



# Deutsche Polizei

Nr. 8 August 2006

Zeitschrift der Gewerkschaft der Polizei

*Fußball-WM 2006*



**Geschafft!**

**In dieser Ausgabe:**

**Gesundheitsreform:**  
Ein krankes Modell

**Digitalfunk:**  
EuroCOP organisiert  
europaweiten Erfahrungsaustausch

**Verkehr:**  
Autofahren in Europa –  
Verfolgung von Verkehrsverstößen

**Arbeitsmarkt:**  
Bis ins hohe Alter produktiv

**Leitstellen:**  
Begriffsbestimmungen für die  
Diskussion

**Seniorenjournal**

---

## 2 KURZ BERICHTET

---

## 4 KOMMENTAR

---

Reform-Murks

## 4/5 FORUM

---

## 5 AKTUELL

---

Versorgungsfonds für Bundesbeamte

## 6 TITEL

---

Geschafft!

## 11 SOZIALES

---

Gesundheitsreform – ein krankes Modell

## 15 ARBEITSMARKT

---

Bis ins hohe Alter produktiv

## 18 LEITSTELLEN

---

Begriffsbestimmung für die Diskussion

---

---

## DIGITALFUNK 20

EuroCOP organisiert europaweiten Erfahrungsaustausch

## Motorola will klagen 21

---

## 11. DEUTSCHER PRÄVENTIONSTAG 22

Sport und Prävention

---

## RECHT 23

Urteile

---

## FRAUENGRUPPE (BUND) 24

Gegen Menschenhandel und Zwangsprostitution – Frauengruppe (Bund) bleibt am Ball

---

## VERKEHR 27

Autofahren in Europa – Verfolgung von Verkehrsverstößen

---

## SENIORENJOURNAL 30

---

## BÜCHER 32

---

Titelfoto: Hermann Wesseling  
Titelgestaltung: Rembert Stolzenfeld



Druckauflage dieser Ausgabe:  
181.217 Exemplare  
ISSN 0949-2844



Inhalt:  
100% Recyclingpapier  
Umschlag:  
chlorfrei gebleicht



VERLAG DEUTSCHE POLIZEILITERATUR GMBH  
Anzeigenverwaltung

Nr. 8 • 55. Jahrgang 2006 • Fachzeitschrift  
und Organ der Gewerkschaft der Polizei

Herausgeber:  
Gewerkschaft der Polizei,  
Forststraße 3a, 40721 Hilden,  
Telefon Düsseldorf (0211) 7104-0,  
Fax (0211) 7104-222  
Homepage des Bundesvorstands der GdP:  
<http://www.gdp.de>

Redaktion Bundesteil:  
Marion Tetzner  
(verantwortliche Redakteurin)  
Gewerkschaft der Polizei, Pressestelle,  
Stromstraße 4, 10555 Berlin,  
Telefon (030) 39 99 21 - 114  
Fax (030) 39 99 21 - 190  
E-Mail: [gdp-redaktion@gdp-online.de](mailto:gdp-redaktion@gdp-online.de)

Grafische Gestaltung & Layout:  
Rembert Stolzenfeld, Dipl.-Designer

Die unter Verfasseramen erschienenen  
Artikel stellen nicht in jedem Fall die Meinung  
der Redaktion dar. Für unverlangt eingesandte  
Manuskripte kann keine Gewähr übernommen  
werden. Mitteilungen und Anfragen bitten wir  
an den jeweiligen Landesbezirk zu richten.

Erscheinungsweise und Bezugspreis:

Monatlich 2,90 EURO zuzüglich Zustellgebühr.  
Bestellung an den Verlag.  
Für GdP-Mitglieder ist der Bezug durch den  
Mitgliedsbeitrag abgegolten

Verlag:  
VERLAG DEUTSCHE POLIZEILITERATUR GMBH  
Anzeigenverwaltung  
Forststraße 3a, 40721 Hilden  
Telefon Düsseldorf (0211) 7104-183,  
Fax (0211) 7104-174  
E-Mail: [vdp.anzeigenverwaltung@vdp.polizei.de](mailto:vdp.anzeigenverwaltung@vdp.polizei.de)

Geschäftsführer:  
Bodo Andrae

Anzeigenleiter:  
Daniel Dias  
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 29  
vom 1. Januar 2005

Herstellung:  
L.N. Schaffrath GmbH & Co.KG,  
DruckMedien  
Marktweg 42-50, 47608 Geldern,  
Postfach 1452, 47594 Geldern,  
Telefon (02831) 396-0, Fax (02831) 89887

## GDP-FORDERUNG:

### Weltmeisterliche Leistung der Polizei belohnen

„Die Polizei hat das ausgewogene WM-Einsatzkonzept hundertprozentig umgesetzt und dem Motto der Weltmeisterschaft ‚Die Welt zu Gast bei Freunden‘ Taten folgen lassen. Der bis auf wenige Ausnahmen friedliche Verlauf der WM ist ein klarer Erfolg der Polizei. Dafür kann man den Einsatzkräften nur höchste Anerkennung aussprechen“, fasste Konrad Freiberg nach dem Endspiel der Fußball-Weltmeisterschaft 2006 in Berlin zusammen und forderte die Dienstherren in Bund und Ländern auf, den Einsatzkräften nun mindestens einen Tag Dienstfrei zu geben: „Diese weltmeisterliche Leistung muss belohnt werden!“

Mit großem Engagement, Enthusiasmus und Geduld hätten sie einen Einsatz zu Ende geführt, der seinesgleichen suche.

Auch die hinter dem Einsatz für die Logistik und Verpflegung verantwortlichen Polizeibeschäftigten blieben nicht unerwähnt: „Es wurde rund um den WM-Einsatz eine riesige Organisationsmaschine aufgebaut, die fast reibungslos lief. Ohne die Zuarbeit dieser meist im Schatten des Einsatzgeschehens stehenden Kolleginnen und Kollegen wäre ein Einsatz dieser Größenordnung nicht durchzuführen.“

Sehr zufrieden zeigte sich Konrad Freiberg mit dem Verlauf des GdP-WM-Betreuungskonzepts: „Wir waren da, wo wir gebraucht wurden.“ Kühle Getränke und Eis waren die Renner bei brütender Hitze. Manches Einsatz-Problem konnte nach direktem Gespräch mit den GdP-Betreuern, von denen viele nach ihrem regulären Dienst ehrenamtlich mitgeholfen haben, geklärt werden. *red.*

## PRESSEKONFERENZ IN BERLIN:

### WM-Bilanz und TBEG-Entwurf vorgestellt:

#### Teamgeist war das Erfolgsrezept

Bundesinnenminister Dr. Wolfgang Schäuble und IMK-Vorsitzender Dr. Günther Beckstein haben am 11. Juli 2006 in Berlin eine positive WM-Bilanz gezogen.



**Beste Stimmung auf der Pressekonferenz beim Präsentieren der WM-Bilanz: vorn im Bild v.l.n.r.: IMK-Vorsitzender Dr. Günther Beckstein, Bundesinnenminister Dr. Wolfgang Schäuble und Dr. Eckart Lohse, Moderator der Pressekonferenz**  
*Foto: Zielasko*

„Wie Jürgen Klinsmann mit seiner Nationalmannschaft, haben es die Sicherheitsbehörden des Bundes und der Länder geschafft, mit Kreativität und Teamgeist die Voraussetzungen zu schaffen, dass alle

Fußballfans das WM-Fest unbeschwert und sorglos erleben und genießen konnten“, hob Schäuble hervor. Beckstein verteilte ein Sonderlob an die rund 250.000 Polizeikräfte im WM-Einsatz: „Besonders stolz bin ich darauf, dass Polizisten in ganz Deutschland bei ihren schwierigen Einsät-

zen wie bürgernaher Polizei in alle Welt getragen“.

