

ABTEILUNG:

IV

AUFGABENBEREICHE:

GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNG
WERBUNG
AUS- UND FORTBILDUNG
JUNGE GRUPPE

BEREICH BILDUNG

Vier Jahre gewerkschaftliche Bildungsarbeit haben zu spürbaren Veränderungen geführt. Aber auch Kontinuität bewahrt. Unverändert geblieben sind Grundposition und Zielsetzung unserer Bildungsarbeit. Die zentrale gewerkschaftliche Bildungsarbeit der Gewerkschaft der Polizei verfolgt das Ziel, Kolleginnen und Kollegen, die Verantwortung in der GdP auf Landes- oder Bundesebene übernommen haben, bei ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit zu unterstützen und sie dafür zu qualifizieren. Unsere gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist mehr oder weniger ein ausgeklügeltes Baukastensystem zur Qualifizierung von Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern bzw. für Mitglieder, die mittel- bis langfristig für gewerkschaftliche Tätigkeiten, d. h. für Funktionen, gewonnen werden sollen. Dabei sind wir stets bemüht, moderne Formen der Erwachsenenbildung anzuwenden und die inhaltliche Gestaltung der einzelnen Seminare an den Bedürfnissen unserer Teilnehmerinnen und Teilnehmer auszurichten.

Unser Bildungsverständnis

Wir betrachten Bildung immer als einen Prozess der Selbstbildung, Eigenentwicklung und Eigenleistung derjenigen, die sich bilden. Im Mittelpunkt des Lerngeschehens stehen immer die Eigenaktivität und die Bedürfnisse der Lernenden. Jeder der selbst Seminare besucht hat, kennt Veranstaltungen, in denen man anderes gelernt hat und in denen man zu anderen Zeiten und an anderen Orten gelernt hat, als es im Lernplan vorgesehen war. Lernen geht keine rationalisierbaren geraden Wege, es erfolgt auf Umwegen, auf Abwegen und auf Schleichwegen. Lernen arbeitet sich an Widersprüchen ab.

Lernen braucht Eigenzeiten. Bildung ist als Prozess zu verstehen, der wesentliche subjektive Faktoren wie Interesse, Emotionalität und Engagement integriert.

Im Bildungsprozess treffen nun die Bildungsansprüche des Anbieters und die Bildungsbedürfnisse der Abnehmer aufeinander. Auf Seiten des Anbieters findet sich ein normatives Interesse, das sich aus den Selbstansprüchen der Institution ergibt. Für den Lernenden steht das Verwertungsinteresse des Gelernten für den gewerkschaftlichen, beruflichen und privaten Alltag im Vordergrund.

Bildung und Lernen sind ein anstrengender Prozess wechselseitiger Koppelung spezifischer Kommunikationen, an dem sowohl Lernende wie Lehrende beteiligt sind und der beide verändert zurücklässt. Bildung zielt also nicht nur auf die Produktion von Ergebnissen, sondern zugleich auf die Formung und Weiterentwicklung der Bedürfnisse der Beteiligten. Die Qualität von Bildung muss sich daran messen lassen, ob eine gelungene Koppelung von Abnehmerbedürfnissen mit den Selbstansprüchen des Anbieters stattgefunden hat.

Gewerkschaftliche Bildung ist nicht Bildung für die Gewerkschaft, sondern Bildung in der Gewerkschaft. Ihr generelles Ziel ist die Erweiterung der Handlungsfähigkeit der Kollegen/innen in Politik, Beruf sowie im personellen Selbstbezug und interpersonellen Fremdbezug. Das heißt, gewerkschaftliche Bildung zielt auf die Erweiterung der politischen, der beruflichen und der sozialen Handlungsfähigkeit. Diese drei Aspekte können und dürfen nicht auseinander gerissen werden, sondern müssen in allen Lernprozessen der gewerk-

schaftlichen Bildungsarbeit berücksichtigt werden.

Die **politische Handlungsfähigkeit** zielt auf die bewusste Bestimmung über die Lebensbedingungen, hier sind gesellschaftspolitische und soziokulturelle Orientierungen zu vermitteln.

Die **berufliche Handlungsfähigkeit** ist auf das jeweilige Berufsfeld der Adressaten gerichtet, hier ist Qualifizierung zu betreiben.

Die **Soziale Handlungsfähigkeit** meint in einem engen zwischenmenschlichen Sinn die Beziehungen, die Menschen im alltäglichen Umgang miteinander aufbauen und pflegen müssen. Auf dieser Ebene sind individuelle Emanzipation und sozialkommunikative Kompetenz zu fördern.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit, die eine Einheit von politischer Bildung, beruflicher Fortbildung und Persönlichkeitsbildung darstellt, hat eine hohe Attraktivität für die Gewerkschaft. Eine solche Bildungsarbeit stärkt die Organisation unmittelbar, denn nur handlungsfähige Mitglieder bilden eine durchsetzungsfähige und politisch bedeutsame Organisation. Eine solche Bildungsarbeit produziert einen zweifachen doppelten Nutzen: Die Gewerkschaftsmitglieder profitieren sowohl für ihren Beruf als auch für ihr (gewerkschafts-)politisches Engagement; und die Gewerkschaft kann über diese doppelte Qualifizierung der in ihr Handelnden sowohl ihre Kompetenz in ihrer Kernfrage verbessern – bei der GdP wäre dies die Kompetenz hinsichtlich sicherheitspolitischer und kriminalpolitischer Themen – als auch ihre Durchsetzungsfähigkeit stärken. Hier stehen Organisations- und Mitgliederinteressen nicht gegeneinander, sondern sie ergänzen sich und gehen Hand in Hand.

Mit unseren Seminarangeboten haben wir im Berichtszeitraum versucht, diesen Anforderungen gerecht zu werden. Wir haben Seminare angeboten, die den teilnehmenden Kolleginnen und Kollegen praxisorientiertes Wissen für ihre gewerkschaftliche und personalrätliche Arbeit vermittelt haben und ihnen so eine wirkungsvolle Unterstützung bieten können.

Einen Überblick über die wichtigsten Seminarangebote und Seminarinhalte vermittelt die folgende Darstellung:

GdP-Seminarreihe „Führungstraining“

Gewerkschaftliche Führungskräfte stehen vor großen Herausforderungen, weil sie sich den veränderten Bedingungen in Staat und Gesellschaft stellen müssen, um eine wirkungsvolle, an den Interessen der Mitglieder orientierte Interessenvertretung zu gestalten. Die Rahmenbedingungen für gewerkschaftliche Interessenvertretung haben sich in den vergangenen Jahren spürbar verändert. Nicht nur politische Entscheidungen in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, der Steuer-, Finanz- und Geldpolitik, sondern auch wirtschaftliche Entwicklungen haben dazu beigetragen, Strukturanpassungsprozesse in vielen Branchen bis hin zum öffentlichen Dienst auszulösen, mit unmittelbaren Auswirkungen auf Beschäftigung, Einkommen und soziale Sicherheit. Wer sich als gewerkschaftliche Führungskraft heutzutage auf Patentrezepte verlässt, der ist verlassen. Führen ist situativ und deshalb in jeder Situation und bei jedem Mitarbeiter, bei jeder Kollegin und jedem Kollegen anders. Nur wer diesen Anforderungen gerecht wird, der ist in der Lage, Mitarbeiter und Teams ohne Reibungsverluste auf Ziele zuzuführen. Im politischen Management ist heute die wirksame Kombination von Führung und Wissen gefragt. Ausgewählte professionelle Managementtechniken und Entwicklungsstrate-

gien bieten dafür die besten Voraussetzungen. Die Möglichkeit Managementkompetenzen zu entwickeln und zu fördern, bietet die dreiteilige Seminarreihe „GdP-Führungstraining“. Diese Seminarreihe, die seit vielen Jahren fester Bestandteil unseres Bildungsangebotes ist, wurde kontinuierlich weiter entwickelt. Sie wurde entwickelt für Mitglieder von Landesbezirksvorständen und Gremien auf Bundesebene. Die einzelnen Bausteine wurden im Laufe der letzten Jahre überarbeitet und an den veränderten Bedarf der Teilnehmerinnen und Teilnehmer angepasst. Die überaus große Nachfrage zeigt: Diese Seminarreihe wird als wirksame Hilfe für die gewerkschaftliche Arbeit gut angenommen. Die Rückmeldungen der Kolleginnen und Kollegen sind durchweg positiv.

Baustein 1: Selbstmanagement

Sich selbst besser kennenzulernen, seine Fähigkeiten und Fertigkeiten objektiver einzuschätzen, mit seinen persönlichen Ressourcen effizienter umzugehen, kurz, sich besser zu organisieren lernen, ist Ziel des ersten Bausteins.

Terminstress, Doppel- und Dreifachbelastung, Koordinationsprobleme und Unzufriedenheit trotz hoher Arbeitsleistung: Viele kennen diese Situation und suchen nach Auswegen. Gewerkschaftliches Engagement und Personalratsarbeit haben ihren Preis. Nicht zuletzt oft zum Nachteil für Familie, Freunde und Freizeit. Das Seminar soll helfen, die verfügbare Zeit besser einzuteilen und sich selbst und seine Arbeit und das ehrenamtliche Engagement ebenso wie das private Leben sinnvoller und effizienter zu organisieren.

Baustein 2: Konfliktmanagement, Kommunikation

Konflikte gehören zu unserem Leben. Gerade wer sich gewerkschaftlich engagiert, wird immer wieder mit Konflikten konfrontiert werden. Ein Blick in die Geschichte und unsere eigene Erfahrung zeigen, dass es immer Konflikte gab und gibt. Die Existenz von Konflikten ist jedoch nicht das Ergebnis einer grundlegenden „Schlechtigkeit“ des Menschen. Zu den Grundbedingungen unserer Existenz gehört, dass kein Mensch unabhängig von anderen Menschen handeln kann. Das Verhalten und die Zielvorstellungen jedes Einzelnen haben unvermeidlich Einfluss auf Handlungen, Verhalten und Pläne anderer. Konflikte können nicht ohne Reibung, Veränderung und Verlust stattfinden. Sie können jedoch ohne Gewalt ausgeglichen werden. Wer Gewalt, Ungerechtigkeiten, Unterdrückung beseitigen will, muss Konflikte führen können. Konflikte und vor allem die konstruktive Lösung von Konflikten können sehr produktiv sein und Entwicklungen entscheidend voranbringen. Das rechtzeitige Erkennen, Analysieren und Lösen von Konflikten stehen daher im Mittelpunkt dieses Seminars. Dabei werden den Teilnehmerinnen und Teilnehmern vor allem Handlungsstrategien in Konflikten vermittelt, die sie in der täglichen gewerkschaftlichen Arbeit anwenden können. Dazu gehört auch, dass die Grundregeln der Kommunikation beherrscht werden.

Richtig miteinander reden, seine Botschaften klar und unmissverständlich zu formulieren, zuhören zu lernen und die Möglichkeiten der Kommunikation richtig einzusetzen sind wichtige Bestandteile von Konfliktlösungsprozessen, wie der gewerkschaftlichen Arbeit überhaupt.

Baustein 3: Projektmanagement

In der gewerkschaftlichen Praxis vor Ort werden viele Projekte geplant und umgesetzt. Dabei hängt der Erfolg nicht unwesent-

lich davon ab, dass die Planung und Umsetzung eines Projektes professionell erfolgt. Wie gehe ich vor, um ein Projekt zu planen und zu realisieren? Was ist zu beachten? In welcher Reihenfolge muss was erfolgen, wie beziehe ich Kolleginnen und Kollegen ein, welche Partner brauche ich dazu? Diese und viele andere Fragen stellen sich denen, die ein Projekt realisieren wollen. Erst nachdem man ein Projekt geplant hat, bekommt man einen Überblick, welche Schritte als nächstes zu tun sind. Die Projektplanung gibt also Sicherheit, das Richtige zur richtigen Zeit zu tun. Eine fundierte und realistische Projektplanung ist ferner die Basis für eine funktionierende Projektsteuerung. Sie wird wie eine Landkarte verwendet, die es erlaubt, das Abweichen vom richtigen Weg möglichst frühzeitig festzustellen – nicht erst, wenn man sich hoffnungslos verfahren hat. Außerdem motiviert das Erreichen von Zwischenzielen, den weiteren Weg bis zum Erreichen des Projektziels anzugehen. Oft merkt man erst dann, wenn man geplante Punkte als „erledigt“ abhaken kann, dass eigentlich doch schon sehr viel realisiert wurde. Im dritten Seminarteil werden den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die wichtigsten Grundlagen für erfolgreiche Planung und Umsetzung von Projekten vermittelt. Dabei werden die einzelnen Projektschritte an konkreten, von den Teilnehmenden mitgebrachten Projektideen erarbeitet, so dass sie die fertigen Projektkonzeptionen mit in ihre Landesbezirke nehmen können.

