

Der Schlüssel



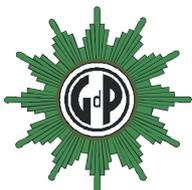
Ein Informationsblatt der
„Gewerkschaft der Polizei - Regionalgruppe Justizvollzug“



Nr. 2/2009



GdP-Seminar "Justizvollzug"



Ausgabe März 2009



Impressum

Herausgeber: Gewerkschaft der Polizei - Regionalgruppe Justizvollzug
V. i. S. d. P. : Thorsten Schwarzstock, c/o Justizvollzugsanstalt Kiel,
Faeschstraße 14, 24116 Kiel
thorsten.schwarzstock@jvaki.landsh.de oder der-schluessel@gmx.de
Tel.: 0431-6796.110, mobil: 0151-50371905, Fax 0431-6796.120 (dienstl.)

Redaktion: Der Vorstand: Th. Schwarzstock, O. Müller, J.-P. Stürck, M. Weber, St. Hintz

Namentlich gekennzeichnete Artikel geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder.



Inhaltsverzeichnis

| | Seite |
|--|-------|
| Grundsätze für Zusammenarbeit und Führung | 3 |
| JVA-Seminar in Rendsburg | 4/5 |
| Bonus für Gewerkschaftsmitglieder (?) | 6 |
| Ein „Leck“ im Personalrat? | 7 |
| Die FaSi - ein wichtiger Partner | 8 |
| Glückwünsche | 8 |
| Personalratsinformationen | 9 |
| AVD-Kollege verletzt – Hätte es verhindert werden können | 10 |
| Wegeunfall gleich Dienstunfall?? | 11 |
| GdP-Neujahrsturnier | 12 |
| Dies & Das (1) | 13 |
| Dies & Das (2) | 14 |
| Dies & Das (3) | 15 |
| Unfallversicherung der Signal Iduna | 16 |

Sämtliche Mitteilungen dieser Info sind sorgfältig zusammengetragen, eine Gewähr kann trotzdem nicht übernommen werden.

Personalentwicklungskonzept – Grundsätze für Zusammenarbeit und Führung

Die schleswig-holsteinische Landesregierung hat vor ca. 10 Jahren Grundsätze für Zusammenarbeit und Führung formuliert. Dieses Leitbild formuliert Ziele, die wir nur gemeinsam erreichen können. Zusammenarbeit und Führung sind die Basis für unseren Erfolg. Vertiefende Ausführungen zu den Grundsätzen sind in diesem Leitfaden niedergelegt.

Ziel der Modernisierung ist es, Leistungen schneller, besser und kostengünstiger zu erbringen. Eine Modernisierung kann nur dann erfolgreich sein, wenn sich das Bewusstsein aller verändert. Dies erfordert neben einer frühzeitigen und ständigen Information aller Betroffenen auch insbesondere das Engagement und Interesse der Beschäftigten.

Führungskräften kommt in diesem Zusammenhang eine Schlüsselrolle zu.

Es gehört zu ihren besonderen Aufgaben, den Modernisierungsprozess aktiv zu unterstützen und zu fördern.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erwarten für sich von den Veränderungen in der Verwaltung, dass sie **selbständiger arbeiten** können. Die **Hierarchien sollen abgebaut** werden, wo sie überflüssig sind und die Dienstwege nur unnötig verlängern.

Das setzt bei Führungskräften mehr als bisher Führungs-, persönliche, soziale und methodische Kompetenzen voraus.

Die Menschen sind in aller Regel zur Leistung bereit und motiviert, Motivation kann durch **falsche Führung** und **mangelnde Zusammenarbeit** aber erheblich beeinträchtigt werden.

Erfolgreiche Zusammenarbeit setzt bei den Führungskräften die Bereitschaft voraus, Aufgaben, Entscheidungskompetenz und Verantwortung **zu delegieren**. Delegationsregelungen sind in vollem Umfang zu nutzen.

Delegation darf jedoch nicht dazu benutzt werden, selbst zu erledigende Arbeit auf die nächstniedrige Ebene abzuwälzen.

Die Führungskräfte greifen in die Aufgabenerledigung nur ein, wenn sie inhaltlichen Änderungsbedarf feststellen.

Unerlässlich für ein positives Arbeitsklima ist das Vertrauen in die gegenseitige Leistungsfähigkeit. **Vertrauensvolle Zusammenarbeit** und ein **gutes Arbeitsklima** sind wiederum

Voraussetzungen für Motivation und gute Leistungen.

Obwohl alle Beteiligten ihren aktiven Beitrag zu einem guten Arbeitsklima leisten müssen, kommt den Führungskräften bei der Gestaltung des Miteinanders eine besondere Verantwortung zu. Führungskräfte sollen Vertrauen und Offenheit vorleben.

Information und Transparenz von Entscheidungen. Führungskräfte unterstützen - insbesondere durch Akzeptanz, Würdigung und Förderung - das Engagement ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Für jede Form der Zusammenarbeit gilt:

Der Erfolg steht und fällt mit der Bereitschaft der Beteiligten, offen, fair und respektvoll miteinander umzugehen.

Daher müssen Argumente, Wünsche und Anregungen aller Kolleginnen und Kollegen ernst genommen werden, um so ein teamorientiertes und produktives Arbeitsklima in der Gruppe, der Behörde und innerhalb der gesamten Landesverwaltung zu schaffen.

Eine besondere Verantwortung kommt den Führungskräften bei dem Erhalt und der Förderung der **psychischen und physischen Unversehrtheit** zu.

Dazu gehört selbstverständlich die Umsetzung aller Regelungen, die der **Gesunderhaltung** dienen. Arbeitszeitsouveränität hat einen hohen Stellenwert. Führungskräfte akzeptieren und unterstützen auch die Initiativen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur **Gestaltung ihrer Freizeit** durch das Angebot flexibler Arbeitszeiten.

Mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften wurden Vereinbarungen nach § 59 MBG-SH zur Umsetzung der Grundsätze für Zusammenarbeit und Führung, des Mitarbeiter- und Vorgesetztengesprächs, des Anforderungsprofils für Führungskräfte und der Rückmeldung für Führungskräfte getroffen.

Werden diese Vereinbarungen eingehalten und erfüllen unsere Führungskräfte in den Justizvollzugsanstalten die Ansprüche nach dem Leit(d)bild der Landesregierung?

Diese Fragen waren 10 Jahre nach Inkrafttreten Mittelpunkt einer Fortbildungsveranstaltung der GdP-RG Justizvollzug (Bericht S. 4/5).

GdP-Seminar „Justizvollzug“ in Rendsburg

Auch 2009 wurde wieder Ende Februar das traditionelle dreitägige GdP-Seminar „Justizvollzug“ in der Jugendfeuerwehrschule Rendsburg durchgeführt. Organisator Olaf Müller konnte dieses Jahr 21 Teilnehmer aus fast allen Vollzugsanstalten des Landes begrüßen.

Mittwoch: Das Programm war eng gestrickt. Nach einer kurzen Einführung in das Seminar machten wir uns in der extra verlängerten Mittagspause mit den Kollegen der GdP Regionalgruppe Schleswig-Holstein Mitte auf den Weg nach Kiel.

Hier galt es, Polizei und Justizvollzug im Rahmen der laufenden Tarifverhandlungen zu repräsentieren und gemeinsam mit fast 4500 Beschäftigten des öffentlichen Dienstes die berechtigten Gehaltsforderungen der Gewerkschaften zu unterstützen.

