

NICHT MIT UNS!

POLIZEI

Streikhelfer
für die bayerische Polizei



**Gewerkschaft
der Polizei**


Bayern

TOP-MARKEN ZU KNÜLLER-PREISEN



GdP Service GmbH

ALLES ANDERE IST KALTER KAFFEE

Mit unserem Partner  **corporate benefits** bieten wir unseren GdP-Mitgliedern eine riesige Auswahl an exklusiven Top-Marken und attraktiven Dienstleistungen aus nachfolgenden Bereichen zu tollen Konditionen an:

• Auto • Finanzen • Reisen • Mode • Freizeit • Sport • Medien
• Tickets • Wohnen • Technik • Mobilfunk • Regionales.

Und das alles auf einer Website.

Die Plattform steht Euch unter www.gdpservice.bayern zur Verfügung.

Weitere Infos:
089/578388-22



Super Angebote bei corporate benefits
Alles andere ist kalter Kaffee!



© Okeo - stock.adobe.com



HER MIT MEHR!

Inhalt

Vorwort	3
Die GdP – Euer Tarifpartner	5
GdP-Forderungen im Tarifbereich	6
Fotoserie „Arbeit“	8
Die GdP – Euer Schulungspartner	14
Streikhelfer-ABC	16
Weitere Informationen	36
Fotoserie „Streik“	37
GdP-Leistungen	42
GdP-Bezirksgruppen	44



Reinhard Brunner

Stellv. Landesvorsitzender Tarif
BG Niederbayern
brunner@gdpbayern.de



Uwe Krause

Beisitzer Tarif
BG Bereitschaftspolizei
krause@gdpbayern.de



Michael Gererstorfer

Vorsitzender Fachausschuss
Tarif-, Arbeits- und Sozialrecht
BG Oberbayern Süd
gererstorfer@gdpbayern.de



Elke Preiss

Stellv. Vorsitzende Fachausschuss
Tarif-, Arbeits- und Sozialrecht
BG Niederbayern
preiss@gdpbayern.de

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

für die anstehenden Tarifverhandlungen wollen wir Euch ein paar wichtige Informationen rund um das Thema Streik/ Warnstreik zukommen lassen. Es ist ein wichtiges Druckmittel seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und darf – unabhängig von der Zugehörigkeit einer Gewerkschaft – von allen wahrgenommen werden. Wer seine Rechte kennt, lässt sich nicht einschüchtern.

Im Artikel 9, Absatz 3 Grundgesetz „Koalitions- und Vereinsfreiheit“ wird das wichtigste Instrument für uns Gewerkschafter hergeleitet:

Das Streikrecht!

Wir haben das Recht zu streiken und einzig uns alleine bleibt es überlassen, davon Gebrauch zu machen! Als Gewerkschaft der Polizei wollen wir Seite an Seite für das Gute eintreten und zusammen mit Euch unsere Forderungen durchsetzen.

Reinhard Brunner
Stellv. Landesvorsitzender Tarif

Uwe Krause
Beisitzer Tarif

NICHT MIT UNS!



Unser Fachausschuss Tarif-, Arbeits- und Sozialrecht, die Stimme aller bayerischen Tarifbeschäftigten, widmet sich den Angelegenheiten der Tarifbeschäftigten mit vollem Elan.

Dies wirkt sich am deutlichsten und effektivsten bei sämtlichen Tarifverhandlungen aus. **Denn nur die GdP sitzt mit ihren Vertretern direkt am Verhandlungstisch!**

Hier endet aber unsere Arbeit noch nicht. Zusammen mit unseren Partnergewerkschaften unter dem Dach des Deutschen Gewerkschaftsbundes starten wir immer wieder Aktionen und informieren über tarifpolitische Ereignisse.

Die GdP – STARK im TARIF – GEMEINSAM Zukunft gestalten und somit mehr erreichen!

Die GdP – Euer Tarifpartner

Die Gewerkschaft der Polizei, die größte und einflussreichste Gewerkschaft im Polizeibereich mit mehr als 200.000 Mitgliedern, setzt sich stets mit höchsten Anstrengungen für sämtliche Belange der Tarifbeschäftigten ein.

Die GdP ist Mitglied im Deutschen Gewerkschaftsbund, in der Großen Tarifkommission und damit anerkannte Spitzenorganisation im öffentlichen Dienst. Damit sind wir einziger Vertreter unserer polizeispezifischen Interessen bei Tarifverhandlungen, wo alle anderen Berufsvertretungen entweder gar nicht oder nur über ihren Dachverband einwirken können. Die Gehaltserhöhungen aus den Tarifverhandlungen werden in Bayern fast ausnahmslos 1:1 für die Beamtinnen und Beamten übernommen.

Das Ziel einer guten Gewerkschaft ist es, die bestmöglichen Lebens- und Arbeitsbedingungen zu schaffen und gesamtgesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Dies beginnt bei den Arbeitsmitteln, geht über Lohnerhöhungen bis hin zur Schaffung flexiblerer Arbeitszeiten für Beschäftigte mit Kindern. Selbstverständlich kümmert sich die GdP auch um den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dieser ist sogar in der Satzung der GdP festgehalten.

Die GdP sitzt am Verhandlungstisch, bringt polizeiliche Forderungen ein und kämpft für Tarifautonomie!

Die GdP kämpft für die Gehälter im öffentlichen Dienst!

Die GdP hat die Kompetenz, das Durchhaltevermögen und die Logistik, um unsere berechtigten Forderungen im Tarifbereich durchzusetzen!





GdP-Forderungen im Tarifbereich

1. Ziel- und zukunftsorientierte Qualifizierung für Tarifbeschäftigte
2. Stellenhebungsprogramm für Tarifbereich
3. Stellenmehrung im Tarif- und Verwaltungsbereich
4. Stufenmitnahme bei Höhergruppierung (analog TVöD)
5. Krankengeldzuschuss für ALLE verbessern und im TV-L verankern
6. Schaffung von Ausbildungsstellen im Tarifbereich
7. Abschaffung der Wiederbesetzungssperre
8. Entfristung von Arbeitsverträgen
9. Bessere Eingruppierung und Sicherung der Pauschalgruppen der Kraftfahrer
10. Zwölfteilung Jahressonderzahlung bei Beendigung Arbeitsverhältnis



Unter dem Motto „Gemeinsam Zukunft gestalten“, waren auf dem 24. Landesdelegiertentag der GdP Bayern Tarifmitglieder aus sämtlichen Bezirksgruppen stark vertreten.

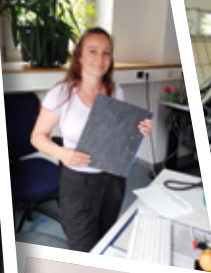
Nur zusammen sind wir stark und können gemeinsam Zukunft gestalten!