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Polizei und Medien: Da gibt es mehr Berührungspunkte als zwischen vielen anderen gesellschaftlichen Gruppen. Die Gewerkschaft der Polizei ist das legitime Sprachrohr aller Mitglieder – auch in der Öffentlichkeit. Wirkungsvolle Öffentlichkeitsarbeit ist erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit. Es ist in unserem urreigensten Interesse, wenn GdP-Vorstellungen, GdP-Forderungen, GdP-Initiativen und GdP-Aktionen auf breiter Linie in die Öffentlichkeit getragen werden. Das beginnt vor Ort, auf lokaler Ebene. GdP-Pressearbeit bedeutet Information durch Meldungen, Stellungnahmen, Zeitungsartikel oder Interviews. Um pressegerecht arbeiten zu können, sind Einblicke in Redaktionsabläufe notwendig, und es ist erforderlich, die Kriterien zu kennen, nach denen Journalisten Meldungen auswählen und redigieren.

Zur Unterstützung und Professionalisierung der gewerkschaftlichen Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in den Landesbezirken wurden Seminare konzipiert und durchgeführt. Die praxisorientierten Trainings haben eine sehr gute Resonanz gefunden und sind fester Bestandteil unserer gewerkschaftlichen Bildungsarbeit geworden. Die Einladung von Kolleginnen und Kollegen, die beruflich, in der Polizei, mit Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zu tun haben, hat großen Zuspruch gefunden und wurde von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern als wirkungsvolle Unterstützung ihrer beruflichen Qualifikation gesehen. Sie hat darüber hinaus große gewerkschaftspolitische Bedeutung für die GdP, weil dadurch zahlreiche Pressesprecher als Ansprechpartner gewonnen werden konnten.

In einem weiteren Seminar "Treffsicher formulieren" wurden Kolleginnen und Kollegen die häufiger Flugblätter oder Artikel schreiben müssen für diese Aufgaben fit gemacht.

Rhetorik I und II

Dieses Seminar wurde in Kooperation mit der Friedrich-Ebert-Stiftung Bergneustadt durchgeführt. Die rhetorischen Fähigkeiten entscheiden maßgeblich über den Erfolg unseres Han-

delns, da sie ein zentrales Element der persönlichen Überzeugungskraft darstellen. Daher war es Ziel des Seminars, den teilnehmenden Kolleginnen und Kollegen zunächst die Grundlagen der freien Rede zu vermitteln und mit ihnen zu trainieren. Sie sollten lernen, vor Publikum verständlich und überzeugend zu reden, ihre Argumente glaubwürdig vorzutragen und Lampenfieber konstruktiv zu nutzen.

Tarifrecht/Tarifpolitik

Es ist eine selbst gestellte Aufgabe aller Gewerkschaften, für eine gerechte gesellschaftliche Verteilung der Einkommen wie der finanziellen Belastungen einzutreten. Die Tarifvertragsparteien leisten dazu ihren tarifpolitischen Beitrag. Dabei verbirgt sich hinter dem Begriff Tarifpolitik eine ganze Fülle von Regelungsbereichen, die neben der Einkommens- und Belastungsfrage auch die Arbeitszeit, den Arbeitsschutz, den Urlaub und die Aufstiegsmöglichkeiten berühren. Mit der Tarifpolitik werden Rechts-, Fach-, Verfahrensfragen und allgemein politische Fragestellungen berührt. Die Durchsetzungschancen der Interessen aller gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten hängen ganz wesentlich von einem gleichgewichtigen Kräfteverhältnis zwischen den Tarifvertragsparteien ab. Der sozialen Macht der Arbeitgeber können wir nur die solidarische Macht der gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten entgegensetzen.

Diesen Zusammenhang zu erkennen ist für alle Beschäftigten von existenzieller Bedeutung. Eine Gewerkschaft, die es nicht versteht, den Sinn von Tarifpolitik und Tarifautonomie zu vermitteln, wird es sehr schwer haben. Vor diesem Hintergrund erklärt sich die Bedeutung von Tarifseminaren auf Bundes-, Landes- und Kreisgruppenebene. Denn mit Tarifverhandlungen sind nicht nur Prozentsätze und tarifpolitische Verfahrens- und Rechtsfragen verbunden, sondern gleichermaßen Fachfragen aus der Wirtschafts- und Sozialpolitik. Unsere Kolleginnen und Kollegen müssen sich also das dringend notwendige Fachwissen dazu aneignen. Zum einen für die eigene Kompetenz in der aktiven Tarifarbeit; zum anderen, um die Diskussion mit unseren Mitgliedern über die Empfehlungen und Forderungen zur jeweiligen aktuellen Tarifrunde fachkundig und überzeugend führen zu können.

VBL-Seminare

Das Seminar wurde in Kooperation mit der VBL durchgeführt. Es informiert über die Grundzüge des Leistungsrechts bei Sozialrentnern, die Voraussetzungen für den Anspruch auf Versorgungs- und Versicherungsrente, die Wartezeit, den Beginn der Rente, die Berechnung der Versorgungs- und Versicherungsrente, Kürzungen der Versorgungsrente bei vorzeitiger Inanspruchnahme, Anpassung der Versorgungsrenten, den Zahlbetrag, die Klagemöglichkeiten und das Ruhen der Versorgung in besonderen Fällen. Die teilnehmenden Kolleginnen und Kollegen sollen so in die Lage versetzt werden, die Thematik VBL komplex zu verstehen. Sie sollen als Ansprechpartner zu diesem Thema in ihren Landesbezirken zur Verfügung stehen.

Frauenseminare

Die Schaffung tatsächlich gleicher Rechte und Chancen von Mann und Frau in Polizei und Gesellschaft ist beständiges Anliegen der GdP-Frauenarbeit. Diesem Anspruch will auch die gewerkschaftliche Bildungsarbeit des GdP-Bundesvorstandes entsprechen. Der Frauenförderplan der GdP definiert das

Ziel: Die Bildungsarbeit der GdP muss noch stärker auf die Interessen der weiblichen Gewerkschaftsmitglieder eingehen. Das bedeutet konkret: Mehr Bildungsveranstaltungen mit frauenspezifischen Themen. Diesem Anliegen Rechnung tragend, wurden durch die Abteilung Bildung, in Zusammenarbeit mit der Bundesfrauengruppe, Seminare entwickelt und durchgeführt. Die Einladungen der Teilnehmerinnen erfolgten in enger Zusammenarbeit mit der Bundesfrauengruppe.

Das Seminar Frauen in gewerkschaftlichen Führungspositionen wurde den Vorständen von Landesfrauengruppen angeboten. Ziel dieses Seminars ist die Unterstützung einer kontinuierlichen Frauenarbeit auf allen Ebenen in der GdP. Themenschwerpunkte waren: Das Selbstverständnis der Landesfrauengruppen, das Rollenverständnis der Kolleginnen, die zahlreichen Probleme im Zusammenhang mit der gewerkschaftlichen Funktion und Grundlagen der Teamentwicklung.

Konfliktmanagement

Der Umgang mit Konflikten gehört zum Kernbestand gewerkschaftlicher wie polizeilicher Arbeit. Sowohl die Handhabung von Routinetätigkeiten im täglichen Dienst als auch die Bewältigung besonderer Einsatzlagen sind im Wesentlichen Konfliktmanagement. Den Umgang mit Konflikten zu verbessern, Konflikte zufrieden stellend zu lösen und eigene Strategien für den Umgang mit Konflikten zu entwickeln ist Ziel dieses Seminars, das eine sehr große Resonanz gefunden hat. Im Zusammenhang mit der dazu entwickelten Broschüre „Konfliktbewältigung“ werden einfache, gut umsetzbare Konfliktlösungsmethoden vermittelt.

Mobbing

Inzwischen sind die Worte „mobben“ und „Mobbing“ im Kollegenkreis häufiger zu hören. Die wachsende gesellschaftliche Gewalt hat auch den Arbeitsplatz erreicht: Mobbing heißt das aktuelle Stichwort; es steht für Intrige, Schikane und Psychoterror. Beschäftigte werden – über einen längeren Zeitraum – gequält, ausgegrenzt und schließlich von ihrem Arbeitsplatz verdrängt. Gesundheitliche, psychische und physische Störungen sowie wirtschaftliche Nachteile für die Betroffenen, aber auch für die Dienststelle sind die Folge. Als Ursachen können meist schlechte Arbeitsorganisation, mangelnde Personalführungskompetenzen und konkurrenzorientierte Umgangsformen festgestellt werden.



Das Thema Mobbing war ebenfalls Gegenstand von GdP-Seminaren

Gewerkschaft und Personalräte sind gefragt, den Beteiligten hilfreich zur Seite zu stehen und den Schaden zu begrenzen. In diesem Seminar wollen wir die Möglichkeiten untersuchen, durch Hilfen für die Betroffenen sowie Maßnahmen zur Verbesserung des Betriebsklimas und zur Konfliktlösung Mobbingaktivitäten vorzubeugen oder zu beenden. Dabei werden Ursachen und Ablauf von Mobbingprozessen u. a. in Rollenspielen erarbeitet und Möglichkeiten der Hilfe durch Techniken der Gesprächsführung erprobt.

Seminarleitung

Diese zweiteilige Seminarreihe richtet sich an diejenigen Kolleginnen und Kollegen, die zur Unterstützung der Bildungsarbeit in ihren Landesbezirken selbst Seminare durchführen wollen. Ihnen werden Grundlagen der Moderation, der Präsentation und der Visualisierung ebenso vermittelt wie Kommunikation, Planung und Vorbereitung von Seminaren. Der Einsatz verschiedener Arbeitstechniken für das Lernen in Gruppen und didaktisch-methodische Grundkenntnisse sind ebenfalls Bestandteile dieser Seminarreihe. Im zweiten Baustein werden Fragen der Gruppendynamik und der Steuerung von Gruppen in Lernprozessen behandelt. Die Seminare werden mit Studienbriefen begleitet. Viele der Kolleginnen und Kollegen, die diese Seminarreihe besucht haben, führen inzwischen selbst erfolgreich Seminare durch.

Politisch arbeiten – Internet nutzen

Technische Entwicklungen, die unser Leben grundlegend beeinflusst haben, gab es auch im stürmischen letzten Jahrhundert. Das Auto gehört sicherlich dazu, ebenso das Telefon, der Fernseher und der Computer. Im Bereich der Kommunikationstechnik steht uns eine wahrhafte Revolution ins Haus: Das Internet als neues Massenmedium wird in wenigen Jahren viele Bereiche völlig verändern, ja es hat schon gewaltige Veränderungen mit sich gebracht. Wie wir kommunizieren, arbeiten, lernen, uns Informationen beschaffen, einkaufen, unsere Freizeit planen: Nichts wird so sein, wie es war. Und dabei stehen wir erst am Anfang! Viele Millionen Computer rund um die Welt sind heute schon über ein Netz von Telefon- und Datenleitungen miteinander verbunden. Täglich kommen Zehntausende hinzu.

Da ist es gar keine Frage, dass die zahlreichen Möglichkeiten, die das Internet bietet, auch für die gewerkschaftliche Arbeit genutzt werden müssen. Besonders diejenigen, die sich engagieren, können eine Fülle von aktuellen Informationen aus dem Internet bekommen. Gleichzeitig lässt sich dieses Medium hervorragend als Kommunikationsplattform nutzen und hilft, Informationen schnell an einen großen Kreis von Kolleginnen und Kollegen zu bringen.

Über die zahlreichen Möglichkeiten, die das Internet für die gewerkschaftliche Arbeit bietet, informiert dieses Seminar. Gleichzeitig trainieren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer den Umgang mit PC und Internet und werden in die Lage versetzt, das Internet aktiv zu nutzen.

Tagung der Bildungsbeauftragten der Landesbezirke und Bezirke

Die alljährlichen Tagungen der Bildungsbeauftragten der Länder/Bezirke sind zu einer ständigen Einrichtung geworden. Ziele dieser Tagungen sind ein umfassender Informationsaus-

tausch über die Bildungsaktivitäten in den Ländern, die Information über neue Entwicklungen und Erkenntnisse für die Bildungsarbeit. Außerdem soll der Teilnehmerkreis mit neuen Techniken und Formen der Bildungsarbeit vertraut gemacht werden. Die Entwicklung von länderübergreifenden Kooperationen in der Bildungsarbeit ist ein weiteres Ziel dieser regelmäßigen Treffen.

Die 1. Tagung fand im April 1999 statt. Vorausgegangen war eine Befragung über die Formen der Bildungsarbeit in den Landesbezirken und Bezirken, die Seminarthemen, Zielgruppen, Vorbereitungszeit und über Kooperationspartner. Neben der Dokumentation der Antworten fand eine Fragebogenauswertung unter den Gesichtspunkten der Quantität und der Bewertung statt.

Die weiteren Tagungen der Bildungsbeauftragten fanden im November 1999, November 2000 und November 2001 statt.

