

POLIZEI REPORT

G 58066
ISSN 1619-0335
Nr. 32
Sept. 2009



**BEZIRKSGRUPPEN POLIZEIZENTRALBEHÖRDEN HESSEN UND
HESS. BEREITSCHAFTSPOLIZEI IN DER GEWERKSCHAFT DER POLIZEI,
POLIZEI-SOZIALHILFE HESSEN E.V. UND DER
PSG POLIZEI SERVICE GESELLSCHAFT MBH HESSEN**

POLIZEI REPORT

Informationen • Nachrichten • Mitteilungen der Bezirksgruppen
Polizeizentralbehörden und Hessische Bereitschaftspolizei der
Gewerkschaft der Polizei und der Polizeisozialhilfe Hessen e.V.
und der PSG Polizei Service Gesellschaft mbH Hessen

www.gdp.de/hessen



für die Polizeizentralbehörden Hessen mit HLKA, HMdI, HPS und
PTLV und die Hessische Bereitschaftspolizei, die Wasserschutz-
polizeiabteilung und Polizeihubschrauberstaffel mit den Standorten
in Kassel, Lich, Mühlheim/M., Wiesbaden und Egelsbach

Herausgeber:

PSG Polizei Service Gesellschaft mbH Hessen
Wilhelmstraße 60a, 65183 Wiesbaden
Tel.: (06 11) 9 92 27-0.
Geschäftsführer: Heinrich R. Jud, Ppa. Jörg
Bruchmüller (Landesvorsitzender GdP Hessen)

Verleger:

POLREPORT-Verlagsges. mbH für Öffentlichkeits-
arbeit, Kölner Straße 132, 57290 Neunkirchen
Geschäftsführer: H. R. Jud

Büro Frankfurt:

Seckbacher Landstraße 6, 60389 Frankfurt
Telefon (0 69) 7 89 16 52

Redaktion/Redaktionsanschrift:

GdP BZG Hess. Polizeizentralbehörden
Gerhard Rüppel (Vi.S.d.P.), Heidi Rüdig, Erika
Büttner, Ralf Humpf.
Hölderlinstraße 5, 65187 Wiesbaden

GdP BZG Hessische Bereitschaftspolizei
Jens Mohrherr (Vi.S.d.P.)
c/o Friedrich-Ebert-Allee 12,
65185 Wiesbaden

Druck und Verarbeitung:

NK-Vertrieb GmbH, Abt. NK-DRUCK
57290 Neunkirchen

Erscheinungsweise: 15.3. / 15.6. / 15.9. / 01.12.

Der Bezugspreis von 2,60 ist im Mitgliedsbeitrag
enthalten. Für unverlangt eingesandte Manuskripte
wird keine Gewähr für Rücksendung oder Veröffent-
lichung übernommen. Nachdruck aller Artikel, auch
auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion
gestattet. Kürzungen der Artikel bleiben vorbehalten;
die mit Namen versehenen Beiträge stellen nicht
unbedingt die Meinung der Redaktion dar. Alle Artikel
werden nach bestem Wissen, aber ohne Gewähr
veröffentlicht. Abgedruckte Beiträge gehen in das
Verfügungsrecht des Herausgebers über. Die Benut-
zung von Anschriften zu Werbezwecken ist untersagt
und wird als Verstoß gegen die gesetzlichen
Bestimmungen über unlauteren Wettbewerb (Gesetz
vom 7.6.1909) bzw. als Verletzung des Urheberrechts
(Gesetz vom 09.9.1965) strafrechtlich verfolgt. Auch
ist die Benutzung von Ausschnitten zur Anzeigen-
werbung untersagt.

Redaktionsschluss 1.2. / 1.5. / 1.8. / 1.11.
(ISSN 1619-0335)

Aus dem Inhalt

Fragen und Antworten zum neuen Tarifrecht TV-H.....	4
MGV der KG PTLV.....	7
Stellensituation.....	7
Wirtschaftskrise.....	8
Blick in die Bundeshauptstadt ..	9
Mogelpackung.....	10
Rente und Steuern.....	10
Datenschutz ist Grundrecht....	11
2. Verkehrspolitisches Forum Fortsetzung.....	16
Belastungsgrenzen	18
G 8 Gipfel.....	19
Veröffentlichung Tagesspiegel	20
Fussballgipfel.....	21
Wie finanziert man einen Heimplatz?	24
APS - Aktivprogramm für Senioren.....	26
Kripo-Kommission.....	28
Ehrungen	28
LKA-Ruheständler wieder auf Achse	29
Nachrufe.....	30

Titlebild zum Fußballgipfel:

So geht es auch -
friedliche Fussballfans statt Kra-
wallmacher.

Foto: Mohrherr

Liebe Kolleginnen und Kollegen,



Ralf Humpf

der Haushalt 2009 ist verab-
schiedet, die zeit- und inhaltsgleiche
Übertragung der tariflichen Ein-
kommensverbesserungen auf die
Beamtinnen und Beamten ist reali-
siert, verschiedene Stellenhebun-
gen in den unterschiedlichsten Be-
soldungsstufen sind umgesetzt, und
nach einigen Irrungen und Wirrungen
bezüglich der Einstellungsmodali-
täten schreitet die Personalgewin-
nung für die Wachpolizei voran.

Zudem hat die im Hinblick auf
den Dienstrechtsreformprozess in
Hessen gegründete Kooperation
mit anderen Berufsvertretungen am
14.07. den Dialog mit Innenminis-
ter Volker Bouffier aufgenommen,
und konnten am 10.09. an den vier
Standorten der VFH-Polizei die neu-

en, zur Stärkung der Personalres-
ourcen auch dringend benötigten,
Polizeikommissaranwärterinnen
und -anwärter sowie Kriminalkom-
missaranwärterinnen und -anwär-
ter begrüßt werden.

Gleichwohl diese einzelnen Licht-
blicke zu verzeichnen sind, bleibt
keine Zeit zum Verschnaufen!

Die weiterhin anhaltende Diskus-
sion über eine künftige Organisa-
tionsstruktur der Bereitschaftspoli-
zei, die Mehrbelastung durch
Sonder- und Auslandseinsätze bzw.
Zusatz- und Ergänzungsdienste,
oder die nicht in Gänze für den täg-
lichen Dienst absehbaren Auswir-
kungen der im Rahmen der Koali-
tionsvereinbarung zwischen CDU
und FDP proklamierten Schwer-
punktsetzungen für den Bereich der
Inneren Sicherheit, sind nur einige
beispielhaft aufgeführten Themen-
felder, die uns unabhängig der
„temporären“ Aufgabenbewälti-
gung im Zuge des Flughafenaus-
baus und der Bundestagswahl in-
tensiv beschäftigen.

Ebenso erfordert die endgültige
Ausgestaltung des Überleitungssta-
rifvertrags Hessen (TVÜ-H), der sich
an den sogenannten Tarifvertrag
Hessen (TV-H) vom März 2009
nahtlos anschließt, vollste Konzen-
tration.

Man darf also durchaus mit eini-
gen Erwartungen in die Zukunft bli-
cken!
Euch, liebe Kolleginnen und Kolle-
gen, kann ich jedoch versichern,

dass wir uns nicht von unserem Weg abbringen lassen werden, uns weiterhin in Eurem Sinne einzusetzen und Euch über die weiteren Entwicklungen zeitnah und transparent zu informieren.

Vor diesem Hintergrund sind zu den verschiedensten Themen und/oder Fragestellungen bereits entsprechende Veranstaltungen in Planung, über die Ihr selbstver-

ständig zeitgerecht in Kenntnis gesetzt werdet.

Von daher - bis zum nächsten Mal
Euer Ralf Humpf

Fragen und Antworten zum neuen hessischen Tarifrecht TV-H

Nach Abschluss der Tarifverhandlungen wird ab Januar 2010 das neue Tarifrecht (TV-H) eingeführt. Einige Fragen, die immer wieder gestellt werden, möchte ich beantworten.

1. Für wen gilt der TV-H, gibt es immer noch die Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten?

Der Tarifvertrag TV-H gilt für alle Tarifbeschäftigten (Arbeiter/innen und Angestellte) des Landes Hessen und die unterschiedlichen Regelungen des BAT und MTArb sind künftig weitgehend einheitlich geregelt.

2. Wie viele Lohn- und Gehaltstabellen gibt es?

Mit dem TV-H wurden die bisher unterschiedlichen Vergütungstabellen zu einer zusammengefasst.

3. Wie ist die neue Entgelttabelle aufgebaut?

Die neue Entgelttabelle umfasst 15 Entgeltgruppen. Die Entgeltgruppen 1 und 9 – 15 bestehen aus 5 Stufen, die anderen Entgeltgruppen aus 6 Stufen.

Folgender Aufstieg ist möglich:

Stufe 1
Einstiegsstufe, Ausnahmen u.a. bei Vorliegen von Berufserfahrung und Maßnahmen der Personalgewinnung

Stufe 2
nach 1 Jahr in Stufe 1

Stufe 3
nach 2 Jahren in Stufe 2

Stufe 4
nach 3 Jahren in Stufe 3

Stufe 5
nach 4 Jahren in Stufe 4

Stufe 6
nach 5 Jahren in Stufe 5 (bei EG 2 bis 8)

Das Endgehalt wird in der Regel nach maximal 15 Jahren Beschäftigungszeit erreicht. Lebensaltersstufen gibt es im neuen Tarifrecht nicht mehr.

4. Können die Zeiten in den Stufen verändert werden?

Nach der Stufe 3 kann der Stufenaufstieg beschleunigt oder gehemmt werden. Bei Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann eine Stufe schneller durchlaufen werden. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann der Aufstieg angehalten werden. Das ist jährlich zu überprüfen. Der "Durchschnitt" muss bestimmt werden. Die Beweispflicht liegt beim Arbeitgeber. Im Allgemeinen wird diese Regelung erst ab Herbst 2015 Wirkung entfalten können.

(Für alle verbindlich ist die Überführung in eine individuelle Zwischenstufe im Januar 2010. Der nächste Stufenaufstieg in eine echte Stufe im Januar 2012 kann nicht gehemmt werden. Dann dauert es für Kollegen in Stufe 3 noch einmal 3 Jahre, bis der Aufstieg in Stufe 4 ansteht und insofern erstmals der Arbeitgeber die Frage einer Stufenaufstiegs-Hemmung prüfen kann!)

5. Kann ich erkennen, welche Tätigkeiten der neuen Entgeltgruppe zugeordnet sind?

Bis zur Vereinbarung einer neuen Entgeltordnung gilt die Vergütungsordnung des BAT. Es gibt weiterhin Arbeitsplatzbeschreibungen und auch für ab Januar neu eingestellte Beschäftigten gilt die Vergütungsordnung des BAT oder das Lohngruppenverzeichnis mit den Tätigkeitsbeispielen weiter. Es wird weiter

nach den „alten“ Eingruppierungsregeln bewertet und dann über die Zuordnungstabellen eine neue Entgeltgruppe gefunden. Dabei ist zu beachten, dass alle Tätigkeitsmerkmale, die Bewährungs-, Fallgruppen- oder Zeitaufstiege enthalten, aufgrund der neuen Struktur des TV-H nicht mehr angewendet werden. Die Verhandlungen über eine neue Entgeltordnung in Hessen sind davon abhängig inwieweit im Bereich der TdL die Verhandlungen fortgeführt werden.

6. Gibt es Beschäftigte, die bei der Überleitung am 1. Januar 2010 Lohn- oder Gehaltseinbußen haben könnten?

Wie bereits im TVöD und TV-L vereinbart, gibt es auch im TV-H keine familienbezogenen Entgeltbestandteile mehr. Ausnahme: Die neue Kinderzulage nach §23a TV-H. Der Wegfall des so genannten Verheiratetenzuschlages kann zu Verschiebungen im Familieneinkommen führen, d.h. wenn beide Ehegatten der Konkurrenzregelung unterliegen, wird der in den TV-H überzuleitende Beschäftigte mit der Ortszuschlagsstufe 1 übergeleitet, wenn der andere Ehegatte weiterhin im Geltungsbereich des BAT oder TVöD beschäftigt ist oder als Beamtin bzw. Beamter die Bezüge erhält. Klar ist, dass es im Januar 2010 zu keiner Einkommensminderung in diesem Bereich kommt.

7. siehe Tabelle!

8. Wie erfolgt die Überleitung?

Nach dem die neue Entgeltgruppe ermittelt wurde, wird ein Vergleichsentgelt berechnet. Grundlage hierfür ist das Einkommen (Lohn oder Vergütung), das im Monat Dezember 2009 maßgeblich ist. Dieses Vergleichsentgelt ergibt den Betrag, der in die Überleitung ins neue

7. Wie erkenne ich, in welche neue Entgeltgruppe ich übergeleitet werde?

Dazu werden Überleitungsregeln in einer Tabelle vereinbart.

Schematische Darstellung der Zuordnung aus den bisherigen Lohn- und Vergütungsordnungen in den TV-H

Vergütungsgruppe	Lohngruppe
E 1	Keine Zuweisung aus jetzigen Vergütungs- oder Lohngruppen
E 2 X, IX, IX a1/1a
(E 2 Ü... (vgl. § 19 Abs. 1 TVÜ)	1/2/2a 2/2a*)
E 3 VIII
E 4
E 5 VII (einschl. Aufsteiger aus VIII)
E 6 VI b (einschl. Aufsteiger aus VII)
E 7
E 8 V c (einschl. Aufsteiger aus VI b)
E 9 V b und IV b (einschl. Aufst. V c bzw. V b)
E 10 IV b/IV a
E 11 IV a/III und III
E 12 III/II (a)
E 13 II (a)
(E 13Ü.. II (a) mit ausstehendem Ausstieg nach I b in 11 bzw. 15 Jahren*)	
E 14 II (a) mit ausstehendem Aufstieg nach 3-6 Jahren in I b und I b
E 15 I b/I a, I a

Entgeltrecht mit einfließt. Bei Arbeitern und Angestellten geschieht das in unterschiedlicher Weise.

Für Arbeiter gilt:

- I Bestimmung der künftigen Entgeltgruppe aus der vereinbarten Überleitungstabelle.
- I Bestimmung der Beschäftigungszeit im öffentlichen Dienst. Die Stufe 1 wird immer mit einem Jahr mitgezählt. Die Stufenzuordnung ergibt sich aus der im alten/bisherigen Tarifrecht zurückgelegten Beschäftigungszeit in der jeweiligen Tätigkeit
- I Bestimmung des Vergleichsentgeltes: Monatstabellenlohn zum Stichtag.
- I Die Überleitung erfolgt mindestens in die Stufe 2 der entsprechenden Entgeltgruppe.

Weitere Überleitungsregeln bei Arbeitern sind:

- I Die Einstufung muss mindestens in die Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe erfolgen.
- I Liegt der Lohn zum Stichtag unterhalb des Entgeltes der ent-

sprechenden Stufe, wird zum Stichtag das Entgelt der entsprechenden Stufe gezahlt (also der erhöhte Betrag).

- I Ein Aufrücken in die nächste Stufe erfolgt nach den Regeln des TV-H.
- I Liegt der Lohn zum Stichtag oberhalb des Entgeltes der entsprechenden Stufe, wird eine individuelle Zwischengruppe gebildet. Die Höherstufung erfolgt nach Ablauf der noch erforderlichen Stufenzeit.
- I Liegt das Entgelt oberhalb des Entgeltes der letzten Stufe der neuen Entgeltgruppe, wird eine individuelle Endstufe gebildet. Der gesamte Betrag wird bei kommenden Tariferhöhungen dynamisiert.

Für Angestellt gilt:

- I Bestimmung der künftigen Entgeltgruppe aus der vereinbarten Überleitungstabelle.
- I Bestimmung des Vergleichsentgeltes: Summe aus monatlicher Grundvergütung, allgemeiner Zulage und Ortszuschlagsstufe 1 oder 2. Unterliegen beide Ehe-

gatten dem neuen TV-L, dann erhält jede/jeder Partnerin/Partner die Hälfte der Differenz zwischen Ortszuschlag 1 und 2. Weitere Zahlungen fließen nicht in die Berechnung des Vergleichsentgeltes mit ein und werden damit nicht in die neue Entgelttabelle übergeleitet .

- I Grundsätzlich wird in der durch Zuordnung festgestellten Entgeltgruppe eine individuelle Zwischenstufe gebildet, die dem ermittelten Vergleichsentgelt entspricht. Die Zuordnung erfolgt mindestens zur Stufe 2 der neuen Entgeltgruppe. Nach zwei Jahren (1. Januar 2012) findet das Aufrücken aus der individuellen Zwischenstufe in die nächste (reguläre) Stufe statt. Danach erfolgt das Aufrücken in die folgenden Stufen nach der jeweils maßgeblichen Stufenlaufzeit.

Weitere Überleitungsregeln beziehungsweise Sonderregelungen sind:

- I Liegt das Entgelt oberhalb des Entgeltes der letzten Stufe der neuen Entgeltgruppe, wird eine individuelle Endstufe gebildet.
- I Diese individuelle Endstufe wird bei kommenden Tariferhöhungen dynamisiert.

9. Was ist, wenn im Januar 2010 eine Höherreihung oder eine Höhergruppierung ansteht?

Zunächst erfolgt die Höhergruppierung oder Höherreihung zum Stichtag 01. Januar 2010 und danach wird das Vergleichsentgelt berechnet wird. D.h.: Für die Berechnung des Vergleichsentgeltes wird im Dezember so getan, als wenn das nach dem Stichtag folgende Ereignis bereits eingetreten wäre. Dieser Betrag wird dann übergeleitet.

10. Wie werden Höhergruppierungen nach dem 01. Januar 2010 behandelt? Wie werden die Einstufungen vorgenommen?

Werden Beschäftigte vor dem 01. Januar 2012 höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe,

deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen im TV-H.

