

DEUTSCHE POLIZEI



Nr. 10 Oktober 2009 Zeitschrift der Gewerkschaft der Polizei



Beruf und Familie vereinbaren!

In dieser Ausgabe:

Arbeitsschutz:
„Lost World“ in Berlin

Sozialer Brennpunkt Schule:
Modellprojekt gegen Ausgrenzung

Tarif und Besoldung:
Anpassungen in den letzten zehn Jahren

Deutsche Knochenmarkspenderdatei:
Hoffnung und Zweifel

Seniorenjournal

„Lost World“ in Berlin



Es geht konkret um ca. 1.200 so genannte „Polizeivollzugsangestellte im Objektschutz“ und darum, dass für sie endlich eine Gefährdungsbeurteilung erstellt wird.

S. 18

Modellprojekt gegen Ausgrenzung



Schon in den Grundschulen werden in Deutschland Bildungschancen ungleich verteilt – und damit die Saat gelegt zur sozialen Spaltung der Gesellschaft. In Münster versucht man, einen anderen Weg zu gehen.

S. 24

Meine Knochenmarkspende

Bei Typisierungsaktionen der Polizei hat sich Matthias Zindel in die Deutsche Knochenmarkspenderdatei (DKMS) aufnehmen lassen. Er schildert in seinem Beitrag u. a., welche Zweifel ihn begleiteten, als tatsächlich eine Anfrage kam.

S. 32

KURZ BERICHTET	2
DP-SOMMER-PREISAUSSCHREIBEN Die Gewinner	3
KOMMENTAR Erfolgsfaktor Vereinbarkeit	4
FORUM	4/5/36
TITEL/VEREINBARKEIT BERUF UND FAMILIE	6
Beides ist möglich: Gut arbeiten und für die Familie da sein	
... sonst fällt das Ehrenamt weg	10
Personalräte müssen sich trauen, das Thema aufzugreifen ...	14
Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Personalräte	16
Profitable Dienstvereinbarung	17
ARBEITSSCHUTZ „Lost World“ in Berlin	18
TARIF UND BESOLDUNG Anpassungen in den letzten zehn Jahren	21
A+A KONGRESS 2009 Innovationen für sichere und gesunde Unternehmen	23
SOZIALER BRENNPUNKT SCHULE Modellprojekt gegen Ausgrenzung	24
„Sitzenbleiben“ ist teuer und unwirksam	30
VELSPOL-BUNDESSEMINAR Flotter Dreier fürs Grundgesetz – Queer denken in der Polizei –	31
DEUTSCHE KNOCHENMARKSPENDERDATEI Hoffnung und Zweifel	32
SENIORENJOURNAL	37
BÜCHER	40
IMPRESSUM	40



DGB-SPITZEN BEI BUNDESKANZLERIN MERKEL:

Gewerkschaften warnen vor Abbau von Arbeitnehmerrechten

Unter dem Eindruck der Finanz- und Wirtschaftskrise trafen sich Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel, der Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes Michael Sommer sowie die Vorsitzenden der DGB-Einzelgewerkschaften am 28. August 2009 zu einem Meinungsaustausch im Bundeskanzleramt.

Die Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise, so räumte die Kanzlerin ein, sei noch lange nicht überwunden. Die öffentliche Wahrnehmung der Situation entspreche nicht der Realität. Trotz aller erfreulichen Meldungen werde es in diesem Jahr ein Schrumpfen der Wirtschaft um 5 bis 6 Prozent geben.

Die vom GdP-Bundesvorsitzenden Konrad Freiberg (im Bild 3. v. l.) vorgetragene Sorge, dass es ob dieser Lage zu weiteren Sparmaßnahmen bei den öffentlichen Haushalten kommen könne, versuchte die Kanzlerin zu zerstreuen. Der zu erwartende langsame Aufschwung, so Merkel, dürfe nicht durch Sparen gefährdet werden. Hinsichtlich möglicher neuer Regierungskoalitionen nach der Bundestagswahl warnen die Gewerkschafter vor dem Abbau von Arbeitnehmerrechten.

Weitere Themen des Gesprächs waren die Ausbildungsmisere, das so genannte Guttenberg-Papier, der Kündigungsschutz, die Tarifautonomie und der Umgang mit Opel. Die Themen Arbeitslosengeld und Altersteilzeit wurden auf die Zeit nach der Wahl vertagt und ein erneutes Treffen für den Oktober vereinbart.

Rolle der Gewerkschaften gewürdigt

Bundeskanzlerin Merkel dankte in ihrem Eröffnungsstatement den Gewerkschaften. Sie seien ein wesentlicher Teil der Erfolgsgeschichte des Konjunkturprogramms der Regierung. Die tägliche Arbeit mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und auch die tägliche Arbeit der Betriebsräte hätten wesentlich dazu beigetragen, dass die Instrumente des Konjunkturpakets angenommen wurden. Insbesondere die Kurzarbeit, die natürlich für viele Unternehmen ein ganz wesentlicher Punkt seien, aber auch das Infrastrukturprogramm sowie die

Stützungsmaßnahmen in der Automobilindustrie nannte die Kanzlerin.

Merkel: „Die Tatsache, dass wir jetzt eventuell die Talsohle erreicht haben, darf nicht darüber hinweg täuschen, dass dies die mit Abstand schwierigste Wirtschaftskrise ist, die die Bundesrepublik Deutschland in 60 Jahren jemals zu bestehen hatte. Das Minus in diesem Jahr beträgt 5 Prozent oder 6 Prozent. Bis jetzt betrug der größte Einbruch in den 70-er Jahren 0,9 Prozent. Das heißt also, die Krise ist auf dem Niveau der

haben. Drittens müssen wir uns darum kümmern, wie es mit denen aussieht, die jetzt mit der Lehre fertig werden. Werden sie übernommen, und muss an dieser Stelle noch nachgesteuert werden? – Das ist jedenfalls etwas, das mich interessiert.“

DGB-Vorsitzender Michael Sommer nahm die Themenvorlage auf und erweiterte die Gruppe der Arbeitsplatzsuchenden um die große Zahl von Hochschulabsolventen, die jetzt fertig aus dem Studium



Voll des Lobes über die Rolle der Gewerkschaften in der Finanz- und Wirtschaftskrise zeigte sich Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel vor dem Arbeitessen mit den Spitzen des DGB und seiner Einzelgewerkschaften.

Fotos: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, Bundesbildstelle

Talsole nicht etwa vorbei, sondern wir müssen jetzt alles daran setzen, dass wir erst einmal wieder dort ankommen, wo wir vor der Krise waren und diesen Wachstumspfad jetzt miteinander gestalten. Dabei setze ich auf die Instrumente der Mitbestimmung, auf die Verantwortung der Gewerkschaften und Betriebsräte.“

Merkel versprach den Gewerkschaftsvertretern, sich intensiv um die Ausbildungssituation zu kümmern: „Wir haben ein großes Interesse daran, dass jeder Schulabgänger einen Ausbildungsplatz bekommt. Wir verschließen nicht die Augen davor, dass es eine Gruppe erheblicher Größe von jungen Menschen gibt, die in den vergangenen Jahren keinen Ausbildungsplatz bekommen

kämen, in die Betriebe wollten, insbesondere in die großen Industriebereiche, und jetzt, in der Krise, sehr schwierige Bedingungen für Beschäftigung vorfinden.“

Irritiert zeigte sich Sommer über womöglich auch dem Wahlkampf geschuldete Äußerungen, die darauf zielen, erkämpfte und sinnvolle Arbeitnehmerrechte, die gerade in der Krise ihre positive Wirkung zeigen, in Frage zu stellen: „... ob es jetzt das so genannte Guttenberg-Papier ist oder jüngste Äußerungen einer Partei, die gerne in die Regierung möchte, beziehungsweise von Wirtschaftsverbänden zum Kündigungsschutz und Arbeitnehmerschutzrechten sind.“

red.



GESPRÄCH MIT FRANK-WALTER STEINMEIER:

GdP kritisiert Personallücke

Vizekanzler und Außenminister Frank-Walter Steinmeier hatte am 1.9.2009 den DGB-Vorsitzenden Michael Sommer und die Vorsitzenden der Einzelgewerkschaften zu einem Gespräch eingeladen.

vor allem mehr Engagement bei der Schaffung von Ausbildungsplätzen an. DGB-Chef Sommer kritisierte, dass bei weitem noch nicht genug Ausbildungsstellen angeboten würden. Viele Lehrlin-



Foto: Auswärtige Amt

Dabei wies der stellv. GdP-Bundesvorsitzende Bernhard Witthaut (im Bild 2. v. l.) auf die verschärfte Personalsituation bei der Polizei hin. So seien seit 2000 fast 10.000 Stellen im Polizeivollzug weggefallen. In den öffentlichen Haushalten, so Witthaut, dürfe auch vor dem Hintergrund der Finanz- und Wirtschaftskrise nicht weiter gespart werden. Angesichts der jüngsten Arbeitsmarktzahlen und Wirtschaftsprognosen zeigte sich Frank-Walter Steinmeier jedoch optimistisch: „Ich bin froh über die Aufhellung am Konjunkturhimmel. Doch Deutschland ist noch nicht über den Berg. Die Belastungen werden anhalten.“

Die Gewerkschaftsvertreter mahnten

ge sähen zudem einer ungewissen Zukunft entgegen, da ihre Übernahme in den Betrieben nicht gewährleistet sei. Bekräftigt wurde weiterhin die Forderung nach einer Verlängerung der zum Ende des Jahres auslaufenden Regelung zur Altersteilzeit.

Wie Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel lobte auch Frank-Walter Steinmeier die besonnene Haltung der Gewerkschaften während der Finanz- und Wirtschaftskrise. Die Zusammenarbeit von Gewerkschaften und Arbeitgebern und die Mitbestimmung funktionierten, die Tarifparteien hätten viel Verantwortung gezeigt. *red.*

RECHTSEXTREMISTISCHE GEWALT:

Ermittlungsdruck erhöhen

Die Festnahme eines mutmaßlichen Bomben-Attentäters aus dem rechtsextremistischem Milieu in Weil am Rhein wertet GdP-Bundesvorsitzender Konrad Freiberg als einen ernst zu nehmender Hinweis auf eine Eskalation rechtsextremistischer Gewalt. Es dränge sich der Eindruck auf, dass sich rechtsextremistische Kräfte Anregungen aus dem Umfeld anderer hoch gewaltbereiter und terroristischer Gruppierungen holten. Ähnlichkeiten zum Fall der Sauerland-Bomber seien offensichtlich. „Die gefährliche Ent-

wicklung rechts- und linksextremer Gewalt kann fast jeden Tag beobachtet werden. Nichtsdestotrotz wird immer noch bei der Polizei gespart. Weder die Personalstärke, noch die Ausstattung der Polizei entsprechen der sich verschärfenden Sicherheitslage.“ Rechts- und linksextremistische Gewalttäter müssten aber einem hohen Ermittlungsdruck ausgesetzt sein. Dies sei für die Polizei angesichts chronischen Personalmangels und permanenter Überlastung nicht zu leisten. *red.*

**DP-SOMMER-
PREISAUSSCHREIBEN**

Die Gewinner

Im August haben wir in der DP unser Sommer-Preisausschreiben veröffentlicht. Trotzdem die Fragen nicht ohne einen gewissen Rechercheaufwand zu beantworten waren, erreichte uns doch eine Flut von Zuschriften – die meisten waren richtig. An dieser Stelle vielen Dank an jeden Einzelnen, der sich an dieser nicht ganz einfachen Tüftelei beteiligt hat.

**So waren die Antworten richtig:
1. c, 2. b, 3. b, 4. b, 5. b, 6. c, 7. b, 8. b.**

Im Folgenden nun die Gewinner, die wir unter Ausschluss des Rechtsweges ermittelt haben.

1. Preis
SEK Einsatzrolley (Mehler Law Enforcement)
Dirk Lauer, Homburg

2. Preis
Einsatzstiefel Ranger GSG9-S (HAIX)
Lothar Kunert, Helmstedt

3. Preis
Sonnenbrille MFrame Array (Oakley)
Wolfram Weise, Dortmund

4.-13. Preis
Taschenlampe (Mehler Law Enforcement)
Thomas Bertuleit, Ingersheim
Nostalgie Radio
Christian Resch, Seligenstadt

Multitool Werkzeug
Mario Ulrich, Bergen auf Rügen
Edelstahl Thermosflasche
Ines Diessner, Leipzig

Reisenthal Laptoptasche
Olaf Schulz, Harrislee
Reisenthal Stockschild
Antje Horn, Bernburg

Taschenschirm Orange
Jens Ostendorf, Lübeck
Taschenschirm Schwarz
Fritz Schätzel, Hagenbach

Outdoor Set
Alexandra Ruben, Süßen
Freizeittasche
Rainer Pommeranz, Reinbek

Herzlichen Glückwunsch den Gewinnern. Die Preise sind bereits unterwegs.

Und wer diesmal nicht gewonnen hat, könnte beim nächsten Mal eine Chance haben: Im Dezember gibt es das DP-Weihnachts-Preisausschreiben.



Erfolgsfaktor Vereinbarkeit

Arbeit ist das halbe Leben – heißt es landläufig. Wenn ich mir Berichte von Kolleginnen und Kollegen anhöre, dann scheint das für den Polizeibereich längst nicht mehr zu stimmen. Im nebenstehenden Leserbrief schreibt u. a. Hans-Götz Inkeremann: „Ausgebrannt von vielen Jahrzehnten Schichtdienst wird man immer mehr in die Pflicht

genommen ...

Wenn man Glück hat, hat man ein freies Wochenende im Monat, wenn nicht, nur hier mal einen Samstag, da einen Sonntag.“

Ähnliches erzählte kürzlich ein Berliner Kollege, der in einem Jahr nur dreimal ein richtiges Wochenende hatte. Und ich weiß von einer Berliner Kollegin mit Kind, die deshalb zwar vertraglich verkürzt, real

aber regelmäßig länger arbeitet und mit immer weiteren Aufgaben zugeschüttet wird – weil eben Personal fehlt.

Wir kennen das doch alle.

Aber nun frag ich mich auch, was soll junge Kolleginnen und Kollegen eigentlich ermuntern, eine Familie zu gründen, wenn die private Zeit immer knapper bemessen ist? Und was machen Kolleginnen und Kollegen, deren Eltern Pflege bedürfen?

Oder kehren wir das Ganze mal um: Was soll junge Menschen ermuntern, Polizistin oder Polizist zu werden? Warum sollten sich Schulabgänger mit guten Noten für unseren stressigen Beruf bewerben, der ihnen kaum Freiräume für familiäre Notwendigkeiten lässt – sei es für den Nachwuchs oder auch für pflegebedürftige Angehörige? Sie sehen doch, dass viele Kolleginnen und Kollegen oft schon resigniert haben,

sich in den strapaziösen Dienstalltag fügen, Dienst nach Vorschrift machen, langsam ausbrennen.

Für die Familie bleibt oft nur noch Restenergie.

Es klingt nach einer kühnen These, wenn ich an dieser Stelle sage, das muss nicht sein – auch im Polizeibereich ist es perspektivisch möglich, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren.

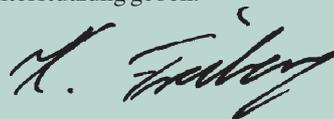
Allerdings greift es zu kurz, die Vereinbarkeitsfrage nur auf die Belange von Beschäftigten mit Kindern zu fokussieren. Die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger wird vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung zu einem drängenden Thema für so gut wie jeden Arbeitgeber werden.

Und: Nichts kommt von allein. Was wir zuallererst und überhaupt brauchen, ist ein stärkeres Bewusstsein für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als harten Erfolgsfaktor auch im Polizeibereich. Abgesehen davon, dass etliche Unternehmen in Deutschland auf diesem Gebiet bereits enorme Erfahrungen haben, können auch einzelne Dienststellen mit solchen bereits aufwarten – zum Beispiel die Ortspolizeibehörde Bremerhaven.

Und längst sind es nicht nur Frauen, die heute großen Wert auf Vereinbarkeit ihres Berufs mit der familiären Situation legen. Eine aktuelle Studie im Auftrag der Hessenstiftung belegt, dass über 32 % der teilnehmenden Männer ihrem Arbeitgeber diese Kompetenz gänzlich absprechen.

So weit zur Theorie.

In der Praxis stehen wir sicher noch am Anfang. Hier gilt es nun, innovative Wege zu suchen und zu beschreiten. Ein weites und interessantes Feld – gerade auch für Personalräte. Unser Titelthema in diesem Heft will dafür Anregung und Unterstützung geben.



Zu: Was kommt auf uns zu,
DP 8/09

Für viele ist das Maß voll!

Ausgebrannt von vielen Jahrzehnten Schichtdienst wird man immer mehr in die Pflicht genommen. Am grünen Tisch werden am laufenden Band Schwerpunkteinsätze, Fußballeinsätze und Sondereinsätze geplant und den Dienstgruppen angeordnet. Was zum Krafttanken bleibt, sind oft lediglich 6 dienstfreie Tage im Monat bei 8-10 Tagen Wochenende. In Monaten mit hohem Stundensoll wie Juli und August fallen dabei sogar noch Minusstunden an. Wenn man Glück hat, hat man ein freies Wochenende im Monat, wenn nicht, nur hier mal einen Samstag, da einen Sonntag. Was für die am grünen Tisch wenig Auswirkungen hatte, nämlich die Arbeitszeitverlängerung von 38,5 auf 41 Wochenstunden, schlägt auf uns Schichtdienstleistende voll durch. Wir müssen die rund 10 Mehrstunden im Monat durch Verzicht auf Dienstfrei ausgleichen, während am grünen Tisch weiterhin jedes Wochenende und jeder Feiertag frei ist. Im Jahr summiert sich das auf gut 12 Tage, die als Dienstfrei zur Regeneration und zum Familienleben fehlen! Am Ausgleich für den schweren Schichtdienst – bis zu 4 Tage (5 Tage ab 50 Lebensjahre) Zusatzurlaub im Jahr – hat sich nichts geändert! Ein lächerlicher Brosame von 1/3 Tag je Monat! Auch wenn man hört, dass der Zusatzurlaub um 1-2 Tage angehoben werden solle, bleibt es eine unzumutbare Mehrbelastung für uns Schichtdienstleistende.

Der Dienstherr beklagt die steigende Krankenrate und sieht die Ursachen nicht! Wenn man nach einer anstrengenden Schichtfolge nicht genügend Tage zur Regeneration hat, kommt irgendwann das Aus. Bei dem einen früher, bei dem anderen später.

Neben der Wochenarbeitszeit wurde ja auch bekanntlich die Lebensarbeitszeit angehoben, und nach Nullrunden, schwachen Tarifabschlüssen, (Teil-)Wegfall von Urlaubs- und Weihnachtsgeld und der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage werden uns nun in der DP 8/09 weitere Einsparungen prophezeit! Für viele von uns ist das Maß voll und manch einer kann und will nicht mehr!

Hier besteht meiner Meinung nach dringender Handlungsbedarf! Wo ist die Fürsorgepflicht des Dienstherrn geblieben!?

Götz Inkeremann, per E-Mail



Zu: Interkulturelle Aspekte in der Polizei, DP 9/09

Mit Interesse las ich den Artikel „Interkulturelle Aspekte in der Polizei“ in der letzten Septemberausgabe. Da ich auf demselben Arbeitsgebiet tätig bin, hat er mich besonders interessiert. PHK Ahmari bietet laut Artikel Fortbildungen auf diesem Gebiet an. Ich würde gern an einem solchen Kurs teilnehmen.

Cordula Schumann, per E-Mail

Interessenten können sich per E-Mail an Reza Ahmari direkt wenden:
reza_ahmari@yahoo.de

Die Redaktion

Zu: Wege zu einem fairen Wettbewerb, DP 8/09

In welcher Welt leben die Gesundheitsexperten eigentlich, wenn sie meinen, dass durch die Verpflichtung aller Bürger in eine gesetzliche Krankenversicherung die Zwei-Klassen-Medizin verhindert wird. Durch Zusatzversicherungen, die sich nur Personen mit hohem Einkommen und Selbstständige leisten können, entsteht eine wesentlich ausgeprägtere Zwei-Klassen-Medizin.

Ich bin der Meinung, dass nur durch Wettbewerb die Kosten im Gesundheitswesen gehalten oder reduziert werden können. Es sollte jedem Bürger frei gestellt werden, wo er sich versichern oder gegen Krankheitskosten absichern will. Dabei muss eine Grundversorgung gewährleistet sein.

**Hermann Sadelfeld,
Kreissgruppe Vechta**



Die genannten Autoren haben, so heißt es in dem Artikel, die Schwächen des deutschen Krankenversicherungssystems herausgearbeitet. Ich hoffe, dass sie die Stärken des deutschen Systems dabei nicht übersehen haben. Als positives Beispiel haben sie das niederländische Versicherungssystem zitiert. Die niederländische Regierung hat das Nebeneinander von privaten und gesetzlichen Kassen beendet und zum 1. Januar 2006 eine Mischung zwischen Kopfpauschale und Bürgerversicherung eingeführt. Schon Anfang Februar 2006 – kaum 30 Tage (!) nach Inkrafttreten – wurde das System in der deutschen Presse hoch gelobt, nach diesem Zeitpunkt hörte man nichts mehr davon. Warum wohl?

Eine Gesundheitsreform war das wohl nicht – lediglich eine Neuorganisation der Krankheitskosten, bei der die Bürger höhere Zusatzkosten (an private Versicherungen) entrichten mussten.

Die Autoren betonen, einen fairen Wettbewerb befürworten zu wollen. Dieser entsteht keinesfalls durch eine Monopolbildung (nur ein System), sondern im Nebeneinander mehrerer Systeme, so dass die Bürger Therapiefreiheit und freie Arztwahl haben. Das ist weder beim jetzigen niederländischen System noch beim deutschen System der gesetzlichen Krankenversicherung gegeben.