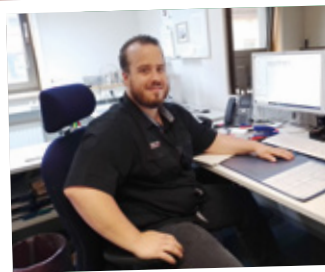


WIR FÜR EUCH!





WIR FÜR EUCH!





WIR FÜR EUCH!



Die GdP – Euer Schulungspartner

Gewerkschaftliche Bildung soll die Persönlichkeit entwickeln und ein erfülltes dienstliches wie auch privates Leben ermöglichen. Sie soll gut ausgebildete Ansprechpartner für die Kollegenschaft bereitstellen und unsere Berufsvertretung wettbewerbsfähig halten.

In Bayern werden daher jährlich eine Vielzahl von Bildungsveranstaltungen der GdP-Akademie angeboten. Unsere sechs ehrenamtlichen Referenten unterrichten von der Fachtagung für GdP-Vorstände über Vorbereitungsseminare für den Ruhestand bis hin zu Rhetorikschulungen, **Tarifseminaren**, Arbeits- und Gesundheitsschutzseminaren und speziell für unsere jungen Kolleginnen und Kollegen ein Seminar zum „Erkennen von Drogen im Straßenverkehr“. Jährlich werden in über 20 Einzelseminaren auf Bundes- und Landesebene knapp 300 Teilnehmende geschult.

Neben dem eigenen Schulungsangebot stehen den Mitgliedern der GdP natürlich auch die Angebote unseres Dachverbandes DGB zur Verfügung.



Infos: schulung@gdpbayern.de,
www.gdp.bayern oder Code scannen



Streikhelfer-ABC

Abmelden zum Streik

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einem Streikaufruf folgen, müssen sich nicht beim Vorgesetzten zum → **Streik** „abmelden“ oder ihre Streikbeteiligung ankündigen. Die arbeitsvertraglichen Pflichten sind während eines Streiks ausgesetzt. Dies gilt sowohl für die Hauptpflicht (Arbeitsleistung) als auch für Nebenpflichten (Abmelden). Eine Pflicht zum Abmelden wegen eines Streiks würde eine psychische Hürde bedeuten, die mit der Bedeutung des → **Streikrechts** als Grundrecht nicht zu vereinbaren wäre.

Anschlussarbeitsvertrag

Schließt eine → **Gewerkschaft** einen → **Tarifvertrag** ab, der inhaltlich mit einem für denselben Tarifbereich bereits vorliegenden Tarifvertrag einer anderen Gewerkschaft identisch ist, spricht man von einem Anschlussarbeitsvertrag.

Arbeitskampfleitung

Für die Durchführung eines → **Streiks** gibt es klare Regeln: Ein Streik darf nur von → **Gewerkschaften** ausgerufen werden. Er wird von den Gewerkschaftsmitgliedern getragen. Es wird eine zentrale Streikleitung gebildet, die den Streikaufruf bekannt gibt, Beginn und Dauer des Streiks festlegt, über Verhandlungsergebnisse unterrichtet, die Urabstimmung einleitet und die Wiederaufnahme der Arbeit verkündet.

Auf der Ebene der Bundesländer werden Landesstreikleitungen gebildet, die unter anderem dafür sorgen, dass Informationen und Materialien auf der örtlichen Ebene ankommen. Diese informieren die Mitglieder, sorgen für Streikposten und legen die → **Notdienstarbeiten** fest.

Arbeitskampf/Aktionsformen

Zum Arbeitskampf zählen sämtliche Kampfmittel, die Arbeitgeber oder Arbeitnehmer zur Durchsetzung ihrer Forderung einsetzen. Das bekannteste Arbeitskampfmittel der Arbeitnehmer ist der → **Streik**, das der Arbeitgeber die → **Aussperrung**. Weitere Arbeitskampfmittel sind z. B. Bummelstreik, Betriebsbesetzung, Betriebsblockade oder Boykott. Auch gewerkschaftlich getragene streikbegleitende „Flashmob Aktionen“ sind nicht generell rechtswidrig. Neue Aktionsformen werden in jedem Arbeitskampf geboren. Wichtig dabei ist, dass die Aktionen dazu beitragen, in → **Tarifverhandlungen** ein möglichst gutes Ergebnis zu erzielen. Sie sollen die Beschäftigten mobilisieren und Solidarität und Unterstützung in der Öffentlichkeit herstellen.

Arbeitslosenversicherung

Für eine Streikdauer von bis zu einem Monat dauert das Pflichtversicherungsverhältnis fort, das bedeutet, man hat keine Nachteile, wenn man in Zukunft Arbeitslosengeld beantragen muss. Während des Arbeitskampfes haben Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Leistungen der Arbeitsagentur, d. h. auch Kolleginnen und Kollegen, die kein → **Streikgeld** bekommen, können kein Arbeitslosengeld oder Kurzarbeitergeld beantragen.

Aussperrung

Die Arbeitgeber können nach herrschender Rechtsauffassung auf einen gewerkschaftlichen Streik mit einer Aussperrung reagieren. Das ergibt sich aus dem Paritätsgrundsatz. Aussperrung ist jedoch eingeschränkt worden, d. h. es darf nur im Geltungsbereich des → **Tarifvertrages** ausgesperrt werden, und die Verhältnismäßigkeit hinsichtlich Dauer und Umfang zum Arbeitskampf muss gewahrt werden. Ausgesperrt

werden müssen dann alle Mitarbeiter, es darf nicht zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und anderen Beschäftigten unterschieden werden. Für die Zeit der Aussperrung zahlt der Arbeitgeber kein Entgelt.

Auszubildende

Auch im Bereich der Polizei befinden sich Ausbildungsbetriebe. Die Auszubildenden in einem privatrechtlichen Ausbildungsverhältnis haben das Recht, an Arbeitsk Kampfmaßnahmen teilzunehmen. Auszubildenden in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis, d. h. einem Ausbildungsverhältnis, das sich nach beamtenrechtlichen Vorschriften richtet, ist dieses Recht verwehrt (→ **Streikrecht**).

Für die Jugend- und Auszubildendenvertreter gelten dieselben Streikrechtsbeschränkungen wie für den → **Personalrat**.

Befristet Beschäftigte

Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen haben die gleichen Rechte wie unbefristet Beschäftigte. Sie dürfen also auch am → **Streik** teilnehmen. Da sie aufgrund ihrer unsicheren persönlichen Situation eher dem Druck des Arbeitgebers ausgesetzt sein könnten, muss besonders darauf geachtet werden, dass ihnen gegenüber z. B. das → **Maßregelungsverbot** greift.