Diese Zeit musste natürlich abends nachgeholt werden, aber das war allen die Sache wert.

Statt „gemütlichem Beisammensein“ trafen sich alle Seminarteilnehmer um 19.00 Uhr erneut im Tagungsraum, die Landtagsabgeordneten Anna Schlosser-Keichel (SPD) und Wolfgang Kubicki (FDP) waren unserer Einladung trotz ganztägiger Landtagssitzung gefolgt - keine Selbstverständlichkeit.



Ein Themenblock an diesem Abend war natürlich die Demonstration des heutigen Tages. Wolfgang Kubicki unterstützte dabei die Forderung der Gewerkschaften, sie sei aus Sicht der FDP berechtigt: *„Selbst bei einer angenommen Gehaltserhöhung um die geforderten 8 % würde durch eine Umrechnung mit den erfolgten Kürzungen und Streichungen im öffentlichen Dienst das Gehalt erst den Stand von 2004 erreichen.“*

Eine weitere Forderung an die Politik war der dauerhafte Erhalt der besonderen Altersgrenze für Vollzugsbeamte sowie der Ausgleichszulage in Höhe von 4000,- € und

keine erneute Diskussion anlässlich der nächsten Haushaltsberatungen in 2 Jahren.

Mit Anna Schlosser-Keichel wurden insbesondere die Themen Arbeitszeit, neue AZVO, Arbeitszeiterlass für den Justizvollzug und Personalbelastung näher erörtert. Die SPD-Abgeordnete zeigte sich gut vorbereitet, hier sollen weitere Gespräche folgen.

Abschließend wollten wir den Abgeordneten ein „Stimmungsbarometer“ aus den Vollzugsanstalten mit auf den Weg geben, es entwickelte sich dabei eine sehr emotionale Diskussion über Führungskultur, Wertschätzung und fachliche Kompetenzen. Diese Themen sprengten fast den Zeitrahmen. In Anbetracht des anstrengenden Tagesprogramms aller Anwesenden wurde die Diskussion gegen 21.30 Uhr abgebrochen, aber nicht beendet. Die Eindrücke mussten anschließend noch verarbeitet werden, so dass es eine sehr kurze Nachtruhe wurde.



Donnerstag: Neuer Tag, neue Gäste. Sylvio Arnoldi, stellvertretender Landesvorsitzender der GdP, kam vormittags zu Besuch. Wie immer schaffte er es erneut, die Seminarteilnehmer mit seiner lockeren Art und ausgezeichneten Rhetorik „mitzuziehen“. Die Müdigkeit aufgrund des anstrengenden Vortages war schnell verflogen.

Es wurden aktuelle Themen aus dem Justizvollzug zusammengefasst und diskutiert. Anschließend wurde versucht, konzeptionelle Lösungsvorschläge zu erarbeiten.

Freitag: Auch in diesem Jahr konnte Johannes Sandmann, Leiter der Abteilung II des MJAE, den Schlusstag terminlich einbinden und unserer Einladung folgen, so dass er mit den von uns erarbeiteten Ergebnissen konfrontiert wurde:

1. **Wie geht man mit mir als AVD-Bediensteten eigentlich um (persönliches Erleben)?**
Wie sehe ich mich in meiner JVA wahrgenommen? Wie wird meine Arbeit bewertet?
Warum gibt es kein Zutrauen der Führungskräfte in meine Person und meine Fähigkeiten?
2. **Wie empfinde ich die Wahrnehmung meiner schwierigen AVD-Aufgaben in vielfältiger Form.**
Welche Kompetenzen habe/bekomme ich, wenn der gehobene/höhere Dienst nicht vor Ort ist? Warum gibt es eigentlich eine „Mo.-Fr.-Verantwortung VAL/VL“ und dann aber den „Wochenend- und Feiertags-Chef AVD“?
Warum gibt es Kompetenz und Verantwortung für den AVD nur dann, wenn die Verwaltung lieber bei der Familie sein möchte? Warum wird meine fachliche Kompetenz nicht oder nur unzureichend akzeptiert? Warum habe ich keine oder kaum Perspektiven auf anforderungsgerechte Bezahlung,
3. **Führungskultur und soziale Kompetenz, wie erlebe ich sie?**
Gespräche auf Augenhöhe; Führung braucht Rüstzeug, daher ist soziale Kompetenz zu schulen; Führungskontinuität; mangelnde Konflikt-, Kritik- und Teamfähigkeit.

Erneut entwickelte sich sehr schnell eine zwar nicht mehr ganz so emotional geführte, aber doch sehr intensive Diskussion zu den genannten Schwerpunktthemen.
Ob jung, ob alt, egal welche Vollzugsanstalt – die geäußerten Wahrnehmungen der Seminarteilnehmer zu den o. g. Punkten waren übereinstimmend überwiegend negativ. Leider war auch hier die Zeit viel zu schnell vorbei, manch einer hätte sich noch gerne „Luft gemacht“.

Übereinstimmungen mit dem Leitbild der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung und den Inhalten der so genannten 59er-Vereinbarungen hinsichtlich vereinbarter Grundsätze zur Personalentwicklung, Zusammenarbeit und Führung, Anforderungsprofil für Führungskräfte usw. konnten kaum festgestellt werden.

Diese Botschaft schien Herrn Sandmann sichtlich zu beeindrucken. Er versprach den Anwesenden, sich mit der vorgetragenen Kritik auseinander zu setzen. Ob es Lösungen gibt?

Wenn ja, bestimmt nicht auf die Schnelle. Erschreckender Weise wurden nämlich viele dieser geäußerten Negativempfindungen bereits in einer Diplomarbeit aus dem Jahr 2004 über die „**Psychosoziale Belastungssituation von Bediensteten des AVD am Beispiel der JVA Lübeck**“ festgestellt und niedergeschrieben (kann bei Interesse als *.PDF-Datei über den Vorstand angefordert werden).

Im Rahmen dieser Diplomarbeit fand eine umfangreiche Mitarbeiterbefragung in der JVA Lübeck, u.a. auch über Arbeitsbedingungen, Zufriedenheit im Beruf und gesundheitliches Wohlbefinden statt. Somit waren diese negativen Empfindungen schon 2004 bekannt, anscheinend wurde aber bis heute keine Abhilfe geschaffen.

Ein besonderer Dank gilt abschließend erneut den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Jugendfeuerwehrschule Rendsburg, die wieder einmal wunderbar für das leibliche Wohl aller Teilnehmer gesorgt haben.

Viele der Teilnehmer äußerten abschließend den Wunsch, diese Veranstaltung im nächsten Jahr möglichst erneut zu besuchen.

Auch der Termin steht schon fest, vom **24. - 26. Februar 2010**.





Bonus für Gewerkschaftsmitglieder (?)

Wenn Gewerkschaft und Arbeitgeberverband einen Tarifvertrag abschließen, dann wird dieser in der Regel nicht nur bei gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten angewandt.

Einige Vergünstigungen ausschließlich für Gewerkschaftsmitglieder sind jedoch zulässig, zeigt eine Analyse.