11. Was ist, wenn ich meinen Bewährungsaufstieg noch nicht erreicht habe?

- I Alle Bewährungsaufstiege, die am 01.01.2010 die Hälfte der Bewährungszeit erfüllt haben der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8, werden zum Zeitpunkt der Erfüllung der Bewährung in die nächst höhere Entgeltgruppe eingruppiert.
- I Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 übergeleitet werden und die am 1. Januar 2010 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben,
- I oder in der Zeit zwischen dem 1. Februar 2010 und dem 31. Dezember 2011 höhergruppiert worden wären, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischenbeziehungsebene, die sich ergeben hätte, wenn sich ihr Vergleichsentgelt (§ 5) nach der Vergütung aufgrund der Höhergruppierung bestimmt hätte.
- I Ein etwaiger Strukturausgleich wird ab dem individuellen Aufstiegszeitpunkt nicht mehr gezahlt

12. Wird die Vorarbeiterzulage verändert?

Ab 01. Januar 2010 erhalten Beschäftigte, die die Funktion eines Vorarbeiters neu übernehmen, eine Zulage in Höhe von 10 v.H. des individuellen Tabellenentgelts. Wurde die Vorarbeiterzulage schon bisher gezahlt, gibt es einen Besitzstand auf der Basis der bisherigen Zahlungen.

13. Was ist mit anderen Zulagen, wie Vergütungsgruppenzulagen, Funktionszulagen, Leistungszuschlägen?

Alle Zulagen, mit Ausnahme der allgemeinen Zulage und des Ortszuschlages Stufe 1 oder 2, werden neben dem Vergleichsentgelt als Besitzstand weiter gezahlt.

Vergütungsgruppenzulagen werden auch gezahlt, wenn mit der Übertragung einer Tätigkeit unmittelbar eine Vergütungsgruppe zusteht oder wenn am 01. Januar 2010 die Hälfte der Bewährungszeit erfüllt ist. In diesem Fall erhalten Beschäftigte die Vergütungsgruppenzulage zu dem Zeitpunkt, zu dem sie sie nach „altem“ Recht erhalten hätten.

14. Wer bekommt Strukturausgleichszahlungen?

Die Struktur der neuen Entgelttabelle ist im Vergleich zu den „alten“ Tabellen flacher, d.h. in den ersten Stufen wurde die Entgeltbeträge angehoben und nach hinten abgeflacht. Für bestimmte „Arbeitsbiografien“ können sich dadurch in der Zukunft finanzielle Nachteile ergeben. Um diese Nachteile zu reduzieren, sind Strukturausgleichszahlungen verabredet worden. Sie werden frühestens ab 01. Januar 2012 gezahlt. Wer Anspruch darauf hat und in welcher Höhe, ergibt sich aus einer Strukturtafel.

15. Wie sieht die Neuregelung bei Urlaubs- und Sonderzuwendung aus?

Bisheriges Urlaubsgeld und Sonderzuwendung (Weihnachtsgeld) werden zu einer Zahlung zusammengefasst und neu geregelt. 2009 bleibt es noch beim bisher gezahlten Urlaubsgeld bzw. Weihnachtsgeld; d.h. entweder stehen die Beträge aufgrund nachwirkender Tarifverträge zu oder die im Arbeitsvertrag benannten beamtenrechtlichen Regelungen werden angewendet.

Die neue Jahressonderzahlung – erstmals November 2010 – ist in den Entgeltgruppen unterschiedlich gestaffelt:

E1 bis E8: 90 v.H.

E9 bis E15: 60v.H.

Bemessungsgrundlage für die Prozentsätze ist das durchschnittliche Entgelt der Monate Juli bis Sep-

tember des entsprechenden Jahres. Überstundenentgelt, Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien werden nicht berücksichtigt.

16. Ändert sich mit dem TV-L das wöchentliche Arbeitszeitvolumen?

Für Beschäftigte in besonders belasteten Bereichen, wie z.B. Schichtarbeiter/innen etc. bleibt es bei 38,5 Stunden. Das gleiche gilt für Tarifbeschäftigte, für die am 31.12.2009 die 38,5 Stundenwoche gilt und das 58. Lebensjahr vollendet haben. Für alle anderen Beschäftigten (Tarifbeschäftigte) gilt ab dem 01.01.2010 die 40 Stunden Woche.

17. Wie sieht es mit der Unkündbarkeit aus?

Es bleibt bei der bisherigen Regelung des BAT.

18. Wie ist das künftig mit der Entgeltfortzahlung?

Die sogenannten Krankenbezüge - Arbeitsentgelt bei Arbeitsunfähigkeit in Folge unverschuldeter Krankheit - werden für alle Beschäftigten für die Dauer von sechs Wochen fortgezahlt.

Der Krankengeldzuschuss wird jetzt längstens bis zum Ende der 39. Woche gezahlt (bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 3 Jahren), nicht wie bisher bis zur 26. Woche.

Bei einer Beschäftigungszeit unter drei Jahren bleibt es bei 13 Wochen Krankengeldzuschuss.

19. Was ist mit Beschäftigten, die bisher 26 Wochen Lohnfortzahlung hatten?

Für die Übergangsregelung des § 71 BAT (Beschäftigte die bereits vor dem 01.07.1994 im öffentlichen Dienst waren) bleibt es bei der alten Regelung mit Lohnfortzahlung im Krankheitsfall von 26 Wochen.

20. Kann ich Entgeltumwandlung für 2010 geltend machen?

Die Tarifvertragsparteien haben den Abschluss eines TV Entgeltumwandlung Hessen vereinbart; dieser wird zum 01.01.2010 in Kraft treten. E.B.

Mitgliederversammlung der KG PTLV

Am Mittwoch, den 02. September 2009 hatte der Kreisgruppenvorsitzende Bernd Petri zur diesjährigen Mitgliederversammlung geladen.

Nach der Begrüßung und der Ehrung verstorbener Mitglieder ging es weiter mit dem Bericht des Vorsitzenden, der in diesem Jahr angesichts der zeitnahen letzten Jahreshauptversammlung recht kurz ausfiel.

Mit einem „Danke schön“ an alle Vorstandsmitglieder für die gute Mitarbeit beendete Bernd seinen Bericht und es folgten die Berichte des Kassierers, sowie der Kassenprüfer.

Nach letzterem Bericht wurde die Entlastung des Vorstandes beantragt, die von der Mitgliederversammlung einstimmig bestätigt wurde.

Nun war der Weg frei für den Haupttagesordnungspunkt – Neuwahlen des Vorstandes der Kreisgruppe PTLV.

Doch bevor es zu den einzelnen Wahlgängen kam, „verabschiedete“ Bernd die langjährigen Vorstandsmitglieder Helmut Maier und Jürgen Deuser mit einem „guten Schluck“, da sie nicht mehr für einen Posten im KG Vorstand kandidierten.

Gekonnt leitete nun der einstimmig gewählte Wahlleiter Helmut

Maier durch die insgesamt 12 einzelnen Wahlgänge.

Relativ unspektakulär verliefen die ersten Wahlgänge und endeten mit folgendem einstimmigen Ergebnis:

Vorsitzender - Bernd Petri

1. Vertreterin - Katrin Kuhl

2. Vertreter - Thomas Dittrich

3. Vertreter/Kassierer - Stefan Rücker

Schriftführer - Mark Weber

Beisitzerin Beamte - Dagmar Kohl

Beisitzer Tarif - Alois Scherf

Beisitzerin Frauen - Elke Uhlmann

Spannend wurde es dann bei der Wahl zum Beisitzer Senioren und dessen Vertreter wofür es insgesamt 3 Kandidaten – Walter Kaiser, Klaus Kettner, Jochen Neumeister - gab.

Die Mitglieder entschieden sich wie folgt:

Beisitzer Senioren - Walter Kaiser

Vertreter Senioren - Jochen Neumeister

In den letzten 2 Wahlgängen wurden jeweils die vorab vom Vorstand vorgeschlagenen Listen im Gesamten gewählt. So wird in den nächsten Jahren die Kassenprüfung von Helmut Maier und Jürgen Deuser



Von links: Walter Kaiser, Jochen Neumeister, Elke Uhlmann, Bernd Petri, Katrin Kuhl, Thomas Dittrich

Es fehlen: Dagmar Kohl, Stefan Rücker, Mark Weber, Alois Scherf

ser übernommen. Für die KG PTLV werden Dagmar Kohl, Walter Kaiser, Stefan Rücker und Jochen Neumeister am Bezirksdelegiertentag teilnehmen.

Nach den Wahlen übernahm der „neue-alte“ Vorsitzende Bernd Petri die Sitzungsleitung und beendete nach der Besprechung der letzten zwei Tagesordnungspunkte „Verschiedenes“ und „Termine“ die diesjährige Mitgliederversammlung und dankte den anwesenden Mitgliedern.

Der Vorstand möchte die Gelegenheit nochmals nutzen um den aus dem Vorstand ausgeschiedenen Mitgliedern Helmut Maier, Jürgen Deuser und Klaus Kettner herzlich für ihre langjährige Vorstandsarbeit zu danken.
Katrin Kuhl

Stellensituation im Tarifbereich

Schon im Jahre 1998 beschäftigte uns besonders die Situation der Tarifbeschäftigten bei der Polizei. Hat sich in den letzten 11 Jahren etwas geändert?

1 Damals gab es eine Stellenbesetzungssperre von einem Jahr und wir haben gefordert, diese auf ein halbes Jahr zu verkürzen.

1 Heute gibt es die 50% Regelung, das heißt nur jede zweite, freie Stelle kann wieder besetzt werden.

Nein – werden jetzt die Spezialisten sagen – ihr könnt doch alle Stellen

mit Beschäftigten aus dem Landesbereich besetzen.

Die erlaubte Besetzung durch Beschäftigte aus dem Landesbereich ist eine Farce. Es gibt keine geeigneten Bewerber mehr aus den Innenbereichen – sie sind alle schon vermittelt, bzw. sind im eigenen Bereich unentbehrlich.

Was geschieht 2009?

1 Wir bekommen neue Stellen für die Wachpolizei, die nur in ausgesuchten Bereichen eingesetzt werden sollen.

1 Durch die Einsparungen der o. a. 50% Regelung verschieben wir die Tarifstellen der allgemeinen Verwaltung zur Wachpolizei und bekommen eigentlich gar keine neuen Stellen.

Ist dies eine seriöse Stellenpolitik? Kann man behaupten 150 neue Stellen für Wachpolizei geschaffen zu haben, wenn diese Stellen im gleichen Ressort eingespart werden müssen?

Abgänge durch die PVS haben unseren Bestand im Tarifbereich schon erheblich reduziert. Selbst

wenn immer wieder Stellen für besondere Bereiche zugewiesen wurden, ging das auf Kosten der Stellen in der Fläche. Es ist genug gespart worden! Wir fordern die Möglichkeit

der sofortigen Besetzung von frei werdenden Stellen.

Auch eine Polizeibehörde kann nur funktionieren, wenn ihre Verwaltung ausreichend besetzt ist.

Verwaltungsstellen, ob im Beamten- oder Tarifbereich, müssen ausreichend vorhanden sein.

E.B.

Wirtschaftskrise:

Sind die bundesdeutschen Beschäftigten öfter oder weniger häufig krank?



Die Wirtschaftskrise wird gerne und oft zum Anlass genommen, insbesondere den Staatsbediensteten „ihren sicheren Arbeitsplatz“ vor Augen zu führen. Teilweise wird sogar eine „Dankbarkeit“ auf Grund des sicheren Arbeitsplatzes von Politikern erwartet.

Der Beamte bleibt Beamter, verliert aber Schritt für Schritt das, was sein Leben in der Vergangenheit so angenehm machte: die Privilegien. Eines davon: Er musste nicht bis 67 arbeiten. Er durfte mit 65 in Rente. Jetzt hat es damit ein Ende. Unumstritten sei diese Regelung, sagt Bundesinnenminister Wolfgang Schäuble. Hoffnung ist also nirgendwo. Und so muss den Beamten die Sorge treiben, wie es mit ihm weitergeht. Sein größtes Privileg bleibt vorerst unangetastet: Er kann nicht gekündigt werden. Aber wie lange noch?

Offt wird darüber hinaus vergessen, wie gefahrengeneigt einige Befehle im öffentlichen Dienst sind.

Dies gilt natürlich gerade für die Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten – aber auch für alle anderen Polizeibeschäftigten mit operativem Bezug. Unbestritten ist zu konstatieren, dass besondere belastende Einsätze auch zu entsprechenden Folgen führen können. So ist es einer Studie nach der 55 Betriebskrankenkassen (BKK) auch belegbar, dass ein rasanter Anstieg an psychischen Erkrankungen bundesweit zu konstatieren ist. Deren Anteil an den Ausfallzeiten bei den Beschäftigten lag im Vorjahr 2008 im Schnitt bei 10,3 Prozent.

Gegenwärtig haben das Bundesgesundheitsministerium und der Verband der Betriebskrankenkassen (BKK) zu dieser Thematik unterschiedliche Auffassungen bzw. Zahlen veröffentlicht.

Die 55 Betriebskrankenkassen haben rund 2,74 Millionen Mitglieder. Die BKK hat die Monate Januar bis Mai 2009 als Grundlage für ihre Statistiken genommen.

Das Bundesgesundheitsministerium hat hingegen die ersten sechs Monate dieses Jahres als Maßstab angenommen. Während die Betriebskrankenkassen ein Ansteigen der Arbeitsunfähigkeitstage registriert hat, sieht das Bundesgesundheitsministerium (BMI) einen umgekehrten Trend.

Das Bundesgesundheitsministerium erklärt zu Meldungen über den Krankenstand:

In den ersten sechs Monaten des Jahres 2009 lag der Krankenstand in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) durchschnittlich bei 3,24 Prozent, das ist der niedrigste Stand in einem ersten Halbjahr seit Einführung der Krankenstand-Statistik im Jahr 1970, wie die Zeitung «Die Welt» unter Berufung auf das Bundesgesundheitsministerium berichtete. Die Erfassung erfolgt über die vorliegenden Krankmeldungen zum jeweiligen ersten eines Monats, was die Daten nur bedingt aussagekräftig macht. Im Vergleichsvorjahr betrug der jeweilige Krankenstand 3,37 Prozent – 2007 waren es sogar nur 3,22 Prozent.

Nach den Zahlen der Betriebskrankenkassen stieg der Anteil der Krankmeldungen an allen Beschäftigten auf 4,23 Prozent. Hingegen waren es im letzten Jahr 2008 knapp über 4 Prozent (4,09 %). In der bundesweiten Medienlandschaft wurde die Thematik aufgegriffen und über Rekordtiefe im Krankenstand berichtet. Dies sei an dieser Stelle angezweifelt. Die Belastungen der Berufsausübung bleiben in der heutigen Zeit nicht folgenlos.

Die Datenlage bei den 55 Betriebskrankenkassen ist nach Veröffentlichung der Ärzte-Zeitung repräsentativer als die der gesetzlichen Krankenversicherungen (GKV). Spricht für einen eher höheren Krankenstand!

Jens Mohrherr



GdP – gut, daß es sie gibt!



Blick in die Bundeshauptstadt:

Alarmhundertschaft unterstützt die Bereitschaftspolizei



Nach der erfolgten Neustrukturierung der Berliner Bereitschaftspolizei; auch dort wird und wurde fleißig reformiert, kam, was Insider wussten aber niemand glauben wollte. Zwei Einsatzhundertschaften wurden reduziert und die Direktionshundertschaften personell ausgedünnt.

Was war passiert?

Um ihrer Verpflichtung nach dem Bund – Länder Abkommen nachzukommen, musste die Berliner Bereitschaftspolizei durch Alarmhundertschaftskräfte verstärkt werden. Grund war der jüngst zurückliegende Besuch des amerikanischen Präsidenten. Erstmals wurden Kolleginnen und Kollegen einer Alarmhundertschaft zur personellen Aufstockung einer Einsatzhundertschaft eingesetzt. Und das in einem länderübergreifenden Einsatz.

Begründet wurde die Auflösung der Einsatzhundertschaften wie folgt: Die Abschnitte der Berliner Polizei sind personell ausgeblutet, die

öffentliche Sicherheit und Ordnung Berlins kann nur bei einer entsprechenden Personalverstärkung in diesem Bereich aufrecht erhalten werden.

Der polizeiliche Einzeldienst geht aus dieser Operation gestärkt hervor. Nach Abzug von Dienstfrei und Urlaub sowie Lehrgängen zur Aus- und Fortbildung kann noch die personalgebeutelte Bereitschaftspolizei mit Kräften unterstützt werden.

Bürgernah sieht anders aus. Der Bürger bleibt dabei auf der Strecke und muss sich auf längere Wartezeiten, beispielsweise bei der Unfallaufnahme, einstellen.

Vom einstmals unterstützenden Dienstleister Bereitschaftspolizei ist nichts mehr übrig geblieben.

Er ist zu einem Hilfeempfänger mutiert.

Und dies bei steigenden Einsatzbelastungen und rund um die Uhr Diensten. Mit einem Dienstplan, der dieser Bezeichnung in keinsten Wei-

se verdient. Dienstzeiten über 12 Stunden sind mittlerweile die Regel – nicht mehr die - den Einsatzbedingungen geschuldete- Ausnahme. Politik und Behördenleitung sind in der Pflicht, entsprechendes Personal bereitzustellen, um die gestellten Aufgaben auch erledigen zu können. Die Berliner Polizei wurde durch diese Mogelpackung ad absurdum geführt!

Bleibt zu hoffen, dass in Hessen keine Berliner Verhältnisse einkehren.

Die Hessische Bereitschaftspolizei hat im zurückliegenden Jahr 2008 insgesamt 220 Einsätze geleistet. Dabei wurden fast 910.000 Einsatzstunden abgeleistet, die Mehrzahl davon in der Fläche zur Unterstützung des polizeilichen Einzeldienstes. Wesentlich geringer fielen die Unterstützungseinsätze in benachbarte Bundesländer aus, hier waren es knapp 110.000 Einsatzstunden.

GdP

Mogelpackung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
seit einigen Tagen ist die zweite Verordnung zur Änderung der Hessischen Arbeitszeitverordnung in Kraft. — und damit das Lebensarbeitszeitkonto!