Demonstrationen anmelden

Das Versammlungsrecht ist Ländersache, daher gibt es hier kleinere Unterschiede von Land zu Land. Grundsätzlich gilt: Demonstrationen – auch Streikdemos – müssen vorher bei der Polizei angemeldet werden. „Spontane Demonstrationen“ sind nicht anmeldepflichtig, müssen aber wirklich „spontan“ sein, d. h. keine vorbereiteten Plakate, Reden etc.

Die „Sondernutzung öffentlicher Räume“ durch Infotische, Streikzelte o. ä. muss beim Ordnungsamt angemeldet werden – in Bayern fallen hierunter sogar Streikposten!

Erfassung der Streikenden

Die Erfassung von Streikenden durch den Arbeitgeber ist nicht zulässig. Dies widerspricht dem individuellen → **Streikrecht** nach Art. 9 Abs. 3 GG und Art. 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention. Daraus folgt auch, dass Beschäftigte nicht gezwungen werden dürfen, Abfragen durchzuführen und entsprechende Listen von Streikenden zu erstellen. Anweisungen des Arbeitgebers, wonach sich Streikwillige selbst in entsprechende Listen eintragen sollen, sind ebenso rechtswidrig. Die → **Gewerkschaften** müssen erfassen, welche Mitglieder sich am → **Streik** beteiligen, sonst könnten sie kein → **Streikgeld** auszahlen. Sie behandeln diese Informationen vertraulich.

Flugblätter

Die Verteilung von Flugblättern wird durch die Grundrechte der Meinungsäußerungsfreiheit und der Pressefreiheit (Art. 5 GG) geschützt. Eine Erlaubnis ist nicht erforderlich. Nach den Landespressegesetzen müssen Flugblätter mit einem Impressum versehen werden, das den Verantwortlichen im Sinne des Presserechts erkennen lässt.

Friedenspflicht

Die Friedenspflicht beruht auf höchstrichterlicher Rechtsprechung und verbietet → **Arbeitskampfmaßnahmen** während der Laufzeit eines → **Tarifvertrags**, die das Ziel haben, in diesem Tarifvertrag geregelte Tatbestände zu verändern. Sie gilt auch ohne ausdrückliche Vereinbarung der Tarifvertrags-

parteien. Für tarifvertraglich nicht geregelte Fragen gilt die Friedenspflicht nicht. Allerdings kann sie wirksam werden, wenn es sachliche Zusammenhänge mit bestehenden Tarifverträgen gibt. Wie und was das sein kann, ist in der Rechtsprechung äußerst umstritten. Die Friedenspflicht endet mit Auslaufen oder Kündigung des Tarifvertrags. Sofern eine → **Schlichtung** eingeleitet wurde, gilt auch für die Dauer der Schlichtung die Friedenspflicht.

Gewerkschaft

Eine Gewerkschaft ist als Zusammenschluss von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Rahmen der → **Koalitionsfreiheit** geschützt. Ein → **Streik** ist nur rechtmäßig, wenn er von einer tariffähigen Gewerkschaft getragen wird. Tariffähig ist eine Gewerkschaft, wenn sie die Fähigkeit hat, einen → **Tarifvertrag** abzuschließen. Die Tariffähigkeit setzt unter anderem voraus, dass die Gewerkschaft freiwillig, auf Dauer, gegnerfrei und überbetrieblich ist und demokratische Entscheidungsstrukturen aufweist. Die Gewerkschaft bildet die → **Arbeitskampfleitung**, führt die → **Tarifverhandlungen** und die Urabstimmung durch und zahlt ihren streikenden Mitgliedern → **Streikgeld**.

Infostände

Infostände sind straßenverkehrs- und straßenrechtlich erlaubnispflichtig. Die ordnungsbehördliche Erlaubnis ersetzt in der Regel die verkehrsrechtliche Erlaubnis. Die Verwaltungspraxis ist aber unterschiedlich. Zum Teil werden zwei Erlaubnisse (des Ordnungsamtes und des Straßenbauamtes) verlangt. Auf die Erteilung der Erlaubnis besteht ein Rechtsanspruch. Sie darf nur verweigert werden, wenn das öffentliche Interesse an der Sicherheit und Leichtigkeit des Straßenverkehrs überwiegt oder wenn die Interessen

anderer Straßen benutzervorrangig sind. Bei der Ermessensentscheidung muss die Bedeutung des Grundrechts der Meinungsfreiheit berücksichtigt werden (Bundesverwaltungsgericht vom 12.8.1980, Neue Juristische Wochenschrift 1981, 472). Für die Erlaubnis ist eine Verwaltungsgebühr zu zahlen.

Jahressonderzahlung („Weihnachtsgeld“)

Die Jahressonderzahlung wird laut → **Tarifvertrag** (→ **TVöD/TV-L**) dann voll ausgezahlt, wenn die/der Beschäftigte zwölf Monate beschäftigt war. Tage ohne Entgeltanspruch werden bei der Ermittlung der zustehenden Höhe der Jahressonderzahlung nicht berücksichtigt. Daher vermindert diese sich auch nicht durch Streiktage.

Koalitionsfreiheit

Die Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG) ist ein Sonderfall der Vereinigungsfreiheit. Unter ihr versteht man das Recht von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, sich zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zusammenzuschließen. Dieses Recht erfasst sowohl die individuelle als auch die kollektive Freiheit. Demnach sind → **Gewerkschaften** und Arbeitgeberverbände in ihrem Bestand, ihrer organisatorischen Ausgestaltung und in ihrer Betätigung verfassungsrechtlich geschützt. Alle Beschäftigten haben das Recht, einer Gewerkschaft beizutreten.

Die Koalitionsfreiheit erstreckt sich auf alle koalitionspezifischen Verhaltensweisen, insbesondere → **Arbeitskampfmaßnahmen**, die auf den Abschluss von Tarifverträgen gerichtet sind. Die Beurteilung, ob eine Betätigung koalitionspezifisch ist, richtet sich grundsätzlich nicht nach der Art des von der Koalition gewählten Mittels, sondern nach dem von ihr damit verfolgten Ziel. Zur verfassungsrechtlich geschützten Koali-

tionsfreiheit gehört es auch, dass Kampfmittel an die sich wandelnden Umstände angepasst werden, um dem Gegner gewachsen zu bleiben und ausgewogene Tarifabschlüsse zu erzielen.

