestellten Aufgaben bestenfalls unterdurchschnittlich erfüllen. Nur bei extremem Arbeitskräftemangel und bei einer exzellenten Auftragslage sind Unternehmen bereit, unterdurchschnittlich befähigte Mitarbeiter einzustellen. Es ist zu vermuten, dass auch der öffentliche Dienst ähnlich verfährt; auch im öffentlichen Dienst führen Auswahlverfahren – so ist zu hoffen – zur Auswahl von Mitarbeitern, die nach theoretischer Unterweisung (also Lehre oder Studium) und praktischer Einarbeitung ihre Aufgaben erfüllen können.

Die Situation in der Polizei

In der Polizei hat die Äquivalenzfunktion nicht die Bedeutung wie in der Wirtschaft. Ein Mitarbeiter, dem Defizite bescheinigt werden, erhält durchaus die Möglichkeit zur Qualifikation; ihm wird Unterweisungshilfe zuteil.

Hingegen muss ein Mitarbeiter, dem bescheinigt wird, dass er alle Geräte und Arbeitsvorgänge der ihm übertragenen Aufgabe beherrscht, nicht zwingend das der Stelle entsprechende Gehalt erhalten. So bekommen Streifenbedienstete selbst nach Jahren der zufriedenstellenden Erfüllung ihrer Arbeitsaufgaben nicht das Entgelt des möglichen Endamtes für diese Funktion. Funktionen werden in verschiedenen Bundesländern mit „Von-bis-Ämtern“ (sog. Ämterbündelung) verse-

Der missliche Umstand der „Ämterbündelung“ hat die Erweiterung der Äquivalenzfunktion um eine sog. Honorierungsfunktion zur Folge. So unter dem Motto, wer nicht nur seine Aufgaben erfüllt, erhält vielleicht irgendwann mal das seiner Funktion entsprechende Entgelt. Um dieser Funktionserweiterung willen werden Validität, Reliabilität und Objektivität der Beurteilungssysteme geopfert; werden Störungen im Leistungsentstehungsprozess riskiert und Demotivation von Mitarbeitern provoziert. Hochstandardisierte Beurteilungsbögen mit bis zu 10 Ausprägungen, Quotenvorgaben, Eingriffe in den Kernbereich von Führung

Beurteilungssysteme zum Unterlaufen solcherlei Vereinbarungen zu missbrauchen ist nicht nur unanständig, sondern verlässt den gesellschaftlichen Konsens der Sozialpartnerschaft.

Vorschläge

1. Beurteilungen sind weiterhin in der Polizei erforderlich. Sie sollten sich jedoch auf ihre beiden ursprünglichen Funktionen (Äquivalenz- und Prognosefunktion) beschränken. Dabei sind Beurteilungssysteme so einfach wie möglich zu halten und sollen einen direkten Bezug zu je-

„Mitarbeiter, die ihre Aufgabe beherrschen, brauchen nicht mehr beurteilt zu werden, es sei denn, sie streben eine andere Funktion an.“

machen Vorgesetzte und Mitarbeiter zu abhängigen Marionetten einer ihnen fremd gegenüberstehenden Entscheidungsgewalt. Diese Erscheinungen widersprechen dem Prinzip dezentraler Verantwortungswahrnehmung. Gleichzeitig verhindern sie berufliche Mobilität bzw. schränken diese zumindest ein. Warum sollte sich z. B. ein befähigter Kommissar (A 9) auf eine Lehrendenstelle (bewertet mit A 12) bewerben, wenn er nicht einmal die hinreichende Sicherheit hat, bei erfolgreicher Aufgabenbewältigung auf A 10 zu kommen. Warum sollte sich ein befähig-

weiligen Arbeitsaufgabe haben; gleiche Funktionen können zusammengefasst werden.

Den Gedanken von A. Schuster aufgreifend (Schuster 2008: 5) schlage ich vor: Mitarbeiter, die ihre Aufgabe beherrschen, brauchen nicht mehr beurteilt zu werden, es sei denn, sie streben eine andere Funktion an. Sollten die Mitarbeiter irgendwann mal ihre Aufgabe nicht mehr im hinreichenden Maße erfüllen, bleibt immer noch das Mitarbeitergespräch.