Schwerpunkte, mit denen sich die bisherigen Tagungen beschäftigten:

- Gründung von Bildungskooperativen Nord und Süd. Unter Federführung des LB Niedersachsen erstes länderübergreifendes Seminar der Bildungskooperative Nord zur Ausbildung von Teamern.
- Info-Pool - 1. Austausch von Bildungsprogrammen zur Sammlung von Anregungen und Ideen. Alljährlich werden über die Bundesgeschäftsstelle die zur Verfügung gestellten Seminarpläne an die anderen Bildungsbeauftragten versandt. 2. Last-Minute-Börse für Seminaranmeldungen. 3. Technik-Pool - Die gemeinsame Anschaffung von Seminartechnik hat sich als nicht realisierbar herausgestellt. Viel genutzt wurde dagegen die Sammelbestellung beispielsweise von Beamern oder von Seminarunterlagen wie Mappen, Blocks, Namensschildern.
- Entwicklung eines Anforderungsprofils der Bildungsbeauftragten
- Entwicklung eines Anforderungsprofils der Teamer/innen und Moderatoren/innen
- Entwicklung eines Fragebogens zur Bedarfsumfrage nach Seminaren bei den Mitgliedern
- Klärung der Kompetenzen der Bildungsbeauftragten
- Schulung der Bildungsbeauftragten in „PowerPoint“ zur Gestaltung von Präsentationen

- Einführung in den Einsatz von Kreativtechniken bei Seminaren am Beispiel Gestaltpädagogik
- Vereinbarung, dass alle Medien, die von der Abt. IV erstellt werden, den Bildungsbeauftragten zur Verfügung gestellt werden.
- Information über den Sachstand des Mitgliederprojekts



Inzwischen eine ständige Einrichtung: Die Tagung der Bildungsbeauftragten

Statistisches

Einen Überblick über die Anzahl der im Berichtszeitraum durchgeführten Seminare, die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer und den Anteil der GdP-Landesbezirke und Bezirke an Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmern geben die folgenden Übersichten.

Zentrale Seminare 1998 bis 2002

Jahr	durchgeführte Seminare	Anzahl der Teilnehmerinnen	Anzahl der Teilnehmer	Teilnehmer gesamt
1998	13	90	91	181
1999	13	76	146	222
2000	12	76	143	219
2001	10	59	120	179
2002*	4	20	51	71
Gesamt	52	321	551	872

*bis März

Zentrale Seminare 1998 bis 2002
Teilnehmende nach Landesbezirken/Bezirken (weiblich/männlich)

Jahr	1998		1999		2000		2001		2002		Ges.	Ges.	Ges.	Ges.	Insgesamt
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M					
Seminare	13		13		12		10		4 bis März						52
01. Baden-Württemberg	0	12	3	11	1	11	5	10	2	0	11	44	20,00 %	55	
02. Bayern	6	0	8	12	11	10	5	8	2	2	32	32	50,00 %	64	
03. Berlin	1	5	2	12	2	13	6	11	1	5	12	46	79,31 %	58	
04. Bremen	5	9	2	7	6	10	8	4	3	3	24	33	57,89 %	57	
05. Bezirk BGS	4	1	1	5	3	3	0	4	1	7	9	20	68,97 %	29	
06. Bezirk BKA	0	1	4	1	0	7	1	6	0	0	5	15	75,00 %	20	
07. Hamburg	6	1	3	3	2	6	1	3	0	2	12	15	55,56 %	27	
08. Hessen	3	12	1	11	5	9	1	9	2	5	12	46	79,31 %	58	
09. Niedersachsen	10	5	5	4	4	12	2	10	0	4	21	35	62,50 %	56	
10. Nordrhein-Westfalen	7	6	8	16	11	6	4	9	3	6	33	43	56,58 %	76	
11. Rheinland-Pfalz	7	5	4	13	2	5	7	4	0	4	20	31	60,78 %	51	
12. Saarland	1	8	4	6	1	4	0	5	1	3	7	26	78,79 %	33	
13. Schleswig-Holstein	2	4	1	7	3	13	4	8	0	2	10	34	77,27 %	44	
14. Brandenburg	3	10	8	16	4	6	7	9	2	3	24	44	64,71 %	68	
15. Mecklenburg-Vorpommern	13	3	6	6	5	9	2	6	0	0	26	24	48,00 %	50	
16. Sachsen	4	1	3	9	5	9	3	5	1	2	16	26	61,90 %	42	
17. Sachsen-Anhalt	9	2	5	2	1	6	1	5	1	2	17	17	50,00 %	34	
18. Thüringen	9	6	8	5	10	4	2	4	1	1	30	20	40,00 %	50	
Teilnehmer - Gesamt	90	91	76	146	76	143	59	120	20	51	321	551	63,19 %	872	

Die Stärke der GdP basiert auf ihrer Mitgliederstärke. Denn insbesondere die Mitgliederstärke verleiht der GdP das Gewicht, das von den Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes und der breiten Öffentlichkeit wahrgenommen und ernst genommen wird. Ihre Mitgliederstärke hat der GdP die Position verschafft, die sie seit ihrer Gründung innehat: Sie ist die maßgeblichste aller Berufsvertretungen in der Polizei.

Jedes Mitglied zählt – und jedes neue Mitglied macht die GdP stärker. Deshalb sind Engagement für die Mitgliederwerbung und die Mitgliederbetreuung so wichtig. Werbung ist Werbung für die GdP und eine gute Mitgliederbetreuung ist eine wichtige Form der Werbung. Zufriedene, gut betreute Mitglieder haben eine hohe Ausstrahlungskraft für die Gewinnung neuer Mitglieder. Deshalb haben die Aktivitäten verschiedene Zielrichtungen. Werbung dient zum einen der Gewinnung neuer Mitglieder und zum anderen der informativen Betreuung und Pflege der bereits bestehenden Mitglieder. Werbung hat in gewisser Hinsicht auch den Charakter einer internen und externen Öffentlichkeitsarbeit für die GdP.

Werbung, wie wir sie verstehen und praktizieren, hat mit vordergründigen Show-Effekten wenig zu tun, dafür aber um so mehr mit solider Information und plausiblen Argumenten. Sie soll Mitglieder informativ betreuen und argumentativ an unsere Organisation binden. Werbung soll helfen, neue Mitglieder für unsere GdP zu gewinnen. Nicht zuletzt mit der eigentlich für jeden verständlichen Begründung, dass heute niemand mehr im Alleingang ganz für sich persönlich den fortgesetzten Sozial- und Leistungsabbau der öffentlichen Arbeitgeber bremsen und begrenzen kann. Dafür bedarf es einer starken Gegenmacht, einer geschlossenen und kompetenten Gemeinschaft, einer Organisation, die schon heute die Weichen für morgen stellt. Eine solche starke Gemeinschaft ist die GdP, die mit Abstand größte Berufsorganisation der Polizeibeschäftigten in Deutschland.

Unsere Mitgliederentwicklung

Leider war im Berichtszeitraum die Mitgliederentwicklung der GdP rückläufig. Bei der jährlichen Analyse der Mitgliederentwicklung, die dem Bundesvorstand auf seiner Klausurtagung im Frühjahr jedes Jahres vorgestellt wurde, war zu erkennen, dass es gelingt, jedes Jahr eine stattliche Zahl von neuen Mitgliedern für die GdP zu gewinnen. Die vielfältigen und engagierten Werbeaktivitäten der Landesbezirke und Bezirke tragen also offensichtlich Früchte. Dabei wurde aber auch deutlich, dass jedes Jahr mehr Mitglieder unsere Organisation verlassen, als neue Mitglieder geworben werden können. Eine Übersicht über die Entwicklung der Mitgliederzahlen im Berichtszeitraum gibt nachstehende Übersicht:

Übersicht über die Mitgliederentwicklung seit 1998:

1998	193.578
1999	190.418
2000	188.212
2001	185.604

Diese Entwicklung war Anlass dafür, dass sich der Bundesvorstand auf einer Klausurtagung mit diesem Problem ausführlich beschäftigte und die Durchführung des Projektes „Mitgliederzufriedenheit“ beschloss.

Projekt: Mitgliederzufriedenheit

(Analyse von Austrittsgründen und Mitgliederzufriedenheit)

Die Mitgliederbefragung

Im Jahre 1999 beauftragte der Bundesvorstand das Institut Zündel & Partner mit der Analyse der Ursachen für Mitgliederverluste und rückläufige Mitgliederbindung bzw. unzureichende Mitgliederzufriedenheit. Die daraufhin durchgeführte Mitgliederbefragung bestand aus zwei Teilen: Ausgetretene Kolleginnen und Kollegen wurden ausführlich interviewt, 5.000 per Zufallsgenerator ausgewählte Kolleginnen und Kollegen erhielten einen unter wissenschaftlichen Gesichtspunkten ausgearbeiteten Fragebogen, der von mehr als 16 % auch beantwortet wurde. Das hierdurch erzielte Ergebnis entspricht den Anforderungen an empirische Untersuchungen und ist als repräsentativ zu bezeichnen.

Die Ergebnisse

Die im Jahre 2000 vorgelegten Ergebnisse ließen eine eindeutige Aufgabenstellung für die Zukunft der GdP erkennen: Die Mitgliederbetreuung muss verbessert werden, um Mitgliederzufriedenheit zu erhöhen und die Mitgliederverluste zu reduzieren.

Erste Erkenntnisse

Die Studie zur Mitgliederzufriedenheit lieferte einige erste Antworten hinsichtlich der Ursachen des Problems. Zunächst sind die Beitrittsgründe zu bewerten. Knapp ein Viertel der Befragten gab an, durch Gemeinschaftsdruck in der Gruppe zum Eintritt in die GdP veranlasst worden zu sein. Etwas weniger als die Hälfte nannte gewerkschaftspolitische Gründe als Beitrittsmotiv: Solidarität, Interessenvertretung und Rückhalt. Ein weiteres Siebtel benannte die GdP als Gegenmacht zum öffentlichen Dienstherrn, weniger als zehn Prozent der Befragten gaben den gewährten Rechtsschutz als Beitrittsgrund an und nicht einmal fünf Prozent führten die heute „klassischen“ Gewerkschaftsleistungen Versicherungen, Werbepräsentate u. Ä. an.

Eine weitere Ursache für die Unzufriedenheit von Mitgliedern liegt – nach diesem empirischen Befund – im Betreuungsangebot und dessen Kommunikation, und zwar nicht in quantitativer, sondern in qualitativer Hinsicht. Der häufig geäußerte Wunsch nach Interessenvertretung der Basis, Wahrnehmung der Kernaufgaben, individueller Betreuung, gewerkschaftlicher Bewegung u.ä. macht deutlich: Die GdP wird als aktive politische Standesorganisation gewünscht, die inhaltlich-gewerkschaftliche Arbeit leistet – und nicht als bloßes Dienstleistungsunternehmen. Diese Botschaft kehrte auch in der Nennung der Austrittsgründe wieder: Die absolute Mehrheit der Ausgetretenen nannte eine unzureichende Interessenvertretung und schlechte Betreuung, weniger als 50 Prozent führten Aspekte wie Beitrag, Beförderung, Ruhestand u. Ä. an. Dabei wird Interessenvertretung eher als beteiligungsorientiertes politisches Angebot gewünscht denn als reine Funktionsarbeit.

Die Konsequenz: Das GdP Mitgliederprojekt

Noch im selben Jahr (2000) beschloss der GdP-Bundesvorstand einstimmig, Konsequenzen aus den Untersuchungser-

gebnissen zu ziehen, und beauftragte eine Unternehmensberatung mit der Begleitung des Projektes „Mitgliederzufriedenheit“. Der stellvertretende Bundesvorsitzende und im GBV für die Bildungs- und Werbungsarbeit Verantwortliche, Hugo Müller, wurde verantwortlich für das Projekt. Zugleich wurden die für ein modernes Projektverständnis erforderlichen Gremien etabliert: eine Lenkungs- und eine Projektgruppe. Die wesentlichen Aufgaben der Lenkungsgruppe waren die inhaltliche und politische Kommunikation zwischen Projekt und Bundesvorstand, die Kontrolle und Dokumentation des Fortschritts des Projekts und der (Zwischen-)Ergebnisse.

Die Projektbeauftragten

Als fachberatendes und das Gesamtprojekt innerhalb der Organisation, vor allem auf Landesbezirksebene, aktiv kommunizierendes Gremium wurde eine Projektgruppe bestehend aus den Projektbeauftragten der Landesbezirke und Bezirke eingerichtet.

Die Zielsetzungen

Für das Gesamtprojekt wurden als Zielsetzungen vereinbart:

- Das Mitglied steht im Mittelpunkt.
- Die Mitgliederzufriedenheit wird erhöht.
- Die Mitgliederbindung wird verbessert.
- Steigerung der Mitgliederzahl.

Das Konzept

Das vom GdP-Bundesvorstand beschlossene Projekt bestand aus vier lösungsorientierten Teilprojekten, nämlich „Vision, Organisationsidee“ (I), „Führung, Organisations- und Personalentwicklung, Beschwerdemanagement“ (II), „Stärkung der Identität, Information, Kommunikation“ (III), „Mitgliederbindung, Mitgliederbetreuung, Interessenvertretung“ (IV).