Fairen Wettbewerb kann nur dort entstehen, wo sich Bürger frei entscheiden können. Diese freie Entscheidung ist 72 Millionen Bürgern genommen, weil sie sich zwangsweise einem System unterwerfen müssen, dessen Regeln im SGB (Sozialgesetzbuch) Band 5 in 315 Paragraphen festgeschrieben sind. Diese Regeln werden seit den 80-er Jahren ständigen Änderungen, sprich: Reformversuchen, unterworfen.

Kay-Jürgen Schröder, per E-Mail

Zu: Volkskrankheit Diabetes im Polizeidienst, DP 9/09

Auch wenn ich die Wichtigkeit des Diabetes-Themas nicht bezweifle, bin ich äußerst entsetzt über die Tatsache, dass der Dienstherr überhaupt vom Diabetes seiner Polizeivollzugsbeamten Kenntnis erhielt. Auf welchem Wege gelangten diese sensiblen Krankheitsdaten zur Dienststelle? Waren die Betroffenen tatsächlich so naiv, dass sie „gedankenlos“ ihre Krankengeschichte offenbarten und jetzt die „Folgen“ beklagen. War die Heilhilfstelle geschwätzig? – Wer leidet hier an „offensichtlicher Unterzuckerung?“

Heinz-Walther Stange, per E-Mail

Zu: Unser täglicher Arbeitsplatz, DP 8/09

Mit Interesse habe ich den Artikel verfolgt. Endlich greift auch die Gewerkschaft dieses sehr wichtige Thema auf und der GdP-Bundesfachausschuss Schutzpolizei arbeitet dies grundlegend und umfangreich auf. Ich leiste seit 19 Jahren Dienst auf einer Autobahnpolizeidienststelle und habe mich in den vergangenen Jahren im Rahmen des Themas „Arbeitsicherheit auf der

Straße“ vor allem auch um die Ausstattung unserer Streifenfahrzeuge und eine „Sondersignalisierung“ bemüht, damit wir als Polizei besser im Verkehrsgewühl erkennbar sind.

**Klaus Geprägs, Autobahnpolizeirevier
Mühlhausen/Täle**



Als Polizeibeamter im Einsatz- und Streifendienst kann ich den in dem Artikel gezogene Schlussfolgerungen nur zum Teil zustimmen. Insbesondere die positive Bewertung von Fahrzeugen der Van- und Minivan-Klasse erstaunt mich in diesem Zusammenhang. Ich denke, dass die Bedeutung des Streifenfahrzeugs als „mobiles Büro“ in diesem Zusammenhang deutlich überbewertet wird. Realistisch betrachtet, beschränkt sich das Ausmaß an Schreiarbeit, das „draußen“ sofort erledigt werden muss, im Regelfall auf das Ausfüllen des einen oder anderen Durchschlagsatzes (Sicherstellungsprotokoll, Unfallanzeige etc.), wofür man keinen übergroßen Fond mit Tisch benötigt, sondern lediglich ein Klemmbrett.

Für den Einsatz im Streifendienst (sowohl im städtischen wie auch im ländlichen Raum) erscheint es mir erheblich wichtiger, dass das Fahrzeug auch bei Einsatzfahrten unter widrigen Bedingungen eine solide Straßenlage hat, kompakt und wendig genug für Fahr- und Rangiermanöver auf engem Raum ist und ausreichend Kraftreserven und Beschleunigungsvermögen für Verfolgungsfahrten bietet. In diesem Zusammenhang ist meiner Ansicht nach die Verwendung von bewährten, ausreichend

Fortsetzung auf Seite 36

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**



Beides ist möglich: Gut arbeiten und für die Familie da sein

Seit 1996 wird im Polizeivollzugsdienst der Länder in der Regel mehr als ein Drittel der Neueinstellungsmöglichkeiten mit Frauen besetzt. Dieser Trend spiegelt sich auch in der GdP wieder: In den letzten 15 Jahren hat sich der weibliche Mitgliederanteil fast verdoppelt; Heute sind ca. 36.000 Frauen in unserer Gewerkschaft organisiert. 37 % sind in der Altersstufe bis zu 30 Jahren zu finden und rund 65 % sind nicht älter als 40 Jahre. Genau in diesen Altersphasen werden Entscheidungen sowohl über Karriere als auch über Familienplanung getroffen. Wie diese ausfallen, hängt ganz entscheidend davon ab, welche Rahmenbedingungen die Gesellschaft bietet, damit berufliche und familiäre Anforderungen so bewältigt werden können, dass niemand auf der Strecke bleibt. In diesem Zusammenhang sind neben der Politik auch die öffentlichen Arbeitgeber aufgerufen, Strukturen zur Erreichung dieses Zieles zu schaffen. Und weil sich hier nichts von allein bewegt, hat die Bundesfrauengruppe der GdP das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufgegriffen, eine Arbeitsgruppe eingesetzt und ein Positionspapier entwickelt, das die Problematik analysiert, eine Vielzahl von Aspekten bewertet und inzwischen vom Bundesvorstand der GdP mitgetragen wird.

Das GdP-Positionspapier richtet seinen Blick nicht nur auf die Betreuung von Kindern sondern auch auf das immer aktueller werdende Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Daneben werden berufliche Karrieremöglichkeiten durchleuchtet, steuerrechtliche Verwerfungen problematisiert und in einer Art „Nabelschau“ auch der Anspruch an die Vereinbarkeit Beruf, Familie und ehrenamtlicher Tätigkeiten in Gewerkschaft und Personalvertretung thematisiert. Dass es sich bei diesen Themen keineswegs um Frauenfragen handelt, macht das Positionspapier bereits in den ersten Zeilen deutlich:

„Die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienarbeit gewinnt für Beschäftigte in der Polizei in besonderer Weise an Bedeutung. Dabei ist es wichtig, das Thema weder auf die Perspektive der Kolleginnen zu begrenzen noch auf die Betreuung von Kindern zu reduzieren. Frauen und Männer brauchen Zeit und Gelegenheit, ihre Interessen und Bedürfnisse mit dem Beruf in Einklang zu bringen, um Kinder zu erziehen, Angehörige zu pflegen, ehrenamtlich zu arbeiten und vieles mehr.

Damit ist auch klar: Die Forderung nach besseren Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist

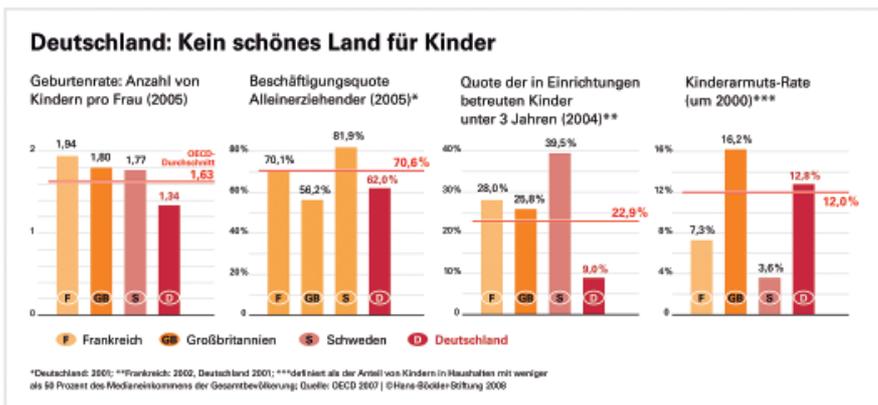
kein frauenpolitisches Thema – hier geht es vielmehr um die Gleichstellung der Geschlechter in ihrem Anspruch, Familien- und Berufsleben in Einklang zu bringen.“

dadurch gleichzeitig die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern:

Arbeitszeit

Dem Faktor **Arbeitszeit** kommt eine ganz besondere Bedeutung zu, vor allem angesichts der in der Polizei praktizierten Schicht- und Wechselschichtarbeit. Dabei spielen Schichtdienstmodelle, die aus der Personalnot aber auch aus der – vorwiegend männlich geprägten – Historie gewachsen sind und z. B. „kurze Wechsel“ beinhalten, eine negative Rolle. Hier besteht Veränderungsbedarf:

„Einen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Polizei kann die **Flexibilisierung der Arbeits- und Schichtdienstzeiten** leisten. Eine effektive Aufgabenerledigung, eine höhere Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, eine Reduzierung der Fehlzeiten und ein verbessertes Dienstleistungsangebot kommen den polizeilichen Interessen genauso entgegen wie den Belangen der Beschäftigten.



Die theoretische Vorarbeit ist also geleistet, nun gilt es, die Positionen in die gewerkschaftliche Arbeit einzubeziehen. Dabei besteht Handlungsbedarf sowohl in der eigenen Organisation als auch in der Politik und bei den dienstlich Verantwortlichen.

Dabei müssen einige Faktoren besonders in den Blick genommen und beeinflusst werden, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familien zu verbessern und

Vorteile bringen auch **Veränderungen im Schichtdienst**. Derzeit werden bundesweit zahlreiche Modelle diskutiert und erprobt, von Gleitzeitmöglichkeiten über die Einführung des 5-Schichten-Rhythmus bis hin zur Poolbildung mit einer lage- und bedarfsorientierten Stärkeregelung unter Beachtung zusammenhängender Dienstzeiten in einem festgelegten Stundenkorridor. Beim letzteren Modell können sich die Beschäftigten mit entspre-



chenden Vorlaufzeiten unter Berücksichtigung der Gerechtigkeit (Nacht- und Wochenenddienste) selbstständig in einen Dienstplan eintragen. Zudem gibt es verkürzte Nachtdienste (z. B. bis 2.00 Uhr), von denen auch lebensältere Kolleginnen und Kollegen profitieren.

Wichtig sind jedoch eine ausführliche Information der Betroffenen und eine Erprobungsphase sowie mehrheitliche Zustimmung zum neuen Modell. Die Akzeptanz neuer Systeme muss regelmäßig überprüft werden und die örtlichen Personalräte und die Gleichstellungsbeauftragten müssen generell in den Prozess eingebunden sein.“

Eine weitere Facette ist die Möglichkeit der Teilzeitarbeit:

„Auch verschiedene Möglichkeiten zur befristeten **Teilzeit-Arbeit** unterstützen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Vor allem als Übergang zwischen Nicht- und Vollzeit-Erwerbstätigkeit stärkt sie die Motivation der Beschäftigten, bindet sie an ihre Dienststelle, fördert die Identifikation mit der Institution Polizei und verbessert das Betriebsklima.

Problematisch ist dabei derzeit weniger die Realisierung individueller Wünsche hinsichtlich des zeitlichen Umfangs und der Lage der Arbeitszeit. Das wird in der Polizei bereits überwiegend positiv und flexibel geregelt. Wichtig ist vielmehr dass eine Teilzeitbeschäftigung trotz aller Vorteile hinsichtlich der Vereinbarkeit, nur als Übergangslösung für besonders belastete Lebensphasen genutzt werden sollte. Sie sollte vor allen Dingen wegen der Gefahr der Altersarmut, die noch immer vor allem Frauen droht, nur von kurzer Dauer sein. Deshalb müssen im dienstlichen Bereich ggf. in Kooperation mit anderen Arbeitgebern Strukturen geschaffen werden, die eine möglichst hohe Beschäftigungszeit auch für Menschen mit Familien- oder Pflegeaufgaben erlauben.

Regelungsbedarf ergibt sich also vor allem aus den unerwünschten Folgen von Teilzeitbeschäftigten:

„Doch die Erfahrung zeigt auch, dass Teilzeit-Beschäftigten aus ihrer besonderen Stellung häufig Nachteile erwachsen. Sie zu beseitigen, ist Voraussetzung für eine gleichstellungsorientierte Nutzung von Teilzeit als Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

- Aufstiegs- und Leitungsfunktionen dürfen vom Teilzeitananspruch nicht ausgeschlossen werden.
- Durch die Reduzierung der Arbeitszeit darf für den Beschäftigten keine

Arbeitsverdichtung entstehen – nicht nur die Zeit, auch die Aufgaben müssen geteilt werden. Zudem muss eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und der Qualität der Arbeit ausgeschlossen werden.

- Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen Entwicklungs- und Fortbildungsmöglichkeiten einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.
- Einer Benachteiligung bei dienstlichen Beurteilungen, Beförderungen, Höhergruppierungen oder Ausstattung ist aktiv entgegenzuwirken. Hier sind Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter, Vorgesetzte, Personalräte und Gleichstellungsbeauftragte in besonderer Verantwortung.“

Um Beruf und Familie besser vereinbaren zu können, besteht auch Handlungsbedarf hinsichtlich der Regelungen zur Freistellung von der Arbeit. Für die Kinder betreuenden Beschäftigten gibt es weitreichende Möglichkeiten der Arbeitsbefreiung, wie z. B. Elternzeit, Beurlaubung pp. mit teilweise entsprechenden Lohnersatzleistungen. Dringend ausgebaut werden muss die Gewährung von Sonderurlaub für Beamtinnen und Beamte zur Pflege ihrer erkrankten Kinder. Während es für gesetzlich Krankenversicherte ein Kinder-Krankengeld pro Kind und Elternteil für 10 Tagen Freistellung unter Bezahlung von maximal 90 % des Nettoverdienstes gibt, sind für Beamtinnen und Beamte in diesen Fällen

Je besser es den Menschen in den Industrieländern geht, desto weniger Kinder bekommen sie – so Wissenschaftler anhand von Daten aus den letzten 35 Jahren. Aber: Es könnte dort wieder aufwärtsgehen, wo hochentwickelte Industrieländer besonders intensiv in Bildung, Gesundheit und Arbeitsplätze investieren. Voraussetzung sei zudem eine familienfreundliche Politik, die auf die Gleichberechtigung von Mann und Frau achte, so Wissenschaftler um Hans-Peter Kohlerlert von der Universität Pennsylvania in Philadelphia.

Elke Gündner-Ede ist als Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes der GdP thematisch zuständig für Gleichstellungspolitik, die Frauengruppe (Bund) und den Bundesfachausschuss Polizeiverwaltung.



bisher lediglich 4 Tage bezahlte Freistellungstage im Jahr vorgesehen.

Auf bessere Regelungen warten auch Pflegende, für die in keinem Bereich ausreichende Freistellungsmöglichkeiten bestehen. Zwar ist mit dem Gesetz zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung auch ein Pflegezeitgesetz in Kraft. Demnach besteht ein Rechtsanspruch auf kurzfristige zehntägige Arbeitsbefreiung – allerdings ohne Entgeltersatzleistung. Darüber hinaus haben Beschäftigte in Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten die Möglichkeit, sich bis zu 6 Monate freistellen zu lassen – doch wer kann sich das leisten? Zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege reichen beide Regelungen nicht aus. Zu Recht formuliert das Positionspapier der GdP hier konkrete Forderungen:

„Während Eltern mit Elterngeld, dem Anspruch auf Erziehungszeit und der Möglichkeit zur Freistellung aufgrund der Krankheit von Kindern bereits wichtige Risiken für ihre Erwerbstätigkeit abgesichert sehen, werden Pflegende hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familienarbeit kaum unterstützt. Eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für Pflegende ist dringend geboten, u. a. durch

- den Rechtsanspruch auf kurzfristige, kurzzeitige Freistellungen für Not- und Härtefälle unter Zahlung einer Entgeltersatzleistung innerhalb eines bestimmten Zeitkorridors,
- den Rechtsanspruch auf Arbeitszeitreduzierungen mit Kündigungsschutz und Rückkehrrecht auf einen gleichwertigen Vollzeit Arbeitsplatz für pflegende Angehörige, wie er im BAT festgeschrieben war.“

Personalentwicklung

Auch zum **Faktor Personalentwicklung** hat das Positionspapier Forderungen ent-



wickelt, die Beschäftigten mit Familien- und Pflegeaufgaben das Leben erleichtern sollen. Personalentwicklung muss insbesondere unter dem Aspekt der Chancengleichheit die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stets berücksichtigen:

„In der Polizei geraten Frauen, die sich für Kinder entscheiden und zeitweise aus ihrem Beruf aussteigen, häufig aus dem Blickfeld ihres Dienstherrn. Rückkehrerinnen wird der Wiedereinstieg ins Berufsleben häufig erschwert durch mangelnde Kenntnis neuer Techniken, Regelungen und Arbeitsabläufe – der Arbeitsalltag wird zum Spagat zwischen Beruf und Familie.“

Deshalb sind spezielle Angebote für Wiedereinsteigerinnen von besonderer Bedeutung (z. B. Schießtraining, Einsatztraining, Wiedereinarbeitung in die polizeilichen Erfassungssysteme, Computerkurse, Vermittlung des neuesten Standes hinsichtlich evtl. Veränderungen der Polizeigesetze, strafrechtlichen, verkehrsrechtlichen Veränderungen pp.). Nicht zuletzt aus diesem Grund ist ein Personalentwicklungskonzept gefordert, das sich mit klaren Rahmenbedingungen und unabhängig von individuellen Arbeitsplätzen an den berechtigten Ansprüchen und Erwartungen der Kolleginnen und Kollegen orientiert. Notwendig sind eindeutige Anforderungsprofile, die letztendlich als Konsequenz Personalentscheidungen transparent gestalten. Für jede Beschäftigte und jeden Beschäftigten muss erkennbar sein, welche Personalauswahlkriterien entscheidend sind und welche Möglichkeiten es zur persönlichen Weiterqualifizierung gibt. Die Transparenz von Entscheidungsabläufen ermutigt Beschäftigte mit Familienaufgaben, zu Qualifizierungsmaßnahmen und trägt zur Steigerung der Motivation bei.

In regelmäßigen Abständen sollten die Konzepte bewertet und eine Anpassung an aktuelle Entwicklungen erfolgen.

Letztendlich muss eine zeitgemäße Personalentwicklung die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als eine ihrer Zielsetzungen definieren.

„Um diesem Ziel im Bereich der Förderung und Qualifizierung gerecht zu werden, brauchen wir

- Fortbildungsangebote, die unterschiedliche Wochenarbeitszeiten berücksichtigen. Ein- oder mehrtägige Fortbildungsveranstaltungen sollten ebenso halbtags angeboten werden wie dezentrale Fortbildung. Auch an Unterbringungs- und Betreuungsangebote für Kinder sollte gedacht werden.
- Qualifizierungen in der Art eines Fern-

studiums mit selbst gewählten Studien- und kurzen Anwesenheitszeiten;

- zeitlich flexible Förder- und Auswahlverfahren zum Studium an der FH und DHPol, die Ausfallzeiten aus familiären Gründen beim Zulassungshöchstalter berücksichtigen.“

Die **Vorgesetzten** nehmen im Bereich der Personalentwicklung eine **Schlüsselrolle** ein, der sie gerade im Hinblick auf die Vereinbarkeitsproblematik gerecht werden sollten.

Finanzen

Auch dem **Faktor Finanzen** widmet sich die GdP in ihrem Positionspapier – gerade angesichts der fortschreitenden Reduzierung des Niveaus von Renten und Pensionen – und kritisiert die unterschiedlichen Anrechnungsmodalitäten von Zeiten der Kindererziehung und der Pflege in den verschiedenen Alterssicherungssystemen. Im Bereich der Beamtenversorgung haben Kindererziehungs- und Pflegezeiten bereits Berücksichtigung in der Alterssicherung gefunden, die teilweise kompliziert und dadurch für Betroffene schwer nachvollziehbar sind. Im Rentenrecht sind dagegen Lücken zu finden, die dringend geschlossen werden müssen:

- In der Rentenversicherung muss bei Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung und einem Pflegebedarf von mindestens 14 Stunden/Woche die Pflichtversicherung aus sonstigen Gründen (§ 3 SGB VI) eintreten, damit diese nicht erwerbsmäßigen Pflegepersonen abgesichert sind.
- Beträgt die reduzierte Arbeitszeit der Pflegeperson mehr als 30 Stunden/Woche, muss eine individuelle Aufstockung der Beiträge zur Rentenversicherung auf der Basis des Entgelts, das ohne Reduzierung erzielt wurde, möglich sein.“

Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen

Der **Faktor Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen** bedarf angesichts der Arbeitsbedingungen im Polizeiberuf besonderer Aufmerksamkeit. Das Positionspapier formuliert dazu eine Reihe von Forderungen, die auf die Veränderung der Rahmenbedingungen und die dem Polizeiberuf innewohnenden besonderen Anforderungen abzielen, darunter

- zügige Umsetzung des Rechtsanspruches auf Ganztagsbetreuung für unter Dreijährige durch verlässlichen, nachhaltigen und qualitativ hochwertigen Ausbau entsprechender Einrichtungen,
- Reduzierung von Schließzeiten in Betreuungseinrichtungen bzw. Bereitstellung von Alternativangeboten,
- Einrichtung von Ganztagschulen für alle Altersgruppen mit erschwinglicher bzw. geförderter Verpflegung der Schulkinder,
- Schaffung eines Betreuungsangebotes in Ferienzeiten u.a. für Schulkinder, das zuverlässige, qualitativ hochwertige und bedarfsgerechte Lösungen bietet.

Bei entsprechendem Bedarf sollte es



ein Angebot von Hort- und Kindergartenplätzen geben – mit Öffnungszeiten, die die besonderen Anforderungen von



Schichtdienstleistenden erfüllen können. Die Forderung nach weitgehend kostenfreien Kinderbetreuungsangeboten ist in diesem Zusammenhang nur konsequent. Zuerst einmal ist die „öffentliche Hand“ als Leistungserbringer dieses Angebotes zuständig. Allerdings kann sich der Staat einen Teil der Mittel über vermehrte Steuereinnahmen zurückholen, da die Beschäftigten in die Lage versetzt werden, länger zu arbeiten und damit höhere Verdienste zu erzielen, die zu erhöhten Steuerabgaben führen. Im Bereich der Arbeitnehmerschaft sind darüber hinaus auch erhöhte Beiträge zu den Sozialkassen zu erwarten.