In Relation zu den Tarifergebnissen (besonders für den Schichtdienst, wo es bei 38,5 Stunden bleibt, ist das ein Tropfen auf den heißen Stein. Art und Umfang dieser Leistung kann man nicht mal mehr auf unseriösen Kaffeefahrten verkaufen.

Und doch haben schon die ersten Beamten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, einen Antrag auf Erhöhung der Wochenarbeitszeit gestellt.

Das widerspricht sogar dem Sinn des Lebensarbeitszeitkontos:

„Sinn des Lebensarbeitszeitkontos ist es, den Unterschied zwischen der wöchentlichen Arbeitszeit der

Beamtinnen und Beamten von 42 Stunden und der niedrigeren Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verringern“ (Zitat aus den Fragen zum Lebensarbeitszeitkonto vom HMdluS vom 23.Juli 09)

Die GdP rät dringend von der Erhöhung auf 42 Stunden ab. Gründe:

- | Es ist absolut sinnwidrig, (s. oben)
- | Es ist ein Tropfen auf den heißen Stein, denn man kann maximal 520 Stunden ansammeln. Damit kann man maximal 12,5 Wochen früher gehen.
- | IZEMA ist da viel flexibler: Es gibt keine Kappungsgrenze mehr
- | Mehrarbeit kann im Bedarfsfall auch ausgezahlt werden
- | Im Falle einer krankheits- oder unfallbedingten Dienstunfähigkeit mit vorzeitigem Ruhestand

kann in Einzelfällen (vorher keine Gelegenheit zum Stundenabbau) Mehrarbeit ausgezahlt werden - die Stunden vom Lebensarbeitszeitkonto verfallen dagegen auf jeden Fall

- | Im Todesfalle können Mehrarbeitsstunden in Einzelfällen (Dienstunfall, vorher keine Gelegenheit zum Stundenabbau) an die Witwe/den Witwer ausgezahlt werden- die Stunden vom Lebensarbeitszeitkonto verfallen dagegen.
- | **Das Lebensarbeitszeitkonto kann zum Bumerang werden: Wenn die Landesregierung irgendwann die Lebensarbeitszeit verlängern will, kann sie publikumswirksam darauf hinweisen, dass ja wegen dem Lebensarbeitszeitkonto die Beamten sowieso früher gehen.**

deshalb rät die GdP davon ab!

Renten und Steuern

Wie bereits in einer Veröffentlichung im Poizei-Report ausgeführt, müssen Rentner seit 2005 50% ihrer Renteneinkünfte versteuern.

Durchschnittsrenten sind jedoch **steuerfrei**, sofern keine Zusatzeinkünfte vorliegen. Denn bei Zusatzeinkünften können auch Durchschnittsrenten steuerpflichtig werden.

Zu beachten ist, dass ab Oktober dieses Jahres Kontrollmitteilungen durch den Rententräger an die Finanzämter erfolgen, so dass die Finanzämter Kenntnis von den Renteneinkünften erhalten.

Eine ursprünglich vorgesehene „Bagatellgrenze“, bis zu der die Finanzverwaltung pauschal auf Nachforderungen verzichtet, wird es leider nicht geben. Stattdessen einigten sich das Bundesfinanzministerium und die Länder jetzt auf ein spezielles Verfahren zur Auswertung der Kontrollmitteilungen über die Rentenbezüge. Eine pauschale Bagatellgrenze kann allein aus verfas-

sungsrechtlichen Gründen nicht eingeführt werden, so das Bundesfinanzministerium. Die Auswertung der Rentenbezugsmitteilungen sollte jedoch mit „Augenmaß“ vorgenommen werden. Klar ist, dass im Oktober die Finanzämter die Daten aus 120 Millionen Rentenbezugsmitteilungen (!) zur Überprüfung bekommen. Und mit Hilfe dieser Kontrollmitteilungen können die Finanzämter feststellen, ob Rentenbezieher in den vergangenen Jahren ihre Steuern bezahlt haben.

Rentenbezieher, die bisher keine Steuererklärung abgegeben haben, obwohl sie dazu verpflichtet gewesen wären, sollen nach einer Vereinbarung zwischen Bund und Ländern angeschrieben werden.

Bereits eingereichte Steuerklärungen sollen nach wechselnden Kriterien überprüft werden. Diese Kriterien werden nach vertraulichen Informationen geheim (!) gehalten, damit sich die Steuerbürger nicht auf das Prüfverhalten der Finanzämter einstellen können.

Die Steuergewerkschaft weist jedoch darauf hin, dass es keine J a g d auf die Rentenbezieher geben wird; vielmehr wäre es unmöglich, aufgrund der Personalsituation bei den Finanzbehörden jeden einzelnen Fall zu verfolgen, das würde die Finanzämter überfordern.

Nichtsdestotrotz flattern die ersten Aufforderungen der Finanzämter zur Abgabe einer Einkommenssteuererklärung ins Haus, obwohl die große Mehrheit der Rentenbezieher, die daneben **keine** wesentlichen anderen Einkünfte haben, auch künftig auf die Rente keine Steuer zu entrichten haben. Um absolut sicher zu gehen, wird geraten, eine Einkommenssteuererklärung dem Finanzamt vorzulegen. Wenn danach durch das Finanzamt festgestellt wird, dass **keine** Steuer zu entrichten ist, kann man anschließend eine „Nichtveranlagungsbescheinigung“ beantragen, um künftig für einen vorgegebenen Zeitraum von der Vorlage einer Steuererklärung befreit zu sein. KD

Datenschutz ist Grundrecht – brauchen wir ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz?

Wegen fehlender gesetzlicher Regelungen zum Arbeitnehmerdatenschutz sind Arbeitnehmer und Arbeitgeber bis heute im Wesentlichen darauf angewiesen, sich an der einschlägigen Rechtsprechung zu orientieren. Diese ist jedoch notwendigerweise lückenhaft und im Einzelfall für die Betroffenen nur schwer zu erschließen. Gleichzeitig kommt der automatisierten Verarbeitung von Mitarbeiterdaten im Arbeitsverhältnis eine immer größere Bedeutung zu. Dies betrifft vor allem die beschleunigte Einführung von Personalverwaltungs- und Informationssystemen mit den damit verbundenen Auskunfts- und Informationsmöglichkeiten und die zunehmende Nutzung von E-Mail und Internetdiensten. Auch die ständig voranschreitende Entwicklung im Gesundheitswesen hat Konsequenzen für den Arbeitnehmerdatenschutz. So erlangen neue Diagnosemöglichkeiten und molekular-genetische Untersuchungsmethoden zunehmende Bedeutung für das Arbeitsverhältnis. Es bedarf klarer gesetzlicher Vorgaben, die den am Arbeitsverhältnis Beteiligten sowohl die Einsatzmöglichkeiten als auch die Grenzen neuer medizinischer Methoden aufzeigen. So waren auch unlängst bei der Einstellung von Wachpolizistinnen und Wachpolizisten in einem beim Verwaltungsgericht Wiesbaden ausgetragenen Rechtsstreit die datenschutzrechtlichen Verstöße ebenfalls nicht unerheblicher Bestandteil der Verhandlung, die in einem Vergleich mündete.

Grundsätze:

- 1 Personenbezogene Daten des Arbeitnehmers dürfen nur erhoben, verarbeitet und genutzt werden, wenn dies zur Begründung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung eines Arbeitsverhältnisses erforderlich oder sonst gesetzlich vorgeschrieben ist.
- 1 Die Datenerhebung sollte grundsätzlich beim Arbeitnehmer selbst erfolgen.

- 1 Personenbezogene Arbeitnehmerdaten dürfen nur für den Zweck, für den sie erhoben worden sind, verwendet werden. Daten, die für diesen Zweck nicht mehr erforderlich sind, sind zu löschen.
- 1 Aus Gründen der Transparenz sind Arbeitnehmer umfassend darüber zu informieren, welche Daten zu welcher Zeit, auf welche Weise und zu welchem Zweck über sie erhoben sowie in welcher Art und Weise ausgewertet werden. Dies muss umfassende Auskunfts- und Einsichtsrechte des Arbeitnehmers einschließen.
- 1 Notwendig sind auch gesetzliche Regelungen zur Nutzung von E-Mail und Internetdiensten am Arbeitsplatz.

Die Datenschutzbeauftragten des Bundes und der Länder fordern bereits seit 1984, also seit nunmehr 25 Jahren, bereichsspezifische Regelungen zum Arbeitnehmerdatenschutz. Bislang fehlt es jedoch an gesetzgeberischen Initiativen zur Schaffung eines Arbeitnehmerdatenschutzgesetzes. Auch auf europäischer Ebene haben die Beratungen zur Erarbeitung eines rechtlich verbindlichen Gemeinschaftsrahmens noch nicht zu konkreten Ergebnissen geführt.

Auf ihrer im März 2007 in Erfurt abgehaltenen 73. Konferenz haben die Datenschutzbeauftragten des Bundes und der Länder die Bundesregierung aktuell aufgefordert, sich für einen hohen gemeinsamen Mindeststandard des Arbeitnehmerdatenschutzes in Europa einzusetzen und in Deutschland zeitnah einen entsprechenden Gesetzentwurf vorzulegen.

Entschließung der 73. Konferenz der Datenschutzbeauftragten : GUTE ARBEIT in Europa nur mit gutem Datenschutz

Die Ministerinnen und Minister für Beschäftigung und Soziales in Europa haben im Januar 2007 neun Schlussfolgerungen für GUTE ARBEIT aufgestellt:

GUTE ARBEIT bedeute Arbeitnehmerrechte und Teilhabe, faire Löhne, Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit sowie eine familienfreundliche Arbeitsorganisation. Gute und faire Arbeitsbedingungen sowie angemessener sozialer Schutz seien unabdingbar für die Akzeptanz der Europäischen Union bei den Bürgerinnen und Bürgern. Die Konferenz der Datenschutzbeauftragten des Bundes und der Länder nimmt diese Initiative zum Anlass und fordert dazu auf, auch den Beschäftigtendatenschutz zu stärken. Angesichts stetig wachsender technischer Möglichkeiten muss klar geregelt werden, welche Daten Unternehmen über ihre Beschäftigten erheben dürfen, wie sie damit verfahren müssen und wozu sie die Daten nutzen dürfen. Deshalb fordert die Konferenz seit langem ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz. Bereits 2003 hat sie darauf hingewiesen, dass Persönlichkeitsrechte und Datenschutz im Arbeitsverhältnis vielfältig bedroht sind, zum Beispiel durch:

- 1 die Sammlung von Beschäftigten-daten in leistungsfähigen Personal-informationssystemen, die zur Erstellung von Persönlichkeitsprofilen genutzt werden,
- 1 die Übermittlung von Beschäftigten-daten zwischen konzernangehörigen Unternehmen, für die nicht der Datenschutz der EG-Datenschutzrichtlinie gilt,
- 1 die Überwachung des Arbeitsverhaltens durch Videokameras, die Protokollierung der Nutzung von Internetdiensten am Arbeitsplatz,
- 1 die Erhebung des Gesundheitszustands, Drogen-Screenings und psychologische Testverfahren bei der Einstellung.

Die Achtung des Grundrechts auf informationelle Selbstbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zählt ebenso zu guten und fairen Arbeitsbedingungen wie Chancengleichheit oder gerechte Bezahlung. Beschäftigtendatenschutz erhöht zudem die Motivation,

trägt und fördert die Arbeitszufriedenheit und bedeutet damit einen nicht zu unterschätzenden Standortvorteil. Die Konferenz fordert die Bundesregierung auf, sich für einen hohen gemeinsamen Mindeststandard des Arbeitnehmerdatenschutzes in Europa einzusetzen und in Deutschland zeitnah einen entsprechenden Gesetzentwurf vorzulegen.

Detailbetrachtung:

1. Das Bundesdatenschutzgesetz, welches auch für die Privatwirtschaft zuständig ist, sieht als Zulässigkeitskriterium für eine personenbezogene Datenverarbeitung in erster Linie den Vertrag vor, den z.B. Datenverarbeiter und von der Datenverarbeitung betroffene miteinander abschließen.
2. Das Gesetz geht hierbei von gleichberechtigten und gleich starken Vertragspartnern aus, die selbstbestimmt ihren Vertrag so formulieren können, dass beide Vertragspartner dabei ihre Interessen berücksichtigt finden.
3. Im Verhältnis Arbeitgeber/Arbeitnehmer ist diese Voraussetzung nicht gegeben (wie übrigens in vielen anderen Bereichen auch, z.B. bei Verträgen zwischen Versicherung und Versicherungsnehmer): Hier legt im Wesentlichen der eine Vertragspartner (Arbeitgeber) die Vertragsbedingungen für beide Seiten fest, die der andere akzeptieren muss, wenn es zum Vertragsabschluss kommen soll.
4. Der Vertrag, aus dem die Arbeitgeber das Recht zur Verarbeitung ableiten, ist im Wesentlichen der Arbeitsvertrag. Da dieser meist keine konkreten Regelungen zur Datenverarbeitung enthält, lässt er viele Interpretationsmöglichkeiten und Spielräume offen. Einschränkungen gibt es nur in einigen Bereichen, z.B. bei der Verwendung von medizinischen Daten (Arbeitssicherheitsgesetz), durch das Betriebsverfassungsgesetz, durch die

Personalvertretungsgesetze und durch die Rechtsprechung.

5. Um hier Klarheit und Rechtssicherheit und eine weitgehende Berücksichtigung vor allem von Artikel 1 und 2 des Grundgesetzes zu erreichen, brauchen wir ein eigenes Arbeitnehmerdatenschutzgesetz.
6. Zwar ist nach dem Betriebsverfassungsgesetz und den Personalvertretungsgesetzen die Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten nur mit Genehmigung des Betriebsrats (Personalrats) möglich, wenn es hierbei zu einer Leistungs- bzw. Verhaltenskontrolle kommen kann. Viele Betriebe haben aber keinen Betriebsrat, wodurch diese Einschränkung in vielen Fällen (so auch bei Lidl) ins Leere läuft.
7. Durch die Möglichkeiten der modernen Datenverarbeitung, etwa mit Hilfe von Rasterungen, Data-Mining, Scoring oder durch Recherchen im Internet (wer interessiert sich für was) lassen sich immer mehr Informationen über Mitarbeiter erschließen, ohne dass es hierfür ausreichende gesetzliche Regelungen gibt. Bekanntlich gilt aber auch am Arbeitsplatz der uralte Satz von Bacon "Wissen ist Macht".
8. Natürlich gibt es das Recht des Betroffenen, sein Recht einzuklagen. Angesichts der hier geschilderten gegenwärtigen Rechtslage liegt aber gerade darin das Problem.
9. Natürlich gibt es das Recht auf Schadensersatz. Da bei nichtöffentlichen Stellen dem Unternehmen aber ein Verschulden nachgewiesen werden muss, ist dies wegen der Virtualität der Datenverarbeitung meist sehr schwierig.
10. Natürlich gibt es Geldbußen, ja sogar Geld- und Freiheitsstrafen. Die Sanktionen sind aber nach dem geltenden Recht in Deutschland viel zu schwach. Beispiel: Die höchste Geldbuße beträgt hierzulande 250.000 €. Das ist für viele Unternehmen

ein Betrag, bei dem man es noch drauf ankommen lässt, zumal die Datenschutzaufsicht für den nichtöffentlichen Bereich personell viel zu schwach besetzt ist: In Baden-Württemberg stehen für die Kontrolle aller (!) Unternehmen gerade Mal so um die 5 (!) Personen zur Verfügung. In Frankreich zum Beispiel sind die Sanktion sehr viel schärfer. So fordert der Code Pénal (Art. 226-16 bis 226-24) Geldstrafen bis zu 300.000 €, die aus dem Privatvermögen des Geschäftsführers des Unternehmens zu entrichten sind. Zusätzlich riskiert das Unternehmen dann noch den fünffachen Betrag dieser Strafe aus der Firmenkasse bezahlen zu müssen. Da bei einem Datenschutzverstoß nicht selten mehr als eine Rechtsvorschrift betroffen ist, muss auch noch bedacht werden, dass für jeden einzelnen Verstoß gegen das französische Datenschutzrecht ein eigenes Strafmaß ermittelt wird. Außerdem werden Verstöße gegen den Datenschutz von der französischen Datenschutzaufsicht CNIL in den französischen Medien veröffentlicht, was einen gewaltigen Imageschaden nach sich ziehen kann.

11. Bekanntlich ist in Deutschland im Fall Lidl die zuständige Datenschutzaufsicht erst dann tätig geworden, nachdem eine Zeitschrift auf der Basis eigener Recherchen den Fall publiziert hat.

Gewerkschaftliche Standpunkte:

1. Der Arbeitnehmerdatenschutz ist im Rahmen der Umsetzung der EU-Datenschutzrichtlinie zu regeln.
1. Die Verantwortung für die Einführung und Einhaltung des Datenschutzes ist beim Arbeitgeber anzusiedeln. Insbesondere die Grundsätze der Verwendung datensparsamer Systeme und der Datenvermeidung sind im Gesetz zu verankern.
1. Die Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung bei der Datenerhebung-,

-speicherung und -verarbeitung sind zu verbessern.

- | Es sind Regelungen zu treffen, um die Persönlichkeitsrechte bei der Bewerbung und vor der Einstellung gesetzlich zu wahren.
- | Die individuellen Rechte der Beschäftigten sind so zu stärken, damit das Recht auf informationelle Selbstbestimmung während der Dauer der Beschäftigung wirksamer gewährleistet wird.
- | Die Aufgaben und Befugnisse der betrieblichen Datenschutzbeauftragten sind zu verbessern, damit sie ihrem gesetzlichen Überwachungsauftrag besser nachkommen können; ihre Bestellung und Abberufung ist an das Mitbestimmungsrecht der betrieblichen Interessenvertretung zu binden.
- | Es ist überbetrieblicher Schutz bei der Verwendung von Arbeitnehmerdaten dahingehend zu schaffen, dass nicht nur die Arbeit der Aufsichtsbehörde effektiviert wird, sondern daneben Schiedsstellen zum Arbeitnehmerdatenschutz eingerichtet werden und Maßnahmen zur Sicherung des Arbeitnehmerdatenschutzes auch bei Auftragsdatenverarbeitung, insbesondere ins Ausland, gewährleistet werden.
- | Es sind ausreichende rechtliche Instrumente zur Durchsetzung des Arbeitnehmerdatenschutzes für die betrieblichen Interessenvertretungen und den betroffenen Arbeitnehmer bereitzustellen.