Die Struktur

GBV, Lenkungsgruppe, Projektgruppe und die vier Teilprojekte bildeten den Projektkern. Wesentlicher Bestandteil war die Information und Kommunikation innerhalb und außerhalb des Projektkerns.

In DEUTSCHE POLIZEI wurde regelmäßig berichtet, der GdP-Bundesvorsitzende und sein Stellvertreter Hugo Müller machten in einer regelmäßigen Kolumne auf das Projekt aufmerksam. Ein projekteigener Internetauftritt www.mitgliederprojekt.de wurde entwickelt und regelmäßig fortgeschrieben. Zusätzlich wurden die Landesbezirks- und Kreisgruppenvorstände – auch der Personengruppen – informiert und das Mitgliederprojekt auf den Landesbezirksdelegiertentagen präsentiert.

Die Teams

Jedes Projektteam bestand aus Mitgliedern und Funktionsträgern. Die GdP stellte jeweils einen haupt- und einen nebenamtlich tätigen Kollegen. Hinzu kam pro Projekt ein externer Berater/eine externe Beraterin mit der Aufgabe der Sach- und Prozessberatung.

Die Ergebnisse des Projektes

Teilprojekt I: Vision – Selbstverständnis

Wenn die GdP gegenüber anderen Organisationen bestehen will, wenn sie Menschen für eine Mitgliedschaft gewinnen will und Mitglieder von der Notwendigkeit und den Vorteilen der Mitgliedschaft dauerhaft überzeugen möchte, dann muss sie ihnen etwas bieten, das einzigartig ist und nur von ihr angeboten wird. Da nur die klare Unterscheidung von anderen

Organisationen die Möglichkeit einer bewussten Entscheidung der Mitglieder für die GdP bietet, stellt sich die Frage: Was macht die Einzigartigkeit der GdP aus? Die Antwort auf diese Frage kann eine Vision geben, welche die Werte, die Kompetenzen, die Einzigartigkeit und die Eigenart der Organisation deutlich macht. Eine solche Vision fehlte der GdP bisher.

Von Teilprojekt I wurde eine solche Vision entwickelt. Sie drückt den Grundzweck der Organisation aus. Sie gibt Antwort auf die Fragen: Warum gibt es die GdP, warum ist sie notwendig? In ihrer Vision bekennt sich die GdP zu fundamentalen Grundsätzen und Zielen und verdeutlicht ihre Position in der Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Diese in der Gegenwartsform formulierten Aussagen sind auf die Zukunft ausgerichtet und machen deutlich, in welche Richtung sich die GdP entwickeln will.

In ihrem Selbstverständnis, das ebenfalls vom Teilprojekt I formuliert wurde, leitet die GdP aus den Grundsätzen der Vision konkrete Handlungs- und Verhaltensanforderungen ab, an denen Mitglieder, GdP-Beschäftigte, die Polizeibediensteten generell und alle jetzigen und künftigen Kooperationspartner die GdP, ihre Funktionsträger und ihre Mitarbeiter/innen messen können. Das Selbstverständnis spiegelt die Werte und Normen der Organisation wider, enthält Aussagen zu Menschenbild, Kooperation, Mitbestimmung und Führung und beinhaltet Regeln der internen Kommunikation und Kooperation sowie Führungsgrundsätze. Auch diese Aussagen werden in der Gegenwartsform getroffen, obgleich diese Anforderungen erst noch verwirklicht werden müssen.

Teilprojekt II: Organisations- und Personalentwicklung, Führung, Beschwerdemanagement

Die Ergebnisse der Mitgliederbefragung wiesen auch auf erhebliche Defizite im Zusammenspiel von Organisation und Personen hin. Bemängelt wurde die Basisnähe der Vorstände und Funktionsträger, Vertrauensleute dagegen wurden weitgehend positiv eingeschätzt.

Die durch die Befragten vorgenommene Verknüpfung von Organisationsstruktur der GdP und handelndem Personal weist auf eine Schwäche hin, die in der Vergangenheit als Stärke empfunden wurde: die allumfassende Personalunion in Ämtern auf Bundes-, Landesbezirks- und Kreisgruppenebene sowie in den jeweils assoziierten Personalratsgremien. Verschafft diese Union einerseits Informationsgewinn, so führt sie andererseits zu einer Lähmung des zukunftsorientierten Handelns, weil im aktuellen Tagesgeschäft Fragen immer wieder von denselben Akteuren erörtert werden. Zugleich führt diese Verkrustung zu einem Klammern an Ämtern. Die junge Generation – übrigens auch die weiblichen Mitglieder – hat dadurch nur geringe Chancen auf eine politische Karriere innerhalb der GdP. Damit verliert die GdP selbst die Chance auf zusätzliches „neues Denken“.

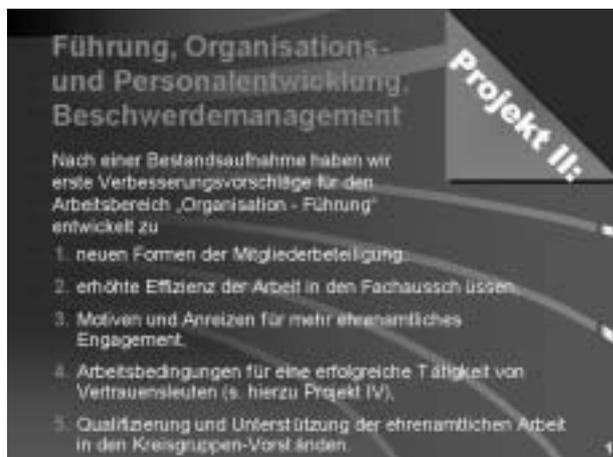
Ziel des Teilprojektes II war es, optimale Voraussetzungen in der KG, BG und im LB für die Arbeit der VL als Vertreter der Mitglieder zu formulieren, den Abstand zwischen Spitze und Basis bei der Problemverarbeitung und durch Beteiligung zu verringern sowie die Entscheidungsfindung stärker an Meinungen und Interessen der Basis zu orientieren.

Organisation: Verfahren und Strukturen

Teilprojekt II rät zu einer Stärkung des Vertrauensleutekorps sowie zur stärkeren Entscheidungsbeteiligung.

In verstärktem Maße sollte von Mitgliederbefragungen Gebrauch gemacht werden. Vom Ergebnis abweichende Ent-

scheidungen von Gremien sollten gegenüber den Mitgliedern öffentlich (z. B. GdP-Zeitungen) begründet werden und sind u. a. aus Gründen des „Minderheitenschutzes“ denkbar.



Zur Verbesserung der Problembearbeitung sind die Fachausschüsse als Instrument der Problemlösung zu starr. Der Besetzungszwang sollte abgeschafft werden. Sie sollten je nach Problem bzw. Notwendigkeit flexibel besetzt werden. Zu bestimmten Inhalten sollten unter Einbeziehung von Expertinnen sowie kundigen Mitgliedern Arbeitsgruppen, Fachausschüsse oder Ad-hoc-Kommissionen geschaffen werden, die Diskussionsgrundlagen und -vorlagen für die zuständigen politischen Gremien erarbeiten.

Personalentwicklung

Das Anforderungsprofil für Mitglieder in Kreisgruppenvorständen wird geprägt durch soziale Kompetenz, Persönlichkeit, Arbeitsverhalten, Fachkompetenz. Aufgrund der Fülle der Anforderungen sind Kolleginnen und Kollegen durch Lern- und Schulungsangebote bereits vor der Übernahme von Ämtern und als Einsteiger zu unterstützen. Angebote sollten auch als Weiterbildungsmöglichkeit für Amtsinhaber gemacht werden, damit sie ihre Position erfolgreich ausfüllen und auch Perspektiven erarbeiten können. Schon bei der Nachwuchsgewinnung muss auf persönliche Kompetenzen geachtet werden. Personalentwicklung beginnt mit der Gewinnung und Heranführung von Nachwuchskräften, also der Personalauswahl.

Beschwerdemanagement: Chance zur Verbesserung

Als weitere Form der Mitgliederbetreuung und -bindung wird ein Beschwerdemanagement empfohlen. Jede Beschwerde liefert wichtige Hinweise für die Organisation und kann zur Verbesserung genutzt werden. Sie hat die Bedeutung einer kostenlosen Organisationsberatung, da sie Defizite und Schwachstellen aufzeigen und häufig sogar mit konstruktiver Kritik verbinden kann.

Bei jeder Beschwerde ist wichtig, die Problemhintergründe zu erhellen. Beschwerdeführer sind in der Regel engagiert, sie wollen noch etwas erreichen. In der Summe der Beschwerden kommt zum Ausdruck, dass der Kurs der Organisation (die Beziehung zum Mitglied) nicht stimmt.

In der GdP soll eine Beschwerdekultur gefördert werden. Schulungen zur Erweiterung der sozialen Kompetenz gehören dazu. Diejenigen, die Beschwerden entgegennehmen, sollten Handreichungen und Kriterien für den Umgang mit Beschwerden zur Verfügung gestellt bekommen. Unabdingbarer Verfahrensgrundsatz muss sein: Eine Beschwerde wird von niemandem bearbeitet, den sie selbst betrifft.

Zwei Basismodelle wurden erarbeitet. Kernunterschied ist die Steuerung von Beschwerden durch eine neutrale bzw. zentrale Stelle im einen und die Belassung der Beschwerdesteuerung bei den vorhandenen Ebenen bzw. Gremien im anderen Modell.

Teilprojekt III: Information und Kommunikation, Stärkung der Identität

Eine Erkenntnis aus der Mitgliederbefragung ist von besonderer Bedeutung: In der Kommunikation der GdP bestehen erhebliche Defizite. So wussten z. B. einige der Ausgetretenen nicht, dass im GdP-Mitgliedsbeitrag der Rechtsschutz enthalten ist. Hinter dieser und weiteren Aussagen verbirgt sich eine Kritik am Informationsfluss in der GdP.

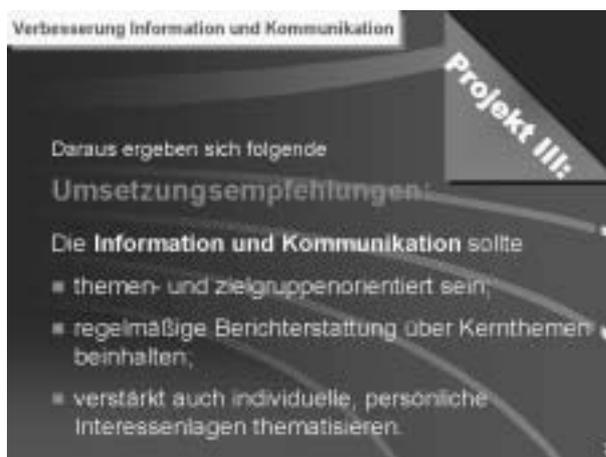
Ziel des Teilprojektes III war es, Vorschläge zu erarbeiten für gezielte, zeitnahe und entsprechend den Aufnahmegewohnheiten der Adressaten aufbereitete und gestaltete Information, die Verbesserung der direkten Kommunikation und Ausrichtung der Kommunikationsprozesse an den Zielgruppen und die Stärkung der Identität durch Information und Kommunikation mit hohem Wiedererkennungswert und durch bindungsrelevante Maßnahmen.

Mitgliederzufriedenheit und Identität

Eine größere Zufriedenheit der Mitglieder, verknüpft mit Identität, soll erreicht werden durch die bessere Abgrenzung zu Konkurrenzgewerkschaften, die Entwicklung von Corporate Identity und Corporate Design, eine systematische und kontinuierliche Erhebung der Leistungserwartungen, eine intensive Kommunikation der Leistungen und die gezielte Erhebung der Leistungswahrnehmung. Um Mitgliederzufriedenheit messbar zu machen, sollten ggf. Kennziffern entwickelt werden.

Zielgruppenorientierte Information

Unter Berücksichtigung der Berufs- und Lebensinteressen der Mitglieder sollten Themen regelmäßig und systematisch erhoben und rückgekoppelt werden und auf die Interessen- und Bedürfnislage der Mitglieder zugeschnitten sein. Alle Informationen sind möglichst zeitnah weiterzugeben. Dazu muss ggf. ein Kontroll- und Ablaufverfahren entwickelt werden.



Ausstattung und Qualifizierung

In den Landesbezirken sollte ein aktuelles Informationssystem geschaffen werden mit PC und Internet für die Kreisgruppen und der Möglichkeit, Mitglieder per SMS zu informieren und zu befragen. Schulungs- und Qualifizierungsangebote, Mediensschulungen, geeignete Software und entsprechende Lernprogramme sollten flächendeckend zur Verfügung stehen.