2. Das späte Nachwirken des feudalen Ständestaates zeigt sich noch besonders bei einigen Regelungen zum Beamtenrecht, die heutigen Anforderungen nicht mehr entsprechen. Sie werden von nicht im öffentlichen Dienst Tätigen als kurios empfunden; auch wirken sie leistungs- und mobilitätshemmend (hier i. S. einer beruflichen Veränderung innerhalb der Polizei durch Übernahme von mehr Verantwortung). Um das „Kind nicht mit dem Bade auszuschütten“ schlage ich vor, beim Beamtenrecht zu bleiben und es lediglich zu ergänzen. Wer eine höherwertige Funktion übertragen bekommt, erhält nach einer Einarbeitungszeit (höchstens ein Jahr) das der Funktion entsprechende Entgelt – bestehend aus Besoldung aus seiner aktuellen Besoldungsgruppe und funktionsabhängigem Zuschlag, der mit jeder Beförderung bis zum funktionsbezogenen Endamt abgeschmolzen wird.

Die Diskussionen um Zulagen für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes gem. § 46 Bundesbesoldungsgesetz wären somit obsolet – wer eine Funktion

„Ein Mitarbeiter, dem Defizite bescheinigt werden, erhält durchaus die Möglichkeit zur Qualifikation; ihm wird Unterweisungshilfe zuteil.“

hen. So können Streifenbedienstete in einigen Bundesländern von A 7 bis A 11 besoldet sein. D. h., obwohl Berufsvertretungen und Dienstherr sich darauf geeinigt haben, dass das sogenannte angemessene und gerechte Entgelt eines Streifenbediensteten bei A 11 liegt, wird ihm über viele Jahre ein Teil seines Gehalts vorenthalten. Der Verweis auf das pflichtige Durchlaufen aller Ämter einer Laufbahn passt nicht in die Zeit von Verwaltungsmodernisierung und wird ohnehin schon jetzt selbst in der Verwaltung nicht konsequent durchgehalten. In den B-Besoldungs-Ämtern wird das entsprechende Gehalt ab dem ersten Tag nach der Funktionsübertragung gezahlt.

ter Beamter (A 10) auf eine entfernt liegende DGL-Stelle (A 13) bewerben, wenn er zwar sofort die erhöhten Kraftstoffkosten zu tragen hat, aber die Belohnung für seine erhöhte Einsatzbereitschaft sich in einem Anerkennungsschreiben seines Präsidenten erschöpft?

Machen wir uns nichts vor, mit Regelungen der Vormoderne wird man kaum den Anforderungen der Gegenwart entsprechen können. Die Höhe gerechter Entgelte werden – wie schon oben dargestellt – von verschiedenen gesellschaftlichen Akteuren ausgehandelt. Dabei achten alle Beteiligten auf das angemessene Verhältnis von Arbeitsaufgabe und Entgelt; sich darüber hinwegzusetzen und



zufriedenstellend ausübt, erhält das angemessene Entgelt.

3. Überdurchschnittliche Leistungen (der Mitarbeiter leistet mehr als es seine eigentliche Funktion erfordert) können durchaus mit leistungsbezogenen Besoldungs- und Gehaltbestandteilen honoriert werden. Dabei müssen sich Vorgesetzte und Mitarbeiter über eine Reihung der Mitarbeiter einigen. Dies ist aber nicht Bestandteil eines Beurteilungssystems, sondern eines ernst gemeinten Zielvereinbarungsprozesses und somit ein anderes Thema.

Dr. jur. Dr. phil. Karl -Heinz Fittkau,

Literatur:

Krause, Bodo/Metzler, Peter: Angewandte Statistik, Berlin 1988

Marx, Karl: Das Kapital, Band 1, Berlin 1975

Schuster, Andreas: Neues Beurteilungssystem, in: Deutsche Polizei, Landesteil Brandenburg, 2008

Wunderer, Rolf: Führung und Zusammenarbeit – eine unternehmerische Führungslehre, Neuwied 2001

Seminare

10. - 11. November 2008 Umgang mit gewaltbereiten Jugendlichen

- Wahrnehmung, Gefühle, Denkmuster von gewaltbereiten Jugendlichen
- Konfrontative Gesprächsführung
- Sozialisationsbedingungen gewaltbereiter Jugendlicher
- Eigenes Auftreten/ Eigene Sicherheit im Umgang

15. - 16. Dezember 2008 Alltägliche Gewalt an Schulen – Vorbeugung & Umgang mit auffälligen Jugendlichen

- Umfang, Ursachen & Präventionsansätze von Gewalt Präventionskonzepte
- Übungen zur Umsetzung im beruflichen Umfeld

17. - 18. Dezember 2008 Krisenteams an Schulen

- Grundlagenwissen Gewaltprävention

- Aufbau und Zusammensetzung eines Krisenteams
- Interventionsfundus, z. B. Gewalterkennen und deuten, Krisen- und Krisenintervention

Weitere Einzelheiten sowie Anmeldeformulare finden Sie auch auf unserer Homepage www.institut-psychologie-sicherheit.de.