Und warum alle diese Forderungen?

Informations- und Kommunikationstechniken werden nicht nur zunehmend eingesetzt, sondern prägen bereits die Arbeitswelt. Die voranschreitende Vernetzung zieht nach sich, dass Arbeitnehmerdaten nicht nur innerbetrieblich, sondern auch über den Betrieb hinaus erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Um das Recht auf informationelle Selbstbestimmung, welches das Bundesverfassungsgericht in den Rang eines Grundrechtes erhoben hat, zu gewährleisten, ist es im

Zuge der Umsetzung der EU-Richtlinie zum Datenschutzrecht erforderlich, dass endlich die gebotenen gesetzlichen Regelungen im Bereich des Arbeitnehmerdatenschutzes erfolgen. Geplant ist derzeit eine Befassung des Kabinetts mit einem Gesetzentwurf zur Umsetzung der EU-Datenschutzrichtlinie.

Positionspapier:

Arbeit in der Informationsgesellschaft braucht einen besonderen Arbeitnehmerschutz:

Persönlichkeitsrechte bei der Bewerbung und vor der Einstellung wahren sollte Leitsatz sein.

- | Daten dürfen nur bezogen auf die Art der angestrebten Tätigkeit erhoben werden.
- | Daten über einen Arbeitsplatzbewerber dürfen nur bei dem Betroffenen oder nur mit dessen ausdrücklicher Zustimmung bei Dritten erhoben werden.
- | Daten über gesundheitliche Voraussetzungen dürfen nur nach Einwilligung erhoben und müssen auf das unumgängliche Maß beschränkt werden; die Genomanalyse, die Daten über zukünftige Erbkrankheiten und Anfälligkeiten liefern könnte, darf bei Einstellungsuntersuchungen nicht verwendet werden.
- | Daten aus psychologischen Untersuchungen dürfen im Einstellungsverfahren nur für rechtlich eng begrenzte, besondere Anlässe verwendet werden.
- | Daten aus graphologischen Untersuchungen dürfen nicht verwendet werden.
- | Der Hinweis auf eine maschinelle Auswertung von Bewerbungsunterlagen hat zu erfolgen.
- | Daten von Arbeitsplatzbewerbern sind umgehend zu löschen, sobald es nicht zur Einstellung kommt oder die Daten nicht für Vertragszwecke erforderlich sind, es sei denn, der Bewerber stimmt ausdrücklich ihrer weiteren Speicherung zu.
- | Die Daten von Bewerbern auf Wartelisten müssen einer angemessenen Löschfrist unterworfen werden.

- | Die betriebliche Interessenvertretung muss an den Gesprächen teilnehmen und über den Einsatz und die Qualität von Befragungen und Eignungsuntersuchungen mitbestimmen können.
- | Der Arbeitnehmerdatenschutz muss uneingeschränkt zur Anwendung kommen, auch wenn die Personal(vor-)auswahl von Unternehmens-Externen erfolgt, insbesondere bei Nichtauswahl sind die Daten umgehend zu löschen.

Individuelle Rechte der Beschäftigten verbessern:

Die gesetzlichen Vorgaben des Arbeitnehmerdatenschutzes müssen darauf zielen, das Recht auf informationelle Selbstbestimmung während der Dauer der Beschäftigung wirksam zu gewährleisten. Erforderlich sind gesetzliche Vorgaben, die beispielsweise sicherstellen, dass:

- | der Arbeitgeber datensparsame und datenvermeidende Techniken einsetzt,
- | die Gestaltung und Auswahl technischer Einrichtungen sich an dem Ziel orientiert, keine oder so wenig personenbezogene Daten wie möglich zu verwenden,
- | Daten der Beschäftigten nur verarbeitet werden dürfen, wenn zuvor die technisch-organisatorischen Voraussetzungen und die ausschließlich verwendeten Datenfelder, die zulässigen Auswertung und Zweckbestimmungen, die Speicherdauer, die verwendeten Programme, die zugriffsberechtigten Stellen und die verfügbaren Schnittstellen nach den Kriterien der Erforderlichkeit und Zweckbindung definiert wurden,
- | die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Personaldaten dem Prinzip der strengen Erforderlichkeit folgt und Sinn- und Zweckveränderungen verboten sind,
- | Daten in Personalaktenqualität, die zur Begründung und Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses benötigt werden, nur von den übrigen personenbezogenen Daten der Beschäftigten technisch und or-

- ganisatorisch getrennt verarbeitet und genutzt werden dürfen, ohne dass hierdurch die Auskunftsrechte der Betroffenen berührt werden,
- | Personalentscheidungen sich nicht ausschließlich auf Informationen und Erkenntnisse stützen dürfen, die unmittelbar aus der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten gewonnen werden können,
 - | Daten von Abmahnungen und missbilligenden Äußerungen aus den Personalakten nach einer festgesetzten Frist entfernt werden,
 - | ehrverletzende und grob unsachliche Werturteile über Arbeitnehmerinnen nicht erhoben, verarbeitet und genutzt werden dürfen,
 - | Daten nach Beendigung der Tätigkeit innerhalb einer verbindlich festgelegten Frist zu sperren sind,
 - | Daten von Beschäftigten, die zugleich Kundendaten sind, strikt getrennt werden und keine Vermengung der Daten stattfindet.
 - | Auswertungen unzulässig sind, die darauf zielen, ein Gesamtbild einer Persönlichkeit zu erstellen,
 - | Arbeitnehmer/innen regelmäßig über Art und Umfang der über sie gespeicherten personenbezogenen Daten in verständlicher Form informiert werden und das Recht erhalten, eine Stellungnahme dazu abzugeben, die der Arbeitgeber zur Meinungsbildung in Entscheidungen, die Arbeitnehmerinnen betreffen, berücksichtigen muss,
 - | die Arbeitnehmerdatenverarbeitung den Prinzipien der verschuldensunabhängigen Haftung entsprechend § 7 BDSG unterworfen wird,
 - | wirksame Sanktionsmechanismen vor den Eingriffen in die Persönlichkeitsrechte schützen,
 - | Arbeitnehmer/innen nicht die Pflicht zur Einhaltung von Datenschutzvorgaben überantwortet wird, ohne dass der Arbeitgeber ausreichende technische und organisatorische Mittel sowie entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen bereitstellt,
 - | Arbeitnehmer/innen das Recht und die Möglichkeit erhalten, sich vertraulich an alle Instanzen zu wenden, die die Einhaltung des Arbeitnehmerdatenschutzes überwachen,
 - | z. B. bei Telearbeit zu Hause oder mobiler Außendiensttätigkeit die Privatsphäre der Arbeitnehmerinnen sowie sonstiger dringender Bedürfnisse durch ein Recht auf "log-off" und "Nichterreichbarkeit" geschützt bleibt,
 - | elektronische Kommunikation des Arbeitnehmers mit dem Betriebs- und Personalrat erfolgen kann, die unüberwacht bleibt,
 - | es bei arbeitsvertraglichen Änderungen bei der Schriftform bleibt sowie bei sonstigen rechtlich relevanten Informationen eine Rechtsverbindlichkeit für den Arbeitnehmer nur dann eintritt, wenn diese Information zumindest besonders gekennzeichnet und authentisch ist.
- Verbesserung des Arbeitnehmerdatenschutzes durch Stärkung kollektiver Rechte**
- Die Interessenvertretungen, Betriebs- und Personalrat, müssen adäquate Rechte erhalten. Durch Vorgaben des Gesetzgebers muss sichergestellt werden, dass:
- | das Arbeitnehmerdatenschutzrecht durch Kollektivvereinbarungen nur ergänzt, nicht aber verschlechtert werden kann,
 - | die Rechte der betrieblichen Interessenvertretungen bei der Planung und Durchführung der Sammlung wie der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von personenbezogenen und personenbezieharen Arbeitnehmerdaten mitzubestimmen, im Sinne der Rechtsklarheit abgesichert und vor dem Hintergrund veränderter Bedingungen ausgebaut werden,
 - | Mitbestimmungsrechte bei Maßnahmen des Arbeitgebers zur Realisierung des Arbeitnehmerdatenschutzes geschaffen werden,
 - | der für die Verarbeitung der Arbeitnehmerdaten verantwortliche Arbeitgeber zur Auskunft gegenüber den Betriebs- und Personalräten verpflichtet werden,
 - | Betriebs- und Personalräte, wie nach der geltenden Rechtslage, nicht als Dritte im Sinne des BDSG gelten und die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Daten auch elektronisch bereitgestellt bekommen,
 - | Betriebs- und Personalräte bei der Ausstattung mit Mitteln der Informations- und Kommunikationstechnik zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht diskriminiert werden dürfen,
 - | betriebliche Interessenvertretungen erleichterten Zugang zu externen Beratungskapazitäten in Fragen der Informationsverarbeitung erhalten,
 - | Personen und Institutionen, die Aufgaben und Befugnisse nach dem BetrVG wahrnehmen, dafür auch zweckgebundene Adressdaten der Beschäftigten und deren elektronische Anschriften nutzen dürfen,
 - | Betriebs-, Personalräte und Gewerkschaften uneingeschränkter und gleichberechtigter Zugang zu den elektronischen Kommunikationsnetzen eingeräumt wird, die der Arbeitgeber in betrieblichen Zusammenhängen nutzt,
 - | der Betriebs- und Personalrat nur von einem mitbestimmten Datenschutzbeauftragten überprüft werden kann, ansonsten wie bisher nur von der Aufsichtsbehörde,
 - | die Beteiligung der Interessenvertretungen bzw. der Arbeitnehmer bei der Einführung und Anwendung von Zertifizierungen sichergestellt wird,
 - | die Betriebs- und Personalräte sich unter Angabe von Sachverhalt und Unterlagen an die Aufsichtsbehörde und/oder Schiedsstelle wenden können,
 - | die betrieblichen Interessenvertretungen bei Auftragsvergabe von Personaldatenverarbeitung - wie bisher - der Zweckbestimmung unterliegt.

Stärkung der Stellung der betrieblichen / behördlichen Datenschutzbeauftragten

Die Aufgaben- und Rechtsstellung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten bedarf besonderer gesetzlicher Regelungen. Sicherergestellt werden muss, dass:

- | auf der Basis des BDSG die Aufgaben des Datenschutzbeauftragten auch im Hinblick auf den Arbeitnehmerdatenschutz wahrgenommen werden und Beanstandungen des Datenschutzbeauftragten zur Abänderung führen sollen,
- | betriebliche Datenschutzbeauftragte nur unter Mitbestimmung der Betriebs- und Personalräte benannt und abberufen werden können,
- | eine Interessenkollision mit anderen betrieblichen Aufgaben vermieden wird,
- | ein jährlicher Datenschutzbericht innerbetrieblich veröffentlicht und der Aufsichtsbehörde zur Verfügung gestellt wird,
- | die Beschäftigten von den Datenschutzbeauftragten umfassend über ihre Rechte und Pflichten nach den Datenschutzvorgaben informiert werden,
- | die Datenschutzbeauftragten ebenso vertrauensvoll mit den Betriebsräten wie mit den Vertretern der Arbeitgeber zusammenarbeiten,
- | die Datenschutzbeauftragten über die sachlichen und personellen Voraussetzungen verfügen, um stichprobenweise die Einhaltung innerbetrieblicher Datenschutzvorgaben zu überprüfen,
- | besondere Kündigungsschutzrechte für den betrieblichen Datenschutzbeauftragten und dessen Hilfspersonal gelten,
- | ausreichend Personalkapazität für die Wahrnehmung der Aufgaben der betrieblichen Datenschutzbeauftragten zur Verfügung steht,
- | Mittel für die laufende Fortbildung der Datenschutzbeauftragten und dessen Hilfspersonal zur Verfügung gestellt werden.

Überbetrieblichen Schutz für Arbeitnehmerdaten schaffen

Je stärker sich die Arbeitnehmerdatenverarbeitung vom mehr oder weniger gut geschützten Stammbetrieb löst, desto notwendiger ist ein Arbeitnehmerdatenschutz, der über Instrumente verfügt, die über den Einzelbetrieb hinaus reichen. Erforderlich ist eine gesetzliche Regelung, die sicherstellt, dass:

- | die Arbeit der Aufsichtsbehörde effektiver wird,
- | bei den Aufsichtsbehörden oder anderen geeigneten staatlichen Einrichtungen paritätisch von Arbeitgebern und Gewerkschaften besetzte Schiedsstellen zum Arbeitnehmerdatenschutz eingerichtet werden, die als Klärungsforum für anstehende Fragen genutzt werden können, in Zweifelsfragen schutzwürdige Interessen der Betroffenen gegen jene des Unternehmens abwägen,
- | von allen Erwerbstätigen angerufen werden können,
- | den Unternehmen und Unternehmensnetzwerke, in denen keine Betriebsräte oder Datenschutzbeauftragte eingerichtet sind, Vorgaben zur Durchführung des Arbeitnehmerdatenschutzes machen kann,
- | über Anträge von Betriebs- und Personalräten zur Abberufung betrieblicher Datenschutzbeauftragter informiert werden müssen,
- | auch von Gewerkschaften angerufen werden können, wenn das Unternehmen in ihren Organisationsbereich fällt und der Verdacht besteht, dass der Arbeitnehmerdatenschutz nicht gewährleistet ist,
- | Arbeitnehmerdaten nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Betroffenen oder aufgrund einer kollektiven Vertragsregelung vom Arbeitgeber an andere Arbeitgeber, ins Ausland übermittelt oder im Rahmen einer Auftragsdatenverarbeitung (auch im Ausland) verarbeitet werden dürfen.

Vorsorgemaßnahmen zur Einhaltung des Arbeitnehmerdatenschutzes:

Die Realisierung und Durchsetzung des Arbeitnehmerdatenschutzes bedarf besonderer Instrumente, damit seine Wirksamkeit gewährleistet ist. Neben den betrieblichen und außerbetrieblichen Kontroll- und Überwachungsmöglichkeiten müssen auch die Rechte der Betroffenen mit Sanktionen ausgestattet werden.

Dazu gehört z. B.:

- | ein gesetzlich verankerter Unterlassungsanspruch, wenn gegen Rechte der betrieblichen Interessenvertretung verstoßen wird, sowie in diesen Fällen ein rechtliches Verwertungsverbot für in diesem Zusammenhang erhobene und genutzte Daten. Bei personellen Maßnahmen muss der Widerspruch der betrieblichen Interessenvertretung bei Nichteinhaltung von Rechten und Arbeitnehmerdatenschutzregelungen die Durchführung von personellen Maßnahmen stoppen; der Widerspruch muss schon bei einem Verdacht erhoben werden können. Bei Verstößen gegen die Informations- oder Auskunftspflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer oder mangelhafter Information oder Auskunft kann der betroffene Arbeitnehmer die Löschung der Daten verlangen. Der Arbeitnehmer kann darüber hinaus einen Schadensersatzanspruch geltend machen. Hierfür reicht der Verdacht aus, um eine Beweislastumkehr zu bewirken. Benachteiligungen der Arbeitnehmer wegen der Wahrung von Rechten aus dem Gesetz sind zu verbieten.

Die Hoffnung bleibt, dass die politischen Entscheidungsträger in der Bundesrepublik nach der Wahl im September die dringenden und notwendigen Probleme im Zusammenhang mit dem Schutz sensibler Daten im Sinne der Bürgerinnen und Bürger endlich vorantreiben.

Jens Mohrherr

2. Verkehrs-Politisches Forum der Gewerkschaft der Polizei (Teil 2)

Fortsetzung aus der Ausgabe Juni 2009

Natürlich hat sich der NABU auch mit der Frage von Tempolimit und Naturschutz im Allgemeinen auseinandergesetzt und stellt fest, dass wir weltweit das einzige Land ohne Tempolimit sind.

Bei einer Reduzierung auf 130 km/h rechnet der NABU eine 9%ige Spritersparnis der Pkw auf Autobahnen aus, dies entspricht einer Reduzierung 3 Millionen Tonnen CO₂. Reduzierung der Luftschadstoffe und Lärm, Erhöhung der Verkehrssicherheit und Verbesserung von Verkehrsfluss auf den Autobahnen.

Im Ergebnis sieht der NABU keinen einzigen Grund, der gegen die Einführung eines Tempolimits spricht.

Auch zur Entwicklungsmöglichkeit im Güterverkehr nimmt Dietmar Oeliger Stellung und vergleicht die Strukturen des Schienenverkehrs mit der Schweiz und den USA. Während in Deutschland nur rund 18% der Güter über die Schienenwege transportiert werden, kommen die Schweiz und USA auf ca. 40%.

Mit einer Aussage zur Erhöhung und Erweiterung der Maut für „alle“ Lkw ab 12t müsste eine Anpassung auf Schweizer Niveau erfolgen.

Für die „Gigaleiner“, die bis zu 60t schwer und 25 Meter lang sind hat der NABU ebenfalls kein Verständnis und fordert ein europaweites Zulassungsverbot.

Das dritte Impulsreferat hielt unser Kollege Hubert Schwaninger, Leiter der Autobahnpolizei Braunschweig. Als Einstieg stellte er die provokante Frage „Brauchen wir einen Anwalt für Verkehrssicherheit?“

4467 Tote im Straßenverkehr im vergangenen Jahr ist zwar ein historischer Tiefststand – dies bedeutet jedoch auch, täglich 12 Tote und über 1100 Verletzte.



Sind diese Zahlen Synonym für eine schlechte Verkehrsmoral in Deutschland?