Gestaltung von Informationen

Bei der Gestaltung von Informationen sind Thema und Zielgruppe zu berücksichtigen. Die Information muss kurz, klar und verständlich sein und sich auszeichnen durch präzise Fakten und Hintergründe, provokante Schlagzeile wie „Hingucker“, Angebote zur persönlichen Information, Strukturierungshilfen (Tabellen, Spiegelstriche u. Ä.), Zwischenüberschriften und klare Gliederungen, Alltagssprache und kurze, gut lesbare Sätze, Einzelfallschilderungen, Beispiele, Meinungsäußerungen von Basismitgliedern und Identifikationsfiguren, Zeichen, Symbole, Bilder, Cartoons und einheitliche Logos.

Verteilersystematik

In einer Verteilersystematik wurden die für die Arbeit der GdP wichtigsten Zielgruppen zusammengefasst und der jeweils mögliche Medien-Mix, mit dem sie am besten und treffsicher erreicht werden können, zusammengestellt.

Formen der Kommunikation in der GdP

Eine der wichtigsten Erwartungen der Mitglieder an die GdP ist eine effektive Interessenvertretung, an der sie mit ihren Wünschen und Bedürfnissen beteiligt sind. Daher muss sich das umfangreiche Informationsangebot der GdP zunehmend auch zu einem Kommunikationsangebot an die Mitglieder entwickeln, das Rückmeldungen nicht nur zulässt, sondern einfordert. Als Instrumente zur Erreichung dieser Zielsetzung dienen persönliche Ansprache, schriftliche und virtuelle Kommunikation sowie Mitgliederbefragungen. In die interne Kommunikation sollten Nichtmitglieder soweit wie möglich einbezogen werden, da offene, konstruktive und vertrauensvolle Kommunikation die beste Werbung für die GdP ist. Den Vertrauensleuten kommt dabei eine besondere Aufgabe zu, für die sie durch regelmäßige VL-Informationen, Besuche der Kreisgruppenvorstände, regelmäßige VL-Versammlungen u. Ä. gestärkt werden müssen. Organisiert werden sollten auch Möglichkeiten der Kommunikation von Mitgliedern, Kreisgruppen, Landesbezirken und Personengruppen untereinander.

Systematische Kommunikationsstrukturen sollten auch zwischen Kreisgruppen und Landesbezirken eingerichtet werden. Eine gemeinsame Ziel- und Aufgabenvereinbarung sollte auch zwischen Landes- und Bundesebene erfolgen.

Allgemeine Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Bei der Gestaltung von Öffentlichkeitsarbeit durch Vorstandsmitglieder sollte auch auf den Sachverstand innerhalb der Organisation bzw. je nach Themenstellung auf die Kenntnisse betroffener oder beteiligter Kolleginnen und Kollegen zurückgegriffen werden. Der Bezug zur Basis sollte systematisch hergestellt werden, u. a. durch basisnahe und regelmäßige Rubriken für Zielgruppen, Personengruppen, Interessengruppen und Kernthemen und die Behandlung von Themen aus dem Alltag von Polizeibeschäftigten.

Rückkoppelung

Ein Rückkoppelungssystem ob, wann und wie eine Info auch inhaltlich ankommt, ist durch die Einrichtung von „Meldern“ unter den Vertrauensleuten zu gewährleisten.

Teilprojekt IV: Mitgliederbetreuung/Mitgliederbindung

Aus der Analyse der Mitgliederbefragung ergibt sich, dass insbesondere die Mitgliederbindung ein großes Problem darstellt. Die Studie machte deutlich, dass die Unzufriedenheit mit der GdP bei 31- bis 40-Jährigen besonders ausgeprägt ist. Ruheständler sind eher zufrieden, stellen sich jedoch die Frage, wozu sie noch in der GdP verbleiben sollten.

Zielsetzung des Teilprojektes IV war es daher, Maßnahmen zur Verbesserung des Leistungsangebotes für den gesamten Lebenszyklus zu entwickeln. Dabei sollte das Angebot so ausgerichtet sein, dass in besonderem Maße Mitgliedernähe erreicht und die Mitgliederbindung gefestigt werden. Außerdem sollte die Angebotsstruktur so verbessert werden, dass die Wünsche der Mitglieder nach individueller Betreuung, nach Präsenz der GdP vor Ort und in den Medien, nach Verbesserung der Arbeitsbedingungen, nach Hilfen bei der Karriereplanung sowie nach Verbesserung der Interessenvertretung berücksichtigt werden.

Ansprüche der Mitglieder an Betreuungsarbeit

Wichtig war im Teilprojekt IV vor allem die Erkenntnis, dass die einzelnen Mitglieder verschiedene Ansprüche an die Betreuungsarbeit der GdP haben, je nachdem, in welcher Lebensphase sie sich befinden. Hier wurden die Lebensphasen vom 18.-30. Lebensjahr, 31.-40., 41.-54. und ab dem 55. Lebensjahr und mehr definiert.

Unzufriedenheit macht sich insbesondere beim Übergang in den Einzeldienst bemerkbar. Zudem tritt in der Lebensphase der 31- bis 40-Jährigen häufig eine Überlastung durch die Kombination privater und beruflicher Aufgaben und Probleme ein. Hier ist eine an den tatsächlichen Problemen orientierte, persönlich ansprechende Betreuung besonders wichtig.

Betreuungs- und Beratungsangebote

Demzufolge wurden im Teilprojekt zahlreiche Vorschläge für Betreuungs- und Beratungsangebote entwickelt. So sollten u. a. angeboten werden: Rechts-, Versicherungs- und Finanzberatung, Beratung zu Vorsorge und Rente, Sucht- und Konfliktberatung, Seelsorge und Sorgentelefon. Durch die GdP sollten auch organisiert werden: Jugendaustausch, Bildungscontrolling und Bedarfsermittlung, Betreuung vor, während und nach Großeinsätzen, berufs begleitende Hilfestellungen, zielgruppenorientierte Freizeitveranstaltungen, Gesundheitsvorsorge, Kinderbetreuung, Kultur- und Sportveranstaltungen.

Betont wurde nicht nur im Teilprojekt IV der Wunsch nach Einrichtung eines „Mitgliedertelefons“ („437“ = GdP) als zentraler Informations- und Beratungsstelle, die einen Überblick über die zahlreichen Angebote gibt und die Leistungen koordiniert.

Umsetzungsempfehlungen

Als Ergebnis des Mitgliederprojektes werden folgende Umsetzungsempfehlungen unterbreitet:

Verbesserung von Information und Kommunikation:

Informations- und Wissensmanagement

Ziel ist es, die Information und Kommunikation an den Interessen und Aufnahmegewohnheiten der Mitglieder zu orientieren, die Leistungserwartungen der Mitglieder mit den Leistungen der GdP abzugleichen und die tatsächlich erbrachten Leistungen konsequent zu publizieren und zu kommunizieren.

Themen- und zielgruppenorientierte Informationsangebote

Die Kernthemen der GdP (z. B. Besoldung, Versorgung, Personal) müssen als „Dauerbrenner“ regelmäßig angesprochen und kontinuierlich verfolgt werden. Dabei ist Bezug auf die vorhergehende Berichterstattung zu nehmen, um erreichte Fortschritte oder Gründe für eine eventuelle Stagnation transparent zu machen und eine konsequente Zielgruppenorientierung anzustreben.

Handreichung zur Gestaltung von Print-Produkten

Für die zielgruppenorientierte Information über Kernthemen der GdP, insbesondere für die Darstellung der Leistungen der GdP, sollte eine Handreichung analog der Mappe für Vertrauensleute entwickelt werden. Sie sollte eine professionelle Handreichung sein, mit Tipps, Empfehlungen und Praxisbeispielen zur inhaltlichen und visuellen Gestaltung von Publikationen der GdP (z. B. Schreibstil, Layout, Musterseiten, Literaturhinweise, Expertenadressen).

Aufbau eines Kompetenznetzwerks

Durch den Aufbau eines Wissens- und Informationsdienstes im Internet zu Innerer Sicherheit, Polizeidienst, Gewerkschaftsarbeit, GdP sollte sich die GdP als zentraler Anbieter in diesen genannten Bereichen präsentieren. Dies sollte unterstützt werden durch die Veröffentlichung der Bildungsangebote der GdP im Internet sowie das Einstellen wichtiger Dokumente (Thesenpapiere, Dokumentationen, Referate, Fotos u. Ä.) zum Download. Eine Onlinedatenbank mit Fallbeispielen zur Rechtsberatung u. Ä. könnte ebenfalls zu einem solchen Kompetenznetzwerk gehören.

Harmonisierung des Gesamterscheinungsbildes der GdP

Empfohlen wird ein einheitliches Erscheinungsbild für alle Produkte und auf allen Organisationsebenen – allerdings mit landesbezirksspezifischen Merkmalen. Ziel ist es, die GdP im Bund, in den Ländern und auf Kreisebene noch eindeutiger zu positionieren als einheitliche, wiedererkennbare und unverwechselbare „Marke“.

Verbesserung der Mitgliederbetreuung

Für eine mitgliedernahe Betreuung und Beratung gilt es, die Mitglieder dort abzuholen, wo sie stehen. Die GdP muss wissen und aufgreifen, welche Anliegen, Fragen und Probleme aktuell und perspektivisch das Leben ihrer Mitglieder prägen.

Fortsetzung des VL-Projektes

Die VL vertreten die Mitglieder mit ihren Themen und Interessen in der Organisation. Ihre Arbeit muss von der Organisation optimal unterstützt werden. Es werden Anreize geschaffen, die zur Mitarbeit motivieren, u. a. durch VL-Versammlungen, Verankerung in der Satzung (VL-Richtlinien), Sicherung der Einarbeitung (Schulungsprogramme etc.), Festlegung fester Ansprechpartner auf KG- und LV-Ebene und eines Organisationshandbuches für VL.



Mitgliederorientiertes Betreuungs- und Beratungsmanagement

Empfohlen wird ein abgestimmtes, individuell nutzbares Betreuungs- und Beratungspaket, das sich sowohl an den Berufs- und Ausbildungsphasen als auch an den Lebensphasen mit ihren typischen Fragen und Problemen orientiert.

Angeregt werden regelmäßige Mitgliederbefragungen sowie Befragung der VL zur Bedarfsermittlung bei Betreuungsangeboten, zur Kontrolle der Wahrnehmung von und der Zufriedenheit mit Angeboten, zur Feststellung intern vorhandener Ressourcen (Fähigkeiten, Interessen der Mitglieder für den Einsatz der GdP).

Der Aufbau eines Beratungsmanagements sollte mit der Einrichtung eines zentralen Mitgliedertelefons (Hotline) kombiniert werden. Das Mitgliedertelefon sollte die Funktion einer Informations-, Service- und Schaltstelle übernehmen, die eine unmittelbare Beantwortung und lebensnahe Beratung ermöglicht.



Beschwerdemanagement

Das Beschwerdemanagement dient dazu, Schwachstellen zu erkennen, Veränderungsprozesse einzuleiten und aus Beschwerdeführern Beteiligte und zufriedene Mitglieder zu machen. Zu seinen Eckpfeilern gehören daher die systematische Anregung, Erfassung und Dokumentation, ein geregeltes Verfahren zur Weiterleitung und Bearbeitung als Hilfestellung, eine gesicherte Rückmeldung an die Beschwerdeführenden, ein Controlling zur Optimierung der Abläufe sowie die Auswertung der erfassten Beschwerden. Um die übergreifende Auswertung und Dokumentation zu ermöglichen, ist ein einheitliches Verfahren auf allen Organisationsebenen anzustreben.

Mitgliederbetreuung – Die besten Ideen fördern

Gute Ideen und erfolgreiche Angebote zur Mitgliederbetreuung auf örtlicher und regionaler Ebene sind nützliche Anregungen für andere und verdienen Anerkennung. Diese internen Ressourcen können systematischer als bisher genutzt werden. Dazu müssen sie erfasst und zugänglich gemacht werden.

Der schnellstmögliche Transfer guter Angebote erfolgt durch einen direkten Kontakt bzw. Zugang der KG zur Bundesebene. Als Initialzündung für die Erhebung gut angemommener Betreuungsangebote wird ein Ideenwettbewerb „Mitgliederbetreuung“ auf KG-Ebene zu wesentlichen Themen und Problemen empfohlen.

Personalentwicklung

Die Zufriedenheit der Mitglieder hängt wesentlich ab von ihrer Zufriedenheit mit den Menschen, die ihnen als Vertreter der Organisation begegnen. Daher müssen Mitglieder für die

Übernahme von Funktionen gewonnen, vorbereitet und gefördert werden. Unterstützt werden sollen auch die derzeit aktiven Funktionsträger/innen in ihrer Arbeit, damit sie den zahlreichen Anforderungen gerecht werden können.

- Entwicklung von Konzepten zur Gewinnung und Heranführung von (Nachwuchs-)Führungskräften
- Unterstützungs- und Fortbildungsangebote für aktive Funktionäre
- Länderübergreifende Erstellung von Aufgabenprofilen (Kernaufgaben)
- Länderübergreifende Anforderungsprofile hinsichtlich der fachlichen und sozialen Kompetenzen für einzelne Funktionen
- Programme zum Erwerb von fachlichen, sozialen und arbeitsorganisatorischen Kompetenzen und Erfahrungsphasen (z. B. Hospitation)
- Begleitende und unterstützende Maßnahmen (z. B. Mentorensystem, Supervision, Handbücher)
- Entwicklungsprogramme zur Unterstützung bei einzelnen Problemstellungen.