#### Entwurf des TBEG vorgestellt

Bundesinnenminister Dr. Schäuble warnte davor, den friedlichen Verlauf der WM als Indiz dafür anzusehen, dass sich die terroristische Bedrohungslage insgesamt verringert habe. „Deutschland bleibt weiterhin Teil eines Bedrohungsraumes“ erläuterte der Bundesinnenminister unter Hinweis auf bislang erkannte und vereitelte Anschlagplanungen.

In diesem Zusammenhang stellte er den Entwurf des Terrorismusbekämpfungsergänzungsgesetzes (TBEG) vor, der auf der Evaluierung des Terrorismusbekämpfungsgesetzes von 2002 beruht. Die Auswertung hatte ergeben, dass die Behörden die geschaffenen Befugnisse erfolgreich und verantwortungsvoll genutzt haben. Mit dem TBEG werden die bewährten Befugnisse der Sicherheitsbehörden auf weitere fünf Jahre befristet beibehalten und dabei praxisgerechter gestaltet und an aktuelle Erfordernisse angepasst. *red.*

## ANTI-TERROR-GESetze:

### Konsequenz aus Gefährdungslage und neuen Entwicklungen gezogen

Die von der Regierungskoalition geplante Verlängerung und inhaltliche Ausweitung der Befugnisse zur Bekämpfung des internationalen Terrorismus ist nach GdP-Auffassung die logische Konsequenz aus der nach wie vor bestehenden hohen Gefährdungslage und Erkenntnissen über neuere Entwicklungen im islamistischen Terrorismus.

Dazu GdP-Bundesvorsitzender Konrad Freiberg: „Die beste-

henden Auskunftsbeugnisse auch zur Aufklärung verfassungsfeindlicher Bestrebungen im Inland einzusetzen, ergibt sich u. a. aus der wachsenden Gefahr des Homegrown-Terrorism, also im Land aufgewachsener und scheinbar integrierter Personen, die sich gewaltbereit dem islamistischen Terrorismus zuwenden. Auch weitere Handhabungen der Sicherheitsbehörden gegen rechtsextremistische Organi-

sationen sind angesichts der Entwicklung im Land notwendig.“

Die Evaluierungsergebnisse hätten in parteiübergreifender Übereinstimmung den Sicherheitsbehörden einen verantwortungsvollen Umgang mit den Befugnissen attestiert. Die bisherige Handhabung der Anti-Terror-Gesetze durch die Sicherheitsbehörden böte keinen Anlass zu Misstrauen. *red.*

## FÖDERALISMUSREFORM:

### Gemeinsame Konferenz von DGB und dbb

Anlässlich der abschließenden Beratungen der Föderalismusreform in den Bundestagsfraktionen und im Rechtsausschuss des Bundestages erklärten die Vorsitzenden von DGB und dbb beamtenbund und tarif-

Leistungsfähigkeit des öffentlichen Sektors nicht von der Finanzkraft eines einzelnen Bundeslandes abhängig gemacht werden dürfe.

„Die Abschaffung bundes-



Auf der gemeinsamen Konferenz von DGB und dbb am 22. Juni 2006 in Berlin zur Föderalismusreform erklärte DGB-Vorsitzender Michael Sommer: „Es ist ein bedeutendes Zeichen, dass unsere beiden Organisationen, die ja eigentlich Konkurrenten sind, gemeinsam in den Dialog mit der Politik treten. Der Grund ist ein gewichtiger: Die große Sorge über die geplante Föderalismusreform.“  
Foto: Renate Stiebitz

union, Michael Sommer und Peter Heesen: „Wir sind grundsätzlich für eine Föderalismusreform, aber eine Reform, durch die es den Menschen besser geht und nicht schlechter.“

Die Föderalismusreform in der geplanten Form sei ein Akt der Entsolidarisierung zwischen den einzelnen Bundesländern und werde zu Konkurrenz zwischen ihnen führen. Dadurch rückten die vom Grundgesetz gewollten einheitlichen Lebensverhältnisse in unserem Land in weite Ferne.

Nachdrücklich wiesen sie darauf hin, dass wichtige öffentliche Dienstleistungen wie Innere Sicherheit und Bildung sich nicht nach den Gesetzen von Angebot und Nachfrage richten und die

einheitlicher Einkommens- und Beschäftigungsbedingungen wird einen verheerenden Dumping-Wettbewerb insbesondere zwischen den Bundesländern zur Folge haben. Dieser geht voll zu Lasten der Beschäftigten und führt zu gravierenden Qualitätsverlusten bei sämtlichen öffentlichen Dienstleistungen. Zudem schaffen 17 verschiedene Dienstrechtsmodelle in Bund und Ländern mehr Personalbedarf und Bürokratie. Darauf haben auch die Experten bei den Anhörungen im Bundestag hingewiesen.

Wir entlassen die Bundestags-Abgeordneten nicht aus ihrer Verantwortung und fordern sie auf: Haben Sie den Mut, mit uns gemeinsam für einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst einzutreten.“  
red.

## KONGRESSVORBEREITUNG:

### Antragsberatungskommission tagte



Einige Mitglieder während der Tagung der ABK in Berlin. Foto: Behle

Zur Vorbereitung des 23. ordentlichen GdP-Bundeskongresses im November 2006 in der Bundeshauptstadt tagte vom 10. bis 12 Juli in Berlin die Antragsberatungskommission (ABK). Unter der Leitung des 1. stellver-

tretenden GdP-Bundesvorsitzenden Bernhard Witthaut fasste sie sich mit 225 Anträgen und erarbeitete Empfehlungen zur Verabschiedung der Anträge auf dem Kongress.

red.

## RHEINLAND-PFALZ:

### Landesdelegiertentag

Beim 20. ordentlichen Landesdelegiertentag der GdP Rheinland-Pfalz auf dem Flug-



Einstimmig wiedergewählt als Vorsitzender: Ernst Schabach

Foto: Peter Hahmann

hafen Hahn, Kongresszentrum des Fachbereiches Polizei der Fachhochschule für öffentliche

Verwaltung, wurde Ernst Schabach einstimmig erneut zum Vorsitzenden gewählt. Ebenfalls in ihrem Amt bestätigt wurden Bernd Becker und Helmut Knerr als Stellvertreter; neugewählt als stellvertretende Vorsitzende wurden Margarete Relet und Heinz-Werner Gabler.

„Ohne Polizei ist kein Staat zu machen“ war das Motto des Delegiertentages. Ernst Schabach: „Der Staat und seine Einrichtungen müssen der globalisierten Wirtschaft folgen und der neuen Lage angemessene europäische politische Strukturen schaffen. Die Innere Sicherheit in Deutschland muss zur Inneren Sicherheit Europas fortentwickelt werden. Dies gilt zuallererst für die Kernaufgaben des Staates: Polizei und Justiz. Die GdP lehnt den Rückfall in die Kleinstaaterei vehement ab.“

Jürgen Moser

## KOMMENTAR

## Reform-Murks

Was haben wunderbare harmonische Tage hinter uns – voller Spannung, Freude und Partystimmung rund um das runde Leder.

Unterdessen hat die Regierung nicht nur Fußball geschaut. Sie haben diese schöne „Ablenkung“ ausgenutzt. Neben der



Präsentation der unsäglichen Eckpunkte zu einer Gesundheitsreform (s. ab S. 10) ist auch die Föderalismusreform unter Dach und Fach – nur Schleswig-Holstein und Mecklenburg Vorpommern haben ihre Zustimmung verweigert.