Sollten Sie noch Fragen haben, zögern Sie bitte nicht, mit uns Kontakt aufzunehmen:

Institut Psychologie & Sicherheit
Dr. Jens Hoffmann & Isabel Wondrak
GbR
Dipl.-Psychologen
Postfach 100 862, 63705 Aschaffenburg
www.institut-psychologie-sicherheit.de,
info@institut-psychologie-sicherheit.de
Tel.: 06021-4395066, Fax: 06021-4395064



Gesunde Arbeitsplätze auch für die Polizei

Vom 22. - 24. Oktober hat die Europäische Woche für Sicherheit und Gesundheitsschutz stattgefunden. In diesem Rahmen hat die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (OSHA) auch die offiziellen Partner für ihre Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze“ vorgestellt. Auch EuroCOP ist dabei.



Manuel Santos Lopez Garcia - zuständig für Arbeitsschutz bei EuroCOP.

Die Partnerschaft mit der EU-Agentur ist für EuroCOP ein wichtiger Schritt zur Organisation des Informationsaustauschs im Bereich des Arbeitsschutzes. Gleichzeitig soll die Situation der Polizei auch in Relation zu anderen Berufsgruppen ein stärkeres Profil bekommen. „Die EU-Richtlinien gehen von einer grundsätzlichen Gleichstellung von Polizeibeamten mit anderen Beschäftigten aus. In vielen Mitgliedsstaaten sehen wir im Bereich der Polizei noch einen großen Nachholbedarf“, so Manuel Lopez, zuständiges Mitglied für Arbeitsschutz im EuroCOP-Exekutivkomitee.

Im Kern geht es bei der Kampagne, die sich auf die Gefährdungsbeurteilung konzentriert, um die Umsetzung der EU-Rahmenrichtlinie zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Die Gefährdungsbeurteilung ist Teil des in der EU verankerten Konzepts; dafür gibt es Rechtsvorschriften – unter anderem die Rahmenrichtlinie – sowie Leitlinien, Informationen und Quellen für gute praktische Lösungen.

Die Gefährdungsbeurteilung ist der Eck-

steiner des europäischen Konzepts für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit. Dafür gibt es gute Gründe. Wird der Prozess der Gefährdungsbeurteilung – der Ausgangspunkt des Risikomanagementkonzepts – nicht gut oder überhaupt nicht durchgeführt, sind aller Voraussicht nach auch keine geeigneten Präventionsmaßnahmen vorhanden. Die Rahmenrichtlinie verlangt ein integriertes Konzept für die Gefährdungsbeurteilung, das die verschiedenen Schritte der Gefährdungsbeurteilung, die unterschiedlichen Erfordernisse einzelner Arbeitgeber und die sich verändernde Arbeitswelt berücksichtigt, sowie ein partizipatives Konzept, das jeden Einzelnen, vor allem aber auch die Beschäftigtenvertretung, am Arbeitsplatz einbindet.

Der EU-Agentur kommt in diesem Zusammenhang eine zentrale Rolle zu: Sie wurde von der Europäischen Union eingerichtet, um Informationen über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit bereitzustellen. Im besten Fall fungiert die Agentur damit als Katalysator für die Entwicklung und Verbreitung von Informationen zum Schutz der Arbeitnehmer in Europa.