Darüber hinaus sind Konzepte zu erarbeiten, wie denjenigen, die aus dem Amt ausscheiden, der Übergang erleichtert werden kann. Auch eine Art „Führung auf Probe“ sollte möglich sein, damit ein Mandat nach kurzer Zeit auch ohne Gesichtsverlust wieder niedergelegt werden kann, wenn Amtsinhaber und Anforderungsprofil nicht miteinander harmonieren.

Damit Mandatsträger sich auf die wesentlichen Aufgaben konzentrieren und Prioritäten setzen können, ist eine Ämterbegrenzung zu erwägen. Sie ermöglicht auch dem Nachwuchs das Hineinwachsen in Aufgaben und eröffnet eine größere Planungskapazität.

Außerdem sollte eine Debatte über die Begrenzung der Amtszeit angestoßen werden. Bedenkenswert ist in diesem Zusammenhang auch das Prinzip der Rotation. Solche Veränderungsprozesse sind jedoch nur im Zusammenhang mit einer aktiven Personalentwicklung denkbar.

Flexibilisierung von Gremien

Zur Steigerung der Effizienz der Gremien und Fachausschüsse (wie z. B. die Straffung von Arbeitsprozessen, raschere Problemlösung und Entscheidung) ist deren Besetzung unabhängig vom Proporz nach der fachlichen Notwendigkeit anzustreben. Eventuell erforderliche Satzungsänderungen sind umzusetzen.

Die Fachausschüsse sollten je nach Problem bzw. Notwendigkeit flexibel besetzt werden. Zu bestimmten Problemen sollten unter Einbeziehung von Expert/innen und künftigen Mitgliedern Arbeitsgruppen oder Fachausschüsse oder Ad-hoc-Kommissionen geschaffen werden, die Diskussionsgrundlagen/-vorlagen für die jeweiligen gewählten politischen Gremien erarbeiten.

Stärkung von Beteiligung und Vereinfachung von Verfahren

Um die Arbeit der GdP mitgliederorientiert zu gestalten, ist das Prinzip der Beteiligung weiter auszubauen. Verfahren sollen vereinfacht und weniger formalisiert werden. Hierzu sollte eine bundesweite Ideen- und Vorschlagsbörse eröffnet werden.

Zu wichtigen Fragen (z. B. gewerkschaftliche Leitthemen) und höchstens einmal im Jahr sollten Mitgliederbefragungen durchgeführt werden. Das Ergebnis muss für die Entscheidungsgremien nicht bindend sein, sollte jedoch veröffentlicht und berücksichtigt werden. Abweichende Entscheidungen sind gegenüber den Mitgliedern zu begründen und aus Gründen des „Minderheitenschutzes“ denkbar.

Modernisierung der Versammlungen

Mitgliederversammlungen sollten umgestaltet werden mit dem Ziel, sie an den Bedürfnissen der Mitglieder zu orientieren und sie zeitgemäß und modern zu gestalten durch Visualisierung, Atmosphäre, Verzicht auf lange Reden, Verknüpfung von Politik- und Freizeitinteressen, zeitliche Orientierung an Alltagsabläufen und Familienverträglichkeit, interaktive Gestaltung (z. B. SMS-Abfrage zu Themenwünschen), Einsatz moderner Informations- und Kommunikationsmedien (z. B. virtuelle Versammlungen). Notwendige Formalismen sollen auf ein unverzichtbares Minimum reduziert werden. Eine bundesweite Ideen- und Vorschlagsbörse kann hierzu neue Erkenntnisse bringen.

Strategische gewerkschaftspolitische Positionierung

Angesichts der Dynamik gesellschaftlicher, politischer und wirtschaftlicher Entwicklungs- und Globalisierungsprozesse sollte die GdP externen Sachverstand aus Wissenschaft und Politik nutzen, um die besten Entscheidungen im Sinne ihrer Mitglieder treffen zu können.

Die Einrichtung eines externen Beraterteams aus Natur-, Geistes- und Gesellschaftswissenschaftlern, Zukunftsforscher/innen, Experten/innen der inneren und äußeren Sicherheit sowie der Arbeitnehmerbewegung sollte etabliert werden mit der Aufgabe, die GdP in aktuellen und wichtigen Trendthemen zu beraten.

Pilotprojekt: Telefonische Mitgliederrückgewinnung

Bei den telefonisch geführten Interviews mit ausgetretenen Mitgliedern haben 29,9 % die Frage, ob sie durch geeignete Maßnahmen bereit gewesen wären, ihren Austritt rückgängig zu machen, mit „Ja“ beantwortet. Als geeignete Maßnahmen wurden von der überwiegenden Mehrzahl ein persönliches Gespräch über den Austritt bzw. ein persönlicher Kontakt genannt. Der Austritt aus der GdP erfolgt meist schriftlich, also ohne persönlichen Kontakt. In der Regel wird den ausgetretenen Mitgliedern die Kündigung nur noch schriftlich bestätigt. Direkte persönliche Kontakte oder Gespräche nach dem Austritt sind die Ausnahme. Im Zusammenhang mit dem Projekt Mitgliederzufriedenheit wurde überlegt, ob es sinnvoll ist, die ausgetretenen Mitglieder telefonisch zu kontaktieren und mit ihnen ein Gespräch über den Austritt zu führen. Ziel dieser Gespräche sollte sein, den Austritt rückgängig zu machen und außerdem Informationen über die Austrittsgründe zu erfahren. Es wurde beschlossen, ein Pilotprojekt zu starten. An diesem Projekt nahmen die Landesbezirke Niedersachsen, Berlin, Brandenburg, Bayern und Hessen teil.

Mit den für das Projekt ausgewählten Kolleginnen und Kollegen wurden Trainingsseminare durchgeführt, in denen sie auf diese Telefonkontakte vorbereitet wurden. Aktiv umgesetzt wurde das Projekt dann nur in den Landesbezirken Niedersachsen, Brandenburg und Berlin.

Im Landesbezirk Berlin verlief das Pilotprojekt erfolglos. Es konnten keine Mitglieder zurückgewonnen werden.

Im Landesbezirk Niedersachsen gab es anfangs durchaus einige Erfolge bei der Rückgewinnung von Mitgliedern. Allerdings stellte sich heraus, dass die im Landesbezirk für die Telefonaktionen ausgesuchten Kolleginnen – die Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle sind – diese zusätzlichen Aufgaben nicht dauerhaft erfüllen können. Daher wurde das Projekt beendet.

Im Landesbezirk Brandenburg wird das Projekt noch immer umgesetzt. Die Erfahrungen der dort im Projekt aktiven Kolle-

ginnen und Kollegen zeigen, dass es durchaus Chancen gibt, ausgetretene Mitglieder zurückzugewinnen. Insbesondere bei Austritten im Bereich der Senioren hat sich die aktive Ansprache durch einen Seniorenvertreter bewährt.

Die zeitnahe Bewältigung der Austritte stellt in Brandenburg, wie auch in den anderen am Projekt beteiligten Ländern, das größte Problem dar. Die momentanen zeitlichen und personellen Ressourcen reichen für eine erfolgreiche Umsetzung nicht aus. Hier ist es noch nicht gelungen, eine befriedigende Lösung zu finden. Für die erfolgreiche Umsetzung des Projektes müssen neue zeitliche und personelle Perspektiven gefunden werden. Das Projekt soll mit anderen interessierten Landesbezirken fortgeführt werden.

Bemerkenswert war, dass fast alle angerufenen Kolleginnen und Kollegen erfreut darüber waren, dass sich jemand von der Gewerkschaft persönlich bei ihnen gemeldet hat. Wie viele aber anmerkten: leider zu spät.

Vertrauensleuteprojekt

Eine breite Öffentlichkeit fand das Vertrauensleuteprojekt auf dem Bundeskongress 1998 in Bremen. An einem – eigens für dieses Projekt – eingerichteten Stand hatten die Delegierten Gelegenheit, sich über das Vertrauensleuteprojekt zu informieren und die nächsten Projektschritte zu erfragen. Die Delegierten waren aufgerufen, das Vertrauensleutologo zu wählen. Mehrheitliche Zustimmung fand das Logo, das seitdem das VL-Projekt kennzeichnet.



Auf dem Bundeskongress 1998 vorgestellt: Das Vertrauensleute-Projekt

Das Jahr 1999 war geprägt von den einzelnen Stationen des Vertrauensleuteprojekts. In einem ständigen Dialog mit den Landesbezirken und Bezirken wurde über den Sachstand des Projekts informiert.

Die ersten Schulungen der Multiplikatoren konnten im März 1999 durchgeführt werden. In zwei Gruppen wurden jeweils fünf Multiplikatoren der Landesbezirke Berlin, Brandenburg, des Bezirks BGS, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen geschult. Insgesamt 41 Teilnehmer/innen gingen hoch motiviert aus den ersten zwei Seminaren hervor. Einige Landesbezirke haben im unmittelbaren Anschluss an die Multiplikatorenschulung ihre Kreisgruppen geschult, so dass der Versand der VL-Mappen sowie der Broschüre „Arbeitshilfe für Vertrauensleute“ im April 1999 zeitnah zur Vertrauensleuteschulung erfolgte.

Die zweite Gruppe bestand aus den Landesbezirken Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, dem Bezirk BKA, Hamburg, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein. Die beiden Seminare fanden mit insgesamt 37 Teilnehmer/innen im Juni 1999 statt.

Zusätzlich zur Multiplikatorenschulung auf Bundesebene hat die Abt. IV auch Schulungen auf Landesebene durchgeführt. In insgesamt acht Seminaren wurden 142 Teilnehmer/innen geschult.

Die Philosophie des Projekts ist: Nicht von oben nach unten vorzuschreiben, wie eine VL-Mappe auszusehen hat, und den Untergliederungen ein fertiges Produkt auszuhändigen, sondern ein Arbeitsmittel vorzulegen, das von den Untergliederungen mit Hilfe von VL-Digital (CD-ROM oder Diskette) individuell gestaltet werden kann und immer wieder veränderbar ist. Insgesamt wurden 12.000 Vertrauensleutemappen an die Landesbezirke und Bezirke übergeben. In gleicher Anzahl wurde die Broschüre „Arbeitshilfe für Vertrauensleute“ zur Verfügung gestellt. Die Broschüre beschreibt die Grundlagen und Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Vertrauensleutearbeit vor Ort.

Neben der Multiplikatorenschulung wurde das VL-Projekt den Landesbezirks-/Bezirksvorständen vorgestellt. In vielen Landesbezirken und Bezirken erfolgte nach der Multiplikatorenschulung die Schulung der Vertrauensleute. Zwischenzeitlich wurden bundesweit ca. 3500 Vertrauensleute geschult.

In vielen Landesbezirken ist die Arbeit mit dem Vertrauensleuteprojekt inzwischen zum festen Bestandteil der Arbeit geworden. Die Resonanz, die das Vertrauensleuteprojekt bundesweit gefunden hat, zeigt, dass es einen großen Bedarf für diese Form der Unterstützung der Vertrauensleutearbeit gab und gibt.



Tagung der Werbebeauftragten der Landesbezirke und Bezirke

Die jährliche Tagung der Werbebeauftragten der Landesbezirke und Bezirke ist im Berichtszeitraum zu einer festen Einrichtung geworden. Auf Einladung der Abteilung Bildung/Werbung treffen sich die für diesen Bereich in ihren Ländern und Bezirken Verantwortlichen, um Erfahrungen und Informationen auszutauschen.

Die bisherigen Tagungen der Werbebeauftragten fanden im April 1999, Dezember 1999, November 2000 und November 2001 statt.

Ein wichtiges Ziel dieser Tagungen ist, aus den Erfahrungen der anderen Kolleginnen und Kollegen zu lernen. So können Maßnahmen und Aktionen der Mitgliederwerbung und -betreuung miteinander diskutiert werden, ergeben sich Kooperationen bei der Beschaffung von Materialien, werden Medien ausgetauscht und gemeinsame Aktionen abgesprochen.

Die durch die Abt. IV der Bundesgeschäftsstelle geplanten Medien und Materialien werden mit den Werbebeauftragten besprochen, so dass sich diese am wirklichen Bedarf der Landesbezirke und Bezirke orientieren können.

Zur ersten Tagung der Werbebeauftragten nach dem letzten Bundeskongress wurde durch die Abteilung IV eine Synopse sämtlicher Werbemaßnahmen in den Landesbezirke und Bezirke angefertigt und den Teilnehmenden übergeben.

Durch die Abt. IV der Bundesgeschäftsstelle wurde eine telefonische Befragung bei den Landesbezirken/Bezirken durchgeführt. Es sollte festgestellt werden, welche Leistungen und Maßnahmen der Mitgliederbetreuung, auch über die satzungsmäßigen Leistungen hinaus, angeboten werden. Die Ergebnisse dieser Befragung wurden den Werbebeauftragten zur Verfügung gestellt und mit ihnen diskutiert.