Krankenversicherung

Für Pflichtversicherte in einer gesetzlichen Krankenkasse besteht während eines → **Streiks** die Mitgliedschaft ohne Beitragspflicht fort. Freiwillig Versicherte und privat Krankenversicherte müssen ihren Beitrag auch während eines Streiks weiter zahlen. Der Arbeitgeberzuschuss wird bei einer streikbedingten Entgeltkürzung anteilig gekürzt. Sollte die/der Beschäftigte durch die Entgeltkürzung kurzzeitig unter die Pflichtversicherungsgrenze fallen, so hat das keine weiteren Folgen für die Krankenversicherung. Bei freiwillig Versicherten, für die der Arbeitgeber die Beiträge abführt, erfolgt eine Abmeldung bei der Krankenkasse durch den Arbeitgeber. Darüber muss dieser aber den Beschäftigten rechtzeitig vorher informieren. In diesen Fällen führt der Versicherte das Vertragsverhältnis selbst fort.

Krankheit

Beschäftigte, die während eines → **Streiks** arbeitsunfähig erkranken, haben keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, da die Arbeitsleistung schon aus einem anderen Grund – der Streikteilnahme – entfällt. Für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit erhalten sie Krankengeld. Ein Beschäftigter kann allerdings während der Erkrankung seinem Arbeitgeber gegenüber erklären, dass er seine Streikteilnahme beendet. In dem Fall besteht ein Anrecht auf Entgeltfortzahlung. Erkrankt ein Beschäftigter bereits vor Beginn des Streiks, besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Lautsprecher

Der Betrieb von Lautsprechern ist genehmigungspflichtig, „wenn dadurch Verkehrsteilnehmer in einer den Verkehr gefährdenden oder erschwerenden Weise abgelenkt oder belästigt werden können“. Auf die Erteilung der Erlaubnis besteht ein Rechtsanspruch. Sie muss wegen der Bedeutung des Grundrechts der freien Meinungsäußerung erteilt werden. Die Straßenverkehrsbehörde kann allerdings Auflagen erteilen. Für die Verwaltungsstelle ist es deshalb unter Umständen ratsam, eine allgemeine Genehmigung zu beantragen.

Legitimität von Streiks im öffentlichen Dienst

Das Recht auf → **Koalitionsfreiheit** und → **Streik** steht auch den Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu. Das Bundesverfassungsgericht hat dazu 1993 eindeutig entschieden: „Die Koalitionsfreiheit ist auch den Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst gewährleistet, und zwar unabhängig davon ob sie hoheitliche oder andere Aufgaben erfüllen. (...) Da diesen die besonderen Rechte der Beamten nicht zustehen, bleiben sie darauf angewiesen, ihre Arbeitsbedingungen auf der Ebene von Tarifverträgen auszuhandeln. Wegen ihrer Unterlegenheit sind sie dabei auch auf das Druckmittel des → **Arbeitskampfes** angewiesen.“

Maßregelungsverbot

Entsprechend dem Bürgerlichen Gesetzbuch § 612a darf ein Arbeitgeber keinen Arbeitnehmer benachteiligen, weil dieser „in zulässiger Weise seine Rechte ausübt“. Die → **Gewerkschaften** schließen in der Regel im Ergebnis von → **Tarifverhandlungen** eine Vereinbarung über ein Maßregelungsverbot ab. Darin wird ausdrücklich festgehalten,

dass die Teilnahme am → **Streik** zu keinen Nachteilen für die Streikenden führen darf und eingeleitete Maßregelungen zurückgenommen werden. Dies geschieht auch im öffentlichen Dienst.

Mutterschutz

Frauen behalten während eines → **Streiks** oder einer → **Aussperrung** innerhalb der Schutzfristen des Mutterschutzgesetzes (6 Wochen vor und 8 bzw. 12 Wochen nach der Entbindung) den Anspruch auf Mutterschaftsgeld gegenüber den Krankenkassen (§ 13 MuSchG, § 200 RVO).

Nachwirkung

Schließt sich an einen durch Zeitablauf oder durch Kündigung außer Kraft getretenen → **Tarifvertrag** nicht unmittelbar ein Neuabschluss an, wirken die Regelungen aus dem bisherigen Tarifvertrag nach, bis ein neuer Vertrag in Kraft tritt. Die Nachwirkung gilt nicht für neu eingestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Tarifbindung erst während der Nachwirkungsfrist entsteht.

Notdienst

Zur Aufrechterhaltung lebensnotwendiger Dienstleitungen oder Schutz der Betriebsanlagen vor Schaden können Notdienste eingerichtet werden. Bei der Aufstellung eines Notdienstplanes müssen die Arbeitgeber mit der → **Arbeitskampfleitung** der streikführenden → **Gewerkschaft** zusammenarbeiten. Der Arbeitgeber darf Notdienstarbeiten nicht einseitig festlegen. Personalräte und Betriebsräte sind für Notdienstvereinbarungen nicht zuständig.

Personalrat

Der Personalrat als Gremium ist nicht → **Arbeitskampf-**partei und hat sich daher herauszuhalten. Dies steht in allen Personalvertretungsgesetzen. Vor allem darf er nicht zum → **Streik** aufrufen. Er ist auch nicht für → **Notdienstpläne** zuständig. Der Personalrat darf die Belegschaft über Tarifziele und Tarifaufeinandersetzungen informieren, auch in einer → **Personalversammlung**. Mitglieder der Personalvertretungen dürfen als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an einem Streik teilnehmen, zu Streiks aufrufen und auch während des Streiks gewerkschaftliche Funktionen wahrnehmen (z. B. → **Arbeitskampfleitung**). Die normale Personalratsarbeit geht auch während eines Streiks weiter. Nur soweit es sich um streikbedingte Maßnahmen des Arbeitgebers handelt, sind die Mitbestimmungsrechte eingeschränkt.

Personalversammlung

Auch während eines → **Arbeitskampfes** hat der → **Personalrat** das Recht, zu einer Personalversammlung während der Arbeitszeit einzuladen. In dieser kann er über tarifpolitische Ziele und über den Stand der Tarifaufeinandersetzungen informieren und mit der Belegschaft darüber diskutieren. Es empfiehlt sich, hierzu Gewerkschaftsvertreter einzuladen. Eine Verletzung der Neutralitätspflicht ist das nicht – auch wenn Arbeitgeber dies gerne so darstellen. Die Dauer der Personalversammlung ist gesetzlich nicht begrenzt. Sie muss ausreichen, um die zu behandelnden Themen in ungestörter und freier Aussprache zu behandeln.

Probezeit

Beschäftigte in der Probezeit haben die gleichen Rechte wie alle anderen Beschäftigten und dürfen deshalb ebenfalls am → **Streik** teilnehmen. Ebenso wie → **befristet Beschäftigte** können sie aber aufgrund ihrer unsicheren persönlichen Situation eher dem Druck des Arbeitgebers ausgesetzt sein. Deshalb muss auch bei ihnen besonders darauf geachtet werden, dass ihnen gegenüber z. B. das → **Maßregelungsverbot** greift.