Dürfen Tarifverträge bestimmte Leistungen exklusiv für Gewerkschaftsmitglieder enthalten? Und darf ein Tarifvertrag einem Arbeitgeber untersagen, bestimmte Leistungen auch den nicht Tarifgebundenen zuzugestehen? Seit einigen Jahren stellen sich diese Fragen wieder häufiger. Denn immer mehr tarifliche Regelungen sehen über so genannte tarifliche Differenzierungsklauseln Boni für gewerkschaftlich Organisierte vor. Das können jährliche Sonderzahlungen, monatliche Beträge oder das kostenfreie Tanken an der betriebseigenen Zapfsäule sein.

Grundsätzlich gilt ein Tarifvertrag nur für diejenigen, die diesen Vertrag schließen - also den Arbeitgeber auf der einen sowie die Gewerkschaft und deren Mitglieder auf der anderen Seite.

Nicht oder anders Organisierte haben nicht per se einen Anspruch auf eine Gleichbehandlung mit den tarifgebundenen Arbeitnehmern. Erst die Bezugnahme auf den Tarifvertrag im jeweiligen Arbeitsvertrag stellt auch einen nicht organisierten Beschäftigten mit seinen tarifgebundenen Kollegen gleich.

Wenn eine Gewerkschaft Differenzierungsklauseln für ihre Mitglieder vereinbart, befindet sie sich immer in einem Dilemma:

Einerseits ist ihr daran gelegen, dass ein abgeschlossener Tarifvertrag für möglichst viele Beschäftigte gilt, also auch für nicht oder anders Organisierte. Andererseits käme ohne die Gewerkschaft und ihre Mitglieder der Tarifvertrag gar nicht erst zustande.

Über das öffentliche Gut des Tarifvertrags hinaus muss die Interessenvertretung deshalb gewisse Anreize schaffen können, die eine Mitgliedschaft zusätzlich attraktiv machen.

Im Jahr 1967 hatte der Große Senat des BAG tarifliche Differenzierungsklauseln noch für verfassungswidrig erklärt. Doch in jüngerer Zeit sind immer weniger Arbeitsrechtler dieser Meinung.

Auch das BAG könnte am 18. März zu einer neuen Position finden:

Dann steht voraussichtlich seine Entscheidung

zu einem Urteil des LAG Niedersachsen an. Dieses hatte argumentiert, dass eine Differenzierungsklausel auch dann wirken kann, wenn die Arbeitsverträge der nicht Organisierten eine Bezugnahme auf den Tarifvertrag enthalten.

Der Fall: Die Klägerin verlangt eine Sonderzahlung in Höhe von 535 Euro für das Jahr 2006. Bis dahin hatten alle Beschäftigten eine jährliche Sonderzahlung erhalten, die der Arbeitgeber streichen wollte.

Als Ausgleich für den Verzicht auf die Sonderzahlung vereinbarte dieser mit der Gewerkschaft, dass ab 2006 nur deren Mitglieder in jedem Geschäftsjahr eine Ausgleichszahlung bekommen sollten. Die Klägerin ist aber nicht Mitglied der Gewerkschaft und erhielt daher keine entsprechende Zahlung.

Eva Kocher, Leiterin der Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt am Main, hat die verschiedenen Differenzierungen nun auf ihre Rechtmäßigkeit untersucht.

Ihr Ergebnis: Anreize für den Gewerkschaftsbeitritt über Differenzierungsklauseln sind rechtlich zulässig, solange sie nicht so stark werden, dass sie faktisch einen Beitrittszwang für nicht oder anders Organisierte bedeuten. Kocher hat unterschiedliche Methoden der Bevorzugung unter die Lupe genommen:

Die einfache Differenzierungsklausel.

Diese gesteht bestimmte tarifliche Leistungen nur Gewerkschaftsmitgliedern zu.

Hier hält das niedersächsische LAG Leistungen in Höhe ungefähr des Doppelten eines Jahresgewerkschaftsbeitrags für zulässig. Die Juristin stimmt dem zu.

Die Tarifausschlussklausel.

Sie geht über die einfache Differenzierungsklausel hinaus. Nicht nur erhalten gewerkschaftlich organisierte Zusatzleistungen, auch wird Arbeitgebern explizit verboten, sie an Nichtmitglieder weiterzugeben.

Das BAG hatte 1967 noch geurteilt, die gleiche Behandlung von Organisierten und Außenseitern sei in vielen Fällen „eine zwingende und unternehmerische Notwendigkeit geworden“. Diese Einschätzung gelte inzwischen nicht mehr, so Kocher:

„Von zwingenden Notwendigkeiten kann heute angesichts zunehmend ausdifferenzierter und individualisierter (Leistungs-)Entgelte keine Rede mehr sein.“

Quelle: Deutsche Polizei 3/2009; Beitrag aus Böckler impuls 2/2009

Ein „Leck“ im Personalrat?

Dienststellenleitungen versuchen oftmals gar nicht erst ihre Freude zu verhehlen, wenn ihnen genehme Kandidaten in das Personalrats-Gremium gewählt werden.

Wenn sich dann später durch Zufall herausstellt, dass der Dienstherr über Personalratsinterna bestens informiert ist, liegt der Verdacht nahe:

Da hat bestimmt genau diese „arbeitgeberfreundliche“ Person geplaudert!



Doch Vorsicht: Bevor Sie jemanden innerhalb des Personalrats verdächtigen, prüfen Sie unbedingt, ob die Informationen nicht vielleicht auch auf anderem Wege an den Dienstherrn gelangt sein könnten.

Meistens wird ein „Leck“ im Personalrat nur zufällig aufgedeckt: Etwa wenn sich jemand verplappert oder der Arbeitgeber über Interna Bescheid weiß, die er „eigentlich“ unmöglich wissen kann.

Klar, dass Sie in einem solchen Fall den „Verräter“ stellen möchten. Denn wer einmal plaudert, wird wahrscheinlich auch wieder plaudern. Und wer weiß, ob es sich beim nächsten Mal nicht um eine zentrale interne Verhandlungsstrategie handelt!

Das Problem: Personalratsinterna sind nicht durch Gesetz geschützt! Bedauerlicherweise gibt es keine generelle Pflicht, Stillschweigen über den Inhalt von Personalratssitzungen zu bewahren.

Gesetzlich geregelt ist nur die Geheimhaltungs- und Schweigepflicht bei Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen, nicht hingegen die bei Interna Ihres Personalrats. Das bedeutet aber nicht automatisch, dass alles, was im Personalrat diskutiert, beraten und entschieden wird, ohne weiteres nach außen dringen darf.

Die Pflicht, Personalratsinterna nicht an den

Dienstherrn oder andere Außenstehende weiterzugeben, ergibt sich zumeist aus der Aufgabenstellung des Personalrats - vor allem bei vertraulichen oder internen Überlegungen. Anderenfalls würde die Funktionsfähigkeit des Personalrats ernstlich beeinträchtigt.

Tipp: Fassen Sie einen entsprechenden Beschluss!

Wenn Sie auf Nummer Sicher gehen wollen, fassen Sie im Personalrat einen Beschluss darüber, dass die behandelte Angelegenheit geheim gehalten werden soll. Dadurch schaffen Sie Klarheit und vor allem Rechtsverbindlichkeit für alle Beteiligten.



Hält sich dann ein Personalratskollege nicht an die Verschwiegenheitspflicht, stellt dies in der Regel eine grobe Verletzung seiner Pflichten als Personalratsmitglied dar:

Der illoyale Personalratskollege kann dann aus dem Personalrat ausgeschlossen werden. Dafür ist beim Verwaltungsgericht ein Amtsenthebungsverfahren einzuleiten.