Ich möchte die Föderalismusreform nicht in Bausch und Bögen verwerfen, aber von einer wirklich durchdachten, strategisch langfristig effektiven und für unser Land und unsere Bürger gerechten Reform kann wohl kaum die Rede sein.

Mir scheint eher, hier wurde zum großen Teil der Machtwahn etlicher Landeshäupter bedient, die offenbar noch gar

nicht das ganze Ausmaß dessen, was auf sie zukommen wird, abschätzen können. Experten sagen voraus, dass die Umsetzung der Reform viel Geld, Kraft und Aufwand verschlingen wird. Die Frage, wer diesen Mehraufwand eigentlich bezahlt, erübrigt sich ...

Für die Polizei hat es ganz besondere Auswirkungen, dass Besoldungs-, Versorgungs- und Laufbahnrecht in die jeweilige Länderhoheit wechselt. Ich kenne keine andere „Branche“ des öffentlichen Dienstes, die so wie die Polizei länderübergreifend eingesetzt ist. Aber künftig sollen die Kolleginnen und Kollegen für gleiche Leistungen unterschiedliche Bezahlungen – und im Ruhestand später unterschiedliche Versorgung – erhalten?

Diesen Unsinn hatten wir in der Bundesrepublik schon einmal gehabt und in den 70er Jahren beendet. Nun gibt es also eine Neuauflage. Glücklicherweise sind damit sicher nur die Ministerpräsidenten und Finanzchefs der Länder. Es sollte sich doch niemand vormachen, dass anderes als das fiskalische Interesse in diesen Bereichen künftig die dominante Rolle spielen wird. Die Übertragung der Kompetenzen für Bezahlung und Versorgung sowie für die Laufbahnstruktur der Polizeibeamtinnen und -beamten kann doch nur als Aufforderung aus Berlin verstanden werden, doch zu einem unüberblickbaren Wirrwarr von 17 verschiedenen Regelungen zur Kleinstaaterei im öffentlichen Dienstrecht zurückzukehren.

Eine unterschiedliche Besoldung der Polizei in Deutschland führt doch dann dazu, dass sich

diejenigen Länder die qualifiziertesten Bewerber für den Polizeiberuf aussuchen können, die die besten Besoldungsstrukturen und Berufsperspektiven anbieten. Bewerber für den Polizeidienst werden auch das unterschiedliche Besoldungsniveau zur Entscheidungsgrundlage machen, in welchem Land sie ihren Dienst verrichten wollen. Damit ist das bisher unterschiedslos hohe Niveau der inneren Sicherheit in Deutschland gefährdet.

Irgendwie scheint mir, gerät bei der ganzen Reformerei der Bürger aus dem Blickfeld. Der steht da und registriert nur noch, was hier alles als Reform verkauft wird.

Auch unsere gewerkschaftlichen Einwände, die wir seit Beginn der Föderalismusdiskussion in aller Deutlichkeit an die Politik herangetragen haben, wurden in den Wind geschlagen. Offenbar reichen die gewerkschaftlichen Beteiligungsrechte, wie sie derzeit existieren, nicht aus. Der GdP-Landesbezirk Berlin hat übrigens auf diesem Gebiet für seinen Kompetenzbereich einen Vorstoß unternommen. Er hat sich mit einem Vorschlag für eine verbesserte gewerkschaftliche Beteiligung an den Senat gewandt. Darin fordert er u. a., dass Gewerkschaftsvertreter im Parlament Anhörungsrecht erhalten. Auf die Reaktion der Politik darf man gespannt sein.

**Zu: Reaktionen auf meinen Leserbrief zum Beitrag „Streik gegen Willkür“, DP 3/06**

Zunächst einmal möchte ich mich ausdrücklich dafür bedanken, dass mein Leserbrief in der Ausgabe 3/06 veröffentlicht wurde. Mir war sehr wohl bewusst, dass ich mit meiner Auffassung keinen Beifall von Seiten der Leser bekommen würde. Die Vielzahl der Reaktionen hat mich allerdings überrascht.

In fast allen Leserbriefen, die als Reaktion auf meinen Leserbrief veröffentlicht wurden, wurde mir mehr oder weniger deutlich vorgehalten, ich als „wohl versorgter Beamter aus dem beschaulichen Bayern“ könne mir die Situation der Arbeiter und Angestellten im öffentlichen Dienst doch gar nicht richtig vorstellen. Zu diesem Punkt möchte ich noch folgendes anmerken: Vor meinem Eintritt in die Polizei habe ich den Beruf des Kraftfahrzeugmechanikers gelernt und auch einige Zeit als Geselle in einem mittelständischen Unternehmen in Rheinland-Pfalz gearbeitet (40 Stunden/Woche). Mein letztes Nettogehalt im Jahr 1999 betrug 1.800 DM, also ca. 900 Euro. Ich weiß also sehr wohl und aus eigener Erfahrung, wovon ich rede.

Es geht mir im Übrigen wirklich nicht darum, Beamte und Arbeiter/Angestellte gegeneinander auszuspielen oder aufzurechnen. Ich bin lediglich der Meinung, dass (bis auf Ausnahmen im Alter oder bei körperlicher Schwerstarbeit) eine Wochenarbeitszeit von 40 bis 42 Stunden als zumutbar und normal betrachtet werden sollte.

*Peter Neusius, Würzburg*

**Zu: Oh, wie ist das schön ..., Fußballfest, DP 7/06**

Samstag, Tag des Spiels Frankreich-Brasilien, Frankfurt am Main, ca. 14 Uhr: Ein Demonstrationzug der ‚autonomen‘ Szene bewegt sich durch die Fußgängerzone – vorbei an Passan-

## Versorgungsfonds für Bundesbeamte

ten und Fußballfans aus Brasilien, Frankreich und dem Gastgeberland. Ich laufe mit meinem selbst gemachten Transparent mitten unter ihnen und fordere ‚Bleiberecht für meinen Nachbarn – damit in Hessen für alle die Sonne scheint‘

Kurz vorher haben die Kinder aus meiner lokalen Initiative von ihren unsicheren Situationen als geduldete und teilweise hier geborene ‚Flüchtlinge‘ erzählt; die Schülersprecherin weist darauf hin, dass nach dem Ende des Schuljahres wieder Ausweisungsverfügungen an mehrere Frankfurter Schüler ergehen werden.

Als kirchlich gebundener Mensch habe ich mein ‚Wissen‘ über einen diakonischen Verein für Flüchtlingshilfe erworben und dabei mühsam lernen müssen, dass ‚Autonomie‘ auch Gesichter und Namen haben und vor allem kompetente und kostenlose Beratungsarbeit bei uns machen, die für die Flüchtlinge nötig ist.

Mittlerweile haben die ‚Geduldeten‘ für mich auch Gesichter und Namen bekommen: Am Morgen gab es ein buntes Turnier auf dem Bolzplatz und viel jugendlichem Lachen – trotz der Situation; ‚mein Team‘ hat sogar gewonnen.

Aber leider haben ‚Autonomie‘ immer noch nicht begriffen, dass auch Polizisten Menschen sind. Die lauten Klagen über ‚Polizeigewalt‘ und ‚Unrechtsstaat‘ gehen mir auf die Nerven.

Hinter mir werden die ‚Arbeiter‘ per Megaphon dazu aufgefordert, ‚ihr Schicksal selbst in die Hand zu nehmen‘...

Das wird mir zu blöd, ich gehe raus und runter zum Main: Scharen von Fans aus allen Ländern – französisch blau und brasilianisch gelb – strömen friedlich und fröhlich zum Mainufer und warten geduldig an den Absperungen vor den Riesenbildschirmen.