Losgelöst von dieser Frage und einer möglichen Antwort ist Hubert Schwaninger der festen Überzeugung:

„Ja, zur Linderung von Leid, zur Reduzierung volkswirtschaftlicher Schäden und zum Erhalt hoher Mobilität brauchen wir Anwälte für Verkehrssicherheit“

Bei seiner Betrachtung eines zentral gelegenen Autobahnabschnitts der A2 ist sich Kollege Schwaninger sicher, dass die hier dargestellten Erfahrungen und Erkenntnisse in weiten Teilen die Feststellungen vieler Kolleginnen und Kollegen widerspiegeln und somit eine durchaus repräsentative Grundlage für sein Plädoyer bilden.

Nachdem sich in den Jahren 2000 – 2002 in dem besagten Abschnitt die Unfallzahlen dramatisch erhöhten und dies trotz einem dreistreifigen Ausbau und einer optimalen baulichen Neugestaltung eintrat, forderte man sofort ein Tempolimit auf 120 km/h. Dies wurde umgesetzt und in der Folge trat eine deutliche Reduzierung der Unfallzahlen statt und insbesondere die Zahl der Personenschäden ging gravierend zurück.

Ab 2005 nahmen die Verkehrsunfälle aber wieder deutlich zu, als Grund hierfür wurde ein gestiegenes Verkehrsaufkommen analysiert - im Gesamtvolumen um 16,1%, der Schwerlastverkehr nahm im gleichen Zeitraum anteilig um ca. 30% zu.

In einer Analyse des Unfallgeschehens wurde die Beteiligung des Schwerlastverkehrs besonders herausgearbeitet, hier sticht die die 70% erschreckend heraus. Genau dieser Prozentsatz wird festgestellt bei der Frage der Unfallverursacher bei Unfällen mit Personenschaden unter Beteiligung von Lastkraftwagen.

Ein weiterer Punkt in der Darstellung des Koll. Schwaninger waren die digitalen Abstandskontrollen. 100 – 120 Verstöße pro Stunde werden hier festgestellt und erfasst werden nur Unterschreitungen des Mindestabstandes von weniger als der Hälfte des vorgeschriebenen Mindestabstandes!

1/3 der begangenen Verstöße werden von Ausländern begangen, diese werden, von Ausnahmesituationen abgesehen, nicht verfolgt.

In seiner Zusammenfassung hält Huber Schwaninger ein Plädoyer zum Erhalt/Erhöhung der Verkehrssicherheit durch:

- | Präventionsarbeit – auch international (Transitland)
- | Verbesserung und Vernetzung der Verkehrsmanagementsysteme (VMS)
- | Stationäre Verkehrsüberwachung im Bereich der VMS
- | Abstandswarn- und ggf. –eingreifsyste me mindestens für LKW
- | Verbesserte Verfolgung der von Ausländern begangenen Verkehrsverstöße (Datenaustausch)
- | Halterverantwortlichkeit auch in Deutschland

Arbeitskreis IV, unter der Leitung von Lothar Hölzgen, erarbeitet die Grundlagen für das neue, verkehrspolitische Programm der GdP.



Wesentliche Inhalte werden aus den Ergebnissen der Arbeitsgruppe I – III in die neuen Schriftenreihen eingearbeitet werden.

Es wurde die grundsätzliche Frage erörtert, ob in einer Broschüre die „Innenwirkung“ und der „gewerkschafts- und gesellschaftspolitische Aspekt“ verarbeitet werden kann.

Selbstkritisch dürfen, ja müssen wir uns sogar fragen, ob wir den Einstieg in eine verkehrspolitische Aussage in dieser Form stehen lassen können.....

„.....die GdP für die Gewährleistung umfassender individueller Mobilität eintritt. Sie ist Ausdruck der persönlichen Freiheit jedes einzelnen im Sinne der Verfassungsgarantien aller modernen Demokratien.“

Wir müssen einen sensibleren Einstieg finden, inhaltlich wird dann selbstverständlich klar, wofür wir als GdP stehen!

Als GdP wollen wir die Herausforderung für eine gesamtgesellschaftliche Gestaltung - unter Berücksichtigung unserer tiefen, praktischen Erfahrung - erneut annehmen! Möglichkeiten und Alternativen aufzeigen und den Mut haben, Visionen darzustellen, von denen wir schon heute wissen, dass sie real vor der Tür stehen. Wenn wir diesen Mut haben, können wir mit unseren Gedanken „vor die Lage“ kommen und laufen einer Entwicklung nicht hinterher!

Inhaltlich setzen wir uns u. a. mit nachfolgenden Themen auseinander:

- = Verstärkt nehmen wir Kinder in den Fokus
- = Jugendliche in Verbindung mit der Frage FS mit 17 (begleitendes Fahren)
- = Die schwächsten Glieder im VerkehrFußgänger / Radfahrer / Kradfahrer werden wir einer besonderen Betrachtung unterziehen.
- = Senioren
- = Schwerlastverkehr u. a. neben Sozialvorschriften sehr sensibel die Parkflächenproblematik - Stichwort Telematiksysteme (Nutzung vorhandener Räume)
- = GdP Positioniert sich zur Halterhaftung – auch im Bezug auf den fließenden Verkehr – wir haben die Problematik in Sachen Bußgeld- und Strafverfolgung gehört

Zum Thema Klimaproblematik

- = Kernaussage könnte sein: „Umweltschutz und trotzdem individuell mobil“
- = Elektromobilität – „Nachfossile Mobilität“
- = Mittel zur Finanzierung von Forschungsprojekten müssen bereit gestellt werden
- = Tempolimit ist und bleibt ein spannendes Thema

Schwerlastverkehr

- = „Gigaliner“ was können unsere Straßen, Wege und Plätze verkraften?
- = Auch hier die Tempofrage und die Überwachung von Sozialvorschriften
- = Repressives Vorgehen hat Prävention zur Folge!

Wildunfallproblematik

- = Nicht mehr nur ein Thema für unsere Dienststellen im ländlichen Raum

Am Beispiel unserer Kolleginnen und Kollegen der Polizeiautobahnstationen wird deutlich, dass wir in

„besonderen Bereichen“ zwingend Spezialisten brauchen, die den Anforderungen der speziellen Zuständigkeitsbereiche gerecht werden können.

Vor dem Hintergrund eines sich ausweitenden Erfordernisses von „Verwendungsbreite“, die für die persönliche Weiterentwicklung scheinbar unverzichtbar geworden ist, laufen wir Gefahr erforderliches Spezialwissen zu verlieren.

Der parallel stattgefundenene Personalabbau in den letzten Jahren hat wesentlich dazu beigetragen, dass wir aktuell mit unseren Möglichkeiten zur Prävention nicht zufrieden sein können.

Das 2. Verkehrspolitische Forum hat im Ergebnis eine Vielzahl von Handlungsfeldern beleuchtet. Politik, Wissenschaft, Vertreter der Automobilclubs und nicht zuletzt wir als Polizei und Gewerkschaft sind aufgefordert, uns der bevorstehenden Aufgabe verantwortungsbewusst zu stellen.

Eine kleine Arbeitsgruppe wird in den kommenden Wochen und Monaten die Ergebnisse unseres 2. Verkehrspolitischen Forums aufarbeiten und in die Neugestaltung der GdP - Schriftenreihe einfließen lassen.

Lothar Hölzgen



Belastungsgrenzen

Mit Grenzen der Belastbarkeit konfrontieren uns Natur und Technik, Arbeit und Sport, Einkommen und Ausgaben, Steuern und Gebühren und andere menschliche Aktivitäten. Sie zu ignorieren und zu überschreiten hat fatale Folgen. Naturkatastrophen und menschliche Tragödien sind schmerzhaft Belege. Belastungsgrenzen gebieten halt. Wer oder was bis oder über Erträglichkeitsgrenzen belastet, beansprucht, beschwert oder beschuldigt wird, reagiert i.d.R. mit Abwehr und Versagen.

Unser Planet zeigt es uns auf vielfältige Art. Ozonloch, Erderwärmung, Eisschmelze und Unwetterhäufungen werden Klimakillern, riesigen Abholzaktionen, Energieverschwendung, Müllproblemen, Luftverpestung u. dgl. angelastet. Pflanzen, Tiere und Menschen leiden darunter. Trockenzeiten und Überschwemmungen reduzieren Ernten. Tiere verlieren Lebensraum und sterben aus. Menschen bleiben nicht verschont. Doch weil der Homo sapiens auf permanente Steigerung seiner Lebensqualität konditioniert ist, fällt ihm Einsicht, Einhalt und Umkehr so schwer. Scheinbedürfnissen gibt er gerne nach, selbst wenn Umwelt, Geist und Körper darunter leiden. Aber weil auch Steigerungen (mehr, reicher, besser, größer, höher, schöner, schneller, weiter, einfacher, bequemer usw.) endlich sind, geht es irgendwann bergab. Übertreibung rächt sich. So wird Fortschritt zum Rückschritt. Das zeigen uns Natur und Befindlichkeiten.

Auf die Füße kommt unsere Welt erst wieder, wenn sie sich beibringen lässt, dass ihr Heil nicht in Maßnahmen, sondern in neuen Gesinnungen besteht. Albert Schweitzer

Umweltschäden, Wetterkatastrophen, überlastete Verkehrswege, Verkehrs- und Fluglärm, Bank- und Firmenpleiten, wachsende Schuldenberge und Zinslasten, Suchtkrankheiten, Medikamenten-Skandale und vielerlei Notstände setzen uns und unserem Lebensraum zu. Deutliche Mahnungen, Schädigendes zu lassen und sich aufs Nötige und Erträgliche zu besinnen, häufen sich. Oft jedoch wer-

den Folgen oberflächlicher, lückenhafter, falscher und daher vorwerfbarer Entscheidungen verharmlosend als unerwartete und unerwünschte, aber nicht immer und überall vermeidbare Nebenwirkungen beschrieben. Doch gerade die entpuppen sich mitunter als leichtfertig riskantes Handeln gewissenloser Zeitgenossen. Gewinnstreben und Ruhmsucht lassen vor ausdenkendem Verantwortungsbewusstsein offenbar keinen Raum.

Fortschrittsgläubigkeit ist auf rasche Erfüllung angestrebter Ergebnisse programmiert. Gegenwartsinteressen ignorieren Erfahrungen und blenden Fernwirkungen aus. Erscheinen uns deshalb politische Versprechen und Entscheidungen mehr an Wahlstimmenfang als an Zukunftssicherung orientiert? Wer wundert sich da noch über Frustwähler und Wahlverzichter? Demonstrationsanlässe und Teilnehmerzahlen belegen, durch welche Entwicklungen sich Bürger getäuscht und über Gebühr belastet fühlen. Wähler, die spüren wie Privilegierte negative Folgen egoistischer Entscheidungen Abhängigen überlassen, sind durch Versprechen nicht mehr zu beruhigen.

Der Strategie setzt bei einem weit in der Zukunft liegenden dem Ziel an und arbeitet sich zur Gegenwart zurück. Garri Kasparow, Denkanstöße 2008, S. 157

Wir wissen, dass unsere Belastbarkeit physisch, psychisch aber auch zeitlich unterschiedlich ausgeprägt ist. Was bei schwachen, empfindlichen und ungeduldigen Zeitgenossen rasch zum Scheitern führt, kann bei kräftigen, stabilen und langmütigen Persönlichkeiten noch anspornend wirken.

Das zu erkennen und zu berücksichtigen ist für jeden selbst und für Verantwortungsträger so schwer wie wichtig. Gemeinsame, teils gefährliche Aufgaben gestalten differenzierende Rücksichtnahme jedoch schwierig bis unmöglich. Veranlagungsunterschiede können bei gleichen Leistungsanforderungen daher nicht gleiche Ergebnisse zeigen. Schulnoten, Beurteilungen, Aufgabenzuweisungen und Funktionen

sind quasi das Spiegelbild unterschiedlicher Belastbarkeit.

Wer seine Grenzen kennt, ist schon ein halber Weiser. John Galsworthy

Polizisten müssen wegen ihres „mit nichts vergleichbaren Berufs“ überdurchschnittlich belastbar sein. Daher ist ihre Belastbarkeit Bestandteil von Eignungsauswahlverfahren, Ausbildung, Praktikum und Prüfungen. Dennoch werden manche zeit- und situationsbedingt Opfer nicht mehr verkraftbarer Anforderungen und Zumutungen. Selbst Führungskräfte bleiben nicht verschont. Doppelfunktionen zum Beispiel halbieren Leistungszeit für den einzelnen Verantwortungsbereich und verdoppeln das Fehlerrisiko für beide. Von Zeitdruck forcierte Oberflächlichkeit wird unvermeidbare Mängelquelle. Da wird unterschrieben, was in Eile nicht sorgfältig gelesen werden kann. Vervielfältigt sind fehlerhafte Ergebnisse rückkoppelnd nicht nur ärgerlich für den Urheber. Dauerstress kann eine Persönlichkeit verändern. Auch Telefonate und breit gestreute E-Mails rauben Zeit und Verständnissignale (Blickkontakt, Mimik, Gestik, Wortwahl, Tonfall). Elektronische, visuelle und akustische Informationen reduzieren persönliche Kontakte, verändern Arbeitsverhalten und Ergebnisse. PC-Funktionen gewidmete Aufmerksamkeit und Konzentration verführt zu oberflächlicher Kontrolle der Arbeitsergebnisse. Blindes Vertrauen in elektronische Helfer ist die Hauptursache für steigende Fehlerzahlen und daraus resultierende Konfliktbelastung.

Wir leben in einem gefährlichen Zeitalter. Der Mensch beherrscht die Natur, bevor er gelernt hat, sich selbst zu beherrschen. Albert Schweitzer

Vielschichtige Krisensituationen waren von Wissenschaftlern seit Jahren zunehmend konkreter prognostiziert worden. Aufbegehren Betroffener konnte nicht ausbleiben. Demonstrationen gegen Beschäftigungs- und Einkommensverlust waren zu erwarten. Großlagen für die Polizei ließen sich ahnen. Der Abbau von Einsatzeinheiten musste bedarfskonträre Auswirkungen haben. Personalmangel führt bei zu-

nehmendem Kräftebedarf zu steigenden Belastungen im dienstlichen Bereich mit schlimmen Auswirkungen ins Private.

Zwar zählen Einsätze zu ungünstigen Zeiten, und unter erschwerenden Umständen zum Normalfall. Doch rechtfertigt Personalnot Einsätze (bis zu zwanzig Stunden!), durch die Belastungsgrenzen unzumutbar überschritten werden? Die Hessische Arbeitszeitverordnung (HAZVO) sieht „Doppelschichten“ nicht vor. Das Recht zu remonstrieren (§ 71 Abs. 2 HBG) wäre möglicherweise geeignet, eklatante Überforderungen zu begrenzen. Denn Übermüdung potenziert das Risiko zu unkontrollierten Reaktionen. Schichtdienstbeamte der Stationen, die fehlende oder länderübergreifend eingesetzte HBP-Kräfte ersetzen sollen, können nicht Gleiches leisten. Im Zuständigkeitsbereich löst ihr Fehlen aber im Bedarfsfall Unverständnis, Ärger und peinliche, z. T. rufschädigende Situationen aus.

Belastend ist allein schon die Mehrfachfunktion der Einsatzkräfte, die Demonstrierende, Volkszornziele und sich selbst (als falscher, aber vorhandener Adressat) schützen soll. Solche Einsatzbelastungen werden weiter zunehmen. Krisen

strapazieren die Grenzen der Belastbarkeit. Gebrochene Versprechen und enttäuschte Hoffnungen zeigen sich in Vertrauensverlusten. Abnehmende Wahlbeteiligung und zunehmendes Demonstrationsgebaren erreichen bedenkliche Dimensionen. Wo Duldungsgrenzen überschritten werden, sind sonst Friedliche willfährige Helfer radikaler Zeitgenossen und von Demonstrationstouristen. Weil zufriedengestellte Verursacher nicht auf die Straße gehen und demonstrieren, entlädt sich aufgestauter Ärger manipulierter Bürger gegenüber Sachen und Einsatzkräften. Überbeanspruchungen sind auch Ursache für Erkrankungen, Kontaktstörungen, Verkehrsunfälle, Sorgen und Verhaltensänderungen. Mangel an Mitgefühl und Anerkennung unterstützt den Negativtrend. Wo Belastungsgrenzen überschritten oder Mitarbeiter gemobbt werden, leiden Betriebsklima und Auftragserfüllung, aber auch berufliches Ansehen. Die Entwicklung gibt zu denken. Trotz besserer Ausbildung, Ausstattung und Öffentlichkeitarbeit ist polizeiliches Sozialprestige abgesunken.

Dass Überbeanspruchungen dramatische Konsequenzen auslösen können, hat sich in vielen Fällen

erwiesen. Private Terminabsprachen waren nicht einzuhalten. Urlaubspläne mussten geändert und Reisen storniert werden. Familie und Freunde litten mit. Manche Bindung ging entzwei. Nicht alle Betroffenen waren in der Lage solche Belastungen auf Dauer folgenlos zu verkraften. Wer bei scheinbarer Ausweglosigkeit sein Leben gewaltsam beendet hat, begründet die unabweisbare Pflicht, auslösende Ursachen zu finden und auszuschalten. Falls Überforderungen – selbst nur als Nebenwirkung – ursächlich waren, wäre es unverzichtbar, Strategie und Verantwortliche zu wechseln.

Kein Problem kann durch das selbe Bewusstsein gelöst werden, das es kreiert hat. Albert Einstein

Gerhard Kastl, im Juni 2009

Im Jahr 2100 wird die Erde klimabedingt kaum mehr als eine Milliarde Menschen tragen. James Lovelock (90) FASZ Nr. 23, 07.06.09 – Wissenschaft S.59

Lesenswert:

Die verblödete Republik, Wie uns Medien, Wirtschaft und Politik für dumm verkaufen – von Thomas Wieczorek, März 2009, ISBN 978-3-426-78098-5

G 8 Gipfel in Heiligendamm 2007 beschäftigt die Bundesregierung – Kosten stehen im Fokus



Das sicherlich weltumspannendste Ereignis auf deutschem Boden nach der FIFA WM 2006 war sicherlich der G 8 Gipfel im Folgejahr. Unter der Präsidentschaft der Bundesrepublik Deutschland fand im Sommer 2007 der G 8 Gipfel der führenden Industrienationen im Ostseebad Heiligendamm in Mecklenburg – Vorpommern statt.