Sie können aber auch noch schärferes Geschütz auffahren:

Denn unter Umständen wird durch die Verletzung der Geheimhaltungspflicht seitens eines Personalratskollegen auch die Personalratsarbeit massiv gestört oder behindert. Dies ist jedoch nach MBG und BPersVG jedermann untersagt.

Dass es sich dabei um keine Bagatelle handelt, zeigt § 119 Abs .1 Nr. 2 BetrVG. Danach droht bei vorsätzlicher Behinderung oder Störung sogar eine Geld- oder Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr.

Quelle: Betriebsrat online



Ein Wissender redet nicht, ein Redender weiß nichts.

Laotse

Die „FaSi“ - ein wichtiger Partner

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit ist der wichtigste Bündnispartner des Personalrats im Arbeitsschutz.

Arbeits- und Dienstunfälle sowie Berufskrankheiten verhüten, arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren aufspüren und bekämpfen, Arbeitsplätze menschengerecht gestalten - das sind die Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit, kurz FaSi.

Dazu gehören beispielsweise die Durchführung arbeitsmedizinischer Untersuchungen für Bildschirmarbeitsplätze (G 37), Lärmschutzuntersuchungen (G 20) und Gefährdungsbeurteilungen hinsichtlich Infektionskrankheiten nach der BioStoffV (G 42).

Bei der G 37 handelt es sich um Angebotsuntersuchung, bei G 20 und G 42 hingegen um Pflichtuntersuchungen.

Eine Lärmschutzuntersuchung beispielsweise ist nicht nur arbeitsplatzbezogen in den Betrieben und Werkstätten vorzunehmen, sondern auch eine Pflichtuntersuchung für alle Teilnehmer/-innen an dem vorgeschriebenen Übungsschießen.



Die FaSi ist auch für Anstaltsbegehungen zuständig, bei denen Mängel in der Arbeitssicherheit aufgespürt und abgestellt werden sollen. Dabei wird u. a. auch das Vorhandensein von

Schutzhandschuhen und Beatmungsmasken in den verschiedenen Bereichen geprüft.



Nicht zuletzt soll sie auch die Bediensteten dazu motivieren, die Vorgaben von Arbeits- und Gesundheitsschutz zu beachten.

Die FaSi als Experte/-in für Sicherheitsbelange kann damit auch dem Personalrat in allen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zur Seite stehen, und zwar bereits bevor dieser an die Anstaltsleitung herantritt.

Das ist auch im Interesse der FaSi selbst. Denn sie hat gegenüber der Anstaltsleitung lediglich eine beratende und unterstützende Funktion. Ihr fehlen die rechtlichen Möglichkeiten des Personalrats, zum Beispiel durch Initiativanträge Forderungen Nachdruck zu verleihen.

Bereits bei der Auswahl der Fachkraft für Arbeitssicherheit bestimmt der Personalrat mit. Das Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei der Bestellung der FaSi ergibt sich aus der Rechtsprechung des BVerwG.

Es umfasst auch die Entscheidung, ob ein Bediensteter zur FaSi bestellt werden soll oder ob die Dienststelle freiberuflich Tätige oder einen überbetrieblichen Dienst mit der Aufgabe betrauen will.



Wir gratulieren ...

... dem Kollegen *Guido Helwich (JVA HL)* zur Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit.

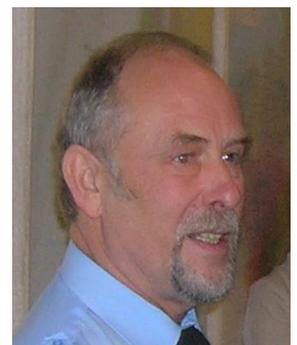
... dem Kollegen *Marc Geisbauer (JVA KI)* und Ehefrau zur Geburt ihres Sohnes Julian.

... dem Kollegen *Werner Stühmer (JVA NMS)* zum 25-jährigen Dienstjubiläum.

... dem Kollegen *Karl-Heinz „Kalle“ Glade (AHE RD - Foto rechts)* zum verdienten Ruhestand sowie zum Erhalt (der eigentlich schon gestrichenen) Ausgleichszulage.

Herzlichen Glückwunsch!

Wir bitten um Verständnis, dass wir hier nur die Kolleginnen und Kollegen erwähnen konnten, die uns von den Vertrauensleuten der Anstalten rechtzeitig gemeldet wurden.



Personalratsinformationen

Langzeiterkrankungen: Betriebliches Eingliederungs-Management (BEM) ist Pflicht

Nach § 84 SGB IX ist der Arbeitgeber verpflichtet, ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) einzurichten.

Ist ein Mitarbeiter längerfristig erkrankt, ist das natürlich in erster Linie für den Mitarbeiter selbst unangenehm, der um seine Gesundheit kämpfen muss. Aber auch der Dienstherr steht insbesondere vor einer organisatorischen Herausforderung:

Wenn Mitarbeiter/-innen im Laufe eines Jahres dauerhaft oder in der Summe länger als sechs Wochen krank sind, muss der Arbeitgeber nach § 84 SGB IX klären, ob betriebliche Faktoren die Erkrankung beeinflussen.

Wenn ja, ist zu prüfen, ob und wie diese verändert werden können.

Ziel ist, die Erkrankung positiv zu beeinflussen, erneute Arbeitsunfähigkeit möglichst zu verhindern und den Arbeitsplatz zu erhalten.

Für Arbeitgeber ist das Angebot eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements Pflicht, für die erkrankten Beschäftigten absolut freiwillig.

Da ist dann viel Fingerspitzengefühl gefragt. In der Regel unterbreiten die direkten Vorgesetzten das BEM-Angebot und führen das erste Gespräch. Dafür sind sie zu schulen. Für erkrankte Beschäftigte ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement freiwillig. Nachteile dürfen aus einer Ablehnung nicht entstehen.

Die ersten Schritte sind ein Brief mit Informationen und Gesprächsangebot nach Ablauf der Sechs-Wochen-Frist.

In dem Gespräch, zu dem nach Wunsch der erkrankten Person auch der Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung, die Gleichstellungsbeauftragte und/oder der betriebsärztliche Dienst hinzugezogen werden können, erfolgt die Vereinbarung von Maßnahmen.

Doch was tun, wenn der oder die Vorgesetzte Teil des Problems ist? Dann lehnt der Beschäftigte ein Gespräch ab und wendet sich an den Personalrat.

Die entsprechende Vorschrift nach § 84 SGB IX betrifft nicht allein Kollegen mit einer Behinderung, sondern - was viele Dienststellen nicht wissen - alle Mitarbeiter.

Aushangpflichtige Gesetze

Für viele Gesetze gibt es eine Aushangpflicht, damit Arbeitnehmer sich genau informieren können, welche Schutzvorschriften für sie gelten.

Aufgabe des Personalrats ist es u. a. auch, auf die Aushangpflicht zu achten bzw. hinzuweisen.

Egal wie groß die Dienststelle ist, es müssen eine Vielzahl von Gesetzen leicht zugänglich und gut lesbar aushängen oder ausliegen - und zwar jeweils in der neuesten Fassung:

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
- Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)
- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- Arbeitssicherheitsgesetz (ArbSichG)
- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)
- Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV)
- Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
- Kündigungsschutzgesetz (KSchG)
- Bundeselterngeldgesetz (BEEG)
- BGB §§ 611, 612, 612a

Kommt eine Dienststelle ihrer Pflicht nicht nach, muss sie mit Regressansprüchen und Bußgeldern von bis zu 2.500 € rechnen.