Rentenversicherung

Für die Dauer eines → **Streiks** werden keine Beiträge zur Rentenversicherung gezahlt. Grund: Die Rentenversicherung setzt ein Beschäftigungsverhältnis gegen Entgelt voraus. Da während eines Streiks der Entgeltanspruch entfällt, ruht das Beschäftigungsverhältnis. Jeder Monat, in dem zumindest teilweise Beiträge gezahlt wurden, wird als Versicherungsmonat bewertet. Allerdings wird die Wertigkeit durch die geringere Beitragszahlung gemindert. Die Auswirkungen dessen auf die spätere Rente sind minimal – vor allem verglichen mit der Wirkung der erstreikten Gehaltserhöhung. 100 Euro streikbedingter Einkommensausfall ergeben eine Rentenminderung um neun Cent im Monat.

Schlichtung

Erklärt eine Tarifvertragspartei die → **Tarifverhandlungen** für gescheitert, so kommt es zur Schlichtung. Dabei finden Gespräche der Verhandlungsführer beider Seiten unter Vermittlung von zwei Schlichtern statt, die von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite benannt werden und abwechselnd den Vorsitz führen. Die Schlichtungskommission spricht eine Einigungsempfehlung aus. Nach der Schlichtung werden die

Tarifverhandlungen wieder aufgenommen. Die → **Friedenspflicht** während der Schlichtung endet erst, wenn diese erneuten Verhandlungen für gescheitert erklärt werden.

Solidaritätsstreiks

Hierunter versteht man → **Streiks** bei Arbeitgebern, die selbst nicht Partei eines → **Tarifvertrags** sind. Nach neuer Rechtsprechung (BAG 1 AZR 396/06) sind Solidaritätsstreiks zulässig, wenn die streikende → **Gewerkschaft** sie zur Unterstützung eines rechtmäßigen Hauptkampfes als geeignet und erforderlich ansieht. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit muss aber gewahrt sein und der Streik darf sich nicht auf den Unterstützungstreik konzentrieren. Der vom Solidaritätsstreik betroffene Arbeitgeber muss dem Arbeitgeber des Hauptkampfes räumlich, branchenmäßig oder wirtschaftlich nah sein. Dies ist im Einzelfall zu prüfen.

Solidarität unter DGB-Gewerkschaften

Der DGB-Bundeskongress hat 1998 beschlossen, dass die Mitgliedsgewerkschaften Streikbeschlüsse gegenseitig anerkennen. In der Praxis bedeutet das: Wenn Mitglieder einer nicht streikführenden → **Gewerkschaft** in den → **Arbeitskampf** durch Beteiligung am → **Streik** oder → **Aussperrung** einbezogen werden, erhalten sie von ihrer Gewerkschaft → **Streikunterstützung**. Im öffentlichen Dienst haben die dort vertretenen DGB-Gewerkschaften – neben der GdP sind das ver.di, GEW und IG BAU – formale Abkommen über ein gemeinsames Vorgehen als Tarifgemeinschaft beschlossen.

Streik

Ein Streik ist gemäß juristischer Definition die gemeinsame, planmäßige, vorübergehende, volle und teilweise Vorenthaltung der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung durch eine Mehrheit der Arbeitnehmer zur Erreichung eines wirtschaftlichen Zieles. Ein Streik ist rechtmäßig, wenn er von einer → **Gewerkschaft** geführt wird, er ein tariflich regelbares Ziel verfolgt, die → **Friedenspflicht** abgelaufen ist. Die oft getroffene Unterscheidung zwischen → **Warnstreik** und sogenannten Erzwingungsstreik ist rechtlich und praktisch schwierig. Sie ist auch unnötig, da für beide die gleichen rechtlichen Voraussetzungen gelten. Das → **Streikrecht** hat Verfassungsrang (→ **Koalitionsfreiheit**).

Streikbrecher

Streikbrecher sind Beschäftigte, die streikberechtigt und zum → **Streik** aufgerufen sind, die aber dennoch ihre Arbeitsleistung anbieten. Damit unterlaufen sie das Streikziel und verhalten sich unsolidarisch gegenüber den streikenden Kolleginnen und Kollegen. Keine Streikbrecher sind Beschäftigte, die selbst gar nicht streiken dürfen und vom Arbeitgeber eingesetzt werden, um den Betrieb trotz Streik möglichst vollständig aufrecht zu erhalten. Sie können zu Solidaritätsaktionen aufgerufen werden und mit Unterschriftenaktionen erklären, sich nicht zu (zusätzlichen) Arbeiten einsetzen zu lassen, die dem Zweck dienen, den Streik zu unterlaufen. Ebenfalls keine Streikbrecher sind Beschäftigte, die im Rahmen einer → **Notdienstvereinbarung** tätig sind.

Streikgeld (Streikunterstützung)

GdP-Mitglieder erhalten bei einem → **Streik** eine Streikunterstützung. Voraussetzung ist, sich an jedem Streiktag im → **Streikbüro** in eine Liste einzutragen und damit seine

Teilnahme am Streik zu dokumentieren. Nur, wer sich in die Liste eingetragen hat, bekommt Streikgeld.

Das Streikgeld unterliegt nicht der Einkommenssteuer. Bei Warnstreiks während der Arbeitszeit wird GdP-Mitgliedern eine Streikunterstützung in Höhe des nachgewiesenen Nettogehalts gewährt.

Streiklokal/Streikbüro

Im Streiklokal schlägt das organisatorische Herz des → **Streiks**. Dort müssen sich die Streikenden täglich in die Streiklisten eintragen, auf deren Grundlage das → **Streikgeld** ausbezahlt wird. Über die Streikbüros werden die Materialien verteilt. Und das Streiklokal ist Informationsbörse, Stimmungsbarometer und Ort des Mutmachens, wenn der Arbeitgeber sich wieder einmal als sehr hartleibig erweist. Verteilen sich die Streikenden auf viele Einrichtungen, so kann auch ein mobiles „Streiklokal“ zum Einsatz kommen.

Streikrecht

In Art. 9 Abs. 3 GG ist das Recht festgelegt, „zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ Vereinigungen zu bilden, die dann auch entsprechend aktiv werden können (→ **Koalitionsfreiheit**). Das schließt Arbeitskämpfe ein. Auch in einer Reihe internationaler Abkommen, die Deutschland unterzeichnet und ratifiziert hat, sind Koalitionsfreiheit und Streikrecht garantiert, so in der Europäischen Sozialcharta Teil II, Art. 5 und 6, ILO-Übereinkommen Nr. 87, 98 und 135, Art. 23 Abs. 4 UN-Menschenrechtskonvention. Dort sind auch die Beamtinnen und Beamten nicht vom Streikrecht ausgeschlossen.