Dafür hatte das nordöstlichste Bundesland die Sicherheit zu gewährleisten, was erhebliche Kosten verursachte. Nunmehr nach zwei Jahren liegt noch immer keine vollständige Abrechnung der mit diesem Wirtschaftstreffen verbundenen Kosten vor. Offenbar stehen noch Rechnungen an der Gewähr-

leistung der Sicherheit beteiligter Bundesländer aus.

Anmerkung: Die am Einsatz beteiligten Polizeibeschäftigten werden die Gewalt, die ihnen entgegenschlug und eine bis dato nicht gekannte Form annahm, nicht vergessen. In einer Drucksache aus dem Deutschen Bundestag (16/13540) wurden zwischenzeitlich einige, den Bund betreffende Kosten genannt. Kernaussage: Die Ausgaben des Bundes belaufen sich auf 81 Millionen Euro – dazu kommen noch Kosten des Landes Mecklenburg – Vorpommern.

Im Vorfeld des Gipfels hatte der Bund dem Gastgeberland in einer Ende 2006 abgeschlossenen Verwaltungsvereinbarung zur pauschalisierten Abgeltung besonderer Sicherheitsvorkehrungen im Rahmen der Vorbereitung und Durchführung des G 8 Gipfels in Heiligendamm einen Betrag von 22,5

Millionen Euro zur Verfügung gestellt und darüber hinaus auf die Erstattung der Ersatzkosten von Bundesbehörden sowie verschiedener Sachkosten verzichtet.

Zudem wurde die Gesamtsumme einer Zweckbestimmung zugeordnet. Auf die Nennung der Einzelposten wird hier nicht näher eingegangen. Interessanterweise ist von diesen Zweckgebundenen Kosten der höchste Posten von über 9 Millionen Euro für Mieten / Pachten vorgesehen. Im Vergleich dazu sind die Kosten für Verpflegung mit 4,3 Millionen veranschlagt. Was hat der Polizeieinsatz in Gänze gekostet?

Dazu werden in der Drucksache die Kosten der Bundespolizei bzw. deren einsatzbedingten Mehrkosten mit 15,1 Millionen Euro taxiert. Das Bundeskriminalamt hatte im Zusammenhang mit dem G 8 Gipfel einsatzbedingte Mehrkosten in Höhe von 3,6 Millionen Euro.

Die Kosten der Kräfteentsendenden Bundesländer können hier nicht genannt werden. Zur Erinnerung: Annähernd 1000 Polizeibeschäftigte hatte Hessen für den Gipfel abgestellt. Teilweise im Rahmen von Abordnungen über Wochen!

Die Bundeswehr hat für die erbrachten Unterstützungsleistungen im Rahmen der Amtshilfe insgesamt 13,9 Millionen Euro ausgeworfen.

Das Technische Hilfswerk schlug mit 737,051,30 Euro zu Buche. Die Zollverwaltung mit 1,1 Millionen Euro. Die Pressebetreuung wurde durch ein eigens eingerichtetes Pressezentrum durchgeführt. Hier wurde für die Medienbetreuung 14,2 Millionen Euro ausgegeben. So wird es dem bundesdeutschen Steuerzahler auch zwei Jahre nach den Einsatzmaßnahmen verborgen bleiben, wie hoch die Kosten nun tatsächlich waren.

Jens Mohrherr

Veröffentlichung im Tagesspiegel vom 04.07.2009

Hintergrund: Die Polizei in Berlin plant, aus Rationalitätsgründen den Notruf 110 mit einer Bandansage zu versehen. Hierzu hat der Kolumnist Matthias folgenden Artikel veröffentlicht:

Auch die Polizei muss sparsam mit dem Geld umgehen und will doch besten Service bieten. Deshalb wird jetzt der Notruf 110 auf eine automatische Ansage umgestellt, statt wie bisher nur das Freizeichen ertönen zu lassen. Noch meldet sich dann anschließend der nächste freie Polizeibeamte.

Doch die Erfahrungen mit anderen so genannten Hotlines zeigen, dass das Rationalisierungspotenzial groß ist und vieles ohne menschliches Eingreifen per Computer geregelt werden kann. Lesen Sie hier das Protokoll eines Notrufs, den die Polizei mit Erfolg automatisch bearbeitet hat. Anlass: Der Anrufer hat nachts in seinem Haus einen bewaffneten Einbrecher bemerkt und 110 gewählt.

Polizei: Dies ist das automatische Notrufbearbeitungssystem Ihrer Po-

izei. Bitte drücken Sie die 1, wenn Sie Opfer oder Zeuge einer kriminellen Handlung ...

Anrufer: (drückt die 1)

Polizei: Wenn Sie einen Diebstahl melden wollen, drücken Sie bitte die 1. Für eine Körperverletzung drücken Sie bitte die 2. Wollen Sie einen Raubüberfall oder Einbruch melden, wählen Sie bitte die 3. Für einen Verkehrsunfall ohne Personenschaden oder andere Bagatellen wählen Sie irgendeine andere Nummer.

Anrufer: (drückt die 3)

Polizei: Wenn die Täter bereits entkommen sind, sagen Sie „weg“. Werden Sie unmittelbar bedroht, sagen Sie „Hilfe“.

Anrufer: Hilfe!

Polizei: Ich habe Sie nicht verstanden. Bitte wiederholen Sie Ihre Ansage.

Anrufer: Hiiiiilfe!

Polizei: Vielen Dank. Wenn der Täter unbewaffnet ist, sagen Sie „unbewaffnet“. Droht er mit einem

Schlagwerkzeug, sagen Sie „Keule“. Bei einem unmittelbaren Angriff mit einer Schusswaffe sagen Sie „Schusswaffe“.

Anrufer: Schusswaffe

Polizei: Ist die Waffe ungeladen, sagen Sie „ungeladen“. Ist die Waffe geladen und scharf, sagen Sie „scharf“.

Anrufer: Woher soll ich das wissen?

Polizei: Ich habe Sie nicht verstanden.

Anrufer: (brüllt) !Scharf!!!!!!

Polizei: Gelingt es Ihnen nicht, den Täter zu entwaffnen, drücken Sie die 1. Gelingt es Ihnen, den Angreifer zu entwaffnen, drücken Sie den Abzug.

Anrufer: (überwältigt den Einbrecher, drückt ab, es knallt)

Polizei: Vielen Dank, dass Sie die 110 gewählt haben. Für die Entsorgung der Leiche wählen Sie bitte die 112 oder fragen Sie Ihren Arzt oder Apotheker (Freizeichen).

Fussballgipfel

Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) hat den Deutschen Fußballbund (DFB) aufgefordert, sich offener dem Problem der massiven Gewaltentwicklung im Fußballgeschehen zu stellen. Anlässlich dieser Forderung führte die GdP in Berlin ein zweitägiges Symposium durch. Wehrmutstropfen am Rand: Die GdP Verantwortlichen bedauerten, dass die DFB-Spitze nicht an der Veranstaltung teilgenommen hat.



Dazu der Bundesvorsitzende Konrad Freiberg: „Wir haben den Eindruck, dass dem DFB das Thema nicht behagt. Meine Kolleginnen und Kollegen halten jedes Wochenende ihre Köpfe hin, damit der Fußballbetrieb aufrecht erhalten werden kann. Es ist nicht zu kritisieren, dass der DFB mit dem Fußball viel Geld verdient. Es kann aber nicht hingenommen werden, dass Gesellschaft und vor allem die Polizei die negativen Folgen alleine tragen sollen. Eindrucksvoll hatten Polizeipraktiker auf dem Symposium dargestellt, mit welcher massiver Gewalt die Beamtinnen und Beamten zunehmend auch bei Spielen der unteren Ligen konfrontiert werden. Jörg Radek, im GdP-Vorstand zuständig für Großeinsätze: „Nicht nur in den Stadien, in deren näherer Umgebung, sondern auch auf den Reisewegen insbesondere der Deutschen Bahn werden gewalttätige und alkoholisierte Fußballfans auch für andere Reisende zunehmend zum Problem. Die Polizei muss an jedem Fußballwochenende randalierende

Fans kreuz und quer durch das Land begleiten. Unsere Reserven sind erschöpft.“

Fazit:

Die zurückliegenden zwei Tage haben dank hervorragender Referenten und Diskussionsbeiträge einen tiefen Einblick in den Polizeialltag vermittelt. Wir haben das Fußballgeschehen in den Focus genommen und tatsächlich waren Fußballspiele die Ursache von 40 Prozent der insgesamt 127 länderübergreifenden Einsätze im vergangenen Jahr 2008. Wohlgermerkt handelt es sich um länderübergreifende Einsätze, das heißt, die Anzahl der Polizeieinsätze, die die Bundesländer Woche für Woche mit eigenen Kräften zusätzlich zu bewältigen und die ebenfalls mit dem Fußball zu tun haben, sind hier nicht mitgezählt. Die aktuellen Ereignisse in den letzten drei Wochen, insbesondere die gewalttätigen Auseinandersetzungen um den 1. Mai, werfen ein Schlaglicht auf ein gesellschaftliches Problem, mit dem unsere Kolleginnen und Kollegen nicht nur bei Fußballereignissen, nicht nur bei Auseinandersetzungen zwischen links- und rechtsextremistischen Gruppen, sondern auch im normalen polizeilichen Streifendienst täglich konfrontiert werden. Es handelt sich um die wachsende Gewaltbereitschaft in unserer Gesellschaft – und insbesondere die wachsende Gewaltanwendung gegen Polizeibeamtinnen und -beamte. Wer im Hexenkessel von Kreuzberg - um ein Beispiel der letzten Tage zu nennen - wo sich 700 Gewalttäter in einer Demonstration von 8000 Teilnehmern inmitten eines Volksfestes mit 35.000 Besuchern ausgetobt haben, miterlebt hat, mit welcher Menschenverachtung und Brutalität Steine, Glasflaschen, Gehwegplatten, Knallkörper und Brandsätze auf unsere Einsatzkräfte geworfen wurden; wie einzelne Polizeibeamte angegriffen und gehetzt wurden; wie eine johlende Menge von Schaulustigen das offenbar als Mega-Event begrüßte; wie sich die Polizei von dem Veranstalter dieser so genannten Demon-

stration beleidigen lassen musste; der wird begreifen, dass die Grenze des Zumutbaren für uns überschritten ist. Bei diesem Einsatz allein in Berlin wurden 479 Kolleginnen und Kollegen verletzt.

Wer Polizeibeamtinnen und -beamte angreift, verletzt, ihr auf Rechtsgrundlagen beruhendes Handeln missachtet oder stört, der missachtet den Rechtsfrieden aller Bürgerinnen.

GdP Forderungen:

- 1 Wir fordern alle demokratischen Parteien, gesellschaftliche Institutionen und auch die öffentlichen Medien auf, daran mitzuwirken, dass wieder ein gesellschaftlicher Konsens zur Anerkennung unserer Rechtsordnung und den Regeln eines zivilen Zusammenlebens erreicht wird.
- 1 Wir fordern Politik und Justiz auf, die Autorität der Polizei nicht zu untergraben. Widerstand gegen Vollstreckungsbeamte darf nicht als Lappalie abgetan, sondern muss deutlich sanktioniert werden.
- 1 Polizeiliches Handeln darf nicht im Parteienstreit diskreditiert und für Wahlkampfzwecke missbraucht werden.
- 1 Wir sind es leid, für die Politik die Kastanien aus dem Feuer zu holen, uns beschimpfen, bespuken und bewerfen zu lassen, um hinterher als die eigentlichen Täter gebrandmarkt zu werden.
- 1 Wenn sich infolge der Finanz- und Wirtschaftskrise die gesellschaftlichen Spannungen und Konflikte verschärfen, werden wir nicht willenlos zur Verfügung stehen, sie auf unserem Buckel austragen zu lassen.
- 1 Die Polizei ist kein firmeneigenes Sicherheitsunternehmen, sondern der Garant für den inneren Frieden unserer gesamten Gesellschaft.
- 1 Als Polizeibeamtinnen und -beamte, als Gewerkschaft der Polizei, sind wir bereit, daran mitzu-



arbeiten, dass Fußball wieder „die schönste Nebensache der Welt“ wird.

Zahlen und Fakten:

Mit 49 Unterstützungseinsätzen haben die Fußballereinsätze mittlerweile selbst die Zahl des Jahres 2006 übertroffen, in dem immerhin die Fußballweltmeisterschaft in unserem Land stattfand. Allein bei den Spielen der 1. und 2. Liga werden 1.391.164 Arbeitsstunden geleistet. Uns ist in den Vorträgen anschaulich vor Augen geführt worden, mit welcher Qualität von Gewalt die Beamtinnen und Beamten in diesen Einsätzen konfrontiert werden.

Die Zahl der verletzten Personen stieg von 371 in der Saison 2005/2006 und 494 in der Saison 2006/2007 auf nunmehr 501 in der vergangenen Spielzeit. Gleichzeitig registrierte die Polizei einen Anstieg der Straftaten auf 4.577 in der Saison 2007/2008. Das gewaltbereite Fan-Potenzial wird auf ca. 12.100 Personen geschätzt.

Problemfelder:

- | Spielpläne mit Häufung von „Problemspielen“ an bestimmten Terminen;
- | Terminüberschneidungen von Fußballspielen mit anderen Veranstaltungen - insbesondere Demonstrationen;
- | Gewaltbereitschaft (sowohl untereinander als auch gegenüber der Polizei)

| (Es ist ein Märchen, dass in den Stadien kaum noch Straftaten begangen werden. Im Gegenteil: Das Abbrennen von Pyrotechnik und das Werfen von Knallkörpern ist ebenso strafrechtlich relevant wie gesundheitsgefährdend. So berichten Kollegen vermehrt zum Beispiel von Knalltraumen)

- | Reisewegüberschneidungen;
- | Drittort-Auseinandersetzung;
- | gesteigerter Alkoholkonsum;
- | bauliche Gegebenheiten der Stadien in den unteren Ligen;
- | Verschiebung gewaltbereiten Fanpotentials von 1. und 2. in untere Ligen, sowie zunehmende Gewaltbereitschaft von Fans bei Spielen in unteren Ligen.

Erschwerend kommt hinzu:

Ein geringeres Risiko der Strafverfolgung in den unteren Ligen, da im Gegensatz zu den technisch besser ausgerüsteten Stadien der höheren Ligen keine ausreichende Videoüberwachung zur Beweisführung vorhanden ist. Auch eine Veränderung der Fanstruktur hat stattgefunden. So ist ein Erstarken der Ulrabewegung mit einer Bandbreite vom klassischen Supporter bis zum gewaltbereiten Störer zu beobachten. Die Übergänge zwischen den einzelnen Gruppen sind fließend, eine Differenzierung ist schwierig und Solidarisierungseffekte bei Konflikten mit der Polizei verschärfen oft die Situation.

Folgen:

- | Die zunehmenden Einsatzzahlen werden vermehrt zu Kollisionen führen.
 - | Die Personaldecke wird noch enger, zumal jetzt vorgenommene Einstellungen erst in drei Jahren zu echten Personalvermehrungen führen.
 - | Bei zeitlichen Kollisionen wird aufgrund von rechtlichen Vorgaben (Schutz des Demonstrationsrechts etc.) und aufgrund von Gefahrenprognosen entschieden werden müssen.
 - | Das kann im Einzelfall dazu führen, dass Gerichte bei nicht ausreichendem Personal dem Schutz des Demonstrationsgeschehens Vorrang geben mit der Folge, dass Problemspiele nicht oder nur mit verringerten Sicherheitsstandards durchgeführt werden können.
 - | Unveränderte Verkehrskonzepte für die An- und Abreise von Fangruppen wird die Sicherheit in der Bahn und auf Einsteige-/Umsteigebahnhöfen für alle Reisenden gefährden. Fehlende Entlastungszüge werden verstärkt zur Inanspruchnahme höherwertiger Züge und verstärkt zu Beeinträchtigungen der Reisenden darin führen.
- ### Deshalb fordert die Gewerkschaft der Polizei
- | Entzerrung der Spielpläne durch Rücksichtnahme auf feststehen-



de und flexible Termine und Reaktion auf kurzfristig auftretende Situationen/Terminkollisionen – notfalls bis zur Spielabsage.

- | Konsequente Durchsetzung der Sicherheitsvorschriften aus den Sicherheitsrichtlinien auch bei unteren Ligen (4. + 5.).
- | Bessere Berücksichtigung der Reisewege von Fans bei Spielbetrieb/-plan.
- | Stadionverbote müssen einheitlich gehandhabt werden – auch in klassentiefere Ligen. Stadionverbote sollten verstärkt zu Transportverboten der Deutschen Bahn führen.
- | Es sollten häufiger Alkohol- und vor allem Flaschenverbote auch schon auf den Anreisewegen verhängt werden.
- | Gestellung von Sonderzügen durch die Bahn verstärken ggf. – wenn Vereine dies nicht alleine leisten können – durch finanzielle Unterstützung.
- | Es sollten ausschließlich Kombitickets für den Stadionbesuch und die Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel ausgegeben werden. Das soll verhindern, dass statt eingesetzter Sonderzüge mittels Sonderangeboten der Bahn die Regelzüge genutzt werden.
- | Ausbau der Fanbetreuung auch bei Vereinen in niedrigeren Ligen – auch mittels finanzieller Unterstützung DFB (oder DFL – da Vereine der 1., 2. und auch 3. Liga

Interesse daran haben müssen, dass Fußball kein negatives Image erhält).

- | Vereine müssen animiert werden, entschiedener gegen Gewalttäter vorzugehen.
- | Zuverlässigkeit der Ordnungsdienste in unteren Ligen sicherstellen.
- | Einwirken auf Politiker, dass genügend qualifiziertes Personal vorgehalten wird, um Einsatzgeschehen inklusive Fußballereinsätze sicherzustellen.