Ein Beamter bittet die Fans per Ansage um Geduld – gleich wird ‚meine‘ Demonstration hier vorbei kommen.

Deutschland ist fröhlich, Deutschland ist anders – und Deutschland ist kompliziert:

Nach einem längeren Anlauf war es Mitte Juni 2006 soweit: Das Bundesinnenministerium übersandte den Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Versorgungsrücklagengesetzes des Bundes. Die Zielsetzung des Gesetzentwurfs beinhaltet:

- das Anlagespektrum der Versorgungsrücklage wird auf Euro-denominierte handelbare Schuldverschreibungen erweitert;

- zur nachhaltigen Finanzierung der Versorgungsausgaben (Versorgungskosten und Beihilfeaufwendungen) wird ein Versorgungsfonds eingerichtet.

Während Mittel der Versorgungsrücklage bisher nur in handelbare Schuldverschreibungen des Bundes angelegt werden können, sollen sie zukünftig auch in Staatsanleihen anderer Länder der Europäischen Währungsunion, Anleihen von Bundesländern sowie Pfandbriefe investiert werden können.

Für nach dem 31. Dezember

**Für neu eingestellte Beamte des Bundes soll ab 1. Januar 2007 ein Versorgungsfonds eingerichtet werden. Dies sieht ein Gesetzentwurf vor, über den Ende Juni 2006 ein Beteiligungsgespräch nach § 94 BBG im BMI stattfand.**

2006 neu begründete Beamtenverhältnisse sieht der Gesetzentwurf vor, monatlich Zuführungen an das Sondervermögen ‚Versorgungsfonds‘ zu leisten. Die Höhe der Zuführungen soll versicherungsmathematisch errechnet werden. Schätzungen gehen je nach Laufbahn von 22 bis 28 Prozent der Dienstbezüge aus.

Wie bei der Versorgungsrücklage soll ein Beirat, dem auch Gewerkschaftsvertreter angehören, bei den Anlagerichtlinien und dem Wirtschaftsplan mitwirken. Die Mittel des Versorgungsfonds dürfen bis zu 10 Prozent in Aktien angelegt werden. Erstattungen aus dem

Versorgungsfonds sollen ab 2020 erfolgen.

Beim Beteiligungsgespräch stimmten GdP und DGB der Erweiterung des Anlagespektrums der Versorgungsrücklage zu. DGB und GdP begrüßten die Errichtung des Versorgungsfonds als Erfüllung einer jahrzehntelangen gewerkschaftlichen Forderung. Skeptisch wurde die Anlage von Mitteln des Versorgungsfonds in Aktien gesehen.

Den Bedenken, die Beihilfeaufwendungen zukünftig auch aus dem Versorgungsfonds zu decken, entgegnete das BMI mit dem Hinweis, dass für die Höhe der Zuführungen für Versorgungskosten und Beihilfeaufwendungen jeweils getrennte Zuschläge zu den Dienstbezügen errechnet werden. Das 94er Gespräch endete mit der gewerkschaftlichen Forderung, auch für vorhandene Beamte ein Konzept der nachhaltigen Finanzierung der Versorgungsausgaben zu entwickeln. *hja*

Nächste Woche werden wir die traumatisierte und schwerkranke Kurdin, ihren Mann und ihren Sohn, der nach acht Jahren in der hessischen Provinz und ebenso langer Mitgliedschaft im örtlichen Fußballverein, mit den Eltern just in diesen fröhlichen Wochen eine Ausweisungsverfügung erhalten hat, in einer Frankfurter Innenstadtkirche öffentlich vorstellen müssen.

Was soll man machen? – Die Innenminister hatten das dritte Mal in Folge wieder keine ‚Zeit‘ bzw. kein Interesse an einer wirklich humanitären Regelung der ‚Altfälle‘ – das letzte Mal musste die Innenministerkonferenz ja den Fußball vorbereiten; jetzt wartet man auf irgendwelche Evaluierungen, das kann noch dauern...

*Thomas Ohl, per E-Mail*

**Zu: Leserbrief von Dietmar Wasserburger, DP 7/06**

Ich habe heute den Leserbrief des Kollegen Wasserburger, betreffend die 42-Stunden-Woche gelesen und musste mich sehr wundern. Ich bin auch kein Freund der 42-Stunden-Woche und kenne die Probleme der Schichtbeamten in Bayern. Engagierte Beamte gleichen ihr Stundendefizit jedoch dadurch aus, dass sie in ihrer Freizeit zum Dienstsport gehen. Ich kenne Kollegen, die dadurch, dass sie gerne zum Sport gehen, sogar Plusstunden zur Verfügung haben.

Für mich ist der Leserbrief des Kollegen Wasserburger wieder mal nichts als heiße Luft.

*Wolfgang Müller, Augsburg*

*Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe zu kürzen, um möglichst viele Kolleginnen und Kollegen zu Wort kommen zu lassen. Abgedruckte Zuschriften geben nicht die Meinung der Redaktion wieder. Anonyme Zuschriften werden nicht berücksichtigt.*

**Kontakt zur Redaktion:**

**GdP-Bundesvorstand  
Redaktion Deutsche Polizei  
Stromstraße 4  
10555 Berlin  
Tel.: 030/39 99 21-114  
Fax: 030/39 99 21-190  
E-Mail:  
gdp-redaktion@gdp-online.de**

## Geschafft!



Foto: GdP

Einen enormen Anteil daran, dass diese Fußball-WM tatsächlich ein überwiegend friedliches Fest der Fußball-Fans aus aller Welt geblieben ist und das Motto „Die Welt zu Gast bei Freunden“ täglich erfahren wurde, hatten die eingesetzten Kolleginnen und Kollegen. Mit der konsequenten Umsetzung des polizeilichen Einsatzkonzeptes wurden Störungen durch gewaltbereite Hooligans

**Wie Franz Beckenbauer die WM-Zeit beschreibt: „So stellt sich der liebe Gott die Welt vor.“**

oder alkoholisierte Fans bereits im Keim erstickt.

Einen wichtigen Beitrag zum polizeilichen Erfolg lieferten auch die 323 Polizisten aus 13 europäischen Ländern. Die ausländischen Fans zeigten sich erfreut,

**Der Einsatz aus Anlass der Fußball-Weltmeisterschaft ist Geschichte. Im Großen gesehen war dieser Einsatz ein grandioser Erfolg. Stimmen aus dem In- und Ausland – von Politprominenz bis zu den Fans – bescheinigten Deutschland, eine super WM ausgerichtet zu haben. Auch das Sicherheitskonzept sei optimal aufgegangen. Es zeigte sich, dass intensive Vorbereitung und langjährige Erfahrung für die Bewältigung dieser Lage beste Ausgangsvoraussetzungen waren. Die Skepsis vor dem Hintergrund von Hooliganismus und globalem Terrorismus war angebracht. Doch letztlich waren es fünf Wochen „Karneval“ im Sommer. Und die Einsatzkräfte mittendrin statt nur dabei.**



**Englische Fußballfans sprechen mit deutschen Polizisten während der WM 2006 beim Spiel der Gruppe B (England – Trinidad and Tobago) am 15. Juni in Nürnberg – und beide hatten den besten Eindruck voneinander.**

Foto: dpa



wenn ihnen Beamte in gewohnter Uniform und Landessprache gegenübertraten, sie begrüßten und als Ansprechpartner fungierten. Zudem gaben die ausländischen Kollegen den deutschen Kräften vor Ort wertvolle Hinweise auf bekannte Problemfans und für deutsche Beamte schwer zu erkennende Straftaten. So hatten beispielsweise polnische Verbindungsbeamte ihre deut-

**Anlaufstelle war während aller WM-Tage auch die Dienststelle der Autobahnpolizei Frechen. Hier die GdP-Mannschaft vor dem Anpfiff: „Arm in Arm zeigen auch wir nach dem Vorbild der deutschen Elf, dass wir nur gemeinsam stark sind.“**

Foto: GdP

schen Kollegen darauf aufmerksam gemacht, dass in einer polnischen Fangruppe das Horst-Wessel-Lied in polnischer Sprache gesungen wurde, worauf die deutschen Kräfte einige Fans aus der Gruppe isolieren konnten und in Gewahrsam nahmen.