Tarifautonomie

Tarifautonomie ist das unmittelbar aus der → **Koalitionsfreiheit** abgeleitete Recht von Gewerkschaften und Arbeitgebern bzw. ihren Verbänden, die Arbeits- und Arbeitsbedingungen ohne staatliche oder sonstige Eingriffe in freier → **Tarifverhandlungen** kollektiv festzulegen. Deshalb haben sich Regierung und Parlament aus der Tarifpolitik herauszuhalten.

Im Grundgesetz, in Art. 9 Abs. 3, ist das Recht verankert, „zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden“. Dieses Recht darf nicht eingeschränkt werden. Das Grundrecht der Koalitionsfreiheit können sowohl die → **Gewerkschaft** als auch Einzelne für sich in Anspruch nehmen. Die Koalitionsfreiheit beinhaltet das Recht, zur Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Tarifverträge abzuschließen. Tarifparteien sind Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und die einzelnen Arbeitgeber.

Zur Ausübung der Tarifautonomie gehört auch die Tariffähigkeit, d. h. eine Tarifpartei muss sowohl rechtlich in der Lage sein, Tarifverträge abzuschließen, als auch faktisch über eine gewisse Durchsetzungsmacht verfügen. Denn die Tarifautonomie schließt auch das Recht ein, Tarifverträge notfalls mit Mitteln des → **Arbeitskampfes** durchzusetzen.

Tariferhöhung

Durch einen → **Tarifvertrag** vereinbarte Erhöhung der tariflichen Grundvergütungen. Die Tariferhöhung kann verschiedene Formen bzw. Komponenten beinhalten: einheitliche („lineare“) prozentuale Erhöhung, Sockelbetrag, Festbetrag oder Mindestbetrag.

Tarifkommission (Bundestarifkommission – BTK)

Die Bundestarifkommission diskutiert und beschließt die Tarifpolitik der GdP gegenüber der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL). Ihre Einrichtung wurde 2006 nötig, da mit der Ersetzung des BAT durch den → **TVöD** und den → **TV-L** die relativ einheitliche Tariflandschaft in zwei Tarifwerke für Bund und Kommunen einerseits und Länder andererseits aufgeteilt wurde. Der BTK gehören die jeweiligen Landesvertretungen an.

Tarifloser Zustand

Tarifloser Zustand besteht formal in allen Bereichen, für die es keinen gültigen → **Tarifvertrag** gibt. Ein tarifloser Zustand besteht nach allgemeinem Sprachgebrauch auch dann, wenn ein Tarifvertrag für ein bestimmtes Tarifgebiet ausgelaufen ist und die Tarifparteien sich nicht auf einen neuen Tarifvertrag geeinigt haben. Ein solcher Zustand kann im Einzelfall mehrere Jahre dauern. Nach Beendigung eines Tarifvertrages tritt allerdings die → **Nachwirkung** des alten Tarifvertrages ein.

Tarifverhandlungen

Mit dem Auslaufen bzw. der fristgerechten Kündigung eines → **Tarifvertrags** werden Verhandlungen der Tarifvertragsparteien aufgenommen, um einen neuen Tarifvertrag abzuschließen. Tarifverhandlungen sind das Kerngeschäft einer → **Gewerkschaft**. In ihnen wird über die Bezahlungs- und Arbeitsbedingungen entschieden, unter denen GdP-Mitglieder arbeiten.

Die Forderung für die Tarifverhandlungen wird unter Beteiligung der Mitglieder von der zuständigen → **Tarifkommission** der Länder (Große Tarifkommission, Bundestarifkommission – BTK) entwickelt und in Absprache mit dem

Geschäftsführenden Bundesvorstand (GBV) beschlossen. Die Bundestarifkommission empfiehlt auch die Annahme eines Ergebnisses bzw. die Feststellung des Scheiterns. Im Fall des Scheiterns kommt es ggf. zu → **Schlichtung**/Urabstimmung und → **Streik**.

Tarifrunde

Das ist ein umgangssprachlicher Begriff für die meist jährlich wiederkehrenden Gehaltstarifverhandlungen. Da die Arbeitgeber in der Geschichte noch nie von sich aus eine Lohnerhöhung zugestanden haben, kündigen die → **Gewerkschaften** nach Beschluss ihrer Satzungsorgane turnusmäßig die entsprechenden Teile der Tarifverträge, für den → **TVöD** und den → **TV-L** die Anlagen mit den Entgelttabellen. Damit wird die Tarifrunde eröffnet. Dann folgt eine intensive Mitgliederdiskussion und Beschlussfassung über die Tarifziele (Höhe der Entgeltanhebung u. a.). Damit gehen die Gewerkschaften in die → **Tarifverhandlungen**.

Tarifvertrag

Tarifvertrag ist der für einen bestimmten Zeitraum ausgehandelte und schriftlich fixierte Vertrag zwischen → **Gewerkschaft(en)** und Arbeitgeberseite. Im Tarifvertragsrecht wird jeweils eine Laufzeit für die Tarifverträge vereinbart. Im öffentlichen Dienst gibt es verschiedene Tarifverträge. → **TVöD** und → **TV-L** sind auf Dauer angelegt und regeln allgemeine Fragen (Manteltarifrecht). Die Entgelttabellen finden sich in Anhängen und sind separat kündbar. Daneben gibt es weitere Tarifverträge zu Sonderthemen wie Zusatzversorgung oder Praktikanten. Ein Tarifvertrag gilt rechtlich gesehen nur für Gewerkschaftsmitglieder. In der Praxis werden Nichtorganisierte gleichgestellt, nicht zuletzt, um zu verhindern, dass sie der Gewerkschaft beitreten.

Tarifvertragsgesetz

Der Gesetzestext regelt in 13 Paragrafen die formalen Grundlagen des Tarifsystems u. a. zu folgenden Aspekten: Inhalt und Form des → **Tarifvertrages**, Tarifvertragsparteien, Wirkung der Tarifnormen, Dauer der Tarifbindung, Allgemeinverbindlichkeit, Tarifregister, Übersende- und Mitteilungspflicht der Tarifparteien, Bekanntgabe des Tarifvertrages.

Tarifvertragsparteien können auf Seiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur die → **Gewerkschaften** bzw. ein gewerkschaftlicher Dachverband sein, sofern ersatzungsgemäß dazu berechtigt ist. Auf der anderen Seite können einzelne Arbeitgeber oder Arbeitgeberverbände Tarifverträge abschließen. Der Vorrang tariflicher Regelungen vor betrieblichen Vereinbarungen resultiert aus der herausragenden Bedeutung, die der tarifautonomen Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen eingeräumt wird. Die Tarifparteien können den Tarifvorrang für bestimmte Regelungsbereiche aufheben.