„Auch in der Polizei erbringt die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie positive Effekte:

- Mütter und Väter beschränken die Elternzeit auf das notwendige Maß, wodurch Personalplanung erleichtert und wertvolles Fachwissen sowie Erfahrungen für die Behörde erhalten bleiben.
- Kosten für die Aus- und Fortbildung junger Eltern zahlen sich aus, weil Väter und Mütter im Dienst verbleiben oder kürzere Auszeiten in Anspruch nehmen.
- Familienfreundliche Personalpolitik stärkt die Betroffenen in ihrer Identifikation mit und der Bindung an die Behörde.
- Individuelle berufliche Entwicklungen werden gefördert.
- Eltern, die ihre Kinder gut versorgt wissen, sind zufriedener und damit leistungsfähiger. Wer weniger Probleme hat, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen, ist weniger Stress ausgesetzt, kann motivierter arbeiten und wird seltener fehlen. Dies kann zu einem verbesserten Betriebsklima beitragen und Nachwuchsgewinnung erleichtern.
- Mütter und Väter bringen in den Beruf zusätzliche Kompetenzen ein, die sie in ihrer Familie erwerben: Belastbarkeit, Ausdauer, Verantwortlichkeit und organisatorische Fähigkeiten.
- Bei den Einstellungsermächtigungen muss der Personaleratz für Mutterschutz, Elternzeit und Teilzeit berücksichtigt werden.

Mit ihrem Positionspapier setzt sich die GdP zudem dafür ein, den Ausbau und die Verbesserung von pflegerischen Versorgungsstrukturen, die Berufstätigkeit und Pflege z. B. durch leicht zugängliche Informationen, Beratung und Unterstützung der Pflegenden zu erleichtern. Sie fordert eine größere Vielfalt und Zahl niedrigschwelliger Betreuungsangebote, die den Ansprüchen Pflegebedürftiger ge-

recht werden und Berufstätige entsprechend unterstützen und entlasten.

Gewerkschaftsarbeit und Familienleben

Als letzten Punkt thematisiert das Positionspapier die Vereinbarkeit von Gewerkschaftsarbeit und Familienleben.

Auch viele gewerkschaftliche Strukturen und Satzungserfordernisse erschweren für Kolleginnen und Kollegen mit familiären Verpflichtungen die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und gewerkschaftlichem Engagement. Hier trägt besonders der „Automatismus“, dass ein Amt das nächste nach sich zieht, dazu bei, dass sich immer mehr Kolleginnen und Kollegen für das eine und gegen das andere entscheiden.

Dabei bleibt in der Regel die ehrenamtliche Betätigung auf der Strecke. Aber eben in diesem Bereich sind die Erfahrungen und Kenntnisse dieser Kolleginnen und Kollegen von großer Bedeutung. Aus diesem Grund widmet sich der letzte Teil des Positionspapiers dem Anspruch an die eigene Organisationsentwicklung:

„Das Thema Vereinbarkeit muss im Rahmen der Umsetzung von Gender Mainstreaming in alle gewerkschaftlichen Entscheidungs- und Planungsprozesse mit einbezogen werden.

- Wir sollten Kinderbetreuung bei allen Seminaren und Veranstaltungen anbieten.
- Wir brauchen einen Grundkonsens in unserer Gewerkschaft, dass Lage, Dauer und Häufigkeit von Veranstaltungen unserem Vereinbarkeitsanspruch gerecht werden.
- Wir müssen uns öffnen für QuereinsteigerInnen, die nicht alle Mühlen jeder Kreis-, Bezirks- und Landesebene durchschritten haben.
- Die Arbeit muss besser verteilt werden, damit eine gleichmäßige Auslastung gewährleistet ist.
- Für Sitzungen sollte eine offene, z.B. an Themen orientierte Vertretungsregelung gefunden werden.

Faktoren für Familienfreundlichkeit

Das bewerten Beschäftigte für die Familienfreundlichkeit eines Betriebs eher...

■ positiv	■ negativ
<ul style="list-style-type: none"> ■ Rücksicht auf familiäre Belange bei der Planung der Arbeitszeit 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Arbeit auf Abruf ■ Arbeit zu unvorhergesehenen Zeiten
<ul style="list-style-type: none"> ■ Teilzeitarbeit ■ Gleitzeit ■ Telearbeit 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wochenendarbeit ■ Zeitkontenmodelle zur betrieblichen Steuerung der Arbeitszeit
<ul style="list-style-type: none"> ■ verständnisvolle Kollegen ■ gutes Betriebsklima 	<ul style="list-style-type: none"> ■ negative Reaktion von Kollegen auf Freistellungen

Quelle: Klenner, Schmidt 2007 | ©Hans-Böckler-Stiftung 2007

- Präsenzveranstaltungen müssen auf ein Mindestmaß reduziert werden. Dringend notwendige Abstimmungsprozesse können auch mit dem Einsatz moderner Kommunikationsmitteln bewältigt werden.
- Das Zeitbudget für das Ehrenamt sollte ein gewisses Maß nicht überschreiten. Zwei Dritteln Arbeitszeit und gewerkschaftlichen Engagements sollte ein Drittel Erholungsphase und Freiraum für die Familie gegenüber stehen.
- Wir sollten uns innerhalb unserer Organisation über die zeitliche Dimension unserer Kommunikation (Telefonanrufe, E-Mail-Kontakte, Termine) verständigen.
- Während der Urlaubszeiten muss eine konsequente Übergabe der Amtsgeschäfte selbstverständlich sein.“

Damit auch Kolleginnen und Kollegen mit Familienpflichten ihre Ideen, ihre Positionen und ihren Einsatz für die GdP in allen Funktionen und auf allen Ebenen der gewerkschaftlichen Arbeit einbringen können, müssen wir über eine veränderte Struktur, die an den Bedürfnissen dieser Personen ausgerichtet ist, nachdenken.

Elke Gündner-Ede

Das Positionspapier ist im Wortlaut unter www.gdp.de unter dem Punkt „Unser Positionen“ zu finden.



... sonst fällt das Ehrenamt weg

Forschungsprojekt von GdP und ver.di: Vereinbarkeit von Ehrenamt, Beruf, Familie

Polizeiarbeit stellt hohe Ansprüche. Die enormen Belastungen werden durch Personalnot, Leistungsverdichtung, Überstunden und Arbeitszeitverlängerungen im dienstlichen Alltag immer größer. Gleichzeitig möchten immer mehr Menschen nicht nur beruflich erfolgreich sein, sondern auch ein erfülltes Familienleben genießen. Und sie wollen vielfach ihr ehrenamtliches – auch gewerkschaftliches – Engagement mit Familienpflichten und Berufsalltag unter einen Hut bringen. Damit dies besser gelingen kann, hat die GdP gemeinsam mit ver.di eine Studie zur „Work-Life-Balance“ in den eigenen Reihen initiiert.

Die Studie soll die Hindernisse identifizieren und Lösungswege ausfindig machen, wie den Ehrenamtlichen die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Gewerkschaftsarbeit erleichtert werden kann. Das Forschungsprojekt wird von der Stiftung Walter Hesselbach gefördert und von der Soziologin Margaretha Müller geleitet. Marion Tetzner sprach mit ihr über Ziele, Methoden und erste Ergebnisse.

Warum gerade jetzt diese Studie?

Weil der Handlungsbedarf in Sachen Vereinbarkeit erheblich höher geworden ist. Die Veränderung des klassischen Geschlechtsrollenmodells, das eine recht starre Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern vorsah, wird heute von weiten Teilen der Gesellschaft, übrigens von Frauen **und** Männern weder für gut befunden noch gelebt. Dadurch ändert sich zwangsläufig die Form der ehrenamtlichen Tätigkeit: Der Idealtypus des historischen „Gewerkschaftsmultifunktionsärs“, dem seine Frau den Rücken freihält und der wesentliche Teile seiner Freizeit mit ehrenamtlicher Gewerkschaftsarbeit und in Gremien (Sitzungen) verbringt, ist definitiv ein Auslaufmodell.

Was kommt statt dessen?

Eine Folge dieses Prozesses ist, dass der Anteil weiblicher Mitglieder in den letzten Jahrzehnten durchweg gestiegen ist. Das wird sich auch in den ehrenamtlichen Strukturen niederschlagen (müssen), wenn die Gewerkschaften ihre Mitglieder adäquat vertreten und attraktiv bleiben wollen.

Die Veränderungen – hin zu neuen Formen der Gewerkschaftsarbeit – werden aber auch aufgrund eines einschneidenden Generationenwechsels notwendig. Da gilt es einerseits, das Ehrenamt den jungen Kolleginnen und Kollegen „schmack-

haft zu machen“, auch mit Beteiligungsformen, die eine bessere Vereinbarkeit der Interessen zulassen. Andererseits gilt es auch, Wissen und Erfahrungen weiterzugeben und Bewährtes mit Augenmaß zu erhalten.

Veränderungen in der Organisation ehrenamtlicher Gewerkschaftsarbeit werden auch durch die zunehmende Arbeitsverdichtung in Verwaltungen und Dienststellen erzwungen. Freigestellte Personal- und Betriebsräte sind mit einer Fülle von Aufgaben beschäftigt – da wird die Zeit, die für Gewerkschaftsarbeit aufgewendet werden kann, knapper. Arbeitsverdichtung und Formen der indirekten Steuerung¹ sind inzwischen so verbreitet und ausgereift, dass viele Beschäftigte an der

„Der Idealtypus des historischen „Gewerkschaftsmultifunktionsärs“, dem seine Frau den Rücken freihält und der wesentliche Teile seiner Freizeit mit ehrenamtlicher Gewerkschaftsarbeit und in Gremien (Sitzungen) verbringt, ist definitiv ein Auslaufmodell.“

Grenze ihrer Belastbarkeit angekommen sind. In solchen Fällen ist es nahezu unmöglich, sich zudem noch sehr umfangreich in ehrenamtlicher Gewerkschaftsarbeit zu engagieren.

Was haben Sie sich bei der GdP vor allem angesehen?

Im Grunde wurde eine Gesamtschau über exemplarische Bereiche der Organisation durchgeführt. Zunächst haben wir

uns die Formalia der Organisation genau angesehen: die Satzung, die Richtlinie für die Frauenarbeit, den Frauenförderplan, aber auch Werbematerialien und die DEUTSCHE POLIZEI. Einzelinterviews mit haupt- und ehrenamtlichen AkteurInnen, Gruppendiskussionen und Beobachtungen von Gremiensitzungen haben die Datenbasis ergänzt. In einem nächsten Schritt wurden die gesammelten Da-

Nach den aktuellen Zahlen von 2008 liegt die Engagementquote von Frauen in Ehrenämtern bei 31,6 % und die von Männern bei 37,9 % (vgl. Prognos/Generali 2009). Frauen sind insbesondere in jenen Bereichen engagiert, die eine Nähe zum Sozialen bzw. zur Familie aufweisen.

ten anhand eines Rasters nach verallgemeinerbaren Aussagen durchleuchtet. Dabei wurden viele Anregungen, Vorschläge und Ideen, die KollegInnen eingebracht haben, gefiltert. Diese sollen aber erst in einem nächsten Schritt – ergänzt durch Daten von ver.di zu „Handreichungen“ für die praktische Umsetzung zusammengefasst werden.

Welche Erkenntnisse hat das Projekt bisher gebracht – und welchen Nutzen kann die GdP daraus ziehen?

Ganz verkürzt kann das bisherige Ergebnis für die GdP so zusammengefasst werden: Die GdP hat sich auf den Weg gemacht. Die Herausforderungen, die durch die Veränderungen in der Gesellschaft, im beruflichen Alltag, im Geschlechterrollenverständnis usw. bedingt sind, wurden erkannt. Ebenso die daraus entstehenden Bedarfe nach interner Strukturveränderung. Anerkennenswerte Schritte sind bereits eingeleitet und zum Teil umgesetzt. Jetzt kommt es darauf an, den eingeschlagenen Weg weiterzugehen, vielleicht noch konzentrierter und vor allem systematisierter. Einen Beitrag dazu können die aufgrund der Studie noch zu erstellenden Handreichungen leisten. >







Sie sollen ein ganz praktisches und passgenau einsetzbares Hilfsmittel sein. Sie können als Ideensammlung dazu dienen, dass gute Tipps und effiziente Verfahrensweisen, die bereits an verschiedenen Stellen der Organisation(en) praktiziert werden, multipliziert werden und dort, wo es den Aktiven sinnvoll erscheint und machbar ist, gemäß der Ursprungs-idee oder auch modifiziert eingesetzt werden.

Wie haben Kolleginnen und Kollegen, mit denen Sie im Rahmen der Studie sprachen, auf das Forschungsvorhaben reagiert?

Zunächst möchte ich der GdP ein großes Lob aussprechen. Die Vorbereitung und Organisation von Seiten aller Beteiligten bei der GdP war ganz hervorragend. Eine so hohe Professionalität finde ich in meinem Beruf nicht immer vor. Meine Gesprächspartnerinnen und -partner waren äußerst liebenswürdig, offen und zuvorkommend. Dafür möchte ich mich ausdrücklich bedanken. In der Einschätzung der Ausgangslage sowie der zukünftigen Anforderungen an ehrenamtliche Gewerkschaftsarbeit besteht durchgängig große Übereinstimmung. Sitzungshäufigkeit, Sitzungsdauer, Sitzungsrituale, Multifunktionen – es wurden im Prinzip alle bisherigen „Standards“ kritisch hinterfragt. Im Hinblick auf die Mitgliederentwicklung und die daraus abgeleitete FunktionärInnenentwicklung ist man sich darüber einig, dass Arbeitsformen wie Projektarbeit, zeitlich begrenzte Engagements, virtuelle Kontakte (z. B. Telefonkonferenzen) usw. an Bedeutung gewinnen werden. Unabhängig von Status, Geschlecht

„Arbeitsverdichtung und Formen der indirekten Steuerung sind inzwischen so verbreitet und ausgereift, dass viele Beschäftigte an der Grenze ihrer Belastbarkeit angekommen sind.“

und Funktion betonten alle, mit denen ich sprechen konnte, dass sie es wichtig finden, Voraussetzungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie/Privatleben und Ehrenamt zu schaffen.

Wenn sich alle einig sind, könnten die Vorschläge doch zeitnah umgesetzt werden ...

Wenn die Angelegenheit so eindimen-

sional wäre: Ja! Aber wie üblich, liegt die Tücke im Detail. Gehen wir etwas tiefer in die Aussagen, zeigen sich gegenläufige Tendenzen und zahlreiche offene Fragen, die einer unkomplizierten Umsetzung „so nebenbei“ im Wege stehen werden. Dafür gibt es anschauliche Beispiele in den Organisationsformalia. Es gibt Richtlinien für die Frauenarbeit, es gibt einen Frauenförderplan. Diese hilfreichen Instrumente – insbesondere der Frauenförderplan – bleiben in der Substanz, in der Ausstattung mit tatsächlichen rechtlich verbindlichen Regularien doch blass. Ich denke, das Forschungsfeld dieses Projektes ist voll von hochpolitisch denkenden und agierenden Menschen. Und so frage ich jetzt mal ganz provokant: Wie durchsetzungsmächtig ist ein Frauenförderplan, der bei Nichteinhaltung keine Sanktionsmöglichkeiten vorsieht?



Margaretha Müller arbeitet als freiberufliche Beraterin im Auftrag von Betriebs- und Personalratsgremien sowie im gewerkschaftsnahen Forschungsbereich.

Foto: privat

Sind Sie auf weitere Widersprüchlichkeiten gestoßen?

Ja, auch im empirischen Teil der Studie: Alle haupt- wie ehrenamtlichen Funktionäre und Funktionärinnen wollen bessere Möglichkeiten der Vereinbarkeit. Auf Nachfragen, ob und wie er/sie dazu innergewerkschaftlich persönlich aktiv wird, folgt zunächst großes Erstaunen. Danach Aussagen wie: „Da muss vor Ort geschaut werden, wie das umgesetzt werden kann.“ oder „Das regeln die Frauen dann schon selber.“ Erst auf die Nachfrage, ob Vereinbarkeit nur Frauen betrafte, wird die Verantwortung dafür auch bei den Männern oder der Familie gesehen.

Weiteres Beispiel: Die Funktionärinnen werden durchgehend wertgeschätzt, als sehr kompetent und effizient eingestuft. Dennoch finden sich in verantwortlichen Funktionen ab einer bestimmten Hierarchieebene kaum Frauen, auch der Frauenanteil in den Gremien, die ich beobachten durfte, dürfte nicht dem Anteil dem GdP-Mitgliederanteil entsprechen. Die „eigentliche“ Bedeutung und Wichtigkeit des Anliegens endet so als Sprechhülse.

Ambivalent sind diese Verhaltensweisen dadurch, dass rhetorisch befürwortete Positionen nicht die naheliegende Frage zur Folge haben: Wie kann dieses Ziel erreicht werden? Hat das etwas mit mir zu tun? Und wenn ja, welche Schritte kann ich zur Umsetzung tun? Wer trägt die politische und operative Verantwortung für die Umsetzung?

Soweit zu dem Widerspruch zwischen Ankündigung und Umsetzung.

Hinzu kommen Widersprüche im wechselseitigen Miteinander: Ehrenamtliche Funktionärinnen berichteten, dass sie in ihrem Ehrenamt durchaus Wertschätzung erfahren, allerdings allein dafür sorgen müssen, berufliche und familiäre Anforderungen mit der Gewerkschaftsarbeit zu vereinbaren. Auf Nachfrage räumten sie ein, konkret keine Unterstützung von der Gewerkschaft (Verantwortliche Hauptamtliche, Gremien vor Ort etc.) einzufordern. Im Hintergrund dieser Verhaltensweisen stehen möglicherweise negative Erfahrungen oder ein Mangel an konkreten Vorbildern, die gute Arbeit für ihre Gewerkschaft leisten und die benötigte Unterstützung einfordern. Auch ein zu hoher Selbstanspruch mag eine Rolle spielen, die Angst, als „nicht tough genug“ zu gelten bzw. (eigenen oder vermeintlichen und/oder realen zugeschriebenen) Ansprüchen nicht zu genügen. Vermutlich wird eine Gemengelage aus unterschiedlichen Vorannahmen zutreffen. Das ist die andere Seite der Medaille: Unterstützung oder Änderungen, die nicht eingefordert werden, werden sich selten von allein einstellen.

Was würden Sie den Frauen in der GdP raten?

Ein bisschen mehr strategisches Selbstbewusstsein an der Stelle würde nicht schaden. Ich denke, es ist unstrittig, dass die Frauen die Trägerinnen des Wandels waren und weiterhin sind. Sie haben den Prozess erst angestoßen. Jetzt erkennen auch vermehrt Männer, dass die Themen auch ihre eigenen Anliegen und die Anliegen der Organisation betreffen „und das ist sehr gut so. Ein bisschen mehr Offensive, ein bisschen mehr charmante Penetranz und Mut könnte auch der Umgang zwischen den Geschlechtern vertrauen und das von beiden Seiten.

¹ Indirekte Steuerung meint Formen der Arbeitsgestaltung, die die Bereitschaft/Notwendigkeit zu Mehrarbeit und/oder Selbstausbeutung fördern (z. B. Projektarbeit, Vertrauensarbeitszeit, Ablauftaktung, Ergebnisabhängige Entgeltsysteme etc.)



Personalräte müssen sich trauen, das Thema aufzugreifen

Das Spektrum familienfreundlicher Maßnahmen wird im beruflichen Alltag längst nicht ausgeschöpft. Hier können und müssen Betriebs- und Personalräte sich in die Umsetzung familienbewusster Personalpolitik einbringen – sie sind wichtige Akteure und können Initiativen ergreifen. Die Gesetzgeber in Bund und Ländern haben auch in Personalvertretungsgesetzen (PersVG) den veränderten Bedürfnissen von Frauen und Männern mit Familie Rechnung getragen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Handlungsfeld für Personalräte etabliert. Hier setzt das DGB-Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“ an: Die Kolleginnen und Kollegen in den Dienststellen und Behörden erhalten Angebote, wie sie das Thema in ihre Arbeit integrieren und vor Ort umsetzen können. Mit dem Projektteam sprach Anja Weusthoff.

Warum sollen sich Personalräte mit der Vereinbarkeit einen zusätzlichen Arbeitsauftrag auf ihre Agenda setzen?

Christina Stockfisch: Sicher, das Aufgabenheft der Personalräte ist voll. Ich kann gut verstehen, dass sich aktive Kolleginnen und Kollegen genau überlegen, welche Themenfelder sie aufgreifen. Aber: Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein Zukunftsthema – für alle Branchen, in der freien Wirtschaft und im öffentlichen Dienst! Die demographische Entwicklung und der künftige Mangel an qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern stellen eine große Herausforderung dar. Der siebte Familienbericht der Bundesregierung zeigt auf: Wer jetzt nicht seine Hausaufgaben macht, und die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt betreibt, der gefährdet den Standort Deutschland. Außerdem verweist das Problem der Vereinbarkeit auf einen gesellschaftlichen Wandel, dem der Arbeitsalltag noch nicht gerecht wird: Familien werden heterogener, Frauen wünschen sich stärkere Erwerbsbeteiligung, die Ansprüche an Arbeit und Leben verändern sich.

Frank Meissner: Und Vereinbarkeit ist ein Thema, das alle Beschäftigten interessiert und bewegt. Die Gesellschaft für Konsumforschung hat kürzlich festgestellt: Eine gelungene Balance von Arbeit und Leben spielt bei der Wahl des Arbeitsgebers eine große Rolle und ist ein wichtiger Grund für einen Arbeitsplatzwechsel. 92 % aller Beschäftigten mit Kindern ist ein familienfreundlicher Arbeitgeber mindestens genauso wichtig wie das Gehalt. Bei den Beschäftigten ohne Kinder sind es immerhin noch knapp zwei Drittel der Befragten. Diese Erkenntnis deckt sich mit den Ergebnissen einer Umfrage der IG Metall: 77 % der Befragten fordern mehr Zeit für

Familie und Privates. Aber es ist nicht nur im Interesse der Beschäftigten, wenn sie Familie und Beruf besser unter einen Hut bringen können. Auch die Arbeitgeber profitieren davon. Wissenschaftliche Studien der Universität Münster belegen eindeutig, dass familienbewusste Personalplanung viele positive Effekte hat: Mitarbeiterbindung, Arbeitszufriedenheit, Motivation der Beschäftigten, Fehlzeiten, Qualifikationsniveau und Kostenentwicklung werden durch familienfreundliche Maßnahmen positiv beeinflusst. Zudem erreichen Betriebe und Verwaltungen mit hohem Familienbewusstsein ihre angestrebten Ziele deutlich besser als Unternehmen und Behörden, die darauf keine Rücksicht nehmen. Somit ist familienbewusste Personalpolitik eine wichtige Einflussgröße, wenn Behörden sich Erfolg versprechend aufstellen wollen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein komplexes Thema. Wo könnten Personalräte ansetzen?