Die Polizistinnen und Polizisten zeigten, dass sie ihr Handwerk bestens beherrschten und waren somit in jeder Situation Herr der Lage.

### Kleinkariertes

Fünf Wochen Partystimmung in Deutschland ist die eine Seite der Veranstaltungslage „Fußballweltmeisterschaft“. Allerdings gab es leider keine Übereinstimmung der öffentlichen Partylaune mit dem gelebten Führungsverhalten mancher Dienstherren. Natürlich soll das Prägende des Zeitraumes „Fußballweltmeisterschaft“ die ausgelassene und heitere Stimmung bleiben. Es geht nicht darum, „ein Haar in der Suppe“ zu finden. Dennoch darf ein Rückblick nicht so weit verzerrt werden, dass internes Gewürge „übersehen“ wird.

Während sich das Land durch die Farben der Fans zu einer „bunten“ Republik wandelte, wurde es im Innenverhältnis der deutschen Polizei noch „bunter“. Allerdings auf einem sehr kleinem Karo. Die Kleinkarietheit mancher Dienstherren im Umgang mit den Mitarbeitern steht im eklatanten Widerspruch zur lockeren Weltoffenheit und Gastfreundlichkeit in der gesamten Bundesrepublik während dieser WM. Der erfolgreiche Einsatz kann über drei Gesichtspunkte nicht hinweg täuschen:

### 1. Mangelnde politische Zuwendung

Zur Vorbereitung dieses Einsatzes wurde seitens der IMK (Ständige Konferenz der Innenminister und -senatoren der Länder) eine Urlaubssperre empfohlen. Es ist nicht bekannt, welche



Beamte der deutschen Bundespolizei kontrollierten im Vorfeld der WM auch Autos einreisender Fußballfans wie hier am Grenzübergang Straelen. Foto: dpa



Fans, Fans, Fans – überall Fans ...

Foto: GdP

Maßnahmen zur Verbesserung der Atmosphäre und Stimmung seitens der Dienstherren empfohlen wurde. In Zeiten der materiellen Verschlechterungen durch Kürzungen der sozialen Leistungen und Personalabbau kann dieses einseitige Herangehen nur als Fortsetzung der mangelhaften politischen Zuwendung gewertet werden.

## 2. Erscheinungsbild-Kontrollen

Zu den wahren Begebenheiten gehören auch folgende: Im Handbuch für die Einsatzkräfte heißt es auf Seite 25 im Kapitel „Verhalten als Polizeibeamtin oder Polizeibeamter“ noch sehr moderat, aber bestimmt:

„Ein dem Anlass und den Leitlinien entsprechendes repräsentatives Auftreten und Verhalten sowie ein ordentliches Erscheinungsbild der eingesetzten Beamtinnen und Beamten ist deshalb selbstverständlich und bedarf hier keiner weiteren Erklärung.“

Die Grenzen der Toleranz waren dann jedoch Führungskontrollen zum äußeren Erscheinungsbild während des Einsatzes zur Fußball-WM. Nicht nur vor dem Mannschaftsquartier der US-Boys wurde kontrolliert, ob die Ärmel von Einsatzjacken aufgekrempt oder bei sommerlicher Hitze die Polizeimützen getragen wurden.

Zentrales Thema der Dienstaufsicht war offensichtlich ohnehin die Kopfbedeckung. Angesichts der anhaltenden sommerlichen Witterungsverhältnisse war dazu sogar ein Erlass zur Ge-

währung einer Anzugserleichterung erforderlich.

Wer den amtlichen Blick vom Scheitel bis zur Sohle weiter schweifen ließ, kritisierte dann

## Dank

Die deutschen Polizeien haben eine schwierige Einsatzlage aus Anlass der Fußball-WM abgearbeitet. Die besondere Belastung lag nicht nur in der extremen sommerlichen Witterung, sondern auch in der Zeitdauer.

Dass dieses große Ereignis in einer so nicht für möglich gehaltenen heiteren und entspannten Atmosphäre stattfinden konnte, dazu haben die Einsatzkräfte erheblich beigetragen. Im Verlauf des Turniers konnte sich jeder davon überzeugen, dass die Polizeien auf die Situationen gut vorbereitet waren.

Ihnen gilt zunächst unser Dank. Aber auch all jenen, die den Einsatz hinter den Kulissen durch das Bereitstellen von Verpflegung zu einem Erfolg haben werden lassen.

Besonders danken möchten wir aber auch all den Kolleginnen und Kollegen, die im Rahmen des GdP-Betreuungskonzeptes in ihrer Freizeit dazu beigetragen haben, den Einsatzkräften den Dienst ein wenig zu erleichtern – sei es mit dem Verteilen von Eis, kühlen Getränken oder auch dem Bereitstellen von Ruhemöglichkeiten und einem Imbiss in Cop-Camps. Das Engagement wurde mit Leidenschaft, Hingabe und unerschöpflichem Ideenreichtum gelebt. Davon konnten wir uns an allen Spielstätten überzeugen.

Für diesen Einsatz gebührt allen Betreuern und Organisatoren unser aufrichtiger Dank!

*Der GdP-Bundesvorstand*



Foto: Wesseling





**Stein des Anstoßes: Die Flasche in der Tasche. Foto: Wesseling**

auch die Getränkeflaschen in den Oberschenkeltaschen.

Solche Verhaltenskontrollen zeugen von einem negativ geprägten Menschenbild und einer seelenlosen Führungstechnik: In einer überraschend ruhigen Lage hatte es den Anschein, dass in Ermangelung von „Störern“ die eigenen Mitarbeiter als Ziel der Beobachtung für die korrekte Anzugsordnung auserkoren wurden.

### 3. Versorgungsmängel

Zu einem objektiven Rückblick gehört auch eine Anmerkung zur Versorgungssituation. Mit sehr viel persönlichem Einsatz wurde der logistische Teil dieser Lage bewältigt.

Doch manchenorts mussten sich die Personalvertretungen in ihrer Einsatznachbereitung der Bereitstellung von Verpflegung in ausreichendem Umfang und schmackhafter Qualität annehmen. An mangelnden Erfahrungen mit der Bewältigung von Großlagen und ihrer logistischen Herausforderung in den letzten sechs Jahren, von der Bewerbung um die Austragung der Fußball-WM bis zum Eröffnungsspiel, kann es nicht gelegen haben. Woran also lag es?