TVöD

→ **Tarifvertrag** für den öffentlichen Dienst (TVöD) wurde 2005 mit Bund und kommunalen Arbeitgebern abgeschlossen und bildet ein einheitliches Tarifrecht für die Arbeiter und Angestellten bei Bund und Kommunen. Für die Angestellten ersetzt er den Bundesangestelltentarifvertrag BAT/BAT-O. Die Überleitung der über den 1. Oktober 2005 hinaus Beschäftigten in das neue Tarifrecht ist im Überleitungstarifvertrag TVÜ geregelt. Mit Abschluss der Entgeltordnungsverhandlungen im Rahmen der Tarifrunde 2016 wurde dieser Reformprozess zuende gebracht. Die Bundesländer haben den TVöD nicht abgeschlossen. Dort gilt der TV-L.

TV-L

Der TV-L gilt einheitlich für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer/Polizeibeschäftigte (ehemals Arbeiter und Angestellte). Der TV-L entspricht in seiner Grundstruktur dem TVöD, wird aber getrennt verhandelt und weist bedeutende Unterschiede im Detail auf. Die Überleitung der über den 1. November 2006 hinaus Beschäftigten der Länder ist im Überleitungstarifvertrag TVÜ-L geregelt. Tarifvertragspartei auf Arbeitgeberseite ist die Tarifgemeinschaft deutscher Länder. Auf Arbeitnehmerseite stehen neben dem Verhandlungsführer ver.di, die GEW, die GdP und die IG BAU sowie die dbb Tariftunion.

Unorganisierte (Nichtmitglieder)

Unorganisierte – Beschäftigte, die keiner → **Gewerkschaft** angehören – dürfen sich an → **Streiks** beteiligen. Dies hat das Bundesarbeitsgericht 1980 in einem Urteil ausdrücklich festgestellt. Die GdP ermutigt Unorganisierte, sich an Streiks zu beteiligen, um eine Spaltung der Beschäftigten zu verhindern. Unorganisierte haben allerdings keinen Anspruch auf → **Streikunterstützung** oder gewerkschaftlichen Rechtsschutz.

Urlaub

Bereits angetretener oder bewilligter Urlaub wird durch einen → **Streik** nicht berührt, während dieses Urlaubs besteht also ein Entgeltanspruch. Der Arbeitgeber kann den bewilligten Urlaub auch nicht wegen des Streiks widerrufen. Streikende sollten sich mit der Streikleitung abstimmen, bevor sie einen bewilligten Urlaub antreten. Nach Streikbeginn beantragten Urlaub kann der Arbeitgeber verweigern, auch wenn dadurch noch nicht genommener Resturlaub verfällt.

Für Neueingestellte verlängert sich die sechsmonatige Urlaubssperre durch einen Streik nicht.

Warnstreik

Warnstreiks sind ein vom Bundesarbeitsgericht legitimes Mittel, um Blockaden auf der Arbeitgeberseite zu lockern und daran zu erinnern, dass in Verhandlungen Ergebnisse erzielt werden sollen und nicht ausgesessen wird. Juristisch formuliert hört sich das aus dem Mund des BAG so an: „Der Zweck von Warnstreiks besteht darin, durch die Ausübung milden Drucks festgefahrene → **Tarifverhandlungen** zu beleben oder auch die erstmalige Aufnahme von Tarifverhandlungen zu beschleunigen. Er entspricht damit dem allgemeinen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit der Mittel in besonderer Weise.“ (BAG 17.12.1976)

Werbung am Arbeitsplatz

Werbung neuer Mitglieder für die → **Gewerkschaft** ist Bestandteil der → **Koalitionsfreiheit**. Am besten geht das am Arbeitsort. So urteilte auch das Bundesarbeitsgericht 1982: „Eine effektive Werbung ist nur dort möglich, wo die Werbung auf Aufmerksamkeit und Aufgeschlossenheit stoßen kann. Das ist der Betrieb. Hier werden diejenigen Fragen, Aufgaben und Probleme deutlich, auf die sich das Tätigwerden einer Gewerkschaft bezieht, an die die Werbung um neue Mitglieder anknüpfen kann.“ Voraussetzung für die Werbung neuer Mitglieder ist Information über die Gewerkschaft und ihre Ziele. Deshalb ist auch dies erlaubt – etwa durch Informationen am „schwarzen Brett“.

Wilder Streik

Ein → **Streik**, der ohne die Unterstützung einer → **Gewerkschaft** erfolgt, wird als „Wilder Streik“ bezeichnet. Ein Streik, der ohne Streikaufruf einer Gewerkschaft stattfindet, ist in Deutschland rechtswidrig. Gewerkschaften können Wilde Streiks auch nachträglich noch legitimieren, indem sie diese übernehmen.

Streikhelfer-ABC mit freundlicher Unterstützung der Einzelgewerkschaften im Dachverband des DGB.

Weitere Informationen

➤ Streikunterstützung
und Streikgeld (verdi.de)



➤ Streik (GEW)



➤ Arbeitskampfrecht
(DGB Rechtsschutz)





Wir sind immer für Euch da! Macht mit bei uns!



Wir lassen Euch niemals hängen!



NIGHT MIT UNS!



Wir engagieren uns für ein gerechtes Entgelt!



Nur zusammen sind wir stark!



HER MIT MEHR!



GdP-Leistungen

Es gibt viele gute Gründe dafür, jetzt Mitglied zu werden! Die Risiken eines verantwortungsvollen Berufes und unserer modernen, technisierten Umwelt kann niemand allein tragen.

Der GdP-Rechtsschutz – Dein gutes Recht

Die Tätigkeit bei der Polizei birgt hohe Risiken. Die GdP bietet Dir umfassenden **Rechtsschutz**. **Deine Vorteile:** individuelle Rechtsberatung, anwaltliche Vertretung durch die GdP, Übernahme von Anwalts- und Gerichtskosten und grundsätzlich freie Anwaltswahl.

Dienst- und Regress-Haftpflicht mit der GdP

Wenn's brennt, stehst Du als GdP-Mitglied nicht alleine da: **Diensthaftpflicht:** mit den Deckungssummen: Personenschäden 10.000.000 €, Sachschäden 10.000.000 €, Vermögensschäden 100.000 €, Schäden aus Abhandenkommen 5.000 €, Schäden an Kfz 52.000 €, Schlüsselverlust und Verlust Codekarte 50.000 €, Schäden aus Abhandenkommen von Verwarungsblöcken 2.000 €.