Christina Stockfisch: Ohne Zweifel. Es handelt sich um ein Querschnittsthema, bei dem der Personalrat punkten kann, denn es ist mit vielen anderen Handlungsfeldern verbunden: Arbeitszeit, Gesundheitsförderung, Personalentwicklung, Arbeitsgestaltung, Entgeltpolitik, Gleichstellung. Diese Verbindungen lassen sich strategisch nutzen. Personalräte müssen nicht auf jedem Handlungsfeld Experten sein – das Wissen kann man sich von außen besorgen. Wichtig ist vielmehr, strategische Themen zu besetzen. Vereinbarkeit ist ein strategisches Thema. Und es ist ein relativ konfliktarmes Thema, denn die Interessen von Personalrat und Behördenleitung weisen auf diesem Feld große Schnittmengen auf.

Frank Meissner: Schafft man eine ganzheitliche Perspektive, kann mit der Lösung



der Vereinbarkeitsfrage viel erreicht werden, sogar die Veränderung des Blickfeldes. Denn die begrenzte Sicht auf die Beschäftigten als Teil der Dienststelle wird den Menschen nicht gerecht: Fürsorgetätigkeiten, ehrenamtliche Aufgaben, soziales Engagement und private Hobbys gehören zum Leben und müssen in der

Gibt es bereits Angebote, die Interessierte nutzen können?

Christina Stockfisch: Unser DGB-Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“ bietet einen ganzen Werkzeugkoffer, mit dem Personalräte ihre Aktivitäten zur besseren Vereinbarkeit starten können. Darunter sind eine ganze Reihe von

stimmten Handlungsfeldern widmen wollen, haben wir in unserem Projekt eine Vielzahl von Informationen und Anregungen erarbeitet, u. a. zu den Themen Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Kinderbetreuung, Pflege und Beruf, betriebliche Gesundheitsförderung. Sie alle können von unserer Internetseite herunter geladen oder über den Bestellservice des DGB (s. S. 16 unten) gegen geringes Entgelt bezogen werden.



Christina Stockfisch und Frank Meissner vom DGB-Projekt „Vereinbarkeit gestalten“ geben gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen aus den Einzelgewerkschaften und den gewerkschaftlichen Bildungsträgern Impulse für Bildungsangebote. Foto: DGB

Arbeitsorganisation Berücksichtigung finden. Und die Achtung vor den Anforderungen, mit denen Menschen außerhalb des Dienstes konfrontiert sind, schafft mehr Zufriedenheit, Leistungsfähigkeit und Motivation auch im Dienst.

Welche Ideen habt ihr entwickelt, gerade männlich dominierte Personalräte für das Thema zu begeistern?

Frank Meissner: Das klingt, als wären Männer eine homogene Gruppe! Das sind sie aber nicht: Neben den Workoholics gibt es auch die „neuen“ Väter, die mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen möchten. Es gibt Männer, deren Hauptlebensinhalt nicht die Arbeit ist. Und es gibt Männer, die wahrnehmen, dass im familiären Miteinander Fähigkeiten erworben werden, die auch eine Qualifikation darstellen. Sicher, lange Anwesenheiten, Stress und Dominanz der Erwerbsarbeit sind Teil einer männlich geprägten Dienst- und Arbeitsatmosphäre – doch auch viele Männer wollen weg von der Überstundenkultur.

Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann Anlass geben, solche Fragen und Anliegen zur Sprache zu bringen. Sie bietet auch die Gelegenheit, Rollenbilder, Klischees und Stereotypen zu hinterfragen und Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen zu thematisieren.

Auf welche Weise könnt ihr die Kolleginnen und Kollegen vor Ort unterstützen?

Instrumenten (Checklisten, Fragebögen u. v. m.), die bei einer Bestandsaufnahme in der eigenen Behörde helfen und Anregungen geben können, welche familienfreundlichen Maßnahmen sinnvoll sein können. Aber in erster Linie müssen die Personalräte sich trauen, das Thema aufzugreifen. Unterstützung finden sie bei ihrer Gewerkschaft, aber auch beim DGB vor Ort. Geborene Bündnispartner sind in dieser Frage natürlich die Gleichstellungsbeauftragten, die auf Grundlage des jeweiligen Gleichstellungsgesetzes das Themenfeld zwar intensiv, häufig genug aber als Einzelkämpferinnen bearbeiten – mit ihnen gemeinsam lassen sich überzeugende Allianzen schmieden.

Frank Meissner: Erste Erfolge sind oft mit einfachen organisatorischen Veränderungen und geringem finanziellem Aufwand zu erzielen. So kann die Diskussion um eine Dienstvereinbarung zur Vereinbarkeit das Thema in der Behörde enorm aufwerten. Auch die Initiative des Personalrates zur Auditierung der Behörde kann dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Dienststellenleitung, Vorgesetzten und Beschäftigten zum Thema zu machen: Durch eine Auditierung werden Behörden und Dienststellen unterstützt, eine familienbewusste Personalpolitik nachhaltig umzusetzen. Mit ihrem Engagement können Personalräte diesen Prozess initiieren, unterstützen und mitgestalten.

Christina Stockfisch: Und für alle, die sich in Sachen Vereinbarkeit gleich einem be-

Zu Recht hat der DGB-Vorsitzende Michael Sommer darauf hingewiesen, dass es noch allzu oft den Frauen überlassen wird, Arbeitsalltag und Familienpflichten miteinander in Einklang zu bringen. Wie können Personalräte auch Kollegen ermutigen, Fürsorgepflichten zu übernehmen und die notwendigen Freiräume dafür einzufordern?

Frank Meissner: Das spricht eine wichtige Frage an, die zugleich eine große Herausforderung darstellt. Ich denke Personalräte können dazu beitragen, dass sich die Atmosphäre im Dienst verändert, dass eine gewisse Sensibilisierung für das Problem der Vereinbarkeit erreicht wird. Es ist nicht leicht die Kultur in der Dienststelle in diese Richtung zu verändern, das bedeutet nämlich auch, einen Mentalitätswechsel herbeizuführen. Aber ein Klima zu schaffen, in dem heikle Themen angesprochen werden können, ist die beste Ermutigung für Kolleginnen und Kollegen, ihre Fürsorgepflichten zu thematisieren und entsprechende Freiräume einzufordern. Das gelingt übrigens leichter, wenn es Vorbilder gibt, an denen sich die Betroffenen orientieren können. Aber wichtig ist sicher auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familien in Leitbilder zu integrieren – und vor allem diejenigen zu gewinnen, die Führungsaufgaben und Leitungsfunktionen wahrnehmen. Wenn die Führungsebene mitspielt, ist ein gutes Stück des Weges bereits geschafft.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Personalräte

Das DGB-Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!“ hat eine Broschüre erarbeitet, die sich besonders an Personalräte richtet: „Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Personalräte“ soll Interessenvertreter/innen dabei unterstützen, Expertinnen/Experten zu werden, die als kompetente Ansprechpartner/innen und Gestalter/innen im Arbeitsbereich wahrgenommen werden.

Neben einem Überblick über das Spektrum familienfreundlicher Maßnahmen bietet sie auch Praxisbeispiele, wie eine vereinbarungsgerechte Dienststelle aussehen kann. Auf die besondere rechtliche Situation von Personalräten mit Landespersonalvertretungsgesetzen, Landesgleichstellungsgesetzen sowie Beamten-gesetz wird ausführlich eingegangen.

Bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht es darum, das individuelle Arrangement von Familie und Arbeit miteinander in Einklang zu bringen. Wie kann die Erwerbstätigkeit mit familiären Pflichten vereinbart werden? Familie ist nicht nur da, wo Mann und Frau mit ihren Kindern zusammenleben. Vielmehr kann von einer Vielfalt der Lebensformen ausgegangen werden, die unterschiedlichste Haushaltskonstellationen berücksichtigt. Außerdem beschränken sich Fürsorge-tätigkeiten nicht nur auf Kinderbetreuung, sondern sind auch mit der Pflege von älteren oder kranken Menschen verbunden.

Eine gelungene Balance von Arbeit und Leben ist für alle Beschäftigten ein zentrales Thema: Laut einer repräsentativen Studie der Gesellschaft für Konsumforschung ist ein familienfreundlicher Arbeitgeber für 92% aller Beschäftigten mit Kindern mindestens genauso wichtig wie das Gehalt. Ein familienfreundlicher Arbeitgeber ist ein wichtiger Grund für einen Arbeitsplatzwechsel. Bei den Beschäftigten ohne Kinder sind es immerhin noch knapp zwei Drittel der Befragten, für die Familienfreundlichkeit einen hohen Stellenwert besitzt (BMFSFJ 2008: Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor für die Rekrutierung und Bindung von Fachkräften).

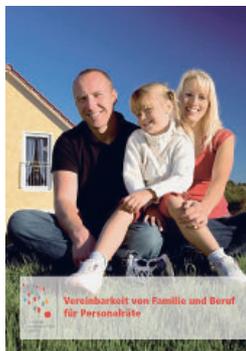
Familienpolitik ist auch deshalb ein Zukunftsthema, weil sie – trotz der Finanz- und Wirtschaftskrise – auf grundlegende Veränderungen in der Gesellschaft und den Betrieben und Verwaltungen verweist. Die schwierige Balance von Arbeit und Leben zeigt auch, dass sich Lebensformen, Geschlechterverhältnisse und

Ansprüche der Menschen wandeln – Frauen und Männer weniger an traditionellen Mustern halten – die Arbeitswelt aber kaum Antworten auf diese Herausforderungen gefunden hat.

Während Arbeitgeber von ihren Beschäftigten immer mehr Flexibilität, Mobilität und Erreichbarkeit einfordern, werden die zeitlichen Anforderungen an Familien weitgehend ausgeklammert oder als Hindernis gesehen. Für viele Frauen und Männer ist die Entscheidung für Kinder mit beruflichen Nachteilen verbunden. Eltern möchten heute jedoch mehr Zeit für Kinder und Familie haben ohne auf Karriere oder Berufstätigkeit zu verzichten.

Um dem Ziel einer familienfreundlichen Arbeitswelt näher zu kommen – also familiengerechte Jobs statt jobgerechter Familien zu schaffen – müssen neben einzelnen Maßnahmen die Arbeitsbedingungen allgemein familienbewusster gestaltet werden. Entscheidend sind familienfreundliche Arbeitszeiten und vor allem ein Dienststellenklima, das die Bedürfnisse von Familien ausreichend berücksichtigt. Dabei gilt es die Interessen von Frauen nicht aus den Augen zu verlieren. Mit Hilfe einer gleichstellungsorientierten Familienpolitik kann ein wichtiger Beitrag zu mehr Geschlechtergleichheit im Arbeitsleben geleistet werden.

Auch Personalräte haben beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch Nachholbedarf, denn als entschiedene Anwälte für das Thema Familienfreundlichkeit sind sie vielfach noch wenig in Erscheinung getreten. Nur 22 % aller öffentlichen Institutionen verfügen über



Dienstvereinbarungen zu familienfreundlichen Arbeitsbedingungen (Lind-ecke 2005). Dabei bietet das Thema große Chancen für Personalräte. Sowohl die Bedeutung als auch Gestaltbarkeit und Politikfähigkeit machen es zu einem wichtigen strategischen und querschnittsorientierten Thema. Es zeigt sich, dass Familienfreundlichkeit keineswegs ein Luxusthema, sondern mit vielen anderen Themen verbunden ist: Arbeitszeit, Gesundheitsförderung, Personalentwicklung, Arbeitsgestaltung, Entgeltpolitik (Geschlechtergerechtigkeit). Diese Vereinbarungen lassen sich strategisch nutzen und Personalräte könnten hier punkten.

Die Broschüre „Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Personalräte“ ist so aufgebaut, dass verschiedene Instrumente familienfreundlicher Arbeitsgestaltung vorgestellt werden und detailliert auf die verschiedene Handlungsmöglichkeiten eingegangen wird:

Familienfreundliche Arbeitsgestaltung:

- Arbeitszeit
- Arbeitsorganisation
- Kinderbetreuung
- Elternzeit und Elterngeld
- Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
- betriebliche Gesundheitsförderung und Vereinbarkeit
- Sensibilisierung der Dienstkultur

Handlungsmöglichkeiten:

- Kooperation mit Gleichstellungsbeauftragten, Schwerbehindertenvertretung, Jugendauszubildendenvertretung, Akteuren der betrieblichen Gesundheitsförderung, Gewerkschaften
- Audit zur familienfreundlichen Verwaltung/Behörde
- Beschäftigtenbefragung

Das DGB-Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!“ hat sich zum Ziel gesetzt, für das Thema Vereinbarkeit zu sensibilisieren und es in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit als Querschnittsthema zu verankern. Betriebs- und Personalräte sollen durch entsprechende Bildungsangebote und Informationen in ihrer professionellen Rolle gestärkt werden.

Kostenloser Download der Broschüre und weitere Informationen unter www.familie.dgb.de oder Bestellung unter www.dgb-bestellservice.de

**Dr. Christina Stockfisch
Frank Meissner**



Profitable Dienstvereinbarung

Dienstvereinbarungen sind ein wichtiges Instrument, durch das Personalräte die Arbeitsbedingungen in Dienststellen und Behörden mitgestalten können. Das Bundespersonalvertretungsrecht und die entsprechenden Regelungen in den Ländern ermöglichen solche Verträge zwischen Dienststellenleitung und Personalrat zu vielen (mitbestimmungspflichtigen) Themen. Eine entsprechende Dienstvereinbarung kann auch dazu beitragen, den Beschäftigten einer Behörde die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern – und gleichzeitig wichtige und unverzichtbare Anliegen des Dienstherrn berücksichtigen.



Martina Filla ist stellvertretende Vorsitzende der GdP-Frauengruppe (Bund) und leitet deren AG „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, die derzeit eine Musterdienstvereinbarung erarbeitet. Foto: privat

tigten mit Familienpflichten sollten in einem Personalverwendungskonzept beachtet werden, damit den Betroffenen keine Nachteile bei Beurteilung und Beförderung entstehen. Dazu bedarf es eigener Regelungen zu flexiblen Arbeitszeiten und zu wohnortnaher Verwendung genauso wie zu Heim- oder Telearbeit. Auch die Möglichkeiten zur Teilung von Füh-

ren in die aktuellen Behördenabläufe ist von besonderer Bedeutung, um den Informationsfluss und die Einsetzbarkeit zu gewährleisten. Dazu müssen organisatorische Maßnahmen wie z. B. die Terminierung von Besprechungsterminen, die Erstellung von Infomappen, die kurzzeitige Vertretung bei Personalengpässen oder Großeinsätzen etc. bedarfsgerecht genutzt werden.

- Betreuungseinrichtungen übernehmen für berufstätige Eltern und zunehmend auch für pflegende Angehörige eine wichtige Funktion. Das Eltern-Kind-Büro, betriebseigener Kindergarten oder Kinderbetreuungsbörse sowie die Kooperation mit Trägern von Kindertagesstätten und Pflegeeinrichtungen sind wichtige Bausteine für die Vereinbarkeit.

Wird eine Dienstvereinbarung in der Behörde abgeschlossen, profitieren Beschäftigte und Dienstherr gleichermaßen. Die zeitraubende, individuelle Aushandlung bestimmter Lösungen für einzelne Betroffene wird ersetzt durch gleiche Regelungen für alle, mit denen im Bedarfsfall jede/r Einzelne rechnen kann. Wertvolle Personalressourcen und Synergieeffekte können angesichts knapper Personaldecke optimal genutzt wer-

Intensiv hat sich die AG „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ der Frauengruppe (Bund) in der GdP mit den Möglichkeiten zur Gestaltung einer solchen Dienstvereinbarung beschäftigt und zusammengetragen, welche Inhalte für diesen Vertrag, der deutlich über die gesetzlich festgelegten Standards hinausgehen sollte, unverzichtbar sind:

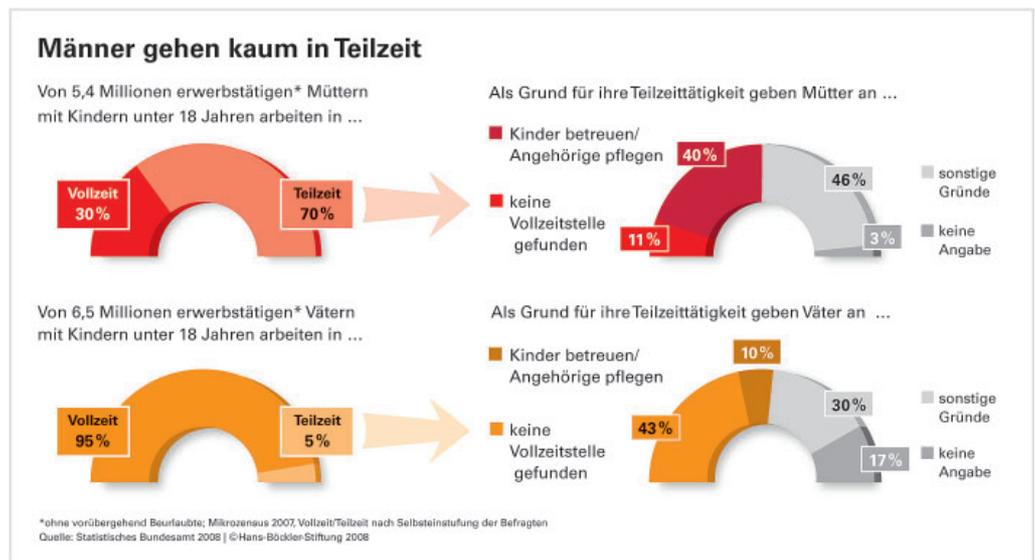
- Die Vereinbarung sollte sich an den unterschiedlichen Ansprüchen von Männern und Frauen orientieren und nicht auf die klassische Familienphase beschränkt sein. Daher sollte sie nicht nur Regelungen enthalten, die die Betreuung und Erziehung von Kindern erleichtern, sondern auch die Bedarfe pflegender Angehöriger berücksichtigen.
- Die speziellen Bedürfnisse von Beschäf-

rungsfunktionen sollten festgeschrieben werden.

- Die Einbindung von Teilzeitbeschäftigten und Beurlaubten (Elternzeit o. ä.)

den – denn mit steigender Arbeitszufriedenheit erhöht sich auch der Einsatz am Arbeitsplatz.

Martina Filla



„Lost World“ in Berlin

Lost World („Vergessene Welt“) – so nannte Michael Crichton seinen Roman, der als Vorlage zum 2. Teil des Phantasie-Thrillers „Jurassic Park“ diente. Der Gedanke an eine vergessene Welt beschlich den Autor dieser Zeilen zunächst klammheimlich, dann aber immer deutlicher, als er die Situation der Berliner Polizeiangeestellten im Objektschutz (PangOS), aus arbeitsschutzrechtlicher Sicht etwas näher betrachte.

Der zuständige Berliner Personalrat wollte den Polizeiangeestellten im Objektschutz (PAngOS), lediglich menschengerechte Arbeitsbedingungen verschaffen. Als er mit diesem Anliegen bei der Berliner Polizeiführung im sprichwörtlichen Sinne gegen Mauern gelaufen ist, wandte er sich an die für Arbeitsschutz zuständige Abteilung der GdP-Bundesgeschäftsstelle. Diese kam der Bitte der Berliner Personalvertretung nach Erstellung einer Expertise gerne nach.

Stein des Anstoßes bildet die Situation im Einsatzraum Brandenburger Tor/Pariser Platz/Unter den Linden/Wilhelmstraße/Glinkastrasse. Dort sind die diplomatischen Vertretungen Frankreichs, Großbritanniens, der Vereinigten Staaten von Amerika und Russlands gelegen.

Jeder, der schon einmal in Berlin war, sei es privat als Tourist oder im Rahmen seiner beruflichen Pflichten, kennt Sie, die Frauen und Männer, die bis an die Zähne bewaffnet vor den genannten Gebäuden (und an ca. 70 weiteren Objekten in Berlin) stehen, um das prinzipiell Mögliche tatsächlich unmöglich zu machen.

Wer hat tatsächlich schon einmal darüber nachgedacht hat, wer diese Menschen sind, was ihnen abverlangt wird und wie stark sie durch ihre Tätigkeit belastet werden – der Arbeitgeber jedenfalls zählt offenbar nicht zu diesem Personenkreis. Unter Arbeitgeber sind dabei alle Personen zu verstehen, die eine Vorgesetztenfunktion gegenüber denen innehaben, die tatsächlich in 12-Stunden-Schichten vor Ort – und je nach Wetterlage auch sprichwörtlich im Regen – stehen. Konkret also die Aufbauorganisation PP – Direktion – Referat sowie die Ablauforganisation mit den zuständigen Stäben und den Leitern der Objektschutzeinheiten, den Wachleitern, Dienstgruppenleitern, Posten- und Streifenführern.

Die Dienstzeitgestaltung der „PangOS“

Der Außendienstanteil der Beschäftigten beträgt innerhalb der Schicht 4 x 135 Minuten. Dazwischen liegen 3 x 45 Minuten

„DaW“ (Dienst auf der Wache), zuzüglich eines Pausenanteils von insgesamt 45 Minuten.

Erst Anfang des Jahres 2009 wurde auf

der zueinander ins Verhältnis gesetzten Zahlenwerte

(Schichtdauer:Außendienst:DaW/Pausen).

Neu: 12: 9: 3

Alt: 12: 8: 4

Ergebnis: 1 Stunde längere Standzeit. Dafür gibt es 1 Stunde weniger DaW und Pause.