Jene, die die GdP-Aktion „Freigetränk“ kritisierten, sollten sich fragen, welche Anregungen haben sie selbst gegeben, um die Verpflegungs- und Erfrischungssituation für unsere Kolleginnen und Kollegen im Einsatz zu optimieren. Diesen Vorteil hätte die Gewerkschaft der Poli-



Foto: GdP

**Wochenlanger Höchstbetrieb auf den Bahnhöfen der Spielstätten.**



Foto: GdP

**Im Hintergrund, aber ständig präsent – Kollegen in Gelsenkirchen.**



**Die eingesetzten Kollegen aus England waren begeistert von der GdP-WM-Aktion. Foto: GdP**



**Auch das gehörte zum Dienst: Fans haben die Menschenmengen nicht mehr verkraftet und wurden von der Polizei aus dem Trubel geborgen. Foto: dpa**



**Hamburgs Innensenator Udo Nagel besuchte die GdP-WM-Betreuer in der Hansestadt – und war begeistert vom Torwandschießen. Foto: GdP**



Erinnerungsfoto für daheim: „So sind die deutschen Polizisten“



Mit Engagement, Spaß und Ideen betrieben die Betreuerinnen und Betreuer das GdP-CopCamp in Gelsenkirchen. Es diente den Einsatzkräften während der WM für Ruhepausen, um eine Kleinigkeit zu essen und zu trinken. Es wurde von den Kolleginnen und Kollegen dankend angenommen.

Foto: dpa



Bereit für den Einsatz rund um die Uhr.

Fotos: GdP



zei sehr gern an alle weitergeben. Wer die Definitionshoheit über Gesetze und Verordnungen hat, sollte sie auch für's Soziale nutzen.

### Zur allgemeinen Belastung der Polizei

Die Überstundenzahl der eingesetzten Kolleginnen und Kollegen dürfte in die Millionen gehen und das Jahr ist noch nicht zu Ende. Der Besuch des US-Präsidenten zwischen dem Finale und der Loveparade in Berlin leitet über zu den Einsatzspitzen



Die Kollegen Christian Hofstätter und Alexander Baschek verteilten in München Traubenzucker. Vielleicht bekamen auch die Vierbeiner etwas davon ab. In Stuttgart gehörten frische Karotten und Wasser für die edlen Rösser zwischenzeitlich sogar zur Standardausstattung der GdP-Betreuerfahrzeuge. Foto: GdP

Zur Auflockerung des Dienstgeschehens in den Berliner Aufstellungsräumen setzte die GdP an den Spielorten das begehrte Torwandschießen mit Geschwindigkeitsmessgeräten ein. Die Berliner organisierten u. a. auch Sonnenschirme für verschiedene Posten, die in der prallen Sonne ausharren mussten. Foto: GdP



Bis in die Morgenstunden bei den Kollegen vor Ort in Leipzig.

Foto: GdP

im Herbst mit dem Besuch des Papstes und des alljährlichen Castor-Transportes.

Die Überstundenzahl drückt dabei nur ungenügend die Belastung aus. Hinter den Zahlen steht auch die gefühlte Aufmerksamkeit und Wertschätzung der Arbeit der Menschen.

Das Großereignis „Fußballweltmeisterschaft“ hat die inneren Befindlichkeiten durch die Dauerlage schärfer gezeichnet.

Auch wenn die Kassen leer sind, politische Zuwendung und Wertschätzung durch den Dienstherrn kosten in der Regel keine Staatsfinanzen, können aber durchaus zum Abbau von tatsächlicher und gefühlter Belastungen beitragen.

Für den Personalabbau in den deutschen Polizeien sind die Parlamente verantwortlich. Für den alltäglichen Umgang mit den Polizistinnen und Polizisten nicht.

### GdP-Vorschlag

Zwar hätte man sich ein deutliches Anerkennungssignal vom jeweiligen Dienstherrn gewünscht, aber vielleicht kann man ja wenigstens mit einer GdP-Idee nachbessern: Der GdP-Bundes-

vorsitzende Konrad Freiberg forderte nämlich am Montag nach dem Finale die Dienstherrn in Bund und Ländern auf, den Einsatzkräften nun mindestens einen Tag dienstfrei zu geben. Die Begründung ist ganz einfach: „Diese weltmeisterliche Leistung muss belohnt werden!“ **Jörg Radek**

## Wir schreiben WM-Geschichten!

Solch einen grandiosen hoch gelobten Einsatz wie zur Fußball-WM 2006 in einer so fröhlichen, ausgelassenen, lockeren Atmosphäre ist in der dienstlichen Laufbahn sicher einmalig. Der englische Publizist Roger Boys schlug gar vor „den WM-Sommer in Flaschen abzufüllen, ... weil der Berliner Sommer eine Wonne ist ...“

**„Es ist eine der besten Weltmeisterschaften, die es je gegeben hat. Der freundschaftliche Geist ist hier wirklich eingefangen worden.“**

*UN-Generalsekretär  
Kofi Annan*

Dennoch, der Dienst in der hitzigen Atmosphäre, in der sich Tausende täglich tummelten, war anstrengend, ohne Frage. Aber man zehrt auch davon, dabei gewesen zu sein. Man erlebt ganz besondere Situationen und Emotionen: die prägen sich ein und wirken nach ...

Wir möchten dazu beitragen, die Situation rund um die „Weltmeisterschaft der Herzen“ festzuhalten und nachvollziehbar zu machen. Daher wollen wir unsere Kolleginnen und Kollegen aufrufen, dabei mitzuhelfen, die gute Stimmung, besondere Erlebnisse und Emotionen zu bewahren, indem sie aufgeschrieben und

veröffentlicht werden. Wir wollen im November zu unserem 23. Ordentlichen Bundeskongress ein Sonderheft (dp special) herausgeben mit ganz persönlichen Reflexionen auf die WM.

**Schreibt also, was ihr erlebt habt, welche Gedanken euch durch den Kopf gegangen sind und was ihr von dieser WM mitgenommen habt.**

**Fotos sind ebenfalls sehr willkommen!**

Unter allen Einsendungen verlosen wir zur Erinnerung an die wunderbaren Tage

- 20 GdP-WM-Fußbälle,
- 3 tipp-kick-Spiele,
- 10 Sets der begehrten drei GdP-Pins zur Fußball-WM,
- 20 GdP-WM-Kugelschreiber.

Hier unsere Erreichbarkeit  
**per E-Mail:**  
gdp-redaktion@gdp-online.de

**per Fax:** 030/39 99 21-190

**per Post:**  
Gewerkschaft der Polizei  
Redaktion  
DEUTSCHE POLIZEI  
Stromstraße 4  
10555 Berlin

**Kennwort: WM**

Einsendeschluss ist der  
15. September 2006.

(Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.)

# Gesundheitsreform – ein krankes Modell

## Im Folgenden die Kritikpunkte der Gewerkschaften:

Die vorliegenden Eckpunkte lösen die zentralen Probleme des Gesundheitswesens nicht. Eine Stärkung der solidarischen Finanzierungsgrundlagen wird nicht erreicht, sondern grundlegend in Frage gestellt.

Die Verlierer dieser Gesundheitsreform sind die Versicherten.

1. Statt die Finanzierungsgrundlagen zu erweitern, werden der GKV durch die Steuerpolitik in hohem Maße Steuermittel entzogen. Dies wird mit der Gesundheitsreform für die Folgejahre nicht kompensiert.
2. Ausgabensteigerungen werden einseitig auf die Versicherten abgewälzt.
3. Für das Jahr 2007 steht zudem eine Anhebung der Beiträge ins Haus, die durch eine verlässliche Politik hätte vermieden werden können.
4. Der Druck auf den Leistungs-

**Seit gut drei Jahren wird über eine Reform des Gesundheitswesens in der Bundesrepublik debattiert. In der Vorgängerregierung kristallisierten sich die beiden Modelle „Kopfpauschale“ und „Bürgerversicherung“ heraus. Nachdem die Große Koalition zum großen Wurf ausgeholt hat, liegen uns nun Eckpunkte auf dem Tisch, die kaum noch Elemente der beiden Urformen enthalten. Dafür ist nun das Konstrukt eines Gesundheitsfonds entstanden, dessen Risiken und Nebenwirkungen kaum absehbar sind. Und sämtliche Experten kritisieren ihn.**

- zu befürchten, dass der bisherige Leistungskatalog zukünftig nur durch die Kombination von Billigtarif und Zusatzversicherung aufrechterhalten werden kann.
5. Die Ungleichbehandlung durch die Trennung von GKV und PKV wird nicht aufgehoben.