Dienstvereinbarung „Sucht“

Im Rahmen der Personalentwicklung und der Gesundheitsfürsorge kommt dem Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Beschäftigten immer mehr Bedeutung zu.

Suchtprobleme von Beschäftigten können negative Auswirkungen auf das Betriebsklima und die Arbeitsabläufe haben. Nach wie vor sind Suchterkrankungen für Fehlzeiten, Arbeitsüberlastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, leidende Arbeitsqualität und Störungen des Betriebsklimas mitverantwortlich.

Daher haben MJAE und HPR den Abschluss einer Dienstvereinbarung über Maßnahmen zur Bekämpfung von Suchtproblemen im Dienst, in Diensträumen und am Arbeitsplatz vereinbart.

Gefangener verletzt Beamten

Hätte es verhindert werden können?

Es war eine ständige Forderung der GdP Regionalgruppe Justizvollzug, im Nachtdienst zusätzlich zur Schusswaffe das Pfefferspray mitzuführen. Dieses wird jedoch bis heute seitens MJAE und Anstaltsleitungen vehement abgelehnt und verweigert.

Diese Verweigerung musste jetzt möglicherweise ein AVD-Kollege der JVA Neumünster mit einer Gesichtsverletzung bezahlen, die im Krankenhaus ärztlich versorgt werden musste. Der Kollege war anschließend dienstunfähig.

Während des Nachtdienstes war es notwendig geworden, bei einem auffällig gewordenen Gefangenen die Haftraumtür zu öffnen. Schon hierbei musste körperliche Gewalt angewendet werden, da der jugendliche Gefangene versuchte, die Tür von innen zuzuhalten. Es musste also auch mit einem Aggressionsverhalten gegenüber den anwesenden Mitarbeitern gerechnet werden.

So war es dann auch. Nach dem Öffnen der Haftraumtür bewegte sich der Insasse unmittelbar auf den Kollegen zu und versetzte ihm mittels einer Keramikscherbe eine ca. 3 - 4 cm lange Schnittverletzung über der Augenbraue. Glücklicherweise wurde dabei das Auge verfehlt.

Hätte die Verletzung möglicherweise vermieden werden können, wenn die vor Ort anwesenden Mitarbeiter zur Eigensicherung beim Öffnen der Haftraumtür eines anscheinend gewaltbereiten Gefangenen Pfefferspray „am Mann“ gehabt hätte? Wir meinen, ja!

Im Nachhinein wird diese Frage natürlich immer einfach zu beantworten sein. Da aber niemand die beim Öffnen der Tür entstehende Situation voraussehen kann, ist aus unserer Sicht zunächst der schlimmste Fall anzunehmen, weshalb die Eigensicherung absolut zu beachten ist. Daher hätte nach unserer Auffassung ein/e Nachtdienstbeamter/-in die anderen Bediensteten durch das Distanzmittel Pfefferspray sichern müssen.

Sicher, die „Pfefferspraygegner“ werden diesen Vorfall wieder einmal anders bewerten oder auch sagen, es war genügend Zeit, das Pfefferspray aus dem Waffenschrank (oder anderen geschützten Aufbewahrungsorten) zu holen.

Dabei ist aber zu berücksichtigen, dass möglicherweise in solchen Stresssituationen gar nicht an ein Einsatzmittel gedacht wird, mit dem die Bediensteten aufgrund der hohen „Sicherheitsstufe“ ansonsten überhaupt nicht in Berührung kommen. **Pfefferspray ist weit ab jeglicher Wahrnehmung. Das bestätigt auch die nachträgliche Einschätzung der Kollegen, dass das Distanzmittel die Verletzung evtl. nicht hätte verhindern können.**

Ein Ausbilder für Pfefferspray hingegen erklärte gegenüber dem Schlüssel, dass genau solche Situationen durch die Trainer der Polizei in Eutin geschult wurden!

Wie auch immer - **DER KOLLEGE IST VERLETZT WORDEN!!!**

Dieses Mal blieb zum Glück das Auge unverletzt, auch wenn eine Schnittwunde an der Augenbraue nicht unterschätzt werden sollte. Und wie letztlich solche Erlebnisse psychisch verarbeitet werden, hängt sicherlich im Einzelfall von der/m jeweils Betroffenen ab.

Man sollte aber nicht die Augen davor verschließen, dass es auch anders hätte ausgehen können. Was wäre, wenn der Stich nicht in die Augenbraue, sondern 2 cm tiefer gegangen wäre?

Sollte man weiterhin schwere Verletzungen von Mitarbeitern riskieren, nur um ein zugelassenes Distanzmittel zur Eigensicherung weiterhin restriktiv unter Dauerverschluss halten zu können?

Wenn in den Hafträumen randaliert wird, ist das Pfefferspray oft das richtige Distanzmittel, während der Einsatz des Schlagstockes die eigene Person in Gefahr bringt und der Einsatz der Dienstwaffe unangemessen ist. Zudem stellt der Einsatz des Pfeffersprays den geringeren Rechtseingriff dar.



Die GdP erneuert daher die Forderung, dass in den Vollzugsanstalten im Nachtdienst endlich das Distanzmittel Pfefferspray zusätzlich zur Schusswaffe mitgeführt wird.

Wegeunfall = Dienstunfall ??

Der **Begriff des Dienstunfalls** entspricht dem üblichen Sprachgebrauch, es muss ein auf äußerer Einwirkung beruhendes, plötzliches, örtlich und zeitlich bestimmtes Ereignis gegeben sein. Weitergehend spricht man auch bei einem **Angriff** auf den Beamten von einem Dienstunfall.

Erfasst werden nur Ereignisse, die einen **Körperschaden** hervorrufen. Reine Sachschäden genügen nicht. Auch muss sich der Dienstunfall in Ausübung des Dienstes oder infolge des Dienstes ereignet haben.

Zum Dienst gehören u. a. auch der direkte Weg von zu Hause zum Dienst, Umwege hingegen nur im Zusammenhang mit Kinderbetreuung oder im Hinblick auf Fahrgemeinschaften.

Gerade im zurückliegenden Winter, wo ständig Verkehrsprobleme durch Schnee, Nebel oder Glatteis drohten, war die Frage, ob und wie weit die Kolleginnen und Kollegen auf dem Weg zur Arbeit und zurück nach Hause gesetzlich versichert sind, wieder einmal aktuell.

Immerhin ereignen sich in Deutschland Jahr für Jahr rund 200.000 Wegeunfälle! Und es kann den Einzelnen - vor allem auch finanziell - ganz hart treffen, wenn so etwas passiert und im konkreten Fall womöglich kein Versicherungsschutz besteht.

Unter einem Wegeunfall versteht man nach dem Sozialgesetzbuch VII einen Unfall, der auf dem **unmittelbaren Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstätte** eingetreten ist. Normalerweise tritt bei Wegeunfällen dann die **Dienstunfallfürsorge** (bzw. gesetzliche Unfallversicherung) ein.

Doch der Schutz ist vor allem an die Bedingung geknüpft, dass der Unfall auf dem **direkten Weg** zwischen Wohnung und Arbeitsstätte passiert ist.