Dem Kundigen in Sachen Arbeitszeitrecht wird aufgefallen sein, dass es beim alten wie beim neuen Modell absolut keine Probleme im Hinblick auf die Arbeits-



Immer gefragt bei Touristen: die Polizeiangeestellten im Objektschutz

Foto: Andreas Volkmann

dieses Arbeitszeitmodell umgestellt. Bis dahin betrug der Außendienstanteil 4 x 120 und der DaW-Anteil 4 x 60 Minuten. Eine ausgewiesene Pause gab es in diesem Modell nicht. Gleichwohl wurde eine solche eingehalten.

Der „Begünstigte“ der neuen Regelung erschließt sich erst beim direkten Vergleich

zeitbestimmungen gibt. Im Gegenteil: theoretisch gäbe es sogar noch etwas „Luft“. Bravo! Kann man da nur sagen. Der Arbeitgeber hat es tatsächlich geschafft, eine Lücke im bestehenden System zu finden, diese abzuschaffen und dadurch zwar keine wesentliche Steigerung der Effizienz, aber eine Mehrbelastung der betroffenen



ARBEITSSCHUTZ

Beschäftigten zu bewirken.

Wer sind diese Kolleginnen und Kollegen überhaupt?

Es geht konkret um ca. 1.200 so genannte „Polizeivollzugsangestellte im Objektschutz“. Das durchschnittliche Alter dieser Gruppe beträgt ca. 50 Jahre. Von 100 Beschäftigten sind etwa 70 männlich und 30 weiblich. Die berufliche Herkunft wird mit etwa 70 % aus handwerklichen Gewerben angegeben. Im verbleibenden Anteil finden sich zahlreiche Berufe wieder, darunter sogar ca. 1 % Akademiker.

Nach einer Grundausbildung von 13 Wochen ist dann die/der neue Polizeiangestellte fertig und wird als Angestellte/r in die Vergütungsgruppe BAT VIII eingewiesen. Nach 3-jähriger Bewährung ist ein Aufstieg in BAT VII möglich.

Damit ist die Karriereleiter erschöpfend erklommen.

Welche Aufgaben haben die Kolleginnen und Kollegen, die im oben beschriebenen Einsatzgebiet tätig sind?

Deren Pflichten sind eindeutig. Sie sollen allein durch ihre Präsenz Terroristen und ähnliche Verbrecher davon abhalten, den Auslandsvertretungen, ihren Beschäftigten und Besuchern, Schaden zuzufügen.

Hierzu sind sie dienstlich angehalten, die Objekte genauestens zu beobachten. Auskünfte an Touristen zu erteilen, Wege zu beschreiben, die kürzesten U-Bahnverbindungen zum KaDeWe, Potsdamer Platz, Gedächtniskirche und zum Zoo zu kennen, fallen natürlich nicht unter die dienstlichen Obliegenheiten. Unglücklicherweise wird aber gerade diese Art der Dienstleistung seitens der Bürger am häufigsten in Anspruch genommen. Ob darunter der originäre dienstliche Auftrag in irgendeiner Weise leiden könnte, soll allerdings nicht Gegenstand der hier vorzunehmenden Betrachtungen sein.

Die Wissenskompetenz der Kolleginnen und Kollegen hinsichtlich der touristischen Attraktionen Berlins, werden insbesondere auch dann in Anspruch genommen, wenn sich der Kollege vom Posten-Standort auf den Weg zu seiner Wache macht und dazu den Pariser Platz nahezu diagonal überqueren muss. Gerät er dabei in eine besonders wissenshungrige Menschenmenge, ist die Pause dahin. Eine Verlängerung derselben ist bedauerlicherweise nicht möglich, da am Ende der eigentlichen Pausenzeit ein anderer Kollege abgelöst werden muss, der an einer der zahlreichen Ecken im Einsatzraum steht und seinerseits Auskünfte erteilt – Pardon, es muss ja heißen: Botschaften schützt.

Es ist müßig zu erwähnen, dass die Angestellten jedem Wetter ausgesetzt sind. Sie stehen im Regen ebenso wie im Schnee und in der Sonne. Gegen die genannten Niederschläge kann man sich durch geeignete Bekleidung schützen, ebenso gegen Kälte. Schwierig wird es allerdings mit dem Schutz gegen Hitze und vor allem gegen bodennahes Ozon.

Jeder kann sich noch an die Ozonwarnungen in den 80er Jahren erinnern, die meist am späten Nachmittag heißer Sommertage über die Medien ausgestrahlt wurden. Dass dies seit einigen Jahren nicht mehr geschieht, hat nichts mit dem oft zitierten Klimawandel zu tun, sondern damit, dass man die gesetzlichen Grenzwerte verändert hat. Darüber hinaus wird heute nicht nur das



ARBEITSSCHUTZ

Reizgas Ozon betrachtet, sondern die Vorläufersubstanzen, die zu unerwünschten Emissionen führen.

In genau diesen Emissionen stehen aber unsere Kolleginnen und Kollegen des Objektschutzes – mit oder ohne Ansage im Radio.

Es ist ein schwacher Trost, dass es bislang nicht gelungen ist, Kriterien für die Belastung durch Ozon im Freien festzulegen. Das bedeutet aber noch lange nicht, dass es außerhalb von Gebäuden keine Belastungen gibt. Die Wirtschaft hat es bislang geschickt vermieden, für solche Arbeitsplätze Grenzwerte zu diskutieren.

Bei Arbeitsplätzen in Innenräumen würde z. B. die berufsgenossenschaftliche Regel BGR 500 greifen. Dort ist im Anhang 2 das Gas Ozon gemäß seiner Einstufung im Merkblatt M 052 (Ozon) der chemischen Industrie aufgenommen. Demnach gilt Ozon (nach IUPAC-Regeln) als brandfördernd, stark giftig, ätzend sowie als chemisch instabil.

Das Beste kommt aber wie im Kinostreifen „Die unendliche Geschichte“ (schon wieder ein Fantasie-Film!) zum Schluss.

Mittlerweile ist es eigentlich bis zur letzten Ebene der Beschäftigten vorgedrungen, dass der Arbeitgeber auf Geheiß des Arbeitsschutzgesetzes eine so genannte Gefährdungsbeurteilung erstellen muss.

Darin werden alle Tätigkeiten eines Beschäftigten hinsichtlich deren Gefährdungspotentiale beurteilt. Diese Pflicht besteht für staatliche Arbeitgeber seit 1989, für private seit 1996. Grundlage bildet eine entsprechende Richtlinie der Europäischen Union. Sie gilt gleichermaßen für private wie für öffentliche Arbeitgeber. Also auch für die Stadt Berlin – und für die Polizei.

Lediglich der Polizeipräsident in Berlin hat es bislang nicht für nötig erachtet, seine Polizeiangehörigen im Objektschutz arbeitsschutztechnisch zu beurteilen.

Eine Gefährdungsbeurteilung besteht nur für die Basis-Wache in der Zehlendorfer Königstrasse. In dieser sitzen („sitzen“ im wahrsten Sinne des Wortes) aber lediglich bestimmte Teile der Ablauforganisation.

Die eigentlich betroffenen Beschäftigten haben mit dieser Dienststelle als „Arbeitsplatz“ überhaupt nichts zu tun. Ihr wesentlicher Arbeitsplatz befindet sich auf der Straße, vor den zu schützenden Objekten und auf der Wache, in der sie vor Ort ihren DaW und die Pausen verbringen.

Jetzt schließt sich der Kreis und langsam wird klar, warum dieser Beitrag mit „Lost World“ überschrieben ist. Ich kann mir beim besten Willen nicht vorstellen, dass der oberste arbeitsschutzrechtliche Arbeitgeber, Herr Polizeipräsident Glietsch, der mir als äußerst akkurater und korrekter Mann bekannt ist, absichtlich gehandelt hat, indem er die Arbeitsplätze dieser Beschäftigten wissentlich keiner Gefährdungsbeurteilung unterworfen hat.

Es darf vermutet werden, dass die Ablauforganisation in Sachen Arbeitsschutz einfach schlampig aufgestellt wurde, damit an dieser Stelle nicht funktioniert und die jeweils zuständigen Berater des Herrn Präsidenten das Geld, welches sie Monat für Monat als Sold erhalten nicht in jedem Fall wert sind.

Soll ein öffentlichkeitswirksamer verwaltungsrechtlicher Streit vermieden werden, bleibt jetzt eigentlich nur die Möglichkeit – quasi als ultima ratio – an Herrn Polizeipräsident Glietsch zu appellieren, für die Arbeitsplätze dieser Menschen eine Gefährdungsbeurteilung zu erstellen und damit endlich „Butter bei de Fische zu tun“ – wie er als Nordrhein-Westfale in einer solchen Situation sicherlich selbst sagen würde.

Hans-Jürgen Marker



Anpassungen in den letzten zehn Jahren

Mehrere Kolleginnen und Kollegen haben uns in letzter Zeit angesprochen, doch mal die Tarifentwicklung im öffentlichen Dienst und die Besoldungsanpassungen aufzulisten, um dieses Hintergrundwissen bei den Forderungen und Verhandlungen in den Ländern zur Hand zu haben. Unsere Expertin für Tarifrecht, Alberdina Körner, und unser Experte für Beamtenrecht, Hans Adams (beide GdP-Bundesgeschäftsstelle), haben daraufhin die Tarifentwicklung in den letzten zehn Jahren und die Besoldungsanpassungen (nach der Föderalismusreform 2006 nur die Bundesregelungen) nachfolgend aufgelistet.

2000:

- 2,0 % Erhöhung ab 1. August 2000
- ab 1. September 2001 weitere 2,4 %
- Einmalzahlung 400 DM für April bis Juli 2000
- Laufzeit bis 31. Oktober 2002
- Einfrieren der Berechnungsgrundlage für die Zuwendung auf dem Niveau von 1993 verlängert

Ost:

Die Einkommen Ost werden in Schritten angehoben:

- ab 1. August 2000 auf 87,0 %
- ab 1. Januar 2001 auf 88,5 %
- ab 1. Januar 2002 auf 90,0 %
- Altersteilzeit gilt künftig auch für Teilzeitbeschäftigte
- die Zahl der Ausbildungsverhältnisse soll auf dem gegenwärtigen Niveau gehalten werden
- nach Ende der Ausbildung soll künftig eine Übernahme für zwölf Monate erfolgen
- TV zur sozialen Absicherung im Tarifgebiet Ost wird bis Ende 2003 verlängert,
- Abschluss einer Maßregelungsklausel

2002/2003:

- 2,4 % ab 1. Januar 2003 für alle Beschäftigten (für Angestellte oberhalb BAT IVa ab 1. April 2003)
- 1 % ab 1. Januar 2004
- 1 % ab 1. Mai 2004
- im März 2003 Einmalzahlung in Höhe von 7,5 % höchstens 185 /T arifgebiet Ost 166,50 ; Auszubildende und Praktikantinnen/Praktikanten 65 / Tarifgebiet Ost 58,50
- im November 2004 Einmalzahlung in Höhe von 50 /T arifgebiet Ost 46,25 ; Auszubildende 30
- Laufzeit bis 31. Januar 2005

- Einfrieren der Zuwendung bis zum 31. Januar 2005
- Verlängerung der bisherigen Übernahmeregelung für Auszubildende bis zum 31. Januar 2005
- Verlängerung des Tarifvertrages zur sozialen Absicherung im Tarifgebiet Ost bis zum 31. Dezember 2007

Angleichung Tarifgebiet Ost

- Verbindliche 100%-Angleichung der Löhne und Vergütungen im Tarifgebiet Ost bis zum 31. Dezember 2007; für Angestellte oberhalb der Vergütungsgruppen Vb bis zum 31. Dezember 2009; Kündigung dieser Vorschrift ist ausgeschlossen
- erster Angleichungsschritt ab 1. Januar 2003 auf 91 %, ab dem 1. Januar 2004 in einem weiteren Schritt auf 92,5 %
- Vereinbarung weiterer Anpassungsschritte in der Lohn- und Vergütungsrunde 2005
- Beitrag der Beschäftigten zur Zusatzversorgung in Höhe von 0,2 % des Bruttoentgelts für jeden 1 %-Schritt der Angleichung, höchstens 2 %

Neugestaltung des Tarifrechts

- Abschluss einer Prozessvereinbarung mit der Verpflichtung, die Neugestaltung des Tarifrechts öD bis zum 31. Januar 2005 abzuschließen

Sonstige Regelungen

- Wegfall des AZV-Tages ab 1. Januar 2003
- Halbierung des Stufenaufstiegs für die Dauer eines Jahres in der Zeit vom 1. Januar 2003 bis zum 31. Dezember 2004
- der Termin für die Auszahlung der Bezüge kann ab Dezember 2003 jeweils im Dezember vom 15. auf den letzten Tag des Monats verschoben werden
- Abschluss einer Maßregelungsklausel

2005:

Inkrafttreten des TVöD für Bund und Kommunen mit Überleitungstarifvertrag zum 1. Oktober 2005 – einheitliches Tarifrecht für Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter

- **Einmalzahlungen** bis 2007 beim Bund und im Tarifgebiet West im kommunalen Bereich
2005 je 100 Euro im April, Juli und Oktober
2006 je 150 Euro im April und Juli und **2007** je 150 Euro im April und Juli
Auszubildende, Schülerinnen/Schüler, Praktikantinnen/Praktikanten erhalten Einmalzahlungen von je 100 Euro im Juli 2005, 2006 und 2007
- **Angleichung Tarifgebiet Ost**
Anhebung des Bemessungssatzes im kommunalen Bereich im Juli 2005, 2006 und 2007 um je 1,5 Prozentpunkte.
- **Vereinbarung wesentlicher Kernpunkte des TVöD**
 - neue Entgelttabelle mit 15 Entgeltgruppen
 - leistungsabhängige Stufenaufstiege
 - leistungsorientierte Bezahlung ab 2007 mit 1 v. H. des ständigen Monatsentgeltes des Vorjahres, Zielgröße 8 v. H.
 - beginnend mit dem Jahr 2007 bemisst sich die von diesem Jahr an **dynamische Jahressonderzahlung** nach folgenden Prozentsätzen (im Tarifgebiet Ost 75 v. H.):
 - 90 % für die Entgeltgruppen 1 bis 8
 - 80 % für die Entgeltgruppen 9 bis 12
 - 60 % für die Entgeltgruppen 13 bis 15
 - regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beim Bund 39 Stunden
 - regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Tarifgebiet West im kommunalen Bereich 38,5 Stunden mit Möglichkeit der Kündigung auf landesbezirklicher Ebene mit dem Ziel der Anhebung der wöchentlichen Arbeitszeit bis zu 40 Stunden in der Woche, im Tarifgebiet Ost 40 Wochenstunden
 - Krankengeldzuschuss ab 1. Oktober 2005 bis zum Ende 39. Woche
 - Erhalt der Unkündbarkeit im Tarifgebiet West
 - Vereinbarung eines Tarifvertrages Meistbegünstigung

>



TARIF UND BESOLDUNG

2006:

Vereinbarung von Eckpunkten für ein neues Tarifrecht für die Länder (TV-L) einheitliches Tarifrecht für Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter

- Inkrafttreten am 1. November 2006
- Einmalzahlungen 2006 und 2007

2006		
E 1 bis E 8	150 Euro	
E 9 bis E 12	100 Euro	
E 13 bis E 15	50 Euro	

2007 im Januar		
E 1 bis E 8	310 Euro	
E 9 bis E 12	210 Euro	
E 13 bis E 15	60 Euro	

2007 im September		
E 1 bis E 8	450 Euro	
E 9 bis E 12	300 Euro	
E 13 bis E 15	100 Euro	

- **Auszubildende, Schülerinnen/Schüler und Praktikantinnen/Praktikanten** erhalten zu denselben Terminen jeweils **100 Euro**
- **Entgelterhöhung zum 1. Januar 2008 bzw. 1. Mai 2008** für das Tarifgebiet Ost von **2,9 v. H.**; die Tabellenwerte werden auf volle 5-Euro-Beträge aufgerundet
- **Dynamische Jahressonderzahlung**

	West	Ost
E 1 bis E 8	95 v. H.	71,5 v. H.
E 9 bis E 11	80 v. H.	60 v. H.
E 12 bis E 13	50 v. H.	45 v. H.
E 14 bis E 15	35 v. H.	30 v. H.

- Für die Beschäftigten, mit denen arbeitsvertraglich vor dem 31. Oktober 2006 abweichende Vereinbarungen zur Zuwendung und zum Urlaubsgeld getroffen worden sind, gilt:
 - Im Jahr 2006 richtet sich der Anspruch auf Zuwendung und Urlaubsgeld nach den am 19. Mai 2006 geltenden Landesregelungen;
 - im Jahr 2007 wird die nach den jeweiligen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen zustehende Summe aus Zuwendung und Urlaubsgeld um 50 v. H. des Differenzbetrages zu der Jahressonderzahlung nach TV-L erhöht, sofern die Jahressonderzahlung nach TV-L höher wäre.
- Dasselbe gilt für nach dem 31. Oktober 2006 neu eingestellte Beschäftigte in 2006 und 2007.

• Wöchentliche Arbeitszeit

Die durchschnittliche **wöchentliche Arbeitszeit** wird nach einem Faktor für jedes Bundesland gesondert berechnet. Beibehaltung der 38,5-Stunden-Woche für bestimmte Beschäftigtenbereiche und der 40-Stunden-Woche im Tarifgebiet Ost.

- Krankengeldzuschuss ab 1. November 2006 bis zum Ende der 39. Woche
- Erhalt der Unkündbarkeit im Tarifgebiet West

Die Länder Hessen (seit 2004) und Berlin (seit Mitte der 90er Jahre) sind nicht Mitglied der TdL. Hier gelten gesonderte Tarifverträge:

Hessen hat 2009 eine Erhöhung um 3,0 Prozent vereinbart.

In Berlin gilt der so genannte Anwendungs-Tarifvertrag, wonach die Gehälter gegen Arbeitszeitverkürzung je nach Vergütung um 8, 10 oder 12 Prozent abgesenkt wurden.

Ende 2008 wurden vereinbart, die Gehälter um den Sockelbetrag in Höhe von 65 Euro ab 1.6.2009 anzuheben. Zurzeit stehen weitere Verhandlungen an.

*Alberdina Körner/
Hans Adams*

Besoldungsanpassungen von 2000 bis 2009

(ab 2007 nur Bundesregelung)

Jahr	Linear-satz in %	Sonstige	Inkrafttreten der Linearanpassung	Zeitliche Abkoppelung Linearanpassung gegenüber Tarif
2000	---	Einmalzahlung an Aktive bis Bes.-Gruppe A 11 für September bis Dezember 400 DM	---	5 Monate
2001	1,8	---	1. Januar 2001	5 Monate
2002	2,2	---	1. Januar 2002	4 Monate
2003	2,4	Einmalzahlung von 7,5 % der Dienstbezüge im Mai (maximal 185 Euro)	1. April 2003 bis A 11 1. Juli 2003 ab A 12	3 Monate
2004	1,0		1. April 2004 (Verbesserung gegenüber 2002 3,4 %)	3 Monate
2004	1,0	Einmalzahlung 50 Euro im November	1. August 2004 (Verbesserung gegenüber 2002 4,4 %)	3 Monate
2005	---	100 Euro im Juli	---	3 Monate
2005	---	100 Euro im Oktober	---	3 Monate
2005	---	100 Euro im Dezember	---	2 Monate
2006	---	150 Euro im April	---	---
2006	---	150 Euro im Juli	---	---
2007	---	150 Euro im April	---	---
2007	---	150 Euro im Juli	---	---
2008	3,1	50 Euro Sockel, danach Linearanpassung	1. Januar 2008	---
2009	2,8	225 Euro im Januar	1. Januar 2009	---



Innovationen für sichere und gesunde Unternehmen

Die A+A ist die weltweit größte und wichtigste Fachmesse mit Kongress für alle Facetten von Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit mit zahlreichen Sonderschauen und Informationsveranstaltungen. Die humanitäre wie auch ökonomische Notwendigkeit einer sicheren, gesunden und menschengerechten Gestaltung der Arbeit wird in vielen Unternehmen zwar akzeptiert, dennoch fehlt es oft an praktikablen Lösungen. Insbesondere bei der Beurteilung möglicher Gefahren.

Arbeitsbezogenen Risiken und Gefahren erfordern innovative Vorgehensweisen, die nicht immer auf gesetzliche Grenzwerte und Mindestanforderungen beschränkt sind, sondern insbesondere auch das Erkennen von Ursache-Wirkungszusammenhängen voraussetzen.

Dabei kommt einer funktionierenden inner- und überbetrieblichen Kommunikation, dem Wissenstransfer sowie der Mitarbeiterpartizipation besondere Bedeutung zu. Sie ermöglicht es, die betrieblichen Entwicklungschancen im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses zu antizipieren und effektiv gestaltbar zu machen.

In den Veranstaltungen des A+A Kongresses 2009 soll das Leitthema unter wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und technologischen Aspekten beleuchtet werden. Bereits im Vorfeld, bei der Auswahl der konkreten Themen, wurde daher besonderes Augenmerk auf Vorträge, Diskussionen und andere Veranstaltungsformen gelegt, die neue Strategien, moderne Managementansätze, innovative Produktkonzepte und diesbezügliche Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten zum Inhalt haben.

Veranstalter des A+A Kongresses ist die Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicher-



heit und Gesundheit bei der Arbeit (Basi) e.V. Unter dem Dach der Basi arbeiten 76 Institutionen und nationale Spitzenorganisationen auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes auf freiwilliger Grundlage zusammen. Hierzu gehören Ministerien des Bundes und der Länder, staatliche Stellen, Sozialpartner, Unfall- und Krankenversicherungsträger, Berufs-, Fach- und Wissenschaftsverbände.