Ärzte. Die Budgets sollen aufgehoben werden. Zusätzlich sollen sie die Möglichkeit erhalten, Zuschläge für Behandlungen zu erheben.

Die Auswirkungen der Umstrukturierungen durch die Einführung eines Gesundheitsfonds

kassen wird zerschlagen und gleichzeitig eine neue Bürokratie aufgebaut. Mit Umsetzungsproblemen beim Einzug von Sozialversicherungsbeiträgen ist zu rechnen.

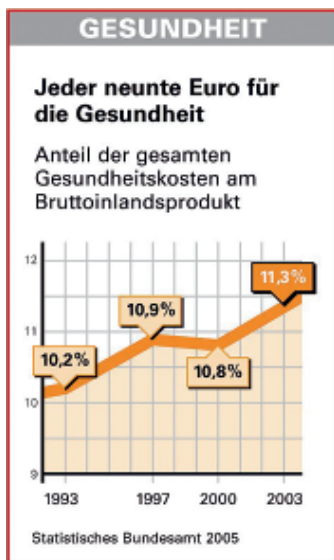
## Zu wesentlichen Eckpunkten

### Zur Situation der Privaten Krankenversicherungen (PKV)

- Die Beamtinnen und Beamten sowie die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger werden nicht in das System der Gesetzlichen Krankenversicherung einbezogen; die Privaten Krankenversicherungsunternehmen bleiben als Vollversicherer erhalten.

- Die Altersrückstellungen werden portabel, das gilt für Neu- als auch für den Altbestand. Ebenso können Altersrückstellungen mitgenommen werden, wenn der Versicherte in die Gesetzliche Krankenversicherung (GKV) wechselt.

- Es wird ein PKV-Basistarif angeboten, der den Leistungsumfang der GKV beinhaltet. Es besteht



Quelle: Böcklerimpuls

katalog der gesetzlich Versicherten nimmt nach den Plänen der Großen Koalition zu. Künftig stellen Wahltarife in Kombination mit Kostenerstattung und Selbstbehalten das Einfallstor für private Zusatzversicherungen dar. Es ist



### Die Gewinner:

1. Die Arbeitgeber. Sie werden an künftigen Ausgabensteigerungen von bis zu fünf Prozent nicht mehr beteiligt. Damit soll der Arbeitgeberbeitrag de facto eingefroren werden.
2. Die private Versicherungswirtschaft, deren Geschäftsmodell weiter in der bisherigen Form erhalten bleibt.
3. Auch die niedergelassenen

sind in den Eckpunkten nicht berücksichtigt.

Was passiert z. B. mit den Beschäftigten der Gesetzlichen Krankenkassen? Hier geht es immerhin um ca. 30.000 Beschäftigte.

Der vorgesehene Fonds leistet weder einen Beitrag zur Transparenz, noch zum Abbau von Bürokratie.

Das bewährte Beitragseinzugsverfahren über die Kranken-

für die PKV ein Kontrahierungszwang ohne Risikoprüfung und Risikozuschlag.

- Ein Wechsel von der GKV in die PKV ist bei Überschreiten der Versicherungspflichtgrenze (3.937,50 Euro) erst möglich, wenn diese in drei aufeinander folgenden Jahren überschritten worden ist. Stichtag ist der 3. Juli 2006. *Fortsetzung Seite 14*





- Die PKV wird an den Ausgaben für die Primärprävention beteiligt.

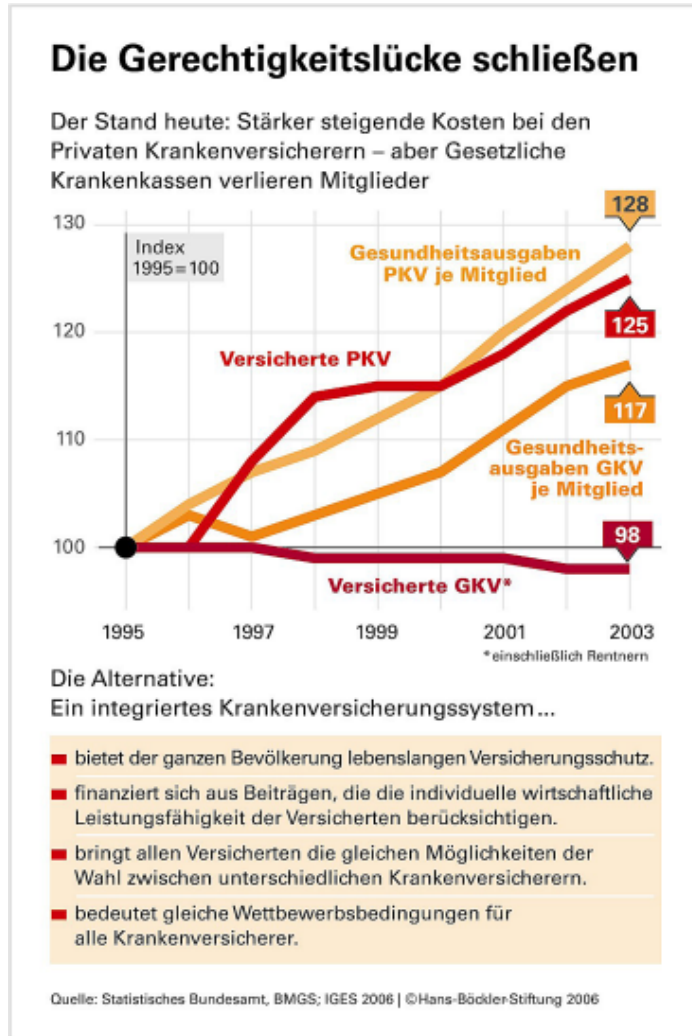
### Zur Situation der Gesetzlichen Krankenversicherungen (GKV)

- Die Finanzierungsstrukturen in der gesamten Krankenversicherung werden ab 2008 durch das Fondsmodell abgelöst; Arbeitgeber und Arbeitnehmer zahlen paritätisch den Beitrag in diesen – regional strukturierten – Gesundheitsfonds. Dieser wiederum überweist den gesetzlichen Krankenkassen einen noch festzulegenden pauschalen monatlichen Betrag (wohl zwischen 150 und 170 Euro). Ergänzt wird diese Grundpauschale durch einen alters- und risikoangepassten Zuschlag, der den Risikostrukturausgleich (RSA) ersetzen soll.
- Die Beitragssätze werden ab 2007 um 0,5 Prozentpunkte (jeweils hälftig Arbeitgeber und Arbeitnehmer) steigen. Dies gilt für alle Krankenkassen, basierend auf ihren jeweiligen Beitragssatz in 2006. Die Anhebung dient der Finanzie-

**„Ich finde: Reform ist, wenn man hinterher spürbar etwas Besseres für die Menschen erreicht.“**

Bundespräsident Horst Köhler im Interview mit BILD (5. Juli 2006)

- zung des 2007 zu erwartenden Defizits von sieben Mrd. Euro bei allen Gesetzlichen Krankenkassen. (Der Zuschuss an die GKV aus der Tabaksteuererhöhung wird um 4,2 Mrd. Euro reduziert; die Mehrwertsteuer verteuert die Leistungen der GKV für Heil- und Arzneimittel um rund 900 Mio. Euro; die übrigen Fehlbeträge resultieren aus den steigenden Krankenhausbehandlungen).
- Der Sonderbeitrag für die Arbeitnehmer in Höhe von 0,9 Prozentpunkten bleibt weiterhin erhalten.
  - Die Beitragsbemessungsgre-



nze bleibt in Höhe von 3.562,50 Euro bestehen. Die Versicherungspflichtgrenze von 3.937,50 Euro wird nicht angehoben.