Weitere, mit den Werbebeauftragten besprochene Themen waren:

- Information über die telefonische Befragung der ausgetretenen Mitglieder
- Information über das Projekt „Mitglieder-Rückgewinnung“
- Information der Werbebeauftragten über die Mitgliederentwicklung
- Vorstellung des VL-Projektes
- Klärung der Kompetenzen der Werbebeauftragten
- Persönliche Einschätzung der Teilnehmer/innen zu den Werbeerfahrungen, Erfolge der Werbeaktivitäten, zum Arbeitsaufwand als Werbebeauftragter, wie überzeugend wirke ich – Selbstdarstellung
- Werbekooperativen – der Teilnehmerkreis gründete drei räumlich miteinander verbundene Werbekooperativen, die das Ziel haben, Unterlagen zu Werbeaktivitäten untereinander auszutauschen
- Auf der nächsten Tagung (2000) wurde diese Werbekooperative wieder beendet, da diese Form der Zusammenarbeit nicht effizient war
- Unterrichtung über den Stand des Projektes „Mitgliederzufriedenheit“
- Mitgliederbefragung und Mitgliederinformation per SMS – Erfahrungsbericht des Bezirks BGS und Information der anbietenden Firma
- Austausch der Werbeaktivitäten in den Landesbezirken/Bezirken
- Neue Medien der Abteilung Bildung/Werbung
- Welche Themen sollten wir bei der Erstellung neuer Plakate besetzen
- Vorschläge zur Mitgliederwerbung/Öffentlichkeitsarbeit

Medien der Abt. Bildung/Werbung

1998

- **Faltblatt und Plakat „Handeln und nicht behandelt werden“**
Pünktlich zum Bundeskongress 1998 erschien das Faltblatt und Plakat, das die größten bundesweiten Aktionen der GdP darstellt.

1999

- **Arbeitshilfe 8 „Zeit – Arbeit – Leben planen“**

Die Arbeitshilfe soll aktive GdP-Funktionäre/innen dabei unterstützen, trotz der Arbeitsbelastung und der berechtigten Erwartungen ihrer Familie noch Zeit zu finden, sich für die Interessen der Kollegen/innen einzusetzen. Beginnend mit einer Selbstanalyse gibt sie wertvolle Hinweise für ein effektives und Zeit sparendes Arbeiten bis hin zum Selbstmanagement. Neben dem Verteiler gemäß dem Mitgliederanteil wurde den Landesbezirken/Bezirken pro Vertrauensmann/Vertrauensfrau ein zusätzliches Exemplar zugesandt.

- **Image-Broschüre**

Ein Novum stellte diese Image-Broschüre dar. Erstmals hatten die Landesbezirke/Bezirke die Möglichkeit, sich in einem vierseitigen Landesteil darzustellen. Der Landesteil wurde von den Landesbezirken/Bezirken individuell gestaltet.



2000

- **VL-Broschüre „Warum Tarifpolitik wichtig ist“**

Diese Broschüre richtet sich an Funktionäre/innen und Vertrauensleute der GdP. Sie beschreibt anschaulich den Ablauf von Tarifverhandlungen, die Aufgaben der Großen Tarifkommission der GdP und gibt einen kurzen historischen Überblick über die Zweispurigkeit des öffentlichen Dienstrechts. Sie stellt den Einfluss des Tarifrechts für die Beamtenbesoldung dar und macht deutlich, warum Beamtinnen und Beamte durchaus Interesse an akzeptablen Tarifabschlüssen haben sollten.



- CD-ROM „GdP-Bildschirmschoner“

Erstmals hat sich die GdP an die Herstellung dieses neuen Mediums „herangewagt“. Hierbei handelt es sich um einen interaktiven Bildschirmschoner, der auf zwei verschiedenen Straßenbildern lustige Szenen aus dem polizeilichen Alltag darstellt. Bei Betätigung der Taste „i“ für „Information“ wird Wissenswertes über die GdP vermittelt.



- Leporello „Bis hierher und noch weiter“

Pünktlich zum 50. Geburtstag der GdP erscheint ein Leporello, das beidseitig bedruckt, die verschiedenen und wichtigsten Stationen der GdP von 1950-2000 beschreibt.



- VL-Broschüre "Durch Gespräche überzeugen"

Die Broschüre gibt Hilfestellung, Noch-Nicht-Mitglieder von den Leistungen der GdP zu überzeugen und sie als neues Mitglied zu gewinnen. Sie beinhaltet Tipps für eine angenehme Gesprächsführung, Argumente für einen überzeugenden Dialog und Hinweise auf die Leistungen der GdP. Daneben enthält sie Argumente, die auch bei Gesprächen mit GdP-Mitgliedern hilfreich sind.



- Plakat „Eine Idee hat Geburtstag“ und Plakatserie

In Zusammenarbeit mit den Werbebeauftragten wurde zu den Themen „Solidarität“, „Rechtsschutz“, „Unser Erfolg steht auf 384.496 Beinen“ und „Wer weiß wie´s weitergeht, wenn nichts mehr läuft“ eine Plakatserie in den DIN-Formaten A4 und A3 erstellt. Das Geburtstagsplakat wurde im DIN-A3-Format hergestellt.



- Nachdruck der Image-Broschüre

- Broschüre „Vorbereitung auf den Ruhestand“

Diese Broschüre richtet sich an diejenigen Kolleginnen und Kollegen, die kurz vor Beginn der dritten Lebensphase – dem wohlverdienten Ruhestand – stehen. Sie enthält wertvolle Tipps und Anregungen, um sich rechtzeitig auf den neuen Lebensabschnitt vorbereiten zu können.



2001

- Broschüre „Wo der Schuh drückt“

Das in den 90er-Jahren entstandene kleine Büchlein wurde komplett überarbeitet und es wurde viel Informatives hinzugefügt. Das kleine Handbuch, welches jetzt in neuem A6-Format erstellt wurde, soll den neu eingestellten Anwärtern/innen des Polizeivollzugsdienstes etwas über ihre Ausbildung, ihre Interessenvertretung, Informationen über die JUNGE GRUPPE (GdP) sowie die Frauengruppe und über die Leistungen der GdP vermitteln.



- Arbeitshilfe 9 „Mobbing am Arbeitsplatz“

Die große Resonanz auf unsere Mobbing-Seminare, aber auch die Gespräche mit unseren Personalräten, Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten haben uns gezeigt, dass ein großer Bedarf besteht, dieses Thema zu intensivieren. In der Arbeitshilfe wird neben dem Begriff Mobbing auch die rechtliche Situation dargestellt. Die Leser werden für das Thema sensibilisiert und erhalten Handlungshilfen zur Verhinderung von Mobbingsituationen und Hinweise zur Bewältigung solcher Problemlagen. Daneben enthält diese Arbeitshilfe das Muster einer Dienstvereinbarung und die Kurzanalyse eines Mobbingfalles. Mit dieser Broschüre wurde das äußere Erscheinungsbild der Arbeitshilfen ansprechender gestaltet. Das geänderte Layout ist auch für nachfolgende Arbeitshilfen vorgesehen.

- CD-ROM „Arbeits- und Gestaltungshilfe“

Mit der Gestaltungshilfe wollen wir die Arbeit der Kreis-, Bezirks- und Direktionsgruppen unterstützen. Die CD-ROM bietet eine Vielzahl von Gestaltungsmöglichkeiten, die bei der Information unserer Mitglieder, bei der Gestaltung von grünen



Brettern, Seminarunterlagen, Glückwunschkarten und bei vielen anderen Gelegenheiten genutzt werden können. Der Versand erfolgte direkt an die Kreisgruppenvorsitzenden und erhielt neben der Software eine Auswahl verschiedener Etiketten.

- Nachdruck der Broschüre „Vorbereitung auf den Ruhestand“

- Nachdruck der Arbeitshilfe 9 „Mobbing am Arbeitsplatz“

2002

- Nachdruck der Image-Broschüre

Dieser - zwischenzeitlich dritte Nachdruck - soll den Bedarf bis zum Bundeskongress decken. Das Vorwort des Bundesvorsitzenden wurde aktualisiert und nur der Bundesteil gedruckt.

- Arbeitshilfe 10 „Internet nutzen“

Diese Broschüre soll Mut machen, sich dem Medium Internet zuzuwenden. Aus diesem Grund richtet sie sich auch mehr an die Einsteiger und nicht so sehr an die Profis auf diesem Gebiet. Die Arbeitshilfe beinhaltet Informationen zur geschichtlichen Entwicklung, Hinweise auf die vielfältigen Nutzungsmöglichkeiten, Datenschutz und Datensicherheit, die gewerkschaftliche Nutzung des Internets und viele nützliche Adressen.



- Arbeitshilfe 11 „Konfliktbewältigung“

Mit dieser Arbeitshilfe möchten wir unseren Funktionsträgern, aber auch unseren Mitgliedern helfen, einen besseren Umgang mit Konflikten zu erreichen. Die Arbeitshilfe enthält neben der Definition des Begriffs „Konflikt“ Methoden der Konfliktführung, das Handeln im Konflikt, das Umgehen mit Emotionen im Konflikt und, nicht zu vergessen, die Versöhnung.

Taschenbücher in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Beamtenwirtschaftsring

- Taschenbuch „Rund ums Geld im öffentlichen Dienst“

Seit 1998 erstellt die GdP in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Beamtenwirtschaftsring diese Broschüre. „Die GdP

stellt sich vor“ umfasst 19 Seiten, die zu Beginn der Broschüre platziert sind. Die Umschlagseiten der Broschüre werden von unserem Verlag VDP genutzt.

- Taschenbuch „Wissenswertes für Beamtinnen und Beamte“

Das 1997 erstmals herausgegebene Taschenbuch beinhaltet sieben Themenschwerpunkte vom Beamtenrecht und Verfassung über Besoldung, Arbeitszeit, Urlaub, Reise- und Umzugskosten, Versorgung bis zur Beihilfe. Neben den GdP-Inhaltsseiten „Die GdP stellt sich vor“ wurde die Umschlagseite so gestaltet, dass sie als GdP-Taschenbuch gut erkennbar ist.

JUNGE GRUPPE (GdP)

Gewerkschaftliche Jugendarbeit hat nach wie vor große Bedeutung. Die gewerkschaftliche Bearbeitung und Vertretung der besonderen Interessen Jugendlicher und junger Erwachsener werden in der gegenwärtigen Zeit der Individualisierung immer wichtiger. Dabei wird Individualisierung von manchen sicherlich herbeigedredet, vielleicht auch um Kollektivierung und Solidarisierung zu verhindern. Oft kommt die Erkenntnis, dass sich bestimmte Interessen eben nicht allein vertreten lassen, recht spät. Aber sie kommt – wie das Entstehen von Betriebsräten und das gestiegene Interesse an Arbeitnehmervertretungen im Bereich der New Economy dies beweisen.

Darüber darf nicht vergessen werden, dass die jungen Menschen vor ihrem Eintritt in die Polizei kaum Erfahrung mit gewerkschaftlicher Arbeit und solidarischer Interessenvertretung machen. Für sie beginnt mit dem ersten Tag in der Polizei ein gewerkschaftspolitischer Lernprozess, dessen Erfolg maßgeblich von der Gestaltung durch die Funktionäre der GdP – egal ob Jung oder Alt – abhängig ist. Das heißt: Die Dienststelle ist nach wie vor das zentrale Handlungsfeld der JUNGE GRUPPE und der Ort, wo sie mit jungen Menschen ins Gespräch kommt; die Dienststelle muss der Ausgangspunkt der JUNGE GRUPPE-Aktivitäten bleiben. Die sonstigen Strukturen und Aktivitäten der JUNGE GRUPPE können diesen Prozess nur stabilisieren und unterstützen – ihn jedoch nicht ersetzen.

Die JUNGE GRUPPE-Arbeit liegt im Trend der Zeit. Entscheidend ist, wie Jugendarbeit stattfindet, wie ernst sie durch die Mutterorganisation genommen wird und ob sie von allen Funktionsträgern wirklich als wichtiger Bestandteil gewerkschaftlicher Arbeit angesehen wird. Aber die bisherigen Formen der JUNGE GRUPPE - Arbeit sind für moderne Jugendarbeit nicht besonders geeignet. Die JUNGE GRUPPE hat sie in vielfacher Hinsicht den Lebensgewohnheiten und Lebensumständen junger Menschen nicht angepasst.

Wenn die JUNGE GRUPPE nun versucht, mit den Formen traditioneller gewerkschaftlicher Arbeit Jugendarbeit zu machen, so wird dies scheitern: Versammlungen, Tagungen und Konferenzen, die sich mit ewig langweiligen Formalien hinziehen und Rednern, die sich gegenseitig ständig bestätigen oder widersprechen, und Beschlüssen, die wachweich und wenig geeignet sind, um jungen Menschen gewerkschaftliche Arbeit nahe zu bringen.