Kein Versicherungsschutz besteht bei einer **Unterbrechung** des direkten Wegs zwischen Wohnung und Arbeitsstätte. Der Versicherungsschutz wird dann unterbrochen, wenn man Besorgungen vornimmt, die eigenen wirtschaftlichen oder persönlichen Zwecken dienen wie z. B. private Einkäufe.

Auch der folgende (reale) Fall stellt keinen Wegeunfall dar: Ein Polizeibeamter fuhr an einem Samstag gegen 09.00 Uhr von seiner Wohnung mit seinem Motorrad an den Strand. Dort brach

er gegen 13.00 Uhr auf, um zur Dienststelle zu gelangen, wo er um 13.30 Uhr seinen Dienst antreten sollte. Auf diesem Weg wurde der Kläger bei einem Verkehrsunfall schwer verletzt, der Verkehrsunfall wurde nicht als Dienstunfall anerkannt.

Die Dienstunfallfürsorge schützt den Beamten ausschließlich auf dem unmittelbaren Weg zwischen Wohnung und Dienststelle, soweit gesetzlich nicht ausdrücklich auch andere Wege einbezogen sind (BVerwG, Urt. V. 27.05.04, 2 C 29 / 03).

Dagegen liegt keine Unterbrechung vor, wenn Dinge, die zur Ausübung der Tätigkeit benötigt werden, vergessen wurden und man zurückgeht bzw. zurückfährt, um diese zu holen. In jedem Fall endet die Unterbrechung, wenn man wieder den Verkehrsraum benutzt, der üblicherweise für den Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstätte benutzt wird.

Der Versicherungsschutz beginnt bei Verlassen der Wohnung **ab der Haustür**.

Dabei muss es sich nicht notwendigerweise um die eigene Wohnung handeln. Versicherungsschutz besteht nach § 8 Abs. 2 Nr. 4 SGB VII auch auf Wegen von und zur Wohnung des Lebensgefährten oder wenn der Versicherte neben der eigentlichen Familienwohnung wegen zu großer Entfernung noch eine weitere Wohnung am Arbeitsort unterhält.

Vermeiden Sie Umwege, eine **Unterbrechung des Versicherungsschutzes** tritt auch dann ein, wenn der Versicherte einen Umweg fährt. Ein Umweg liegt dann vor, wenn das Ziel des Arbeitswegs zwar beibehalten wird, aber von der kürzesten Wegstrecke nicht unbedeutend abgewichen wird. Doch keine Panik! Kleinere Umwege spielen dabei keine Rolle. Ob ein Umweg vorliegt, beurteilt sich nicht nur nach der Länge der Wegstrecke, sondern auch nach der Verkehrsanschauung.

Und wie sieht das z. B. bei Fahrgemeinschaften aus?

Der Versicherungsschutz besteht gem. SGB VII aber dann, wenn der Versicherte einen abweichenden Weg fahren muss, um beispielsweise seine Kinder, die im gemeinsamen Haushalt leben, in fremde Obhut zu geben (z. B. in einen Kindergarten) oder um andere Berufstätige mitzunehmen (z. B. bei einer Fahrgemeinschaft).



Neujahrsturnier der GdP-RG Kiel-Plön

Zum 27. Mal jährte sich am 13. Januar 2009 das Neujahrsfußballturnier der GdP.

Elf Mannschaften waren angetreten, um sich im „Fußball-Center Pagelsdorf“ in Kiel - Mettenhof sportlich zu messen.

Nach Eröffnung durch Karl-Hermann Bruhn, Vorsitzender der RG Kiel - Plön, konnte das Turnier beginnen.

Insgesamt sahen die anwesenden Zuschauer spannende und faire Spiele.

Die JVA Kiel als Titelverteidiger startete wieder furios in das Turnier und konnte alle 5 Vorrundenspiele sowie das Halbfinale siegreich gestalten, wobei einmal sogar ein 0:4-Tore Rückstand noch in einen Sieg gedreht werden konnte.

Eine Titelverteidigung wurde letztlich durch das SEK verhindert, die in einem spannenden Endspiel mit 3:2 die Oberhand behielten.

Platzierungen:

1. Platz SEK
2. Platz JVA Kiel (Foto re.)
3. Platz LKA SH
4. Platz 1.PR Kiel

Die Siegerehrung wurde dann durch den Leiter der Polizeidirektion Kiel, Werner Tanck, vorgenommen. Er überreichte abschließend den Pokal und die Siegerpreise an die Mannschaften.

Bei einem Sieg der JVA Kiel, dem dann dritten in Folge, wäre der Wanderpokal in den Besitz der Kieler Mannschaft übergegangen.

Dazu äußerte sich der Leiter der Polizeidirektion zur Erheiterung der Mannschaften und Zuschauer erleichtert: *„Glücklicherweise hat die JVA dieses Jahr nur den 2. Platz belegt, sonst hätte der Pokal lebenslanglich bekommen. Somit gibt es für ihn noch eine Bewährungszeit“.*

Ein Dank gilt dem Veranstalter, den Organisatoren und den Schiedsrichtern, wir freuen uns auf das 28. GdP-Neujahrsfußballturnier im Januar 2010.

Anmerkung am Rande:

Der Leiter der Polizeidirektion Kiel hatte die Schirmherrschaft für das Fußballturnier übernommen und als dienstsportliche Veranstaltung anerkannt. Leider trifft dieses jedoch nicht für die Mannschaft der JVA Kiel zu, so dass Verletzungen nicht als Dienstunfall anerkannt werden. Hier sollte unbedingt noch eine Lösung für die Mannschaft aus dem Justizvollzug gefunden werden.



„Dies & Das (1)“

Ersatzfreiheitsstrafen – Annahme von Geldern

Zu einer Landesvorstandssitzung der Gewerkschaft der Polizei war auch der Innenminister Lothar Hey als Gast erschienen. Mit ihm wurden in einer Diskussionsrunde u. a. Materialausstattung sowie Personalbelastung der Landespolizei erörtert.

In dem Zusammenhang wurde dann auch die Problematik der (untersagten) Geldannahme durch Polizeidienststellen bei Bezahlung von Ersatzfreiheitsstrafen angesprochen. Der hier vorzunehmende Verwaltungsaufwand aufgrund von Verwaltungsvorschriften ist immens.

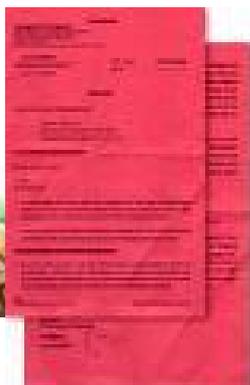
So muss beispielsweise nachts eine Polizeistreife aus Bad Segeberg mit einer festgenommenen Person nach Neumünster fahren, um in der dortigen JVA das Geld zur Abwendung der Ersatzfreiheitsstrafe einzuzahlen.

Die Polizeibeamten und das Fahrzeug fehlen längere Zeit vor Ort, es entstehen unnötige Fahrtkosten und diese Maßnahme führt regelmäßig auch zu einer Belastung des Nachtdienstes in der Vollzugsanstalt.

Und das alles nur, weil durch eine Verwaltungsvorschrift geregelt wurde, wer zur Annahme von Geldern befugt ist. Hier sollte eine vernünftigeren und sinnvolleren Lösung gefunden werden.

Da wie bekannt auch der Justizvollzug, insbesondere im Nachtdienst, unnötigerweise durch diese Verfahrensweise in Anspruch genommen wird, wäre es aus Sicht der Regionalgruppe Justizvollzug ebenfalls wünschenswert, wenn hier Abhilfe geschaffen würde.