- | Einwirken auf die Justizminister der Länder, ausreichend Personal bereitzustellen, um Problemspiele zu begleiten und eine schnelle Reaktion auf Straftaten (Haftbefehle) sicherzustellen.
- | Das Nationale Konzept Sport und Sicherheit muss häufiger mit den polizeilichen Gefahrenprognosen abgeglichen werden.
- | Es sollte ein gemeinsamer „Fußballgipfel“ stattfinden, bei dem alle Verantwortlichen (DFB, DFL, GdP, DB, Kommunen, Politik) mit

am Tisch sitzen und das Thema diskutieren, um zukunftssichere Lösungen zu entwickeln.

Ziel der Überlegungen muss es sein, Gewalt zu verhindern, statt Vereine abzukassieren.

Wer immer mit dem Fußball zu tun hat, kann sich aus seiner Verantwortung nicht davonstehlen, auch wenn es Einsatz und Mittel erfordert.

Wenn die Polizei ihren Beitrag weiterhin dazu leisten soll, dass Fußball wieder ein Fest für die ganze Familie wird, muss sie auch dazu personell und materiell in die Lage versetzt werden.

Wir fordern die Innenminister der Länder auf, den Abbau der Bereitschaftspolizei nicht nur zu stoppen, sondern die Bereitschaftspolizei wieder zu verstärken.

Der Missbrauch der Bereitschaftspolizei als Personalreserve für den polizeilichen Einzeldienst ist ein Irrweg angesichts zunehmender Großeinsätze nicht nur im Fußballgeschehen.

Der Missbrauch der Bereitschaftspolizei als Personalreserve für den polizeilichen Einzeldienst ist gefährlich für die Einsatzkräfte, denen notwendige Trainingszeiten für lageangepasstes Verhalten bei unfriedlichen Großeinsätzen vorenthalten werden.

Der Missbrauch der Bereitschaftspolizei als Personalreserve für den polizeilichen Einzeldienst ist letztlich ein Betrug an den Bürgerinnen und Bürgern, denen im Alltag eine Polizeipräsenz vorgegaukelt wird, die gar nicht vorhanden ist.

Die innere Sicherheit ist keine Theaterbühne, auf der das immer gleiche kleine Ensemble in wechselnden Kostümen die Stücke Kriminalitätsbekämpfung, Terrorismusbekämpfung, Fußballereinsätze, Demonstrationsgeschehen, Staatsbesuche, Verkehrsüberwachung, aufführen kann.

GdP

Wie finanziert man einen Heimplatz ?

Ein Platz in einem Alten- oder Pflegeheim ist teuer. Nicht immer reicht das eigene Einkommen aus, um die Kosten zu bezahlen.

Dann stellt sich oft die Frage, ob das eigene Vermögen angetastet oder die Kinder zur Finanzierung herangezogen werden können.

Nachstehend wird erläutert, welches Einkommen und Vermögen des Heimbewohners zugrunde gelegt wird und w e r darüber hinaus in welcher Höhe unterhaltspflichtig ist.

Einkommen und Vermögen des Heimbewohners

Ein alleinstehender Heimbewohner muss sein gesamtes Einkommen einsetzen, um den Heimplatz zu finanzieren wie z.B. Renten, Pensionen, Miet- und Pachteinnahmen und Einkünfte aus Kapitalvermögen. Nicht als Einkommen zu berücksichtigen sind Erziehungsgeld, Elterngeld bis 300,— Euro sowie Pflegegeld und Schmerzensgeld.

Vom Bruttoeinkommen sind allerdings z.B. Einkommensteuer, Beiträge zur Sozialversicherung, Beiträge zu gesetzlich vorgeschriebenen oder angemessenen Versicherungen, geförderte Altersvorsorgebeiträge bis zur Höhe des Mindesteigenbeitrages, Werbungskosten und das Arbeitsförderungsgeld. So ergibt sich das **Nettoeinkommen**, das in voller Höhe eingesetzt werden muss, um den Heimplatz zu finanzieren.

Wird das gesamte Einkommen zur Finanzierung des Heimplatzes aufgebraucht, muss einem alleinstehenden Heimbewohner ein **Barbetrag** z.B. für Friseur, Zeitschriften, Kosmetik zur Verfügung gestellt werden. Dieser Barbetrag beträgt derzeit 95,— Euro.

Einkommen des Ehepartners

1 Beide Ehepartner leben im Heim

In diesem Fall wird das gesamte Nettoeinkommen für die Eheleute zugrunde gelegt.

1 Ein Ehepartner ist zur Kurzzeitpflege oder vorübergehend im Heim

Bleibt ein Ehepartner in dieser Zeit in der gemeinsamen Wohnung, kann das gemeinsame Einkommen nur eingeschränkt herangezogen werden, um den Heimplatz zu finanzieren. Lebt ein Ehepartner nicht mehr im gemeinsamen Haushalt, verringern sich die Unterkunfts- und Verpflegungskosten. Die eingesparten Kosten müssen allerdings zur Finanzierung des Heimplatzes eingesetzt werden.

Ein Ehepartner lebt dauerhaft im Heim

In diesem Fall darf das gemeinsame Einkommen berücksichtigt werden. Allerdings muss dem verbliebenen Ehepartner sowie den im Haushalt lebenden minderjährigen unverheirateten Kindern weiterhin eine angemessene Lebensführung möglich sein.

Vermögen des Heimbewohners

Reichen das Nettoeinkommen und die evtl. Leistungen der Pflegeversicherung zur Finanzierung der Heimkosten **n i c h t**, wird das gesamte Vermögen des Heimbewohners herangezogen, bevor der Sozialhilfeträger Leistungen erbringt.

Vermögensbestandteile sind Ersparnisse und Grundbesitz, aber auch andere Vermögenswerte, wie teurer Schmuck und wertvolle Möbel des Pflegebedürftigen und seines Ehepartners.

Nicht berücksichtigt wird:

z.B. Kapital und Erträge für eine staatlich geförderte zusätzliche Altersvorsorge (Riesterrente) sowie Vermögen zur Beschaffung oder Erhaltung eines angemessenen Hausgrundstücks, in dem behinderte oder pflegebedürftige Menschen wohnen sollen, sowie ein angemessener Hausrat und unentbehrliche Gegenstände für die Ausübung/ Fortsetzung einer Erwerbstätigkeit (Maschinen, Computer, Kraftfahrzeuge).

Der Heimbewohner kann einen genau festgesetzten Vermögensbetrag behalten.

Die Höhe liegt bei derzeit bei 2.600,— Euro: er erhöht sich um weitere 614,— Euro, wenn der Heimbewohner verheiratet ist und zusätzlich um 236,— Euro für jede weitere Person die vom Pflegebedürftigen oder dem Ehegatten überwiegend unterhalten wird.

Eigenheim

Das Eigenheim darf **n i c h t** verwertet werden, wenn folgende Voraussetzungen zusammen vorliegen:

- 1 das Hausgrundstück steht im Allein- oder Miteigentum des Heimbewohners,
- 1 es wird von dem Ehegatten des Heimbewohners allein oder teilweise bewohnt.

Aber: die Eheleute dürfen nicht getrennt leben oder geschieden sein.

zu „Eigenheim“

- 1 es soll auch nach dem Tod des Heimbewohners von diesen Personen bewohnt werden und
- 1 das Hausgrundstück ist angemessen (keine Luxusvilla)

Ob das Hausgrundstück angemessen ist, muss im Einzelfall entschieden werden.

Kriterien dafür sind Wert, Größe, Lage, Wohnfläche, Zahl der Bewohner und deren Wohnbedarf, Zugschnitt des Hauses und Ausstattung.

Falls das Grundstück nicht als angemessen bewertet werden kann, eine sofortige Verwertung aber nicht möglich ist, oder für den, der das Vermögen einzusetzen hat, eine Härte bedeuten würde, soll Sozialhilfe als Darlehen gewährt werden.

Um den Rückzahlungsanspruch zu sichern, kann der Sozialhilfeträger jedoch verlangen, dass das Darlehen vom Eintrag einer Sicherungshypothek in das Grundbuch abhängig gemacht wird.

Unangemessene Härte

Eine Verwertung kann auch ausgeschlossen werden, wenn eine unangemessene Härte vorliegt. Das ist z.B. dann der Fall, wenn der Verkauf von Wertpapieren zu einem ungünstigen Kurs und Zeitpunkt erfolgen müsste oder das angesparte Vermögen für die eigene Bestattung und Grabpflege vorgesehen ist.

Kostenersatzpflicht der Erben

Stirbt der Sozialhilfeempfänger sind die Erben unter bestimmten Voraussetzungen zum Ersatz der Kosten der Sozialhilfe verpflichtet, die innerhalb 10 Jahren vor dem Erbfall vom Sozialhilfeträger aufgewendet worden sind.

Die Ersatzpflicht der Erben ist jedoch auf den Wert des Nachlasses beschränkt, d.h. dass die Erben insbesondere nicht mit ihrem eigenen Einkommen und Vermögen für die Kosten der Sozialhilfe aufkommen müssen, sondern nur mit dem ererbten Vermögen Kostenersatz zu leisten haben. Das bedeutet aber auch, dass die Erben das Vermögen des Erblassers einsetzen müssen, das zu Lebzeiten des Erblassers zum sogenannten Schonvermögen gehört hat.

Unterhaltspflicht von Angehörigen

Reichen Einkommen und Vermögen des Heimbewohners bzw. seines Ehepartners nicht aus, um den Heimplatz zu finanzieren, übernimmt das Sozialamt auf Antrag des Heimbewohners die nicht gedeckten Heimkosten. Das Sozialamt prüft aber in diesen Fällen, ob es Angehörige gibt, die unterhaltspflichtig und auch leistungsfähig sind. Ist dies nicht der Fall, werden diese zur Finanzierung mit herangezogen. Das Sozialamt kann sich bereits erbrachte Leistungen von diesen Personen zurückholen. Wichtig dabei ist, dass der Angehörige in dem Zeitraum leistungsfähig war, zu dem das Sozialamt Leistungen erbracht hat.

Unterhaltspflichtige Personen

Unterhaltspflichtig sind nur Verwandte in gerader Linie. Das sind Kinder der Eltern, Verwandte zwei-

ten Grades, wie Enkel und Großeltern sind ebenso unterhaltspflichtig, wie Verwandte in seitlicher Linie, z.B. Geschwister des Hilfsbedürftigen.

Sind mehrere Kinder vorhanden, für die eine Unterhaltspflicht in Frage kommt, werden sie bei Vorliegen der Voraussetzungen anteilig unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Erwerbs- und Vermögensverhältnisse zur Unterhaltsleistung herangezogen.

Sie sind also keine Gesamtschuldner.

Nur Ansprüche gegen Kinder oder Eltern gehen auf das Sozialamt über. Hat der Sozialhilfeträger allerdings Leistungen der Grundsicherung erbracht, so kann er sich das Geleistete in der Regel nicht von den unterhaltspflichtigen Angehörigen zurückholen.

Der Unterhaltspflichtige muss dem Sozialamt auf Anfrage Auskunft über Einkommen und Vermögen erteilen. Ist er dazu nicht bereit, kann die Auskunftspflicht, erzwungen werden, es kann ein Zwangsgeld angedroht und festgesetzt werden.

Einkommen des Unterhaltspflichtigen

Bei der Prüfung einer möglichen Unterhaltspflicht des Kindes wird grundsätzlich vom Bruttoeinkommen ausgegangen.

Zum Bruttoeinkommen zählen alle regelmäßigen Einnahmen des Unterhaltspflichtigen, wie Einkommen, Miet- und Pachteinnahmen, Einkünfte aus Kapitalvermögen etc..

Zu berücksichtigen ist auch ein Taschengeld, das dem Unterhaltspflichtigen aus dem Einkommen des Ehepartners zusteht.

Wohnt der Unterhaltspflichtige in einem Eigenheim, wird auch der Wohnvorteil angerechnet. Allerdings geht es hier nicht um tatsächlich ersparte Miete, sondern um den so genannten relativen Mietwert. Die zu berücksichtigende Miethöhe bestimmt sich nach den Einkommensverhältnissen des Unterhaltspflichtigen und wird je nach Ein-

kommen in einer angemessenen Höhe angenommen.

Vom so festgestellten Bruttoeinkommen sind noch folgende Abzüge möglich:

- = Einkommensteuer
- = Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung
- = Fahrkosten zum Arbeitsplatz
- = berufsbedingte Aufwendungen (in der Regel 5% des Einkommens)
- = Darlehensverpflichtungen
- = Beiträge zu einer zusätzlichen Altersversorgung
- = sowie außergewöhnliche Belastungen, z.B. Familienereignisse (Hochzeit, Kindtaufe, Tod)

Nach Abzug dieser vorstehenden Kosten ergibt sich das „Nettoeinkommen“.

Vom Nettoeinkommen muss dem Unterhaltspflichtigen ein angemessener Betrag als „Selbsterhalt“ bleiben.

Für alleinstehende liegt dieser derzeit bei 1.400,— Euro, bei einem verheirateten Unterhaltspflichtigen erhöht er sich um 1.050,— Euro und beträgt 2.450,— Euro.

Allerdings ist ein eigenes Einkommen des Ehegatten darauf anzurechnen. Sind Kinder zu versorgen, erhöht sich der Mindestgehalt um einen bestimmten Betrag.

Schwiegersöhne und Schwiegertöchter

Diese sind nicht unterhaltspflichtig. Das Einkommen des Schwiegerkindes (Ehegatte des Unterhaltspflichtigen) wird jedoch nach der Rechtsprechung des BGH bei der Unterhaltsberechnung des Unterhaltspflichtigen unter Umständen mitberücksichtigt, z.B. einem überdurchschnittlich hohen Einkommen des Ehegatten.

Begründet wird dies mit der Annahme, dass das Einkommen des besser verdienenden Ehegatten zum eigenen Familienunterhalt ausreicht und somit das Kind zumindest

in gewissen Umfang Unterhalt leisten kann.

Eigenheim

Das Eigenheim des Unterhaltspflichtigen ist geschützt, wenn es von ihm selbst genutzt wird. Auch ein vermietetes Objekt ist geschützt, wenn die Verwertung unwirtschaftlich wäre. Das ist z.B. dann der Fall, wenn für den Verkauf eines Hauses, das dem Unterhaltspflichtigen Miete einbringt, am Markt nur ein geringerer Wert erzielt würde.

Welche Vermögenswerte dürfen nicht angetastet werden ?

= Rücklagen für Notfälle und unvorhergesehene Ausgaben in Höhe des dreifachen Monatseinkommens, mindestens jedoch 10.000,— Euro.

= Ersparnisse für Anschaffungen, die den Lebensverhältnissen entsprechen z.B. Neuanschaffung eines PKW's.

= Ersparnisse, die zum Bestreiten des Lebensunterhalts nötig sind, z.B. in der Regel bei geringem Einkommen.

Wenn keine Immobilie als Altersvorsorge vorhanden ist, dürfen folgende Werte bei der Unterhaltsberechnung nicht angetastet werden.

= Vermögensteile bis zu einem Wert von 75.000,— Euro und

= Vermögensteile die für eine Altersvorsorge gedacht sind

Es gibt noch weitere Ausschlussmöglichkeiten z.B. bei „Unbilliger Härte“ die liegt z.B. vor, wenn Eltern ihre Kinder vernachlässigt haben.

Steuerminderung durch Unterhaltspflicht

Der geleistete Unterhalt zur Unterstützung kranker Angehörige kann steuerlich als außergewöhnliche Belastung abgesetzt werden.

Wie erhalte ich Hilfe zur Pflege?

Hilfe zur Pflege muss man grundsätzlich beim örtlich zuständigen Sozialamt beantragen. Sie wird allerdings erst ab Datum der Antragstellung und nicht rückwirkend gewährt.

Daher sollte der Antrag stets rechtzeitig gestellt werden.

Zuständig ist das Sozialamt in dessen Bereich der Antragsteller wohnt.

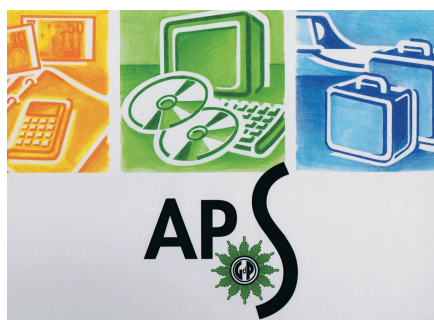
Nach Prüfung der Unterlagen erlässt das Sozialamt einen Bescheid. Liegen die Voraussetzungen für die Gewährung von Hilfe zur Pflege vor, rechnet der Heimträger dann direkt mit dem Sozialamt ab.

Weitere Informationen zum Thema Pflege sowie rechtliche Beratung und Unterstützung erfährt man von den jeweiligen Verbraucherzentralen. Die Beratung wird gefördert von dem Hess. Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie.

K.D.

APS – Aktivprogramm für Senioren

Frauen und Männer sind bei der GdP auch im Rentenalter im Geschäft



Wer als Mitglied der Gewerkschaft der Polizei in den Ruhestand geht, sei es als Rentner/in oder Versorgungsempfänger/in, der ist nicht vergessen. Sein Mitgliedsbeitrag reduziert sich ein wenig, so wie seine Bezüge auch, aber die Rechte bleiben die gleichen. Zu diesen Rechten gehören unter anderem Rechtsschutz, Bildung und Information. Die Information kommt in erster Linie von den Kreisgruppen und den Landesbezirken aber auch durch die Zeitschrift „Deutsche Polizei“. Organisiert sind die GdP-Senior/innen demokratisch, d.h. von der Kreis- über die Bezirksgruppe bis

hin zum Landes- und Bundesseniorenvorstand. Dort werden ihre Interessen wahrgenommen und an die entsprechenden Gewerkschaftsgremien weitergeleitet. Verantwortlich sind der stellvertretende Bundesvorsitzende Bernhard Witthaut sowie die Sekretäre Hans Adams und Dietmar Michael (Bildung). Auf allen Ebenen gibt es unterschiedliche Angebote. Zur Bildung gehören neben besonderen Informationsschriften auch Seminare und Reisen. Diese Reisen sind oft Informationsveranstaltungen der GdP, so wie die auf Bundesebene angebotenen Seniorenfahrten.