Seit ihrer Gründung hat die Agentur eine schier unerschöpfliche Fülle an Informationen zur praktischen Umsetzung einschlägiger Richtlinien der EU in den Arbeitsgesetzen und Praxis der Mitgliedsstaaten gesammelt. „Leider fehlen dabei Informationen über die spezifischen Fragestellungen in der Polizei bisher fast völlig“, so Manuel Lopez. Das soll sich ändern: EuroCOP-Mitgliedsorganisationen sind seit Kurzem aufgerufen, in einem Netzwerk nationaler Experten für Arbeitsschutz mitzu-

arbeiten. Koordiniert werden soll das Netzwerk über einen Fachausschuss in EuroCOP, der bereits seine Arbeit aufgenommen hat. Manuel Lopez: „Unser vorrangiges Ziel ist es, die Agentur mit Informationen über spezifische Fragestellungen im Bereich der Polizei zu versorgen.“

Die Vorteile einer Zusammenarbeit mit der Agentur liegen dabei für EuroCOP auf der Hand: Die Agentur hat nicht nur die notwendige Expertise zur Durchführung länderübergreifender Analysen, sondern sie hat auch die notwendige Infrastruktur, um mit Informationen in allen offiziellen Sprachen der EU umzugehen.

Die Kampagne Gesunde Arbeitsplätze, die von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz durchgeführt wird, bindet Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Beauftragte für Arbeitssicherheit, Fachleute, Präventionsdienste, politische Entscheidungsträger und andere Akteure im Bereich der Verbesserung der Gefährdungsbeurteilung auf Arbeitsplatzebene ein.

Die Zusammenarbeit mit der EU-Agentur im Rahmen der Kampagne zur Risikobewertung am Arbeitsplatz bringt damit nicht nur Vorteile für die Arbeit des Unterausschusses. Mitgliedsorganisationen können in Kooperationen mit den nationalen Kontaktstellen der EU-Agentur ebenfalls Aktionen im Rahmen der Kampagne starten.

Die Agentur konzentriert sich darauf, die allgemeinen Grundsätze der integrierten Gefährdungsbeurteilung sowie deren Bedeutung für wirksame Präventionsmaßnahmen zu vermitteln, und legt den Schwerpunkt auf die Tatsache, dass die Gefährdungsbeurteilung obligatorisch, notwendig und machbar ist.

Die Kampagne läuft über die Jahre 2008 und 2009; in ihrem Verlauf werden zwei Europäische Wochen für Sicherheit und Gesundheitsschutz (im Oktober 2008 und im Oktober 2009) veranstaltet, und ihren Höhepunkt wird im November 2009 ein Gipfel zum Thema Gefährdungsbeurteilung bilden.

Manuel Lopez: „Wir sind glücklich darüber, dass uns die EU-Agentur gemeinsam mit acht weiteren Bewerbern als Partner bereits für die erste Phase des Projektes akzeptiert hat. Jetzt liegt es an EuroCOP, aber auch an den Mitgliedsorganisationen, diese Gelegenheit zu nutzen.“ *ju*



Logo der EU-Kampagne für Risikobewertung am Arbeitsplatz.



09/11 und die Folgen oder der Dschungel ruft – die Junge Gruppe folgt



Spannungsfeld genau beobachten müssen, damit es nicht zuungunsten für uns alle kippt.

Schließlich stand ein Treffen mit Angehörigen bei NYPD auf der Tagesordnung, bei der sich die TeilnehmerInnen nicht nur einen Überblick über die Arbeit als Polizistin und Polizist in New York verschaffen konnten, sondern auch sehr persönliche Schilderungen der Auswirkungen des 11. September 2001 von eingesetzten Kollegen hörten; emotional und authentisch. Für uns erschreckend war, dass sieben Jahre danach viele KollegInnen noch heute an physischen wie psychischen Spätfolgen

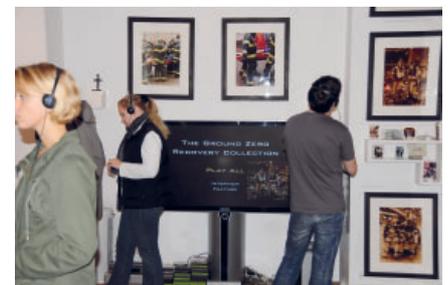
Der Dschungel der Großstadt rief die Junge Gruppe über den Teich. So könnte man das Seminar im Oktober 2008 beschreiben. Unter dem interessanten Titel „09/11 und seine Auswirkungen“ nahmen 21 junge Kolleginnen und Kollegen die Strapazen einer Flugreise von Frankfurt am Main auf sich, um in New York sich mit dem Thema auseinanderzusetzen. Nach erfolgreicher Unterbringung im St. Marks Hotel in Manhattan stellte die Gruppe sich dem schrecklichen Ereignis der zu verurteilenden terroristischen Anschläge am Originalschauplatz des heutigen Ground Zeros. Ein Besuch im Ground Zero Museum (<http://groundzeromuseumworkshop.com>) mit anschließender Diskussion mit dem Einzigen, von der Stadt New York beauftragten und zugelassenen Fotograf Gary Marlon Suson vertieften die TeilnehmerInnen ihre gewonnenen Eindrücke über die unmenschlichen Anstrengungen und Belastungen der eingesetzten Rettungskräfte.