Die A+A mit ihren vier Bestandteilen (Internationaler A+A Kongress, Internationale Fachmesse, Treffpunkt Sicherheit + Gesundheit und A+A Forum) bietet folgende Themenfelder an:

- 1: Übergreifende Fragestellungen der Prävention**
 - 2: Gesundheit**
 - 3: Spezifische Gefährdungen und Belastungen**
 - 4: Sicherheitstechnik, Persönliche Schutzausrüstungen, Brandschutz**
 - 5: Branchenschwerpunkte**
- (Detaillierte Angaben sind unter www.aplusa-online.de zu finden.)**

Betriebs- und Personalräte mit Entschlusseschluss ihres Gremiums können an geeigneten Veranstaltungen des Kongresses oder des Forums teilnehmen. Kostenträger ist in diesem Fall der Dienstherr.

Die GdP ist am DGB-Stand (Treffpunkt Sicherheit und Gesundheit, Halle 10, Stand F 50) mit einem Ansprechpartner über die gesamte Messe vertreten. Frank Richter, zuständiges Mitglied für Arbeitsschutz im Geschäftsführenden Bundesvorstand der GdP, steht den Kolleginnen und Kollegen am Mittwoch, dem 4.11., von 9 bis 12 Uhr (DGB-Stand) Rede und Antwort zu Fragen des Arbeitsschutzes bzw. des Engagement des GdP in diesem Bereich.

hjm



Modellprojekt gegen Ausgrenzung

Schon in den Grundschulen werden in Deutschland Bildungschancen ungleich verteilt – und damit die Saat gelegt zur sozialen Spaltung der Gesellschaft. Eine Schule in Münster, am Standort der Hochschule der Polizei, versucht einen anderen Weg zu gehen.

schwierigen Familien integrieren, müssen aber gleichzeitig selektieren.“ Schauen die Pädagoginnen neben den Zensuren auch auf das private Umfeld, verschlechtern sie

Münster in Westfalen ist eine reiche Stadt, geprägt von Behörden, Versicherungen und einer der größten Universitäten der Republik. Rund um den Kern der 280.000-Einwohner-Kommune liegen bürgerliche Wohngebiete, die von Einfamilienhäusern geprägt sind. „Dort gehen fast alle Schüler auf das Gymnasium“, sagt Reinhard Stähling, der in einem dieser Viertel aufgewachsen ist. Heute leitet der 53-jährige Pädagoge die Grundschule Berg Fidel. Das Hochhausviertel liegt nicht weit entfernt vom Stadtteil Hilstrup, wo die Hochschule der Polizei, früher Polizeiführungsakademie genannt, ihren Sitz hat. Der fröhlich klingende Name Berg Fidel täuscht – zumindest für Münsteraner Verhältnisse handelt es sich um einen sozialen Brennpunkt. Die Grundschüler kommen aus 30 Nationen, viele aus Flüchtlingsfamilien. „Wir sind froh, dass wir keine Analphabeten entlassen – und stolz, wenn es ein Drittel unserer Kinder auf das Gymnasium schafft“, berichtet Schulleiter Stähling.

Seit 2007 können Eltern in Nordrhein-Westfalen – wie in Bayern, Baden-



Barbara Wenders, Lehrerin der Sonnenblumen-Klasse in Berg Fidel, beim Unterricht.

Württemberg und den meisten ostdeutschen Bundesländern – nicht mehr frei wählen, wohin sie ihren Nachwuchs nach der Grundschule schicken. Der Zugang zu höherer Bildung ist blockiert, wenn der Notendurchschnitt nicht reicht oder die Lehrkräfte keine positive Empfehlung aussprechen. „Für unsere Kolleginnen ist das eine große Herausforderung“, sagt Ulf Rödde, Sprecher der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW): „Sie wollen Schüler aus

unfreiwillig die Chancen von Kindern aus sozial schwachen Verhältnissen – etwa wenn sie berücksichtigen, dass Eltern aus der Mittelschicht eher beim Lernen helfen und teure Nachhilfe finanzieren können.

40 Prozent kommen ohne Frühstück

Acht Uhr morgens in Münster-Berg Fidel. Die Kinder betreten ihre Schule, die ein wenig an eine Kindertagesstätte erinnert. Die „Sonnenblumen“, eine von vier Klassen mit Unterricht auch am Nachmittag, verteilen sich auf mehrere Räume mit verschiedenen pädagogischen Angeboten. Die Sechs- bis Zehnjährigen werden hier altersübergreifend betreut, und stets von mehr als einer Person: Neben der Klassenlehrerin gehören eine Sonderpädagogin sowie studentische Honorarkräfte zum Team, manchmal auch noch eine Erzieherin. Im Hintergrund

Schulleiter Reinhard Stähling schlägt für seinen Stadtteil das gemeinsame Lernen bis zur zehnten Klasse ohne Schulwechsel vor.





erklingt leise Klaviermusik. Es gibt keine Sitzordnung, keinen Frontalunterricht; stattdessen steht die so genannte „freie Arbeit“ auf dem Stundenplan. An der Wand hängen Regeln, eine lautet „Probleme erst selber lösen“. Die Pädagoginnen gehen von Kind zu Kind, geben Tipps und Hilfestellung, motivieren jene, die sich besonders schwer tun. Vor der Pause auf dem Schulhof treffen sich alle zum „Bankkreis“, präsentieren das, womit sie sich beschäftigt haben, loben andere und hören Kritik.

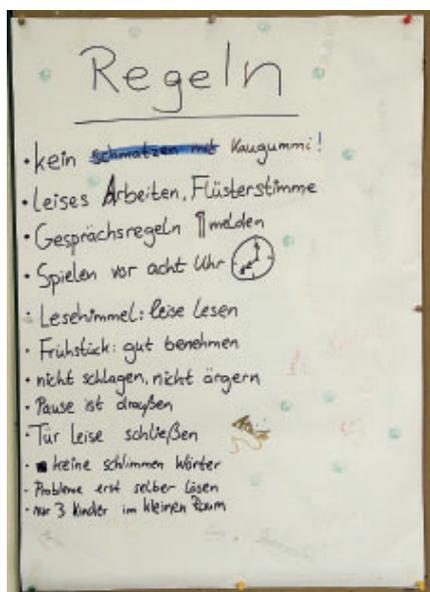
Schulleiter Reinhard Stähling orientiert sich an reformpädagogischen Konzepten. In einem Praxisbuch wirbt er für eine „inklusive Grundschule“, die sozial Schwache nicht ausgrenzt. Über seine Zielgruppe weiß er genau Bescheid. „Wenn wir Hausbesuche im Viertel machen, gibt es oft überhaupt keine Bücher in der Wohnung – und der Fernseher läuft die ganze Zeit.“ Eine Befragung in Kooperation mit den drei Kindergärten des Stadtteils fand heraus, dass „vierzig Prozent der Schüler ohne Frühstück hier ankommen“. Weitere Ergebnisse: Fast ein Viertel der Kinder hat eine schwer ver-

schon in jungen Jahren abgedrängt werden“. In diesen Kontext gehört für den Gewerkschafter auch das System der Schulpflicht, die sich für Kinder wie Lehrkräfte zu einer enormen psychischen Belastung entwickelt hat. Schon im November beginnt die Elternberatung der Viertklässler, in der Weihnachtszeit ist die Wahl der künftigen Schule Thema in vielen Familien. In den folgenden Monaten fallen dann – häufig kaum umkehrbare – Entscheidungen. Das Ganze sei ein „echtes Ärgernis“, sagt Barbara Wenders, Lehrerin der Sonnenblumen-Klasse in Berg Fidel. Vor allem die Kinder aus Migrantenfamilien sind ihrer Ansicht nach im Alter von neun oder zehn Jahren „noch nicht stabil genug“.

zu kompensieren. Doch „für Migrantenkinder oder Lernbehinderte fühlt sich dort niemand verantwortlich“, berichtet Markus van Eck, der als Sozialpädagoge an der



Klassenlehrer Trond Weishaupt mit Zöglingen.



Das geltende Regelwerk.

Fotos: Jürgen Seidel

ständliche Aussprache, genauso viele haben „motorische Defizite“. Bei zwei von fünf Schülern besteht „zahnärztlicher Behandlungsbedarf“, bei drei Viertel „Förderbedarf“ in deutscher Sprache“.

Lotterie mit Bildungschancen

Gängige Diagnosen wie „verhaltensauffällig“ und „lernbehindert“ hält GEW-Mitglied Stähling für bequeme Etiketten, mit denen „Kinder aus Brennpunkt-Familien

Ob sie das frühe Aussortieren ablehnen oder nicht, die Pädagoginnen haben ein Urteil abzugeben, dass das ganze weitere Leben prägt. Wenders spricht von einem „Lotteriespiel“, Schulleiter Stähling von einem „unauflösbaren Zwiespalt“, weil „wir die Realität des Gymnasiums akzeptieren müssen“. „Gerade die ausländischen Familien wundern sich über unser starres Schulsystem“, weiß Barbara Wenders aus Gesprächen mit Eltern. Zwar behaupten Schulämter und Ministerien, jede Bildungslaufbahn sei zu korrigieren. Wie die Ergebnisse der Pisa-Studien belegen, ist die Aufteilung in Hauptschule, Realschule und Gymnasium aber wenig durchlässig und entfaltet soziale Sprengkraft.

Unbewusste Diskriminierung

Für die Stadt Wiesbaden hat der Mainzer Soziologe Alexander Schulze in einer Untersuchung festgestellt, dass vier von fünf Schülern aus der Ober- und Mittelschicht, aber nur jedem sechsten Unterschichtskind geraten wurde, auf die höhere Schule zu wechseln. In die Entscheidung „spielen Faktoren hinein, die nicht direkt mit der Leistung zu tun haben“, betont Schulze. „Der Lehrer kennt die Eltern, er kann abschätzen, welche Hilfe ein Kind zu Hause bekommt.“ Die weiterführenden Schulen seien eigentlich verpflichtet, die Folgen der „unbewussten Diskriminierung“ durch Sprachkurse oder Hausaufgabenbetreuung

Grundschule Münster-Berg Fidel arbeitet. Auf den gemeinsamen Jahrgangstufenkonferenzen mit Gymnasien oder Realschulen, so van Eck, „kriegen wir kaum Unterstützung“.

Der Dortmunder Schulentwicklungsforscher Wilfried Bos hält „Korrekturen der Weichenstellung“ nach der vierten Klasse für „ausgesprochen selten“. „Maurer oder Manager, das zeichnet sich bereits mit dem Ende der Grundschulzeit ab“, stellt er trocken fest. Nach Erhebungen des Deutschen Studentenwerks werden aus Akademikerkindern in 83 von 100 Fällen selbst Akademiker. Umgekehrt sind Kinder von Sozialhilfeempfängern besonders häufig gefährdet, später selbst staatliche Gelder beanspruchen zu müssen.

Die Rechte der Familien sind je nach Bundesland verschieden. In Bayern entscheiden allein die Noten, einen Durchschnitt von 2,33 im „Übertrittszeugnis“ braucht es dort für das Gymnasium. Kinder in Nordrhein-Westfalen müssen einen dreitägigen „Prognoseunterricht“ erfolgreich absolvieren, wenn sie gegen den Willen der Lehrer nach oben wechseln wollen. Der Stress wächst, schon in der Grundschule werden inzwischen landesweite Leistungsvergleiche angestellt. Vor allem „die sehr ehrgeizigen russischen Eltern“, so die Erfahrung der Münsteraner Pädagogin Barbara Wenders, fragen ab der ersten Klas-







se nach, „ob ihr Kind denn auf die höhere Schule gehen kann“.

„Wenn sie es unbedingt wollen, schreibe ich bei der Empfehlung eben Gymnasium hin“, erzählt ihre Kollegin Margarete Hoerster von der Grundschule Berg Fidel. Manche Eltern versuchen bereits im Kindergarten, ihren Nachwuchs auf Leistung zu trimmen. „Man sollte den schulischen Druck zu Hause nicht noch erhöhen“, warnt dagegen der Kölner Schulpsychologe Andreas Heidecke. Die Vorstellungen und Wünsche der Erwachsenen seien nicht unbedingt realistisch, so Heidecke: „Kinder haben häufig eine bessere Einschätzung über ihre Fähigkeiten als die Eltern“, glaubt auch Grundschulpädagogin Hoerster.

Gemeinsames Lernen

Eingezwängt zwischen elterlichen Ansprüchen, kindlichen Bedürfnissen und bildungspolitischen Vorgaben fühlen sich die Lehrkräfte überfordert. „Sie müssen im Grunde etwas Unmögliches leisten“, kommentiert Frank Nonnenmacher, der an der Universität Frankfurt am Main Didaktik unterrichtet. Schule sollte eigentlich ein Ort der gegenseitigen Anerkennung sein, „während die Lehrer qua System die Kinder in Konkurrenz zueinander treiben“. Die soziale Gliederung werde „in Kauf genommen“, glaubt auch Jürgen Baumert, Direktor am Berliner Max-Planck-Institut für Bildungsforschung und Mitverfasser der Pisa-Vergleichstudien. Je früher Schüler auf verschiedene Schultypen verteilt werden, desto geringer sei „das Zeitfenster, um Unterschiede auszugleichen“.

Die GEW hat auf ihrem letzten Gewerkschaftstag gefordert, „das selektive hierarchische Bildungssystem zu einem inklusiven Bildungssystem ohne Diskriminierung weiter zu entwickeln“. Es sei stressig, so früh eine verbindliche Schulempfehlung auszusprechen, kritisiert Michael Schulte vom Landesverband Nordrhein-Westfalen. Von einem „Damoklesschwert“, das über seinen Kolleginnen hänge, spricht der Münsteraner Schulleiter Reinhard Stähling. Nach seiner Erfahrung haben die beteiligten Pädagogen einen großen Beratungsbedarf. „Deshalb macht jedes Klassenteam regelmäßig eine Supervision in Zusammenarbeit mit dem schulpsychologischen Dienst.“

Als Perspektive für seinen Stadtteil schlägt Stähling das gemeinsame Lernen bis zur zehnten Klasse ohne Schulwechsel vor. „Unsere Eltern beklagen die kurze Dauer der Grundschule“, berichtet der Pädagoge: „Die Kinder aus schwierigen Familien haben nicht genug Zeit, ihre sprachlichen und sozialen Kompetenzen zu entwickeln.“ Überschaubare Schulen, die Aufgaben der Jugendhilfe mit übernehmen und sich als Zentrum für Familienberatung verstehen, seien das „Zukunftsmodell besonders im sozialen Brennpunkt“.

Ein engagierter Arbeitskreis im Kollegium hofft, für das Konzept des „offenen inklusiven Unterrichts“ von Stadt und Landesregierung grünes Licht zu bekommen: Die Chancen stehen nicht schlecht, schließlich hat Nordrhein-Westfalens Bildungsministerin Barbara Sommer den einzelnen Schulen mehr Autonomie versprochen. Die Lehrerin Kai Roitzsch, die von einer Hamburger Hauptschule kommt und an der Grundschule in Münster vor allem Englisch unterrichtet, wünscht sich „für und unsere Kinder, dass es nach der vierten Klasse gemeinsam weitergeht in Berg Fidel“.

Thomas Gesterkamp

Kontakt

Grundschule Berg Fidel, Hogenbergstraße 160, 48153 Münster.
Telefon 0251-787568,
www.ggs-bergfidel.de



Spaß im Englischunterricht mit Lehrerin Kai Roitzsch.

Buchhinweis

„Du gehörst zu uns“ – Inklusive Grundschule. Ein Praxisbuch für den Umbau der Schule, Reinhard Stähling, Schneider Verlag, 2009, 183 Seiten, 18 Euro, ISBN 978-3-834005434

„Sitzenbleiben“ ist teuer und unwirksam

Sitzenbleiben ist laut einer Studie der Bertelsmann Stiftung teuer und unwirksam. Knapp eine Milliarde Euro geben die deutschen Bundesländer insgesamt jährlich für Klassenwiederholungen aus. Das hat der Bildungsforscher Klaus Klemm im Auftrag der Stiftung berechnet. Dieses Geld ist offenkundig schlecht angelegt: Die Untersuchung macht deutlich, dass Sitzenbleiben pädagogisch wirkungslos ist.

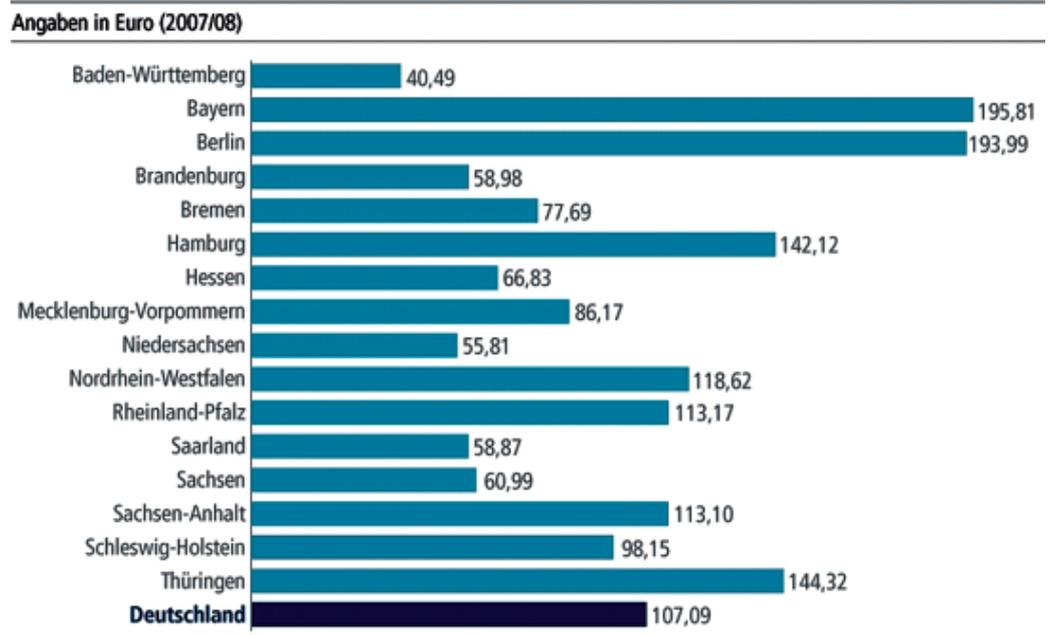
Grundschulen lag die Wiederholerquote bei 1,3 Prozent, in den Realschulen hingegen bei 5,0 Prozent. Insgesamt wird laut PISA-Studie (2003) in keinem anderen Land vom Sitzenbleiben so häufig Gebrauch gemacht wie in Deutschland: 23,1 Prozent der Fünfzehnjährigen haben im

Der Studie des renommierten Bildungsforschers zufolge betragen die jährlichen Gesamtausgaben für Klassenwiederholungen in Deutschland 931 Millionen Euro. Die Berechnung umfasst die zusätzlichen Personalausgaben für die Schulen und die Schulverwaltung, den laufenden Sachaufwand sowie die Investitionsausgaben differenziert nach jedem einzelnen Bundesland. Die Studie berücksichtigt dabei auch die unterschiedlichen Verfahren der Zuweisung von Lehrstellen (Klassenbezug oder Schülerzahlenbezug) in den Bundesländern.

Klemm belegt zudem anhand jüngerer Forschung, dass Sitzenbleiben keine Verbesserung der schulischen Leistungen bei den Klassenwiederholern bewirkt. Doch auch die im Klassenverbund verbliebenen Schüler haben offenkundig nichts davon, dass die Schwächeren nicht versetzt und die Leistungsfähigkeit in der Klasse dadurch homogener wird.

„Die Studie macht deutlich, dass wir auf unnötige Klassenwiederholungen verzichten sollten. Klassenwiederholungen sind keine Lösung. Statt einer frühen schülerorientierten Förderung verschieben wir den Zeitpunkt wirksamer Unterstützung und verpassen ihn dabei“, unterstreicht Dr. Jörg Dräger, Vorstandsmitglied der Bertelsmann Stiftung. „Klassenwiederholungen sollten eine Ausnahme beispielsweise für den Fall langwieriger Erkrankungen sein.“ Die Milliarde, die das Sitzenbleiben jährlich koste, könne erheblich besser investiert werden, so Dräger, der für die Bildungsprojekte der Stiftung verantwortlich ist. Viel sinnvoller sei es, mit dem Geld die individuelle

Ausgaben für Klassenwiederholungen je Schüler/in nach Bundesländern*



* Ausgaben für Klassenwiederholungen dividiert durch die Anzahl aller Schüler/innen an allgemeinbildenden Schulen je Bundesland

Quelle: Bertelsmann Stiftung, Klassenwiederholungen – teuer und unwirksam

BertelsmannStiftung

Förderung an den Schulen voran zu bringen: „Jeder Schüler lernt anders. Dieser Tatsache müssen wir stärker in unseren Schulen Rechnung tragen und Konzepte zur individuellen Förderung entwickeln. Andere Länder sind auf diese Weise bei der Bildung erfolgreicher als wir.“

Klassenwiederholungen sind nämlich nach wie vor eine beliebte pädagogische Maßnahme in deutschen Schulen. Laut der Studie der Bertelsmann Stiftung mussten im Schuljahr 2007/08 etwa eine Viertelmillion der Schüler allgemein bildender Schulen eine Klasse wiederholen. Dabei gibt es zwischen den Bundesländern große Unterschiede. Während sich die Wiederholerquote beispielsweise in Baden-Württemberg auf 1,7 Prozent belief, waren es in Bayern 3,6 Prozent.

Auch zwischen den Schularten gab es eine erhebliche Spannweite im Bereich der Klassenwiederholungen: In den

Laufe ihrer Schulzeit schon mindestens einmal eine Klasse wiederholt.

Sitzenbleiben ist zudem in den Köpfen vieler Eltern und Lehrkräfte nach wie vor ein fester Bestandteil des deutschen Schulsystems. Nach einer FORSA-Umfrage aus dem Jahr 2006 schätzten 66 Prozent der Deutschen das Sitzenbleiben als sinnvoll ein und wollen es als pädagogische Maßnahme beibehalten. Eine Abkehr von dem Instrument der Klassenwiederholung ist also noch nicht in Sicht, auch wenn in einzelnen Bundesländern und Schulen durchaus ein Umdenken eingesetzt hat. Dass Sitzenbleiben wirkungslos ist, ist aber offenkundig noch nicht angekommen. „Das muss sich ändern, denn wir gehen weder mit der Lebenszeit und dem Entwicklungspotenzial der Kinder noch mit den öffentlichen Mitteln verantwortungsvoll um“, so Dräger.