Regress-Haftpflicht: insbesondere gegen Regressforderungen des Dienstherren, die sich aus dem Führen von Polizeifahrzeugen, -booten, -hubschraubern, -hunden und -pferden ergeben. Auch das außerdienstliche Führen und Besitzen einer Dienstwaffe ist mitversichert. Deckungssummen: Personenschäden 250.000 €, Sachschäden 250.000 €, Vermögensschäden 150.000 €.

Unfallversicherung: 3.000 € bei Todesfall, bis zu 10.000 € für den Invaliditätsfall. 9.000 € bei gewaltsamen Tod im Dienst durch eine vorsätzliche Straftat eines Dritten. 5.000 € für Bergungskosten, 5.000 € für kosmetische Operationen, 500 € für Kur-/Rehakosten (bei vollstationärer Kur/Reha von mind. 3 Wo). Das Beste: Der GdP-Unfallversicherungsschutz gilt innerhalb und außerhalb des Dienstes!

Beitragsfreie Anwartschaftsversicherung: Für die Dauer der freien Heilfürsorge ist im GdP-Mitgliedsbeitrag eine beitragsfreie Anwartschaftsversicherung bei der SIGNAL IDUNA Krankenversicherung a. G. enthalten.

Sterbegeldhilfe: bis zu 500 € für Mitglieder (bis zu 350 € auch für Ehepartner).

Die GdP arbeitet für Dein Gehaltskonto

Die GdP setzt sich dafür ein, dass alle Polizeibeschäftigten **leistungsgerecht bezahlt** werden.

Deine GdP-Personalräte arbeiten für Dich

Der Personalrat vertritt aktiv Dein Recht auf **Mitbestimmung und Mitgestaltung** in Personal- und Sachfragen, bei Einstellung und Beförderung, bei Aufstellung von Dienstplänen, ...

Die GdP: Dein Anwalt in der Öffentlichkeit

Die GdP macht sich in den **Medien stark für die Interessen und das Ansehen der Polizei**. Für die Polizei in der Demokratie und für Demokratie in der Polizei.

GdP heißt: Einsatz für alle im Einsatz

Die GdP ist die Gewerkschaft aller Sparten, die eine leistungsfähige Polizei ausmachen: Schutzpolizei, Kriminalpolizei, Verwaltung, Bundespolizei, Beamte und Arbeitnehmer.

Eine starke Gemeinschaft. Die GdP – eine für alle.

Deine GdP: Ganz persönlich

Als GdP geht es uns um die **Kollegin** und den **Kollegen**. Wir sind direkt vor Ort in nahezu jeder Dienststelle: Wende Dich einfach an Deinen GdP-Vertrauensmann. Auch außerhalb des dienstlichen Bereiches ist die GdP bei Treffen Deiner Untergliederung für Dich da.

Der Mehrwert durch die GdP – mehr wert als Du denkst

Deine Mitgliedschaft zahlt sich aus – in vielen Bereichen: hohe Rabatte bei Reisen, Neuautos, Medikamenten und Handyverträgen, preiswerte Zusatz-Rechtsschutzversicherung bei der Advocard, sensationell günstige Versicherungen jeglicher Art bei der PVAG Polizeiversicherungs AG.

GdP-Publikationen mit aktuellen Themen der Polizei

Monatlicher Bezug der **Mitgliederzeitschrift DEUTSCHE POLIZEI** mit aktuellen Themen des Polizeialltags sowie Sonderausgaben zu besonderen Brennpunkten.

GdP Landesbezirk Bayern

Hansastraße 17 · 80686 München
 Tel.: 089/578388-01 · Fax: 089/578388-10
 landesbezirk@gdpbayern.de · www.gdp.bayern

**GdP Service GmbH**

Hansastraße 17 · 80686 München
 Tel.: 089/578388-20 · Fax: 089/578388-21
 info@gdp-service-gmbh.de · www.gdp-service.bayern

**GdP-Bezirksgruppen:****Oberbayern Nord**

Florian Leitner
 Bajuwarenstraße 44
 85435 Erding
bg1000@gdpbayern.de

Oberbayern Süd

Andreas Nominacher
 Eugen-Rosner-Straße 2
 83278 Traunstein
bg1400@gdpbayern.de

Niederbayern

Andreas Holzhausen
 Wittelsbacherhöhe 9/11
 94315 Straubing
bg2000@gdpbayern.de

Oberpfalz

Christian Bleyer
 Bajuwarenstraße 2c
 93053 Regensburg
bg3000@gdpbayern.de

Oberfranken

Holger Bornkessel
 Schildstraße 81
 96050 Bamberg
bg4000@gdpbayern.de

Mittelfranken

Stefan Lateier
 Schlesierstraße 34
 91522 Ansbach
bg5000@gdpbayern.de

Unterfranken

Mark Dingfelder
 Frankfurter Straße 79
 97082 Würzburg
bg6000@gdpbayern.de

Schwaben Nord

Jennifer Oberhäuser
 Gögginger Straße 43
 86159 Augsburg
bg7000@gdpbayern.de

Schwaben Süd/West

Gerwin Bernhard
 Auf der Breite 17
 87439 Kempten
bg7400@gdpbayern.de

München

Stefanie Tschyschewsky
 Meglinger Straße 20
 81477 München
bg8000@gdpbayern.de

Landesbehörden

Johannes Distler
 Maillingerstraße 15
 80636 München
bg9000@gdpbayern.de

Bereitschaftspolizei

Markus Schirmer
 John-F.-Kennedy-Platz 1
 85221 Dachau
bg9400@gdpbayern.de



SIGNAL IDUNA 
 füreinander da

Da für Beschützende.

Unsere leistungsstarken Versicherungen für die Polizei.

Es hat sich viel getan, seit SIGNAL IDUNA vor über 110 Jahren gegründet wurde. Eins ist immer geblieben: unser Anspruch, als Gemeinschaft füreinander einzustehen. Vor allem durch unseren Spezialversicherer, die Polizeiversicherungs AG, können Sie sich auf maßgeschneiderte Versicherungslösungen verlassen.

SIGNAL IDUNA Gruppe
Jürgen Rittel
Telefon 089 55144-110
juergen.rittel@signal-iduna.de

Impressum

Herausgeber: GdP Landesbezirk Bayern

Hansastraße 17 · 80686 München

Tel.: 089/578388-01 · Fax: 089/578388-10

landesbezirk@gdpbayern.de · www.gdp.bayern

Redaktion: © GdP Landesbezirk Bayern – Tarif

Gestaltung: Christiane Freitag, Idstein

Bildnachweis: GdP-Archiv; S. 6 © Qwenergy, © Vegorus -
stock.adobe.com; S. 14 © DOC RABE Media - stock.adobe.com

Druck: typographys GmbH, Darmstadt

Stand: August 2023 · 1. Auflage

➤ Leistungen



➤ Homepage GdP Tarif



➤ Mitgliedsantrag