Die TeilnehmerInnen beschäftigten sich



Originale aus den Ruinen und Tondokumente gaben einen bleibenden Eindruck.

auch mit der Frage, welche Auswirkungen hat 09/11 auf die Sicherheitspolitik gerade in Deutschland und welche Gefahren birgt das für die Rechtsstaatlichkeit. Die TeilnehmerInnen fanden keine abschließende Antwort auf das Spannungsfeld „Innere Sicherheit und Freiheitsrechte“. Jedoch waren sich alle einig, dass wir dieses



Nach einer Einführungsphase hatten die TeilnehmerInnen Gelegenheit, in Ruhe die Exponate anzuschauen und die tiefen Eindrücke auf sich wirken zu lassen.

des Einsatzes leiden. Und die zugesagte Hilfe nicht erfolgt.

38.000 Polizisten für 9 Millionen Einwohner (keiner weiß wahrscheinlich, wie viele Menschen – Touristen, Pendler und Illegale, wirklich auf den Straßen herumlaufen), das ist ein Verhältnis von 1:200. Wobei beim Spazieren durch die Stadt man eigent-



lich ständig Polizei sah, Feuerwehr und Krankenwagen auf Einsatzfahrt.

Kein Besuch in NY ohne Besuch bei der Police-Academy. Allerdings haben es die jährlich ca. 2.700 Rekruten nicht so witzig wie in den gleichnamigen Filmen. Binnen 6 Monaten haben sie sich auf den harten Alltag auf den Streets from NY vorzubereiten.

Danach haben sie noch ein Jahr Praxisbewährung auf der Straße.

Ein Teilnehmer antwortete auf die Frage, wo er lieber arbeitet, dass er froh sei, in Deutschland Polizist zu sein.

Eine gesunde Abrundung bekam das Programm durch einen informatorischen Be-

such bei der UNO, eine Stadtführung und ein Eintauchen in die Einkaufswelten dieser Weltstadt. No dollar, no fun! Diese Stadt lebt übrigens immer – genau richtig für die Junge Gruppe.

Eine Aussage einer Police-Officers rundete den Eindruck ab und reduzierte es auch auf die ganze Wahrheit: Polizeiarbeit ist auf der ganzen Welt gleich – schön. **JG**



Die Feuerwehrleute der „Engine 7“ und „Ladder 1“ waren damals die ersten Feuerwehrleute vor Ort. Fotos: JG



Jeden Tag eine Einheit von rund 70 Streifenwagen bereit, die bei terroristischen Anschlägen in wenigen Minuten vor Ort sein soll.

Öffentliche Veranstaltungen ohne Störungen von Rechtsextremen



Immer wieder versuchen Rechtsextreme, auf öffentlichen Veranstaltungen die Meinungsführerschaft zu übernehmen. Doch wie können solche Störungen verhindert werden? Hierzu hat die DGB-Jugend ein Faltblatt herausgebracht. Bestellung: http://www.dgb-jugend.de/dgb_jugend/broschueren

Aktiv-Plus Betreuung der Jungen Gruppe (GdP)

Wie bereits in den letzten Jahren wird die Junge Gruppe ein ergänzendes Angebot zur Betreuung der GdP beim Castor-Einsatz anbieten.

Hierzu haben sich wieder KollegInnen der Junge Gruppe (GdP) entschlossen, ihren Urlaub im Wendland zu verbringen. Grundgedanke dieses „Urlaubes“ ist es, wieder für Euch als Betreuungsteam vor Ort zu sein. Um Euch das Einsatzgeschehen etwas angenehmer zu gestalten, bieten wir Euch u. a. folgende Dinge an:

- Einkaufsservice
Du stehst in der Pampa, es fehlt was, und Du kommst da aber nicht weg. Dann besorgen wir es für Dich und bringen es vorbei; rund um die Uhr.