Der Innenminister versprach, sich dieser Sache anzunehmen. Das MJAE wurde daraufhin ebenfalls gebeten, in dieser Angelegenheit unterstützend tätig zu werden.



Beihilfe für rezeptfreie Medikamente

Im Sommer 2008 entschied das BVerwG, dass rezeptfreie Medikamente grundsätzlich nicht beihilfefähig sind. Jetzt hat das Bundesinnenministerium eine Härtefallregelung rückwirkend zum 01.01.2007 getroffen. Danach können die Kosten von der Beihilfe ersetzt werden, wenn sie die Belastungsgrenze von 2 % des Jahreseinkommens übersteigen. Bei chronisch Kranken liegt die Grenze bei 1 %.



Der Beamte und die Hingabe an den Beruf

„Die Beamtin oder der Beamte hat sich mit voller Hingabe ihrem oder seinem Beruf zu widmen. Der Dienstherr hat im Rahmen des Dienst- und Treueverhältnisses für das Wohl der Beamtin oder des Beamten und ihrer oder seiner Familie (...) zu sorgen.“

Zwei Beispiele hierfür:

Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Tarifgebiet West für Beschäftigte, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit leisten, **38,5 Stunden**.

Die regelmäßige Arbeitszeit für Beamtinnen und Beamte hingegen beträgt im Durchschnitt in der Woche **41 Stunden**.

Beschäftigte erhalten ein **Jubiläumsgeld** bei Vollendung einer Beschäftigungszeit

- a) von 25 Jahren in Höhe von 350 Euro,
- b) von 40 Jahren in Höhe von 500 Euro.

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld gleichfalls in voller Höhe.

Die Beamtinnen und Beamten hingegen werden bei Dienstjubiläen durch Aushändigung einer **Dankurkunde** geehrt. Ab dem 01.04.2009 wird kein Jubiläumsgeld mehr gezahlt werden.

Aus Sicht der GdP ist diese Dankurkunde lachhaft und entbehrlich, so lange keine Gratifikation o.ä. dahinter steht.

Die Beamtinnen und Beamten bedanken sich mit voller Hingabe für diese Form der Anerkennung bei ihrem Dienstherrn, Streik ist ja im Gegensatz zu den Beschäftigten nicht gestattet.

„Dies & Das (2)“

Santa Fu: Gefängnischef wegen Betrugs angeklagt

Der Leiter der Justizvollzugsanstalt Hamburg-Fuhlsbüttel, Andreas G. (46), ist wegen Untreue angeklagt worden und muss daher zunächst seinen Posten räumen.

Er werde ab Mittwoch „Sonderaufgaben“ in der Justizbehörde übernehmen, so ein Behördensprecher. Die Staatsanwaltschaft wirft ihm den Angaben zufolge vor, 2005 als Leiter der Untersuchungshaftanstalt die Anstalts-Tischlerei mit der Herstellung eines Tisches für sein Boot beauftragt zu haben - „ohne hierfür den angemessenen Preis zu entrichten“.

Die stellvertretende Anstaltsleiterin Karen Knaack rückt bis zum Abschluss des Verfahrens an die Spitze der JVA.

Quelle: Ino/HA vom 10. Februar 2009



Tod im Knast: Ermittlungen gegen Beamte

Zwei Hamburger Justizbeamte sollen durch unterlassene Hilfeleistungen den Tod eines Häftlings in der Justizvollzugsanstalt (JVA) Billwerder mit verschuldet haben. Die Staatsanwaltschaft hat Ermittlungen eingeleitet.

Der Verdacht: Der Häftling Jan S., der am 14. August 2007 in der JVA gestorben war, könnte noch leben, wenn die Vollzugsbeamten sich um ihn gekümmert hätten. Der drogenabhängige 33-Jährige war wegen Diebstahls und Körperverletzung zu dreizehn Monaten Haft verurteilt worden. Während der Dienstzeit der beiden jetzt beschuldigten Beamten starb Jan S. - im Bett liegend in seiner Zelle.

Nach zahlreichen Untersuchungen und rechtsmedizinischen Gutachten sieht es jetzt so aus, dass das Leben des Mannes hätte gerettet werden können.

Staatsanwaltschaftssprecher Wilhelm Möllers: "Wir ermitteln, weil der Verdacht besteht, dass die Beamten ihren Hilfs- und Rettungsaufgaben nicht nachgekommen sind." Näheres könne derzeit noch nicht gesagt werden.

Quelle: Jel/HA vom 5. Februar 2009

Keine Reisekostenerstattung für Fahrten zwischen Wohnung und Dienstort zur Ausübung des regelmäßigen Dienstes

Für Fahrten zwischen Wohnung und Dienstort zur Ausübung des regelmäßigen Dienstes kann ein Beamter keine Kostenerstattung nach dem Landesreisekostengesetz erhalten. Dies hat das VG Neustadt entschieden.

Der Kläger, ein Polizeibeamter, fährt mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu seiner Dienststelle und nutzt hierzu das sog. Jobticket, wofür er jeden Monat einen festen Fahrpreis zahlt. Im Mai 2008 war er ausnahmsweise für den Spätdienst eingeteilt, weshalb er den letzten für ihn möglichen Zug nicht mehr erreichen konnte und mit seinem Pkw fuhr. Hierfür verlangte er von seinem Dienstherrn Ersatz, was dieser ablehnte.

Nach erfolglosem Widerspruchsverfahren erhob er Klage beim Verwaltungsgericht.

Das Gericht hat die Klage abgewiesen:

Die regelmäßigen Fahrten eines Beamten von seiner Wohnung zum Dienstort seien nach dem Landesreisekostengesetz nicht erstattungsfähig. Für die hierfür anfallenden Kosten müsse der Bedienstete selbst aufkommen.

Nur **ausnahmsweise könnten bei einem besonderen dienstlichen Anlass** Fahrkosten übernommen werden.

Ein solcher besonderer dienstlicher Anlass sei vorliegend aber nicht gegeben gewesen, denn der Beamte habe die Fahrt zur Wahrnehmung seines normalen, im Dienstplan festgelegten Dienstes unternommen, auch wenn er diesen zu einer anderen Tageszeit als sonst für ihn üblich, nämlich im Spätdienst, geleistet habe.

VG Neustadt, Urteil vom 22. Januar 2009 - 6 K 1302/08.NW -



www.polizeicartoons.de

„Dies & Das (3)“

Büroarbeit: Bewegungsdefizit macht krank

Viele Menschen arbeiten acht Stunden am Tag im Büro, bearbeiten Dokumente, lesen E-Mails, telefonieren und bewegen sich so gut wie gar nicht - und der längste Gang des Arbeitstages führt oft geradewegs in die Kantine.

Wer tagtäglich im Sitzen arbeitet, läuft jedoch Gefahr, seine Gesundheit und Leistungsfähigkeit durch das entstehende Bewegungsdefizit zu beeinträchtigen:

Viele Muskelgruppen werden kaum beansprucht und bilden sich zurück, Verspannungen und schmerzende Rücken sind vielen Büromitarbeitern keineswegs fremd, bei Bewegungsmangel droht Übergewicht usw.