AnsprechPartnerSenioren

Beim Bundeskongress in Magdeburg wurde ein Antrag von Berlin angenommen, ein „Aktivprogramm für Senioren“ zu erstellen. Dieses Programm wurde erarbeitet, mit den Schwerpunkten Vorsorge, Bildung, Reisen, und in Form einer Arbeitsmappe (Aktenordner mit entsprechendem Inhalt) allen

Untergliederungen der GdP angeboten. In weiten Teilen der Republik ist dieses „AktivprogrammSenioren“ (wir erkennen die Abkürzung APS,



Drei der Macher des AktivProgrammsSenioren, v.l., die Gewerkschaftssekretäre Dietmar Michael und Hans Adams, in der Mitte Rudi Refinger, Schleswig-Holstein, vom Bundesseniorenvorstand. NW

die auch mit „AnsprechPartnerSenioren“ übersetzt werden kann) auch angekommen und in eine aktive Seniorenarbeit umgesetzt worden. Dazu gehören zum Beispiel Se-

minare zur „Vorbereitung auf den Ruhestand“, zum Thema „Gesunde Ernährung“ oder „Fit im Alter durch Bewegung“. Alle Organisationen hatten und haben ihre eigenen Vorstellungen, wie man Aktivitäten für Senior/innen entwickelt. Im Laufe der Zeit sind die Unterlagen des APS-Ordnerns aber in die Jahre gekommen, auch wenn sie hin und wieder aufgrund gesetzlicher Änderungen erneuert wurden. Pflegeversicherung, Krankenversicherung, Rentenversicherung, Betreutes Wohnen, Erben und Vererben, Vorsorgeverfügungen sind nur einige der Themen, die von der Politik verändert wurden oder im Moment noch in der Veränderung sind. So wurde beim Bundeskongress 2006 beschlossen, das „APS“ zu aktualisieren. Dem ist der Bundesseniorenvorstand nachgekommen und hat sich generell Gedanken gemacht über eine Erneuerung und Verbesserung dieses Programms für Senior/innen. Erste Ideen wurden in Arbeitsgruppen in Prieros entwickelt und dann von Dietmar Michael und Hans Adams umgesetzt. In zwei Multiplikatorenseminaren wurde dieses erneuerte Programm den Seniorenvertretern der Bundesländer vorgestellt und überarbeitet. Bundesseniorenvorstand und Bundesvorstand haben ihr „OK“ gegeben und so kann beim Bundeskongress 2010 „Vollzug“ gemeldet werden.

APS im Internet

Zwei ganz wichtige Punkte wurden dabei herausgearbeitet. Zum einen ist das Programm so umfangreich, dass es nicht mehr in einem Ordner unterzubringen ist. Die einzige Möglichkeit ist die Veröffentlichung auf der Internetseite der Bundes-GdP, allerdings nur im Bereich für Mitglieder, in den man sich gesondert einloggen muss. Dort gibt es dann Links auf die verschiedenen Themen und Adressen, wo und wie man sich informieren kann, was man herunterladen kann für eigene Informationsbroschüren, zur Information an Stammtischen der Senior/innen, für Semi-

nare oder auch für Reisen. Die zweite wichtige Erkenntnis war, dass man dieses Programm nicht nur den gewählten Seniorenvertretern oder den entsprechenden Bildungsbeauftragten der Senior/innen zugänglich machen sollte, sondern allen Senior/innen der GdP. Es ging sogar noch einen Schritt weiter. Das Programm ist nämlich nicht nur für Senior/innen interessant, sondern eigentlich für alle Mitglieder. Von daher wurde beschlossen, es zwar als „APS“ weiter laufen zu lassen, es aber allen Mitgliedern im geschützten Bereich zu öffnen.

Erweiterter Themenkreis

Bei den Multiplikatorenseminaren in Prieros informierte Dietmar Michael die Teilnehmer/innen über Themen, die bisher so noch nicht im APS-Ordner enthalten waren. Dazu gehörten u.a. Sicherheitstipps für Senior/innen, Patiententipps zu IGeL-Leistungen in der Arztpraxis (Zusatzzahlungen), Checkliste zum Erkennen einer guten Arztpraxis, Sport im Alter (mit verschiedenen Trainingsprogrammen), Anleitung zur Benutzung des Internets, Reisevorbereitungen für Senior/innen, Unfallfrei leben im Alter und auch das etwas heikle Thema Sex im Alter. Stephan Egbert, Landesdirektor Ost der Signal-Iduna Versicherung/PVAG (Partnerorganisation der GdP) stellte nicht nur den Aufbau und die Geschichte dieser Versicherung vor (die jetzt auch den „Deutscher Ring Krankenversicherung“ übernommen hat und die „DEURAG-Rechtsschutzversicherung“), sondern auch die verschiedenen Programme zur privaten Al-

tersvorsorge, zum Unfallschutz im Alter, Pflegezusatzversicherungen und einiges andere mehr vor. Die Ökotrophologin Dr. Christiana Gerbracht vom Deutschen Institut für Ernährungsforschung berichtete über neueste Erkenntnisse zur Rolle der Ernährung vor der Entstehung von Krebs, die Auswirkungen der Ernährung auf den Diabetes Typ II (früher als Altersdiabetes bezeichnet), über den Energiebedarf älterer Menschen, den Einfluss des Körpergewichts auf die Gesundheit oder das veränderte Essverhalten im Alter. Rechtsanwältin Andrea Zöfl informierte über den neuesten Stand der Gesetzgebung/Rechtsprechung in Sachen Vorsorgevollmacht, Betreuung- und Patientenverfügung. Wenn der Erneuerungsprozess jetzt abgeschlossen ist, dann muss man lernen, mit diesem Programm umzugehen. Das heißt für die Seniorenvertreter/innen auf allen Ebenen, unter Umständen auch PC-Seminare für Senioren durchzuführen. Ältere Mitglieder müssen allerdings auch in Zukunft schriftlich oder mündlich informiert werden, damit sie auf dem Laufenden sind. Das neue „AktivProgrammSenioren“ zeigt einmal mehr, dass Mitglieder der GdP auch im Ruhestand nicht alleine gelassen werden. Gut informierte aktive Senior/innen sind in der heutigen Zeit wichtiger denn je, bei allen möglichen Gelegenheiten, ihre Kolleg/innen im aktiven Dienst zu unterstützen – nicht nur bei öffentlichen Demonstrationen. Das neue „APS“ zeigt: Die Senior/innen der GdP gehören nicht zum alten Eisen.

Norbert Weinbach

Kripo-Kommission trotz Sommer

Den Sommerferien als auch den vorherrschenden Temperaturen zum Trotz, trafen sich die Mitglieder der GdP-Kripo-Kommission am 14. August an der Hessischen Polizeischule.

Gegenstand der lebhaften Diskussionsrunde waren nicht nur aktuelle Themen der gewerkschaftlichen Landespolitik mit dem Schwerpunkt Dienstrechtsreform, über die der anwesende Landesvorsitzende Jörg Bruchmüller die Kommissionsmitglieder ausführlich informierte, sondern auch der Mehrwert der nach erfolgreicher Beendigung des VFH-Studiums dem Einzeldienst nunmehr zur Verfügung stehenden Kriminalkommissarinnen und Kriminalkommissaren.

Zudem befassten sich die Kommissionsmitglieder intensiv mit der Aussagekraft und dem Aussagegewicht der Polizeilichen Kriminalstatistik (PKS) und beleuchteten die Einsatz- bzw. Tätigkeitsfelder für Wachpolizistinnen und -polizisten. Daneben

nahmen die Auswirkungen der im Rahmen der Koalitionsvereinbarung zwischen CDU und FDP für den Bereich der Inneren Sicherheit angekündigten Verstärkungen und Schwerpunktsetzungen einen breiten Raum der Erörterungen ein.

Aber auch der Bericht des Kommissionsvorsitzenden Ralf Humpf über die zurückliegende Bundesausschusssitzung und der aus seiner Sicht als durchaus zweckmäßig erachteten Übertragung einzelner Arbeitsfelder auf den Landesbezirk Hessen, beispielsweise die Einrichtung eines sogenannten (Fach-) Expertenpools, wurden eingehend thematisiert.

Darüber hinaus sprachen sich die Kommissionsmitglieder einhellig für die Fortführung und Ausrichtung von Fachtagungen aus, die in der Vergangenheit durchweg positive Resonanz erzielten, beispielsweise „Jugendgewalt und Jugendkriminalität“, „Eigensicherung vor Gericht“ (Veranstalter: Junge Gruppe) oder „Stalking“ (Veranstalter: Frauen-

gruppe), die einmal mehr auch die Verzahnung aller Bereiche der Polizei in der GdP widerspiegeln. Und wie das bei einem Zusammentreffen polizeilicher Fachleute und von Gewerkschaftsvertretern nun einmal so ist, war das Thema aufgrund rasanter Entwicklung und nachhaltiger Beeinflussung bzw.

Veränderung bestimmter Deliktsfelder schnell gefunden: „Internetkriminalität“! (Ort und genauer Zeitpunkt dieser zum Beginn des kommenden Jahres beabsichtigten Veranstaltung werden noch rechtzeitig bekanntgegeben).

Zum Ende der Sitzung, die, was nicht anders zu erwarten war, einen längeren zeitlichen Verlauf nahm als ursprünglich gedacht, bekräftigten alle Teilnehmer die Wichtigkeit und Notwendigkeit dieser Diskussionsrunde. Eine Fortsetzung ist daher schon vorprogrammiert, nur noch nicht terminiert.

R.H.

Ehrungen

WIR GRATULIEREN

...Zum 40jährigen Gewerkschaftsjubiläum

Eberhard Ludolph
Kreisgruppe PTLV

...Zum 25jährigen Gewerkschaftsjubiläum

Frank Jost
Erik Etz
Kreisgruppe PTLV

...zum 75. Geburtstag

Dieter Böcher
Gerhard Rücker
Katharina Schlosser
Kreisgruppe HLKA

...zum 70. Geburtstag

Marie Alt
Edgar Kern
Kreisgruppe HLKA



WIR GRATULIEREN:
HERZLICHEN GLÜCKWUNSCH
ZUM GEBURTSTAG!



...zum 65. Geburtstag

Johanna Exel
Günter Schuster
Kreisgruppe HLKA

... zum 60. Geburtstag

Klaus-Peter Leidenbach
Elisabeth Lunow
Kreisgruppe HLKA





Vorankündigung

Preisskat in der I. BPA/Mainz-Kastel

Mit der alten Tradition fortfahrend, soll auch in diesem Jahr wieder ein Preisskat-Turnier der GdP-Kreisgruppe Mudra veranstaltet werden. Der voraussichtliche Termin ist Mittwoch, der 18. November 2009 (bitte den Aushang im November beachten).

Es würde uns freuen, wenn wir auch dieses Jahr wieder eine große Teilnehmerschar begrüßen dürften. Es erwarten Sie wie immer schöne Preise.

Ansprechpartner wie immer:

Tino Müller, 06134/602 110, Egbert Host, 06134/602 137
Lothar Zang, 06134/602 881, Monika Lauer, 0611/83 2322

LKA-Ruheständler wieder auf Achse

In diesem Jahr stand für die LKA-Ruheständler ein Ausflug nach Köln auf dem Programm.

Ziel war das Schokoladenmuseum, dem die LKA-Ruheständler einen Besuch abstatteten, was rundherum gefiel.

Das Schokoladenmuseum, das vor der Altstadt, direkt am Rhein liegt, bietet eine Fülle von Informationen vom Kakaobaum bis zum Endprodukt.

Doch zunächst bestand noch Zeit zu einem Besuch des berühmten „Kölner Doms“ und zum Mittagessen in dem bekannten Brauerei-Gasthof „Früh“, der für jeden Geschmack eine Fülle von guten Speisen bereit hielt.

Dank Vorausplanung (Vorbestellung) entstanden keine all zu langen Wartezeiten, so dass alle in Kürze bedient werden konnten.

Da das Schokoladenmuseum nicht all zu weit von dem Lokal entfernt liegt, ging's nach dem Mittagessen per Fuß dem schönen Rheinufer entlang zu unserem Ziel. Bei herrlichem Wetter war der kleine

Spaziergang bei vielen eine willkommene Abwechslung.

Der Ausstellungsrundgang im Museum erstreckt sich über drei Museumsebenen und bietet eine Reise durch die 3000 jährige Kulturgeschichte der Schokolade. Der Rohkakao, dessen Gewinnung in den Tropen am Beginn dargestellt wird, befindet sich am Anfang eines aufwändigen Produktionsprozesses, dessen Ende die fertige Schokoladenmasse sowie die Herstellung von Hohlfiguren und Pralinen steht. Eine Kostprobe der süßen Leckerei gab's natürlich auch für jeden Besucher zum Schluss aus dem stets frisch gefüllten Schokoladenbrunnen, der durch hauseigene Produktion gespeist wird. Die Kostprobe war in der Tat köstlich.

Im Anschluss an die Besichtigung ging's gemeinsam in das hauseigene „Panorama-Cafe“ mit seiner Sonnenterrasse und Blick zum Rhein, wo ein riesiges Sortiment von Kuchen und Torten angeboten wurde. Zudem bestand die Gelegenheit, im „Schokoladen-Shop“ süße Köstlichkeiten einzukaufen, wovon reger Gebrauch gemacht wurde.

Die anschließende schöne Rückfahrt nach Wiesbaden, mit einer kurzen Unterbrechung unterwegs, rundete wieder einmal einen erlebnisreichen Busausflug ab, der dank unseres Steuermannes „Arthur Wahl“, zu einem Vergnügen wurde. An dieser Stelle noch einmal vielen Dank, lieber Arthur!

KD



Wir vermissen Gisela



Mit großer Bestürzung haben wir als Gewerkschaft der Polizei, Kreisgruppe Hessisches Bereitschaftspolizeipräsidium, das Ableben unserer geschätzten Kollegin Gisela Heimrich zur Kenntnis nehmen müssen.

Im Alter von 62 Jahren erlag Gisela ihrer schweren Erkrankung, die plötzlich und unerwartet aufgetreten war und ihr Leben, gewerkschaftlich wie dienstlich, von heute auf Morgen stagnieren ließ.

Gisela Heimrich hatte sich seit ihrem Eintritt in den öffentlichen Dienst im Jahr 1970 eine Reputation erworben, die vorbildlich war.

Nach der Neuorganisation der hessischen Polizei im Jahr 2001 wechselte sie zum Hessischen Bereitschaftspolizeipräsidium, um dort als Verwaltungsangestellte im Sachgebiet V3 ihre Erfahrungen einzubringen. Insbesondere im Tarifbereich konnten wir auf ihren fundierten Sachverstand zählen. Werner Larem, einer der gewerkschaftlichen Begleiter und damaliger Präsident des Bereitschaftspolizeipräsidiums hat sie damals zu diesem Schritt mit bewegt. Lange Jahre war Gisela auch Vertreterin der Tarifbeschäftigten im Landesbezirksvorstand der Gewerkschaft der Polizei in Hessen. Darüber hinaus hat sie sich immer für die frauenpolitischen Dinge innerhalb der GdP eingesetzt. Ich werde einen Workshop im Jahr 2003 nie vergessen, in welchen sich die hessische Landesfrauengruppe neu strukturiert hat! Ohne Giselas

Ideen und Erfahrungen wäre es nicht gegangen – ich habe als Workshopleiter damals selbst davon partizipiert! Auch der kommissarische Behördenleiter des HBPP würdigte Giselas Wirken:

„Mit Gisela Heimrich verliert die Hessische Bereitschaftspolizei eine hervorragende Mitarbeiterin. Mit ihrer großen Sach- und Fachkenntnis im Tarifbereich war sie eine wichtige Stütze und Ratgeberin für die Behördenleitung. Ihre Zuverlässigkeit und vorgelebte Dienstauffassung waren beispielgebend. Wir trauern mit ihren Angehörigen und werden Frau

Heimrich ein ehrendes Angedenken bewahren“.

Die Gewerkschaft der Polizei trauert um eine streitbare Kollegin, die das Gemeinwohl immer im Fokus ihres Wirkens betrachtete.

Jens Mohrherr

Nachruf



Mit tiefer Trauer und Bestürzung haben wir Abschied nehmen müssen von unserer geschätzten Kollegin Brigitte Simasek von der II. Bereitschaftspolizeiabteilung in Lich. Brigitte, wie ich und sicherlich viele andere Licher Kolleginnen und Kollegen sie nennen durften, hatte ein großes Herz! Dienstliches und Privates konnte man ihr anvertrauen und sicherlich, natürlich immer mit einem schmunzeln im Gesicht, erwartete sie das. Immer dann, wenn sie einen lange nicht gesehen hatte – was für ehemalige Licher zutrifft.

Unsere Brigitte war quasi Frau der ersten Stunde in der Licher Abteilung, weil sie seit 1994 als Küchenkraft bei der hessischen Polizei in Lich tätig war.

1995 war sie als Vorarbeiterin in der Küche der II. Bereitschaftspolizeiabteilung eingesetzt und führte dort mit ihrer freundlichen, hilfsbereiten und allseits geschätzten direkten Art den Kantinenbetrieb und war bei unzähligen Kollegen und Kolleginnen beliebt. Wir haben in der 3. Ausgabe 2008 des Polizei Reportes berichtet, dass sie nach langer Krankheit in den Genuss ihrer Verrentung gekommen war.

Der Kontakt ist nie abgerissen – es schmerzt jetzt, ihr viel zu frühes Ableben zu beklagen.

Die große Anteilnahme an ihrem Tod zeigte sich auch auf der Beerdigung, die am 18.06.2009 in ihrem Heimatort abgehalten wurde und auf der viele Angehörige und ehemalige Mitarbeiter der II. BPA „Ihrer Brigitte“ die letzte Ehre erwiesen.

Wir werden dich nicht vergessen.

Jens Mohrherr