- Ansprechpartner für Probleme
Alles Negative, was auch immer, versuchen wir aufzuschnappen und wenn möglich direkt vor Ort zu lösen. Dass sich das nicht immer als leicht erweist, könnt ihr Euch sicher vorstellen.

Und so könnt Ihr uns rund um die Uhr (24 h) erreichen:
Tel. + 49 (0)163 899 10 19

Ausländerrecht und Dokumentenfälschung

Im ersten Teil des Seminars wollen wir aufzeigen, wie sich Urkundenfälschung in Deutschland entwickelt hat und welche Erscheinungsformen es hier gibt. Der zweite Teil trägt die bekannte Frage: Deutschland – ein Einwanderungsland? Wir wollen die aktuellen Entwicklungen im Ausländerrecht in Deutschland und Europa aufzeigen und darüber diskutieren, welche gesellschaftspolitischen und polizeilichen Lösungsansätze für die Bekämpfung der illegalen Einwanderung es gibt. Das Seminar findet vom 26.-28.1.2009 in Steinbach statt.

Anmeldungen bitte online: www.gdpjg.de

IMPRESSUM:

Herausgeber:
Bundesjugendvorstand Junge Gruppe (GdP),
Stromstr. 4, 10555 Berlin
Telefon: (030) 39 99 21- 105;
Fax: (030) 39 99 21 -200
www.gdp-junge-gruppe.de
jg@gdp-online.de

V. i. S. d. P.: Sascha Göritz

Redaktion:

Fanni Schneider, Marc Behle





Einsatzkompetenz

Einsatzsituationen im täglichen Polizeidienst sind immer auch Risikosituationen. Selbst Routinemaßnahmen können in schwierige bis lebensbedrohliche Lagen umschlagen. Um solche kritische Situationen zu bewältigen, reicht es nicht, wenn der



Polizeibeamte oder die -beamtin auf allgemeine fachliche, persönliche und soziale Kompetenzen zurückgreifen können. Sie brauchen zusätzliche Ressourcen, die in dieser Arbeit mit dem Begriff der Einsatzkompetenz

umschrieben und in einem psychologischen Modell operativer Handlungskompetenz ausformuliert werden.

Eine zentrale Aussage des Modells, nämlich dass Einsatzkompetenz in interaktiven Einsatztrainings erlernbar ist, wurde experimentell überprüft. Es konnte gezeigt werden, dass Einsatztrainings (hier: das PE-Training der Bayerischen Polizei) tatsächlich einsatzkompetentes Handeln fördern. Die Effekte des Trainings sind auch nach einigen Monaten noch nachweisbar. Inwieweit zusätzliche mentale Übungen den Lernerfolg steigern, konnte empirisch noch nicht geklärt werden. Polizeipsychologisch wird empfohlen, Einsatztrainings verstärkt in die Aus- und Fortbildung zu implementieren.

Einsatzkompetenz, Entwicklung und empirische Überprüfung eines psychologischen Modells operativer Handlungskompetenz zur Bewältigung kritischer Einsatzsituationen im polizeilichen Streifendienst, Hans Peter Schmalz, Verlag für Polizeiwissenschaft, 2008, 310 Seiten, 24,90 Euro, ISBN 978-3-86676-043-1

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung

2008 ist das Jahr der JAV-Wahlen. Viele der neu gewählten Jugend- und Auszubildendenvertretungen werden zum ersten Mal in diesem Gremium mitwirken und mit einer Vielzahl von Fragen konfrontiert: Was sind die rechtlichen Grundlagen? Wie arbeitet man mit anderen Interessenvertretern konstruktiv zusammen? Welche Aufgaben müssen geplant und umgesetzt werden?

Kurz und verständlich geschrieben, enthält dieses Buch das wichtigste Handwerkszeug für die tägliche JAV-Arbeit. Es klärt die rechtlichen Fragen und vermittelt die wichtigsten Gesetze, Vorschriften und Regelungen, welche die Jugend- und Auszubildendenvertreter/innen kennen müssen. Viele praktische Tipps erleichtern die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber. Der Band vermittelt aber auch die nötige soziale Kompetenz für die erfolgreiche Arbeit im Gremium. Das hilft besonders neuen Mitgliedern, klassische Anfängerfehler zu vermeiden und einen guten Draht zum Betriebsrat aufzubauen.