Etwas Bewegung hält gesund. Ob ein paar Minuten Gymnastik, ein Spaziergang in der Mittagspause, der gelegentliche Umstieg vom Auto aufs Rad - jede Maßnahme, die hilft, das Bewegungsdefizit auszugleichen, hält Sie in Schuss und wirkt sich auch positiv auf Ihre geistige Leistungsfähigkeit aus.

Quelle: BAD 01/2009



Gesundheitsreport: Immer mehr psychische Erkrankungen

Psychische Erkrankungen werden immer mehr zur Volkskrankheit. Zu diesem Schluss kommt der BKK Gesundheitsreport 2008 mit dem Titel „Seelische Krankheiten prägen das Krankheitsgeschehen“.

Demnach waren im vergangenen Jahr 10% aller Krankheitstage auf psychische Probleme und Verhaltensstörungen zurückzuführen, bei Frauen sogar jeder achte Krankheitstag.

Besonders gefährlich an psychischen Erkrankungen sei, dass diese sich häufig auch auf den allgemeinen Gesundheitszustand von Betroffenen auswirkten und oft langwierige körperliche Krankheiten nach sich ziehen würden.

Der Report macht deutlich, dass Konfliktbekämpfung, Stressbewältigung und Krisenmanagement am Arbeitsplatz heute eine größere präventive Bedeutung haben als je zuvor.

Quelle: BAD 01/2009

Gewerkschaftswerbung per E-Mail

Eine tarifzuständige Gewerkschaft (z.B. GdP) darf sich an Arbeitnehmer über deren dienstliche E-Mail-Adressen mit Werbung und Informationen wenden.

Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber den Gebrauch der E-Mail-Adressen zu privaten Zwecken untersagt hat.

Die Entscheidung einer Gewerkschaft, Arbeitnehmer auf diesem Weg anzusprechen, ist Teil ihrer durch Art. 9 GG geschützten Betätigungsfreiheit. Soweit dabei Grundrechte des Arbeitgebers berührt werden, sind die kollidierenden Rechtspositionen gegeneinander abzuwägen. Das durch Art. 14 GG geschützte Eigentumsrecht des Arbeitgebers und sein von Art. 2 GG erfasstes Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb haben gegenüber der gewerkschaftlichen Betätigungsfreiheit zurückzutreten, solange der E-Mail-Versand nicht zu nennenswerten Betriebsablaufstörungen oder spürbaren, der Gewerkschaft zuzurechnenden wirtschaftlichen Belastungen führt.

Auf Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer kann sich der Arbeitgeber im Rahmen eines deliktischen Unterlassungsanspruchs gegenüber der Gewerkschaft nicht berufen.

Der Erste Senat des BAG wies deshalb die Klage eines Dienstleistungsunternehmens ab, mit der dieses der Gewerkschaft ver.di die Versendung von E-Mails an die betrieblichen E-Mail-Adressen seiner Mitarbeiter untersagen lassen wollte.

Bundesarbeitsgericht, Urt. vom 20. Januar 2009 - 1 AZR 515/08 -



Tarifrunde Länder 2009 - Das Verhandlungsergebnis in Kürze:

- Einmalzahlung insgesamt 40 Euro für Januar und Februar 2009
- Sockelbetrag 40 Euro ab 1. März 2009
- anschließend 3,0 Prozent ab 01. März 2009
- 1,2 Prozent ab 01.03.2010
- keine Abkopplung des Tarifgebietes Ost
- Auszubildende 60 Euro ab 1. März 2009 und noch einmal 1,2 Prozent ab 1. März 2010
- Laufzeit bis 31. Dezember 2010

Unfallversicherung mit garantierter Beitragsrückzahlung (UBR)

Die SIGNAL IDUNA Gruppe, Dortmund/Hamburg, hat jetzt ihre neue Unfallversicherung mit garantierter Beitragsrückzahlung (UBR) herausgebracht. „Die UBR ist die Kombination von leistungsstarkem Unfallversicherungsschutz und garantierter Beitragsrückzahlung zum Vertragsablauf“, so Dr. Klaus Sticker, zuständiges Vorstandsmitglied der Unternehmensgruppe. Die SIGNAL IDUNA hat die UBR seit 1992 als einer der wenigen Anbieter auf dem deutschen Versicherungsmarkt im Programm.

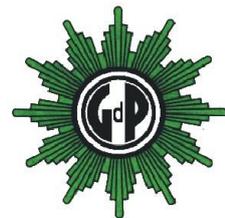
Der Clou der UBR ist die **garantierte Beitragsrückzahlung**. Der Versicherte spart mit seinen eingezahlten Beiträgen einen Kapitalstock an, der sich verzinst und mit einer Überschussbeteiligung aufgestockt wird. Diesen erhält er bei Vertragsablauf zurück, und zwar **unabhängig davon, ob er einen Unfall erlitten und einen finanziellen Ausgleich erhalten hat**. Stirbt der Versicherte vor Ablauf der Beitragszahlungsphase, so wird das bis dahin angesammelte Guthaben sofort fällig.

Da die UBR **steuerlich wie eine Lebensversicherung behandelt** wird, profitiert diese auch von den entsprechenden Vergünstigungen. Läuft der Versicherungsvertrag also mindestens zwölf Jahre und ist der Versicherte bei Vertragsablauf mindestens 60 Jahre alt, so legt der Fiskus nur 50 Prozent der Überschüsse zugrunde. Zudem unterliegt **die UBR nur einer ermäßigten Versicherungssteuer von 3,8 Prozent** anstatt der für die Unfallversicherung üblichen 19 Prozent.

Das flexible Baukastensystem der neuen UBR bietet eine Vielzahl von Wahlmöglichkeiten an, die unmittelbare Beitragsvorteile bringen. So kann der Kunde beispielsweise die Höhe der garantierten Beitragsrückzahlung wählen oder anstatt einer einmaligen Rückzahlung auch monatliche oder jährliche Teilauszahlungen vereinbaren. Weiterhin ist es möglich, den Gesamtbeitrag in Form einer günstigen Einmalzahlung zu entrichten, was sich etwa anbietet, wenn zum Beispiel eine Lebensversicherung fällig wird.

Grundlage der neuen UBR ist der Unfallschutz / Unfallschutz-AKTIV des aktuellen Unfalltarifwerks der SIGNAL IDUNA in den jeweiligen Tarif-Varianten Kompakt, Optimal und Exklusiv. Der Versicherungsschutz reicht vom günstigen Grundsatz in der Tarif-Variante Kompakt bis hin zum hochwertigen Versicherungsschutz in der Tarif-Variante Exklusiv, der eine Vielzahl von Leistungsarten und -erweiterungen beinhaltet, z. B.

- Invalidität mit Progression
- Unfallrente mit BU-Schutz
- Todesfall
- Krankenhaustagegeld
- Sofortleistung bei Schwerverletzungen
- Happy Holiday
- kosmetische Operationen
- Bergungskosten



Darüber hinaus für Polizei- und Justizvollzugsbeschäftigte:

- Beitragsfreier Einschluss des beruflichen Infektionsrisikos
- 15 % Nachlass auf den Beitrag

Fordern Sie noch heute Ihr persönliches Angebot an:



Stefan Schirmacher, Versicherungsbeauftragter der GdP Landesbezirk SH und Versicherungskaufmann der PVAG/SIGNAL IDUNA Gruppe

Vorderste Fichteln 3
23569 Lübeck
Telefon: 0451-809 20 47
Handy : 0177-422 50 27
E-Mail : stefan.schirmacher@t-online.de