PM Bertelsmann Stiftung/red.



Flotter Dreier fürs Grundgesetz – Queer denken in der Polizei –

Unter dem Motto „Queer denken in der Polizei“ (queer = homosexuell), trafen sich 2009 aus dem gesamten Bundesgebiet und sogar den Nachbarländern Österreich und der Schweiz zahlreiche Kolleginnen und Kollegen vom 5.-9.8.2009 in Hamburg zum 16. Bundesseminar des Bundesverbandes lesbischer und schwuler Polizeibediensteter (VelsPol Deutschland e.V.). Es galt, sich mit der gesellschaftlichen Toleranz gegenüber unserer Homosexualität, insbesondere der im Kollegium auseinanderzusetzen.



Das Ergebnis der moderierten Gespräche und der persönlichen Berichte aus dem Dienstag ließ auch 2009 erkennen, dass schwule und lesbische Kolleginnen und Kollegen nach wie vor mit Intoleranz zu kämpfen haben.

Neben dem Austausch persönlicher Erfahrungen hielt die Teilnehmer ein straffes Programm in Atem. Als besonders beeindruckend empfanden alle Seminarteilnehmer die Darstellungen des Referenten Dr. Gottfried Lorenz, der mit bestechender Kompetenz und fundiertem Hintergrundwissen die Verfolgung Homosexueller während der NS-Zeit und das Leben danach skizzierte, das in Deutschland noch bis in die 70er Jahre von Angst vor strafrechtlicher Konsequenz geprägt war. Im Anschluss an den Beitrag erörterten Herr Bollmann und Herr Dr. Gottfried Lorenz im Rahmen eines Stadtrundganges einzelne, hinter den 69 in der Hamburger Neustadt verlegten Stolpersteinen stehende

Geschichten. Insgesamt sind in Hamburg 256 Steine im Gedenken an die homosexuellen Opfer des NS-Regimes verlegt. Eine Lesung aus dem Buch „Der Bibuka“, das von den sozialen Problemen eines türkischen Kollegen im deutschen Polizeialtag erzählt, bezeugte, dass auch andere Minderheiten noch immer mit Vorurteilen zu kämpfen haben.

Mit Blick auf die Bundestagswahl 2009 standen Vertreter von CDU, SPD, GAL und FDP den Seminarteilnehmern Rede und Antwort. Alle Parteien sicherten zu, einem Antrag auf Ergänzung des Artikels 3 des Grundgesetzes um den Zusatz „Sexuelle Identität“ zuzustimmen. Den Höhepunkt der Veranstaltung bildete die Teilnahme der Verbandsmitglieder am Christopher Street Day (CSD) in Hamburg. Mit unserem eigenen Slogan unterstützten wir die Hauptforderung der Veranstaltung „Flotter Dreier fürs Grundgesetz“, die die Aufnahme der sexuellen Identität in den Artikel 3 des

Grundgesetzes und damit die Gleichstellung Homosexueller forderte.

Trotz laufenden Zuwachses, dessen sich der Bundesverband erfreut, steht fest, dass sich noch immer der Großteil gleichgeschlechtlich orientierter Kolleginnen oder Kollegen nicht traut, sich im Kollegenkreis zu offenbaren. Ein Missstand, den es in den kommenden Jahren zu beheben gilt.

Ausdrücklich zur Unterstützung aufgefordert sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch Vorgesetzte und Behörden. Betroffene Kollegen stehen heute in einigen Behörden bereits Ansprechpartner für gleichgeschlechtliche Lebensweisen zur Verfügung, vermitteln zwischen Betroffenen und greifen denjenigen unter die Arme, die antihomosexuelle Gewalt erfahren.

Bedauerlich an dieser Stelle ist das Fehlen der Hamburger Gewerkschafts- und Behördenvertretern zu erwähnen.

Weitere Informationen unter www.velspol.de oder www.velspol-bw.de

Tobias Haak und Karen Seiter



Hoffnung und Zweifel

Meine Knochenmarkspende

Mit dem folgenden Bericht möchte ich all den Kollegen, die sich bei den zahlreichen Typisierungsaktionen der Polizei in die Deutsche Knochenmarkspenderdatei (DKMS) haben aufnehmen lassen, schildern, welche Zweifel einen begleiten, wenn es tatsächlich zu einer Anfrage kommt. Ich möchte aber auch darüber informieren, wie Knochenmark entnommen wird und wie man sich fühlt, wenn ein fremder Mensch einem mitteilt, man habe ihm das Leben gerettet.

zukommen konnte, war enorm. Mit einer realen Knochenmarkentnahme hatte ich mich, wie wohl viele andere auch, die zu einer Typisierungsaktion gehen, überhaupt nicht auseinander gesetzt.

Auf der Gegenseite der Angst und der Unsicherheit stand jedoch meine Überlegung: „Wie würde es dir gehen, wenn man

Die Typisierung

Alina – so heißt das Mädchen, das dafür verantwortlich ist, dass ich mich typisieren und in die DKMS habe aufnehmen lassen. Im Nachhinein betrachtet, ist sie dafür verantwortlich, dass Dominik einen Knochenmarkspender gefunden hat ...

Am 12. November 2004, es war ein Freitag, rief die DKMS, unterstützt von der örtlichen Presse zu einer großen Typisierungsaktion im Gutenberg-Gymnasium in Mainz auf, um einem todkranken kleinen Mädchen eine Chance auf Heilung und damit auf ein neues Leben zu geben. Alina war an Leukämie erkrankt und konnte nur durch eine Stammzellentransplantation gerettet werden. Laut DKMS wurden an diesem Tag durch den Einsatz unzähliger Rettungssanitäter 1.864 neue potentielle Spender in die Datei aufgenommen; nicht nur für Alina, sondern auch für andere Patienten.

Mit meinen beiden Brüdern fuhr auch ich in das Gutenberg-Gymnasium. Zu diesem Zeitpunkt hatte die Typisierung für uns wohl eher den Zweck, das eigene Gewissen zu beruhigen und von sich selbst sagen zu können, man habe zumindest versucht, dem kleinen Mädchen zu helfen. Dass man tatsächlich als Knochenmarkspender in Betracht käme, daran glaubte von uns Dreien niemand. Schließlich war die Wahrscheinlichkeit verschwindend gering.

Juni 2006

Ich erinnere mich noch gut an diesen Tag im Sommer 2006. Es war brütend heiß draußen und ich genoss den Sommerurlaub während des Grundstudiums II, als ich im Briefkasten einen Brief der DKMS auffand. Zunächst überlegte ich kurz, diesen ungelesen in den Papierkorb zu schmeißen, da es sich aus meiner Sicht eigentlich nur



Geschafft: Matthias Zindel unmittelbar nach der Entnahme der Stammzellen im Universitätsklinikum Dresden.

um Werbung handeln konnte.

„Sehr geehrter Herr Zindel, ... wurde festgestellt, dass Sie mit einem Patienten, für den ein Stammzellenspender gesucht wird, in mehreren Gewebemerkmalen übereinstimmen. Bitte melden Sie sich telefonisch unter folgender Rufnummer.“

Ich muss zugeben, dass mich dieser Satz zunächst vollkommen aus der Bahn warf und ich anfangs in Erwägung zog, auf den Brief überhaupt nicht zu reagieren. Die Angst und Unsicherheit, was da auf mich

dir sagt, dass es einen Spender gäbe, der sich jedoch nicht gemeldet hat?“. Ich wählte die angegebene Rufnummer.

Eine freundliche Mitarbeiterin der DKMS erklärte mir, es sei notwendig, erneut eine Blutprobe zu nehmen, um eine so genannte „Feintypisierung“ durchführen zu können. Hierbei würden die Grundmuster, in denen Patient und potentieller Spender übereinstimmen, näher untersucht. Für eine Transplantation benötige



man fast einen „genetischen Zwilling“. Die Wahrscheinlichkeit, dass ich auch nach der Feintypisierung noch zu dem Patienten passe, liege bei lediglich 30 %, so die Mitarbeiterin. Vermutlich komme es gar nicht zu einer Spende.

Einige Tage später hatte ich ein komplettes Typisierungs-Set im Briefkasten, mit dem ich dann zu meinem Hausarzt ging, um mir dort das benötigte Blut abnehmen zu lassen.

Juli 2006

Einige Wochen nach der Feintypisierung erhielt ich einen Anruf von einer anderen Mitarbeiterin der DKMS: Die Feintypisierung habe die genetischen Übereinstimmungen bestätigt. Der Patient habe großes Glück. Man habe sogar zwei passende Spender gefunden, wobei ich aus medizinischen Gründen am besten geeignet sei.

Mir war klar, dass es jetzt kein Zurück mehr gab. Ich erklärte mich einverstanden. Mittlerweile hatte ich mich im Internet auf der Homepage der DKMS (<http://www.dkms.de>) auch über die verschiedenen Methoden einer Stammzellenspende informiert.

Zunächst wollte ich eigentlich nur für eine „periphere Stammzellentnahme“ zur Verfügung stehen, bei der sich der Spender einige Tage einen hormonähnlichen Stoff spritzt, der dafür sorgt, dass die Stammzellen vermehrt im Blut vorhanden sind. Anschließend werden diese dann ähnlich einer Blutspende in einem fünfständigen Prozess aus dem Blut gefiltert und der Spender kann wieder nach Hause gehen. Schließlich wollte ich im Studium nichts verpassen, da die Zwischenprüfung bald anstand. Daher sollte die Entnahme auch heimatnah und am besten am Wochenende durchgeführt werden.

Die Mitarbeiterin der DKMS erklärte mir jedoch, dass aufgrund der schweren Erkrankung des kleinen Patienten aus medizinischer Sicht eine operative Knochenmarkentnahme erwünscht sei, die stationär in einem Krankenhaus vorgenommen werden müsse. Auch könne die Zwischenprüfung wegen des kritischen Zustandes des Patienten nicht mehr abgewartet werden. Zudem gäbe es derzeit im Mainzer Umkreis keine Klinik, die für eine Entnahme noch Termine freihabe, daher sollte ich nach Dresden fliegen.

Ich muss zugeben, dass ich zu diesem Zeitpunkt Zweifel hatte, ob ich das Alles

mitmachen sollte. Natürlich spielte die Aufregung vor der bald anstehenden Zwischenprüfung bei meinen Überlegungen ebenfalls eine Rolle. Ich dachte aber auch an die Hoffnung, die dem Patienten gemacht wurde, und an die Zeit, die ihm zerrinn. Letztendlich waren meine Probleme unerheblich im Vergleich zu dem, was dem Patienten wohl widerfahren war und bei einer Absage meinerseits noch widerfahren könnte.

Der große Gesundheits-Check

Einige Wochen vor der eigentlichen Entnahme des Knochenmarktes war es dann soweit. Die DKMS hatte für mich einen Hin- und Rückflug nach Dresden gebucht. Am Morgen musste ich im dortigen Universitätsklinikum nüchtern zur Kontrolluntersuchung erscheinen, bei der versucht wurde, die Risiken der Knochenmarkentnahme abzuschätzen und zu minimieren. Zunächst wurden mir 20 Ampullen á 10 ml Blut abgenommen, um dieses auf alle möglichen Faktoren und Krankheiten zu untersuchen. Anschließend wurde ein Ultraschall des Bauchraumes durchgeführt, bevor ich dann zum EKG geschickt wurde. Daraufhin wurde der Brustkorb noch geröntgt. Um den Blutverlust nach der Knochenmarkentnahme kompensieren zu können, musste ich noch 500 ml Eigenblut abgeben. Die Gespräche mit dem Anästhesisten und dem Arzt, der letztendlich für die Entnahme zuständig war, beendeten den Tag im Universitätsklinikum Dresden.

Dieser, aus meiner Sicht kostenlose und allumfassende Gesundheits-Check, bei dem wohl jede Krankheit erkannt worden wäre, dauerte ca. acht Stunden.

Nachdem mir der Taxi-Fahrer auf dem Rückweg noch die gesamte Geschichte von Dresden erzählte, landete ich abends wieder in Frankfurt mit dem Wissen, kerngesund und geeignet für die Knochenmarkentnahme zu sein.

Der Tag X

Der 18. August 2006 war der Tag X. So wird von den Ärzten der Tag genannt, an dem die kranken Stammzellen des Patienten gegen die gesunden des Spenders ausgetauscht werden. Ca. eine Woche vorher beginnt für den Patienten die Vorbereitungsphase, in der sein krankes Knochenmark durch Chemo- und unter Umständen auch durch Strahlentherapie komplett zerstört wird. Ab diesem Zeitpunkt

kann der kranke Patient ohne nachfolgende Übertragung gesunder Stammzellen nicht überleben, so dass ein „Rückzug“ des Spenders unweigerlich zum Tode des Patienten führt.

Die DKMS hatte diesmal einen Hin- und Rückflug für mich und eine Begleitperson gebucht. Am Donnerstag, den 17. August 2008, flog ich mit meinen Eltern abends nach Dresden. Mein Vater hatte auf eigene Kosten ebenfalls einen Flug gebucht, so dass die beiden das Wochenende noch gemeinsam dort verbringen konnten. Im Universitätsklinikum angekommen, wurde mir erneut Blut abgenommen, um noch ein weiteres Mal die Risiken der Vollnarkose zu minimieren.

Am nächsten Morgen wurde ich in den Operationsaal gebracht, in dem mir dann 1.013 ml Knochenmark-Blut-Gemisch aus dem Beckenknochen entnommen wurden. Hierzu werden zwei ca. 2 mm lange Schnitte über dem Gesäß gesetzt, dann mit einem kugelschreiberähnlichen Gegenstand nach und nach kleine Löcher in den Knochen gedrückt, aus denen dann mit einer Spritze die benötigte Menge des Gemischs entnommen werden kann. Das entnommene Knochenmark bildet sich innerhalb von zwei Wochen problemlos neu und es bleiben lediglich zwei winzige, fast unsichtbare Narben zurück. 13 ml von dem Gemisch sollten für Forschungszwecke verwendet werden, um Abstoßungsreaktionen des Patienten näher erforschen zu können. Dies war allerdings ebenfalls freiwillig und bedurfte einer zusätzlichen Einwilligung.



DEUTSCHE KNOCHENMARKSPENDER-DATEI

Nach ca. anderthalb Stunden lag ich dann wieder in meinem Zweibettzimmer und konnte mich von der Operation erholen. Aufgrund des hohen Blutverlustes war ich zunächst ziemlich geschwächt, was sich allerdings nach der Gabe des beim Gesundheits-Check entnommenen Eigenblutes wieder normalisierte. Die Schmerzen nach der OP wurden mir von der Mitarbeiterin der DKMS immer so beschrieben, als sei man mit dem Becken gegen einen Tisch geknallt. Und so fühlte es sich auch an. Die Schmerzen waren erträglich und das Gefühl, einem anderen Menschen eventuell geholfen zu haben, ließ die Schmerzen noch geringer erscheinen. Den restlichen Tag verbrachte ich im Bett, während mir ein älterer Zimmerkollege ununterbrochen vom Krieg und der DDR erzählte und hierbei um mein Bett „marschierte“.

Am nächsten Morgen wurde ich mit einem riesigen Blumenstrauß verabschiedet und flog wieder zurück nach Frankfurt. Zu diesem Zeitpunkt wusste ich nichts über den Empfänger der Stammzellen, die wohl noch am Tag der Entnahme, aus dem Gemisch gefiltert und nach Berlin geflogen wurden, um sie dort Dominik zu transplantieren.

Der Patient

Einige Monate nach der Knochenmarkentnahme erhielt ich einen anonymen Brief über die DKMS, in dem mir der Pati-

ent dafür dankte, dass ich sein Leben gerettet hatte.

Zunächst war es natürlich eine große Überraschung, dass das Knochenmark in Deutschland geblieben war. Da die DKMS mit 1,8 Millionen potentiellen Spendern weltweit agiert, hätte die Spende genauso gut auch in irgendein anderes Land geschickt werden können.

Deutschland erlaubt (wenn auch erst nach einer zweijährigen Wartezeit) ein persönliches Kennen lernen zwischen Patient und Spender. In anderen Ländern ist lediglich ein lebenslanger, anonymer Kontakt möglich. Wieder andere Länder verbieten sogar jeglichen Kontakt der „genetischen Zwillinge“.

Nach zwei Jahren können Spender und Patient dann ihre persönlichen Daten über die DKMS austauschen. Hierbei müssen beide ihr Einverständnis erklären. Heute weiß ich, dass ich einem damals 18-jährigen Jungen aus Berlin das Leben gerettet habe, der ein paar Tage vor der Transplantation sogar Geburtstag hatte. Dominik



Rückflug nach Hause: Hoffnung, dass die Spende helfen kann ...
Fotos: privat

beschreibt den Tag der Transplantation in einer E-Mail an mich wie folgt:

„... Meine Mutter war bei mir und wir warteten erwartungsvoll auf die Spende aus Dresden. Am Abend ist sie dann auch angekommen und wurde mir in einem emotionalen Moment gegeben. Die Spendengabe läuft im Gegensatz zur Spendenentnahme sehr unspektakulär ab. Das frische Knochenmark wird einfach wie



eine Blutkonserve an die Vene angeschlossen und gut ist. Den Weg zum Mark werden die Zellen immer von selber finden. ...“

Dominiks Mutter schrieb mir:

„... Ich möchte dir von ganzem Herzen danken. Du hast meinem Sohn sozusagen das Leben gerettet. [...] Am Tag der Transplantation weinten wir. Ich war so überwältigt von dem mir damals noch unbekanntem Spender, dass er das für meinen Sohn getan hat. ...“

Dominik und ich konnten uns leider noch nicht treffen. Wir haben es aber für

Ende des Jahres 2009 geplant. Schließlich sind wir nun „genetische Zwillinge“. In den Blut-Zellen haben wir dieselbe DNA, was übrigens im Jahr 2008 in München zu einer bis dato einmaligen Entdeckung geführt hat, deren Erkenntnisse zukünftig wohl auch in die polizeiliche Ermittlungsarbeit miteinbezogen werden müssen: Dort stellten Rechtsmediziner bei einer Leiche im Blut weibliche und in allen anderen Körperzellen männliche DNA fest, was durch eine Knochenmarkspende verursacht war.

Aufgrund meiner Erfahrungen kann ich jeden Einzelnen nur ermutigen, sich

ebenfalls typisieren zu lassen und als Stammzellenspender zur Verfügung zu stehen. Gerne bin ich bereit, entsprechende Fragen zu den genauen Abläufen näher zu erläutern. Innerhalb der zwei Jahre nach der Entnahme war ich noch für Dominik „reserviert“, um im Notfall erneut für ihn zu spenden. Nun habe ich mich jedoch wieder „frei schalten“ lassen, um eventuell für einen anderen krebskranken Menschen als Spender fungieren zu können. Obwohl: Ist die Wahrscheinlichkeit, erneut auf einen Patienten zu passen, nicht eigentlich viel zu gering?

Matthias Zindel



motorisierten Kombi- und Limousinenmodellen deutlich sinnvoller und praxisnäher als die Schaffung einer „eierlegenden Wollmilchsaure“ im Van-Format, die zwar für administrative Aufgaben ein Mehr an Komfort bieten mag, dafür aber aus der taktischen Perspektive deutliche Schwächen aufweist. Aus den Erfahrungen unserer Dienststelle schöpfend, muss ich an dieser Stelle sagen, dass sich beispielsweise das aktuelle Passat-Modell in der Praxis bestens bewährt hat und eine sehr hohe Akzeptanz bei den Einsatzkräften genießt.

Die Problematik des MP-Faches ist in dem Artikel bereits angesprochen worden; nicht erwähnt worden ist hingegen die missliche Tatsache, dass ein solches in vielen (alten und neuen) Streifenwagen meines Bundeslandes überhaupt nicht vorhanden ist. Die Konsequenz ist natürlich, dass in vielen Dienststellen die MP nicht mit auf Streife genommen, sondern in der Waffenkammer gelassen wird, was den Wert dieses Einsatzmittels auf etwa Null reduziert. Insofern sollte bei Fahrzeugneubeschaffungen zunächst erstmal darauf gedrungen werden, das ein solches Fach überhaupt eingebaut wird (bzw. dass es für den bereits bestehenden Fuhrpark nachgerüstet wird).

Eine weitere Verbesserung, für die dringender Bedarf besteht, wäre die Verwendung von fahrzeugmontierten seitlichen Suchscheinwerfern zum Ausleuchten von Häusern und Grundstückseinfahrten im Vorbeifahren. In US-amerikanischen Streifenwagen ist dies längst gängige Praxis; hierbei wird der Scheinwerfer über dem Außenspiegel an der A-Säule montiert und kann über einen mechanischen Hebel aus dem Innenraum heraus einfach und schnell verstellt werden.

Die Ausstattung der Fahrzeuge mit einem fest montierten Datenfunk-Laptop für INPOL-Abfragen, Einsatzvergabe und evtl. grundlegende Sachbearbeitung wäre natürlich gleichfalls wünschenswert, jedoch ließe sich das nicht ohne etliche Änderungen in der IT-Struktur, dem Funknetz und der datenschutzrechtlichen Situation des jeweiligen Bundeslandes bewerkstelligen. Technisch möglich ist es zweifelsohne, wie ein kurzer Blick in andere Länder beweist.

H. Schmidt, per E-Mail



Ich fand die Ausführungen interessant und informativ. Aber aus meiner Sicht ist auf ein sehr großes Problem, zumindest bei uns in Sachsen, kaum eingegangen wurden.