Deshalb hat die JUNGE GRUPPE die letzten Zentralen Arbeitstagungen in Form von Workshops durchgeführt und nicht in der traditionellen Sitzungsform. Und sie hat sich, ihre Arbeit und Positionen auf einer CD-ROM vorgestellt und nicht in einer Broschüre. Das sind zwei erste Schritte in die richtige Richtung.

Das neue Outfit

Logo

„Ich wusste gar nicht, dass dieses Logo zur JUNGE GRUPPE gehört und somit auch etwas mit der GdP zu tun hat!“ Das war nur eine Aussage von jungen Kolleginnen und Kollegen, die deutlich machten, dass die JUNGE GRUPPE dringend ein neues Logo benötigte. Zu diesem Ergebnis kamen auch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Zentralen Arbeitstagung 2000, die Ideen für ein neues Logo entwickelten.



Internetauftritt – www.gdp-junge-gruppe.de

Im Oktober 1997 konnten Interessierte erstmals viele Informationen über die JUNGE GRUPPE im World Wide Web anschauen und sich über sie, ihre Arbeit und ihre aktuellen Positionen informieren.

Zwischenzeitlich hat sich der Internetauftritt der JUNGE GRUPPE weiterentwickelt und wurde dem neuen Outfit der JUNGE GRUPPE angepasst.

So können sich nun alle interessierten Kolleginnen und Kollegen nicht nur online über die Seminare der JUNGE GRUPPE informieren, sondern sich auch bei Interesse gleich online anmelden.

Die aktuellen Positionen und Materialien der JUNGE GRUPPE (GdP) stehen zum Download bereit. Ebenso können Interessierte die Zeitschrift CONTACT als pdf-Datei herunterladen. Die Zeitschrift hat so ihren Kreis der Leserinnen und Leser erhe-

lich vergrößert. Auch wurde die Pinnwand, eine Tauschbörse für Polizisten und Polizistinnen, komfortabler gestaltet. Die Suche nach einem Tauschpartner wird nun von einer Datenbank unterstützt.

CD-ROM

Mit der CD-ROM hat die JUNGE GRUPPE endlich die lang ersehnte Selbstdarstellung für junge Mitglieder bzw. junge Kolleginnen und Kollegen, die sich über die JUNGE GRUPPE informieren möchten, herausgegeben.

Die CD-ROM ist ein modernes Medium, mit dem die JUNGE GRUPPE sich selbst und ihre Arbeit vorstellt sowie ihre aktuellen Positionen deutlich macht. Auch werden Informationen über die GdP, ihre Strukturen, Aufgaben und Ziele gegeben. Weiterhin vervollständigen ClipArts und ein Spiel die CD-ROM.



CONTACT

CONTACT – die Zeitschrift der JUNGE GRUPPE wird dieses Jahr 28 Jahre alt. Sie ist damit die einzige gewerkschaftliche Jugendzeitschrift der Gegenwart, die auf solch einen Zeitraum zurückblicken kann. Darauf ist die JUNGE GRUPPE (GdP) stolz.



Seminare

Bildungsarbeit ist ein wichtiger Bestandteil der Arbeit der JUNGE GRUPPE (GdP). Durch sie haben junge Mitglieder die Möglichkeit, sich für ihren Beruf zu qualifizieren, sich für das Ehrenamt in der GdP fit zu machen oder auch einen regen Austausch über ihre Arbeitsbedingungen zu führen. Der JUNGE GRUPPE (GdP) bietet die Bildungsarbeit auch viele Möglichkeiten. Sie kann ihre Positionen diskutieren, neue Leute für ihre Arbeit gewinnen und Methoden und Arbeitsweisen zeigen, die im Privat- und Berufsleben von Nutzen sind.

Vor diesem Hintergrund hat die JUNGE GRUPPE (GdP) im Berichtszeitraum 13 Seminare zu verschiedenen gewerkschaftspolitischen und gesellschaftspolitischen Themen wie Drogen, Polizeien in Europa oder Jugend und Gewalt angeboten.

JUNGE GRUPPE aktiv

JUNGE GRUPPE und Kirche

Die JUNGE GRUPPE (GdP) übernahm auch auf dem 28. und 29. Deutschen Evangelischen Kirchentag die Betreuung des GdP-Standes.

Auf dem 28. Deutschen Evangelischen Kirchentag im Juni 1999 in Stuttgart führte die JUNGE GRUPPE (GdP) eine Postkartenaktion zum Kampf gegen Kinderpornografie durch. Annähernd 10.000 Kirchentagsbesucher unterschrieben die Forderungen an ihrem Stand.

Im Juni 2001 in Frankfurt a. M. stellte sie auf dem 29. Deutschen Evangelischen Kirchentag ihre Plakate und Postkarten vor, mit denen sie unter den Besuchern des DEKs für die nachhaltige Durchsetzung des Prinzips einer gewaltfreien Erziehung von Jugendlichen und Kindern warb. Sie konnte ca. 6.500 Kirchentagsbesucher gewinnen, die sie mit ihrer Unterschrift für ihre Forderung unterstützen.



Hoher Besuch auf dem Stand der JUNGE GRUPPE: Der Bundeskanzler

Gegen Kinderpornografie im Internet

Anbieter und Konsumenten von kinderpornografischen Darstellungen nutzen das Internet immer mehr. Die Anzahl der kinderpornografischen Dateien ist nicht mehr abschätzbar.

Die JUNGE GRUPPE (GdP) fordert deshalb die Möglichkeit für die Ermittlungsbehörden, bei der Verbreitung kinderpornografischer Darstellungen im Internet Verbindungen überwachen zu dürfen. Hierzu muss in den § 100 a Strafprozessordnung, der regelt, wann Überwachung und Aufzeichnung des Fernmeldeverkehrs erlaubt ist, das Delikt "Verbreitung kinderpornografischer Inhalte" aufgenommen werden.

Die steigende Kriminalität im Internet erfordert viele Absprachen zwischen den Staaten, um eine wirksame Verbrechensbekämpfung zu ermöglichen. Informationen zwischen den Ermittlungsbehörden der Staaten müssen unbürokratisch und schnell weitergeleitet werden.

Die JUNGE GRUPPE (GdP) sammelte für ihre Forderungen auf dem Kirchentag 1999 in Stuttgart über 10.000 Unterschriften gegen Kinderpornografie im Internet. Diese übergab der Bundesjugendvorsitzende dem Vorsitzenden der Innenministerkonferenz und stellte ihm die Forderungen der JUNGE GRUPPE (GdP) vor.

Forum gegen rechts

Rund 200 Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind zum Forum gegen rechts gekommen, zu dem die JUNGE GRUPPE (GdP) am 15. März 2001 in die rheinland-pfälzische Landesvertretung nach Berlin eingeladen hatte.

Die Tagung wurde mit Fachvorträgen eröffnet. Prof. Dr. Benno Hafeneeger referierte zu der Frage „Droht eine rechte Jugendbewegung in der Bundesrepublik?“ und Priv. Doz. Dr. Dietmar Sturzbecher stellte Probleme zum Thema „Rechtsextremistisches Gedankengut in der Jugend“ in den Mittelpunkt seines Vortrages.

In vier Workshops wurden folgende Themen angeboten:

- Schulen gegen rechts: Abwehrmaßnahmen in der Bildungspolitik?
- Außerschulische Jugendarbeit: Toleranz oder Konfrontation?
- Polizei und Justiz: Repression und Prävention?
- Polizisten gegen Rechtsextremisten: politische Bildung, Konfliktmanagement und interkulturelles Training in der polizeilichen Aus- und Weiterbildung?

Die Ergebnisse der Veranstaltung erschienen in Kooperation mit dem VDP in einer Dokumentation und werden Grundlage für die weitere Arbeit der JUNGE GRUPPE (GdP) zu diesem Thema sein.

Im Vorfeld der Veranstaltung beschloss der Bundesjugendvorstand ein Positionspapier „JUNGE GRUPPE (GdP) gegen rechts – Für eine bessere Ausbildung“.

„Erwachsen wird man nicht Schlag auf Schlag“

ist der Titel der neuen JUNGE GRUPPE-Kampagne. Ihr Ziel ist es, die Gesellschaft für die Ächtung von Gewalt in der Erziehung zu sensibilisieren. Zugleich will die JUNGE GRUPPE (GdP) mit der Kampagne in die Polizei hineinwirken. Gewalt gegen Kinder muss stärkere Beachtung in der polizeilichen Präventionsarbeit finden. Auch muss jeder Einzelne von den jungen Kolleginnen und Kollegen durch Information und verbesserte Aus- und Fortbildung für Gewalt gegen Kinder sensibilisiert werden, damit sie in kritischen Situationen über ausreichende Kenntnisse verfügen und sozial kompetent agieren können.

Die Kampagne besteht bisher aus drei Bausteinen:

- Um eine möglichst weite Verbreitung unserer Idee zu erzielen, werben wir bei Unternehmen für unser Anliegen.
- Eine Unterschriftenaktion, mit der die Medien aufgefordert werden, sich stärker als bisher für die Ächtung der Gewalt einzusetzen, ist der Auftakt ihrer Kampagne. Die gesammelten Unterschriften möchte die JUNGE GRUPPE (GdP) medienwirksam übergeben.
- In einem Modellversuch wird sie in einem Polizeipräsidium die Kolleginnen und Kollegen für eine gewaltfreie Erziehung sensibilisieren. Dort wird das Thema "Gewaltfreie Erziehung" in besonderer Weise in die Präventionsarbeit des Polizeipräsidiums einfließen.

Zum Auftakt ihrer Kampagne auf dem 29. Deutschen Evangelischen Kirchentag in Frankfurt a. M. stellte sie im Juni 2001

Plakate und Postkarten vor, mit denen sie unter den Kolleginnen und Kollegen, bei allen gesellschaftlichen Gruppen und unter politischen Entscheidungsträgern für die nachhaltige Durchsetzung des Prinzips einer gewaltfreien Erziehung wirbt. Mit seinem Besuch auf dem Markt der Möglichkeiten, auf dem sich rund 700 Gruppen und Organisationen präsentierten, folgte auch Bundeskanzler Gerhard Schröder der Einladung der JUNGE GRUPPE (GdP) und informierte sich über ihre Aktivitäten. Der Kanzler unterstützte mit seiner Unterschrift ihre Aktion. Zuvor hatte bereits die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Dr. Christine Bergmann auf einer gemeinsamen Pressekonferenz mit Jens Mohrherr, Bundesjugendvorsitzender, und dem Bundesvorsitzenden Konrad Freiberg das Engagement der JUNGE GRUPPE (GdP) außerordentlich begrüßt.

Die Aktion fand parteiübergreifend großen Zuspruch und Unterstützung:

Der hessische Ministerpräsident Roland Koch, SPD-Generalsekretär Franz Müntefering, der innenpolitische Sprecher der Bundestagsfraktion BÜNDNIS '90/ DIE GRÜNEN Cem Özdemir, der ehemalige Bundesminister der Justiz Dr. Edzard Schmidt-Jortzig (F.D.P.) und die Vorsitzende des Bundestagsausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Christel Riemann-Hanewinkel (SPD) schlossen sich der JUNGE GRUPPE-Forderung an.

Die Landesjugendverbände setzten die Unterschriftenaktion fort. Und erfuhren ebenso viel Zuspruch, wie die Kolleginnen und Kollegen auf dem 29. Deutschen Evangelischen Kirchentag.



Der Bundesjugendvorstand

Im Berichtszeitraum gehörten folgende Kolleginnen und Kollegen dem Bundesjugendvorstand an:

Baden-Württemberg	Ralf Breitenberger, Karen Seiter, Clemens Gallwitz
Bayern	Wolfgang Ligotzky, Christian Zwickelbauer, Eva-Maria Völkl
Berlin	Christian Heck, Torsten Wegner
Bezirk Bundesgrenzschutz	Jochen Harder, Roland Voss
Brandenburg	Kirstin Zehmke, Axel Ehrke
Bremen	Stefan Jacob, Nicolai Roth
Hamburg	Markus Kedrowitsch
Hessen	Klaudia Kösters, Birgit Pientka, Jens Mohrherr
Mecklenburg-Vorpommern	Michael Ebert, Lothar Fetzer

Niedersachsen	Sascha Göritz, Jan Heisecke
Nordrhein-Westfalen	Jens Hink, Markus Althoff, Rainer Axer
Rheinland-Pfalz	Martin Böß, Andrea Krehbühl
Saarland	Ralf Porzel, Jens Berner
Sachsen	Matthias Lukat
Sachsen-Anhalt	Heike Stark, Sven Wolter
Schleswig-Holstein	Torsten Riegler
Thüringen	Enrico Stapel

Im Berichtszeitraum von Mai 1998 bis April 2002 fanden 25 Sitzungen des Geschäftsführenden Bundesjugendvorstandes und sieben Sitzungen des Bundesjugendvorstandes statt.