Aus dem Inhalt:

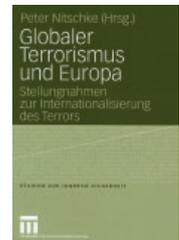
- Die ersten Schritte der JAV
- Grundlagen für die JAV-Arbeit
- Gute Arbeit erfordert gute Planung
- Zusammenarbeit mit Betriebs- bzw. Personalrat und Arbeitgebern
- Zusammenarbeit mit anderen Interessenvertreterinnen
- Rechte und Pflichten der JAV JAV-Sitzungen und Protokolle
- Die Jugend- und Auszubildendenversammlung

- Öffentlichkeitsarbeit der JAV Wichtige Gesetze und Entscheidungen
- Die JAV-Wahlen

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung, Tipps und Arbeitshilfen für die Praxis, Andreas Splanemann, Bund-Verlag, Frankfurt 2008, 1. Auflage, 172 Seiten, kartoniert, 12,90 Euro, ISBN 978-3-7663-3832-7

Globaler Terrorismus und Europa

Im Krieg gegen den Terrorismus steht Europa zunehmend im Zentrum des Konflikts. Der islamistische Fundamentalismus versteht sich in seiner Dschihad-Konzeption gegen den Westen auch als ein dezidiert antieuropäisches Programm. Anders als in den USA ist jedoch die Situation in den Staaten der Europäischen Union durch große Einwanderungsgruppen aus der muslimischen Welt geprägt. Dies führt zu massiven Problemen in der Sicherheitsphilosophie der europäischen Staatengemeinschaft, insbesondere in der Bundesrepublik Deutschland.



Dieser Band zeichnet die Sicherheitsdebatten unter der Agenda nationaler wie supranationaler Antiterrorpolitik seit dem 11. September nach und prognostiziert die Entwicklungschancen zukünftiger demokratischer Politik im Zeitalter eines globalen Terrorismus.

Globaler Terrorismus und Europa, Stellungnahmen zur Internationalisierung des Terrors, Peter Nitschke, VS Verlag, 2008, 219 Seiten, 39,90 Euro, ISBN 978-3-531-15520-3



Deutsche
Polizei

Titel – Foto:
Thomas Mohr/Michael Stieg/Polizei & Show Neumünster/A. Bank
Gestaltung: Rembergt Stolzenfeld

Nr. 11 • 57. Jahrgang 2008 • Fachzeitschrift und Organ der Gewerkschaft der Polizei

Herausgeber: Gewerkschaft der Polizei, Forststraße 3a, 40721 Hilden, Telefon Düsseldorf (0211) 7104-0, Fax (0211) 7104-222
Homepage des Bundesvorstands der GdP: www.gdp.de
Redaktion Bundesteil: Marion Tetzner (verantwortliche Redakteurin)
Gewerkschaft der Polizei, Pressestelle, Stromstraße 4, 10555 Berlin, Telefon (030) 39 99 21 - 114 Fax (030) 39 99 21 - 190
E-Mail: gdp-redaktion@gdp-online.de
Grafische Gestaltung & Layout: Rembergt Stolzenfeld, Dipl.-Designer

Die unter Verfassernamen erschienenen Artikel stellen nicht in jedem Fall die Meinung der Redaktion dar. Für unverlangt eingesandte Manuskripte kann keine Gewähr übernommen werden. Mitteilungen und Anfragen bitten wir an den jeweiligen Landesbezirk zu richten.

Erscheinungsweise und Bezugspreis:
Monatlich 2,90 EURO zuzüglich Zustellgebühr. Bestellung an den Verlag.
Für GdP-Mitglieder ist der Bezug durch den Mitgliedsbeitrag abgegolten



Verlag:
VERLAG DEUTSCHE POLIZEILITERATUR GMBH
Anzeigenverwaltung
Forststraße 3a, 40721 Hilden
Telefon Düsseldorf (0211) 7104-183,
Fax (0211) 7104-174
E-Mail: vdp.anzeigenverwaltung@vdpolizei.de

Geschäftsführer:
Bodo Andrae, Joachim Kranz

Anzeigenleiter:
Daniel Dias
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 31 vom 1. Januar 2008



Druckauflage dieser Ausgabe:
174.075 Exemplare
ISSN 0949-2844

Herstellung:
L.N. Schaffrath GmbH & Co.KG,
DruckMedien
Marktweg 42-50, 47608 Geldern,
Postfach 1452, 47594 Geldern,
Telefon (02831) 396-0, Fax (02831) 89887