Wir haben das Problem, dass uns der gute Dienstherr nur Streifenwagen mit unteren Motorisierungen zur Verfügung stellt. Bei

der entsprechenden Einsatzrüstung, teilweise (soweit vorhanden) laufenden Klimaanlage und dem hohen Dachaufbau brauchen wir ja nicht über den Durchzug und die Beschleunigung zu reden. Ich bin tätig im Streifendienst in einem Landrevier der Polizeidirektion Südwestsachsen. Einen wichtigen Teil der Arbeit machen mobile Verkehrskontrollen aus. Leider ist es an der Tagesordnung, dass 2-Räder (ist ja schon fast normal) und leider auch PKW sich der Kontrolle durch Flucht entziehen können, besonders in den Abend und Nachtstunden ohne große riskante Fahrmanöver.

Vor einer Woche haben wir einen psychotischen, alkoholisierten und ohne Fahrerlaubnis fahrenden Straftäter verfolgt und haben diesen verloren aufgrund fehlender Leistung des Fahrzeuges. Dieser Täter fuhr später beim erneuten Sichten durch einen anderen Streifenwagen fast eine Kollegin um. Wir konnten das Fahrzeug später sichern und mussten mit erschrecken feststellen, das es nur einen 1.4 Motor mit 75 PS hatte. Das war sehr ernüchternd.

Salomon Sorger, per E-Mail



Ich weiß nicht, welche Opel Zafiras im Polizeipräsidium Westhessen getestet wurden, jedoch befindet sich bei den im Jahr 2009 ausgelieferten Opel Zafiras im Polizeipräsidium Südosthessen kein fest verbauter Navigationssystem in der Mittelkonsole. Schade drum, wäre wünschenswert gewesen. Ansonsten kann ich die Beobachtungen des Kollegen nur bestätigen, sowohl die positiven wie auch die negativen.

Marco Böhm, Polizeipräsidium Südosthessen



Vielen Dank für diesen umfangreichen und aufschlussreichen Beitrag. Als langjähriges Mitglied des Funkstreifendienstes und im „zarten“ Alter von immerhin 50 muss ich allerdings befürchten: Fast alles graue Theorie und reine Utopie. Zumindest in Schleswig-Holstein. Sicherlich, unsere Funkstreifenfahrzeuge sind aktuelle Modelle. Die eine oder andere technische Verbesserung hat es auch gegeben (Martinshorn nach unten und vorne verlegt oder flachere und besser sichtbare Signaleger), aber andere dringend notwendige Verbesserungen werden wohl niemals möglich sein.

Ich glaube nicht daran, dass ich es während meines Berufslebens erlebe, dass der Gepäckraum eines Schleswig-Holsteiner Funkstreifenwagens mit einer professionel-

len den Bedürfnissen des Funkstreifendienstes angepassten Ladungsmöglichkeit ausgestattet wird. Das gleiche gilt für MP-Kästen, Halterungen für Funkgeräte, Alcotester und Einsatzstöcken. Die Gründe liegen auf der Hand und sind so platt wie erschlagend – es ist kein Geld da. Dass es umsetzbar ist, liest man in Eurem Beitrag. Allerdings muss ich auch feststellen, dass in Zeiten von Controlling, Zielvereinbarungen, Kosten-Leistungs-Rechnungen, Projekten, usw. usw. die Ausstattung eines Einsatzmittels der Beamten auf der Straße nicht die unbedingte Priorität hat.

Michael Mauer, Kiel



Ich bin erschüttert. Da wird sich auf 10 Seiten über den optimalen Funkstreifenwagen (FuStW) ausgelassen und wie sieht die Realität aus? Ich glaube, das weiß keiner und das will auch keiner wissen!

Auf meiner Polizeistation mit drei KED- und zwei ESD-Leuten, letztere sind voll im 24-Stunden-Dienst des PK eingebunden, wurde uns vor zwei Jahren der zivile FuStW weggenommen, weil er schrottreif und nicht mehr zu reparieren war. Unser grün/weißer Passat-Kombi mit ca. 280.000 km Laufleistung wurde uns weggenommen, da mit ihm aus Sicherheitsgründen keine Einsatzfahrten mehr durchgeführt werden sollten. O-Ton des FEM-Sachbearbeiters: „Fahrt langsam mit dem Auto!“

Nun haben wir wieder einen FstW mit ca. 360.000 km Laufleistung. Die Liste der Schäden an diesem Fahrzeug würde diesen Rahmen sprengen, nur kurz das Wichtigste: Sporadisch fällt die Automatikschaltung aus, wir sind teilweise mit 80 km/h zum Unfall gefahren, Gott sei Dank, denn da fiel auch noch kurzzeitig die Bremse aus, nicht auszudenken, wenn wir mit 100-120 km/h auf die Bundesstraße zugefahren wären. Einen Werkstatttermin bekamen wir in ca. 3 Wochen, es war kein Leihwagen da.

Nachdem sich unser LE kümmerte, kam der Wagen nach vier Tagen in die Werkstatt. Ein paar Kleinigkeiten wurden instand gesetzt, an Schaltung und Bremse wurde jedoch nichts gefunden, alles in besserer Ordnung, vermutlich weil zu teuer.

Als ich heute zum Nachtdienst zum PK fuhr, fiel die Bremse wieder kurz aus. Und ihr macht euch Gedanken über die neue Generation FuStW. Lasst uns doch erstmal die Alten verschrotten, bevor noch etwas passiert!

Vielleicht schreibt der eine oder andere auch mal seine Erfahrungen mit Dienstkraftfahrzeugen bei der Polizei Niedersachsens auf.

Hartmut Torster, per E-Mail





*Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,*

es ist mal wieder so weit: Zur Zeit und in den nächsten Monaten werden in fast allen Landesbezirken und Bezirken Seniorenkonferenzen einberufen, um die



für die Kolleginnen und Kollegen wichtigen gesellschafts- und gewerkschaftspolitischen Fragen zu diskutieren und die Weichen für die zukünftige GdP-Seniorenarbeit zu stellen.

Im Mittelpunkt dieser Konferen-

Angemerkt

zen wird sicherlich die aktuelle Entwicklung im Renten- und Versorgungsrecht stehen.

Neben diesen aktuellen Themen wird es auch Aufgabe der Seniorenkonferenzen sein, die Delegierten für die 6. Bundesseniorenkonferenz der GdP zu wählen, die im April 2010 in Potsdam stattfinden wird.

Im Hinblick auf diese Bundesseniorenkonferenz müssen wir schon bei den Landes-Seniorenkonferenzen unsere Forderungen an die Politik deutlich machen und auch zu gesellschaftspolitischen Fragen Stellung beziehen.

So unter anderem:

- Dass wir keine Benachteiligung der Älteren wollen, denn Diskriminierung je-

der Art verstößt gegen die Verfassung und verletzt die Menschenwürde.

- Dass wir Solidarität zwischen Jung und Alt wollen. Wir dürfen nicht zulassen, dass jüngere und ältere Menschen gegeneinander ausgespielt werden.
- Dass wir Gesundheit und Wohlbefinden bis ins hohe Alter wollen. Das macht eine altersgerechte medizinische Versorgung und ein hohes Maß an Gesundheitsvorsorge erforderlich.
- Wir fordern eine konzentrierte Aktion für Menschenwürde in der Pflege. Pflege ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe – und geht uns alle an.

Bis zur nächsten Ausgabe

*Artur Jung
Bundesseniorenvorsitzender*

SÜDDEUTSCHES TREFFEN 2009 DER GdP-SENIOREN IN ERFURT

Es hängt oft an einem engagierten Seniorenvertreter

Nicht überall läuft Seniorenarbeit

Natürlich dient das süddeutsche Treffen auch immer dem gegenseitigen kennenlernen und Gedankenaustausch, wie Gastgeber Johannes Dieter, Vorsitzender der thüringischen Senioren, bei der Begrüßung im Hotel Mercure sagte. Man könne schließlich auch im Alter noch voneinander profitieren. In Thüringen laufe die Seniorenarbeit sowohl in der GdP als auch im DGB sehr gut. Deutlich wurde in dieser Diskussion, dass die Seniorenarbeit davon abhängt, wie aktiv oder weniger aktiv die Seniorenvertreter/innen vor Ort seien.

Damit stehe und falle oft die Arbeit. In den Kreisgruppen müsse es beginnen. Vertreten waren bei dem Treffen Thüringen, Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Baden-Württemberg, Sachsen, Bayern und der Bezirk BKA. Die Thüringer Gastgeber hatten auch einige Seniorenvertreter aus Kreisgruppen zur Diskussion mitgebracht.

Die Seniorenvertreter müssten eng an den Vorstand angebunden sein, forderte Artur Jung, der Bundesseniorenvorsitzende und Landesseniorenvorsitzende im Saarland. Wichtig seien aber auch Aktivitäten auf regionaler Ebene, um zum Beispiel für Se-



Die Teilnehmer des Süddeutschen Treffens in Erfurt mit „Anhang“ vor der historischen Kulisse mit dem Dom und der Severikirche

minare genügend Interessenten zu finden. Das Thema einer breiten Erreichbarkeit der Senioren sei noch in keinem Bundesland gelöst. Das werde sich aber im Laufe der Jahre verbessern, weil immer mehr pensionierte Kollegen/innen über einen Internetzugang verfügen würden. Es dürfe auch nicht sein, dass die Seniorenarbeit an fehlenden Finanzen scheitere.

Die Kreisgruppen müssten dafür Geld bereitstellen, war die Ansicht von Rainer Blatt, Schriftführer im Bundesseniorenvorstand und Landeseniorenvorsitzender in Rheinland-Pfalz, der die Seniorenarbeit in seinem Bundesland auf einem guten Weg sah.

Werner Fischer, neuer Seniorenvorsitzender in Baden-Württemberg, sprach sich für mehr Seniorenartikel in den Landesteilen der Zeitschrift „Deutsche Po-

lizei“ aus, um für die Aktivitäten zu werben und die Senioren zu informieren. Die Thüringer Vertreter machten darauf aufmerksam, dass es wichtig sei, zu Veranstaltungen auch die Partner/innen einzuladen.

AktivProgrammSenioren (APS)

Als Leitfaden für Seminare diene das



„AktivProgrammSenioren“ (APS), das jetzt neu gefasst worden sei. Dazu benötige man in der Regel aber einen Internetzugang, weil das Material so umfassend sei und stets aktualisiert werden müsse, dass man es nicht gedruckt liefern könne. Das Programm werde allen GdP-Mitgliedern offen stehen, sofern sie sich auf der Internetseite der GdP einloggen. Breit gestreut würden allerdings trotzdem die beiden „Papier“-Hefte zu den Themen „Vorsorge“ und „Vorbereitung auf den Ruhestand“. Das Thema APS wurde in der Mai-Ausgabe DEUTSCHE POLIZEI behandelt.

Gerade die Vorbereitung auf den Ruhestand sei ein wichtiges Thema für Seminare, die für die Senioren und Seniorenanwärter in den einzelnen Bundesländern durchgeführt werden sollten. Die Themen Beihilfe, Sport im Alter oder auch gesunde Ernährung sollten auch in den Seminaren behandelt werden. Bei der Beihilfe wüssten einige Senioren noch immer nicht, so Hermann Müller aus Hessen, dass man eine Vollmacht (Formular bei der Beihilfestelle) unterschreiben könne, damit auch eine andere Person die Beihilfe einreichen könne.

DGB gegen Personengruppenarbeit

Bei der Tagung wurde auch das Thema „Seniorenarbeit im DGB“ angeschnitten. Leider sei hier seit Jahren kein Fortkommen feststellbar. Seniorenarbeit sei nicht willkommen, so der Bundesseniorenvorsitzende Artur Jung. Bei einer entsprechenden Konferenz auf Bundesebene sei nur er als Senior anwesend gewesen, alle anderen Gewerkschaften seien durch hauptamtliche Sekretäre vertreten worden. Man müsse den Eindruck gewinnen, dass insbesondere zwei große Einzelgewerkschaften keine Seniorenarbeit wünschten. Auch die Vertretung von Frauen und Jugend im DGB-Bundesvorstand, die bisher dort noch Stimmrecht haben, solle wohl „zurückgedrängt“ werden. Beim nächsten DGB-Bundeskongress wolle man diese Gruppenvertreter durch eine Satzungsänderung nämlich ausschließen. Hier müssten die Senioren mithelfen, die notwendige Zweidrittelmehrheit für diese Satzungsänderung zu verhindern.

Marko Grosa, neuer Vorsitzender der GdP in Thüringen

Thüringen hat einen neuen GdP-Landesvorsitzenden: Er heißt Marko Grosa, ist Kriminaloberrat und wurde Ende März gewählt. Er ließ es sich nicht nehmen, beim Seniorentreffen persönlich zwei Tage anwesend zu sein, sich die Probleme der Senioren anzuhören und auch zu schildern, wie

er die GdP-Arbeit in Thüringen sieht. Er ist sich sicher, dass sich die GdP in diesem Bundesland neu orientieren muss. Die Strukturreform der Polizei, die keinen gewachsenen Altersaufbau habe, da nach der Wende viele ältere Beamte/innen entlassen worden seien, mache auch der GdP zu schaffen. Die polizeiliche Gebietsreform sei auch kein großer Wurf gewesen. Es müsse eine politische Gebietsreform folgen. Da müsse in den kommenden Jahren nach gearbeitet werden.

Zufrieden sei man mit dem neuen Innenminister Manfred Scherer, der zahlreiche GdP-Positionen vertrete.

Ein Problem sieht Grosa im Umgang der Bürokratie mit Diabetikern. Man nehme ihnen Dienstführerschein und Waffe ab und lasse sie nur noch im Innendienst arbeiten. Leider werde nicht der Einzelfall geprüft. So fehlten dem Einzeldienst immer mehr Leute. Die eingeschränkt dienstfähigen Kollegen/innen blockierten aber die Stellen für Neueinstellungen. Ein Witz sei es, aus Kostengründen Streifenwagen ohne Funkgeräte anzuschaffen. Notwendig sei es, mehr Verwaltungsleute einzustellen, damit die dort arbeitenden Polizisten wieder auf die Straße könnten. Als weitere Aufgabe sah er eine Attraktivitätssteigerung für den Schichtdienst. So könne man eine Zulage schaffen für den Streifendienst oder die Amtszulage automatisch gewähren nach 20 Jahren Schichtdienst.

Veränderungen müsse es auch bei der Polizeilichen Kriminalstatistik (PKS) geben, da die Schwerpunkte der Gewichtung falsch verteilt seien.

Es gab auch lebhaftes Diskussionen mit Marko Grosa und Artur Jung bedankte sich ausdrücklich für die Anwesenheit des Thüringer Landesvorsitzenden und sein Interesse an der Seniorenarbeit. Das süddeutsche Treffen sei vor 20 Jahren im Saarland mit acht Bundesländern/Bezirken gestartet worden. Nächster Gastgeber 2010 sei das BKA. Marko Grosa seinerseits lobte die sachliche Arbeit der GdP-Senioren. „Hier wird viel Energie eingebracht. Daran könnten sich Jüngere ein Beispiel nehmen.“

Obwohl das diesjährige Treffen der süddeutschen GdP-Senioren in Erfurt sicher kein touristischer Ausflug war, wurde den Teilnehmern doch ein wenig von dieser wunderschönen Stadt gezeigt. Am zweiten Tag gab es einen geführten Stadtrundgang und für die mitgereisten Ehepartnerinnen gab es ein spezielles Programm. Erfurt ist eine Reise wert: Als „Zentrale“ Thüringens verfügt sie über einen der am besten erhaltenen mittelalterlichen Stadtkerne Deutschlands. Dieser wird überragt vom Domberg mit Mariendom und Severikirche. In den vergangenen Jahren sind viele mittelalterliche Gebäude restauriert (und werden noch immer hergerichtet) und einer modernen Nutzung zugeführt worden. Zu besichtigen sind die alte Synagoge, die Zitadelle



Treffen der süddeutschen Seniorenlandsvorsitzenden in Erfurt; ganz links im Bild der neue Landesvorsitzende der GdP-Thüringen Marko Grosa, 3.v.l. der thüringische Seniorenvorsitzende und Gastgeber des Treffens, Johannes Dieter, rechts neben ihm der Seniorenbundesvorsitzende Artur Jung aus dem Saarland

Fotos: N. Weinbach

Petersberg, die einzige weitgehend erhaltene barocke Stadtfestung Europas mit weit verzweigtem und auch zugänglichem Minenlabyrinth. Es lohnt das Augustinerkloster, wo Martin Luther von 1505 bis 1511 gelebt hat, und natürlich die 120 Meter lange, durchgängig bebaute und bewohnte Krämerbrücke. Sie ist ein für Europa einmaliges Bauwerk und kann sich durchaus mit der berühmten „Ponte Vecchio“ in Florenz messen.

Organisiert worden war das Treffen von Monika Pape, Gewerkschaftssekretärin in Thüringen, unterstützt von Marietta Lindner, zuständig für den Bereich Senioren im geschäftsführenden Landesvorstand. Beide waren bei dem Treffen anwesend und hörten sich an, was die Senioren zu sagen hatten. Immerhin seien von neun GLBV-Mitgliedern in Thüringen fünf weiblich, erklärte Marietta Lindner. Die GdP habe 3.617 Mitglieder, davon seien 414 Senioren. Die Seniorenarbeit laufe in den meisten Kreisgruppen sehr gut.

Norbert Weinbach



TV-L Jahrbuch Länder 2009

Das noch junge Tarifrecht der Länder hat im Zuge der letzten Tarifrunde die ersten weit reichenden Änderungen erfahren.

Das TV-L Jahrbuch Länder 2009 aus dem Walhalla Fachverlag erleichtert die schwierige Rechtsanwendung. Gezielt und mit hoher Fachkompetenz kommentiert Jörg Effertz den TV-L und erläutert verständlich die teils komplizierten Regelungen. Als besondere Hilfe für den Arbeitsalltag erweisen sich die zusätzlich zu den Tariftexten abgedruckten oft benötigten Vorschriften – wie das Arbeitszeitgesetz, das Entgeltfortzahlungsgesetz sowie das Teilzeit- und Befristungsgesetz.



Das TV-L Jahrbuch der Länder 2009 enthält im Einzelnen:

- TV-L unter Berücksichtigung des Änderungsarbeitsvertrages vom 1. März 2009 mit fachlicher Kommentierung
- TVÜ-Überleitungsarbeitsvertrag mit Erläuterungen und Praxisbeispielen
- TV-Ärzte und TVÜ-Ärzte
- Tarifverträge für Auszubildende
- Tarifvertrag über eine Einmalzahlung
- Vergütungsordnung
- Tarifvertrag Altersversorgung
- Tarifverträge zur Altersteilzeitarbeit und zum Rationalisierungsschutz

Das TV-L Jahrbuch Länder 2009 führt die seit Jahrzehnten bewährten Walhalla-Jahrbücher zum Tarifrecht des öffentlichen Dienstes fort. Beschäftigte der Länder,

Personalsachbearbeiter, Personalaräte sowie Mitarbeiter der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände unterstützt es zuverlässig bei der schnellen Klärung zu Fragen des Tarifrechts. Darüber hinaus machen es die zahlreichen enthaltenen Tarifverträge Arbeitgebern leicht, ihrer auf § 8 des Tarifvertragsgesetzes zurückgehenden Pflicht nachzukommen, die maßgebenden Tarifverträge im Betrieb auszuliegen.

TV-L Jahrbuch Länder 2009 – Kommentierte Textsammlung, Jörg Effertz, Walhalla Fachverlag, 2009, gebunden, 1.240 Seiten, 22 Euro, ISBN 978-3-8029-7992-7

Jugendgerichtsgesetz

Die Diskussion um ein „vernünftiges“ Jugendstrafrecht wird und muss weitergeführt werden. Für diese Diskussion sind zwei Entscheidungen von außerordentlicher Bedeutung. Zum einen die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur Verfassungswidrigkeit des bisherigen Jugendstrafvollzugsrechts. Zum anderen die – gesetzgeberische – Entscheidung für die Neudefinition der Ziele des Jugendstrafrechts im neuen § 2 Abs. 1 JGG. Das Jugendstrafrecht soll danach der Individualprävention zum Zwecke der Verhinderung neuer Straftaten mit möglichst erzieherischen Mitteln dienen.

Weitere Änderungen betreffen den Ausschluss der Eltern von der Hauptverhandlung sowie die Nebenklagemöglichkeit, die

gänzlich neu eingeführt wurde. Auch die wichtigen Regelungen betreffend den Rechtsschutz im Jugendstrafvollzug wurden neu gefasst. Die Einführung der nachträglichen Sicherungsverwahrung im Jugendstrafrecht mit dem Gesetz vom 8.7.2008 hat zuletzt auch in der Öffentlichkeit für Aufsehen gesorgt. Der „Ostendorf“ setzt in seiner 8. Auflage durch die umfassende Darstellung des JGG zusammen mit den kriminologischen Hintergründen Maßstäbe.

Jugendgerichtsgesetz, Prof. Dr. Heribert Ostendorf, Nomos Verlag, 8. völlig überarbeitete Auflage, 2009, 690 Seiten gebunden mit Schutzumschlag, 98 Euro, ISBN 978-3-8329-4466-7

Hooliganismus

Am 19./20. September 2008 beschäftigte sich die Deutsche Vereinigung für Sportrecht e.V. – Konstanzer Arbeitskreis für deutsches und internationales Sportrecht – auf ihrer Herbsttagung in Spiez (Schweiz) mit dem Generalthema „Probleme des Hooliganismus“. Der Tagungsband enthält die aktualisierten Fassungen der in Spiez gehaltenen Vorträge und berücksichtigt auch die Ergebnisse der Diskussionen.

Hooliganismus – Verantwortlichkeit und Haftung für Zuschauerausschreitungen, Prof. Dr. Wolf-Dietrich Walker, Richard Boorberg Verlag, 2009, Recht und Sport, Band 38, 82 Seiten, 25 Euro, ISBN 978-3-415-04283-4



Nr. 10 • 58. Jahrgang 2009 • 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: Rembert Stolzenfeld, Dipl.-Designer

Die unter Verfasseramen 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

Titel – Fotos und Gestaltung: Rembert Stolzenfeld



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:
 Bodo Andrae
 Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 32
 vom 1. April 2009



Druckauflage dieser Ausgabe:
 000.000 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