- Krankenkassen, die mit dem pauschalen Beitrag aus dem Gesundheitsfonds Überschüsse erwirtschaften, können diese an die Versicherten zurückgeben. Defizite der Kassen werden durch einen Zusatzbeitrag der Versicherten ausgeglichen. Der Zusatzbeitrag darf 1 Prozent des Haushaltseinkommens nicht überschreiten. Die jeweilige Kasse bestimmt im Rahmen ihrer Satzung, ob der Zusatzbeitrag als Kopfbeitrag (kleine Prämie) oder einkommensabhängig erhoben wird. Darüber hinaus können die Kassen Kosten sparende Modelle (z. B. Hausarztmodell) anbieten.

Weitere Leistungsausgrenzungen und Zuzahlungen sind im Eckpunktepapier nicht verankert worden.

Die Mitversicherung der Kinder soll langfristig ganz aus Steuermitteln finanziert werden.

Zum Einstieg wird im Haushaltjahr 2008 ein steuerfinanzierter Zuschuss von 1,5 Mrd. Euro in den Gesundheitsfonds eingezahlt; im Jahre 2009 steigt dieser Betrag dann auf 3 Mrd. Euro an. In den Folgejahren soll dieser steuerfinanzierte Betrag bis auf 16 Mrd. Euro ansteigen.

### Die GdP-Bewertung

- Mit der Gesundheitsreform war der große Systemwechsel propagiert worden. Dieser ist mit den Eckpunkten nicht erfolgt! Die PKV wird nicht in den Soliarausgleich einbezogen (mit Ausnahme einer Beteiligung an der Primärprävention).
- Mit der Errichtung des Gesundheitsfonds wird keine nachhaltige Finanzierung der GKV sichergestellt. Dieser be-

deutet im Wesentlichen den Aufbau neuer Bürokratien. Die mit der Gesundheitsreform angestrebte Verbesserung der Wirtschaftlichkeit und Qualitätssteigerung bleiben damit weiterhin auf der Strecke.

- Die in Aussicht gestellten Beitragssatzsenkungen werden durch die Koalitionsbeschlüsse konterkariert. Ab 2007 ist jede gesetzliche Krankenkasse verpflichtet, ihren in 2006 erhobenen Beitragssatz um 0,5 Prozentpunkte anzuheben. Die vorgesehene Entlastung der Arbeitskosten zur Steigerung der Beschäftigungssituation wird somit verfehlt.
- Verfassungsrechtliche Bedenken bestehen gegen die Einbeziehung des Altbestandes in die Portabilität der Altersrückstellungen in der PKV. Dies gilt insbesondere beim Wechsel von der PKV in die GKV.
- Gesellschaftspolitisch ist festzuhalten, dass die politische Idee einer allumfassenden Bürgerversicherung als Pflichtversicherung mit ihrem Soliarausgleich entsprechend der einkommensabhängigen Leistungsfähigkeit gescheitert ist.

Nach der Sommerpause wird das Gesetzgebungsverfahren eingeleitet. Es wird voraussichtlich bis zum November abgeschlossen sein, so dass das Gesetz – wie von der Großen Koalition geplant – ab 1.1.2007 in Kraft treten könnte.

Jedoch nicht ohne Widerstand: Gemeinsam mit dem DGB wird die GdP zu gemeinsamen Aktivitäten aufrufen. Denn im Herbst dieses Jahres stehen außerdem wichtige gesetzliche Änderungen mit weitreichenden Auswirkungen auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an. Neben der Gesundheitspolitik hat sich die Große Koalition die Reformierung der Pflege- und Rentenversicherung vorgenommen, sowie die Novellierung von Hartz IV und die Steuerpolitik. Und damit geht es um die Zukunft unserer sozialen Sicherungssysteme.

# Bis ins hohe Alter produktiv

von Thomas Gesterkamp

**Die Rentenaltersgrenze soll auf 67 Jahre steigen, viele Arbeitnehmer aber scheiden weit früher aus dem Erwerbsleben aus. Angesichts des demografischen Wandels haben Wissenschaftler und Personalchefs jetzt die „produktiven Alten“ entdeckt, die länger im Betrieb bleiben als bisher üblich.**

Durch den demografischen Wandel in Deutschland sind die Betriebe in wachsendem Maße auf ältere Mitarbeiter angewiesen – so heißt es immer wieder in Zukunftsszenarien über den Arbeitsmarkt. Es handelt sich um eine fragwürdige Prognose, denn groß angelegte Frühverrentungs- und Altersteilzeitprogramme belegten in der Vergangenheit stets das Gegenteil. Ab 50, teilweise schon ab 40 Jahre zählten Arbeitnehmer zum „alten Eisen“. In sechs von zehn deutschen Unternehmen gibt es überhaupt keine Mitarbeiter über 50 mehr. Über 1,2 Millionen Menschen dieser Altersgruppe sind als Erwerbslose registriert; die entsprechenden Quoten liegen im Westen bei fast zwanzig, im Osten gar bei dreißig Prozent. „Ein älterer Arbeitnehmer zu sein gilt auf dem Arbeitsmarkt nicht als Positiv-, sondern vielmehr als Risikofaktor“, heißt es nüchtern in einem Bericht der Bundesagentur für Arbeit.

Mit der Werbeaktion „50 plus – Die können es“ hat die Behörde jahrelang versucht gegenzusteuern. Der große Erfolg der Kampagne ist ausgeblieben, das Durchschnittsalter der Belegschaften teilweise sogar noch weiter gesunken. Ergänzende Studien des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung haben festgestellt, dass sich das Problem „Jugendkult“ keineswegs auf die körperlich besonders hart geforderten Industriearbeiter beschränkt. Auch für die Angestellten in Dienstleistungsberufen kamen die Nürnberger Wissenschaftler zu dem Ergebnis, dass ein Neuanfang ab 55 schwierig und ab 60 „praktisch nicht mehr möglich“ sei.

Nach einer Untersuchung des Gelsenkirchener Instituts Arbeit und Technik (IAT) sind fünfzehn Prozent der deutschen Unternehmen „grundsätzlich“ nicht bereit, ältere Arbeitnehmer einzustellen. Fast jede dritte Firma gab in der repräsentativen Befra-

gung an, nur dann auf über 50-Jährige zurückzugreifen, wenn finanzielle Zuschüsse gezahlt würden oder es keine jüngeren Bewerber gäbe. Nur jeder zweite Betrieb war bereit, Ältere „ohne Bedingungen“ gleich zu behandeln.

Mittlerweile gibt es erste Anzeichen für ein Umdenken. Eine kleine Minderheit aufgeschlossener Personalchefs sucht gezielt nach älteren Mitarbeitern. Die viel beklagte Altersdiskriminierung in der Arbeitswelt, davon gehen Experten aus, dürfte spätestens nach 2010 der Vergangenheit angehören. Die Strategie, „neues Wissen und neue Technologien über neue, gut ausgebildete Mitarbeiter zu beschaffen“, werde dann „nicht mehr durchhaltbar“ sein, glaubt Hans-Jörg Bullinger vom Stuttgarter Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO). Mit ihren Studienergebnissen appellieren die IAO-Forscher an die Unternehmen, ihre Personalpolitik auf die erfahrenen Mitarbeiter auszurichten (siehe Interview ab Seite 16).

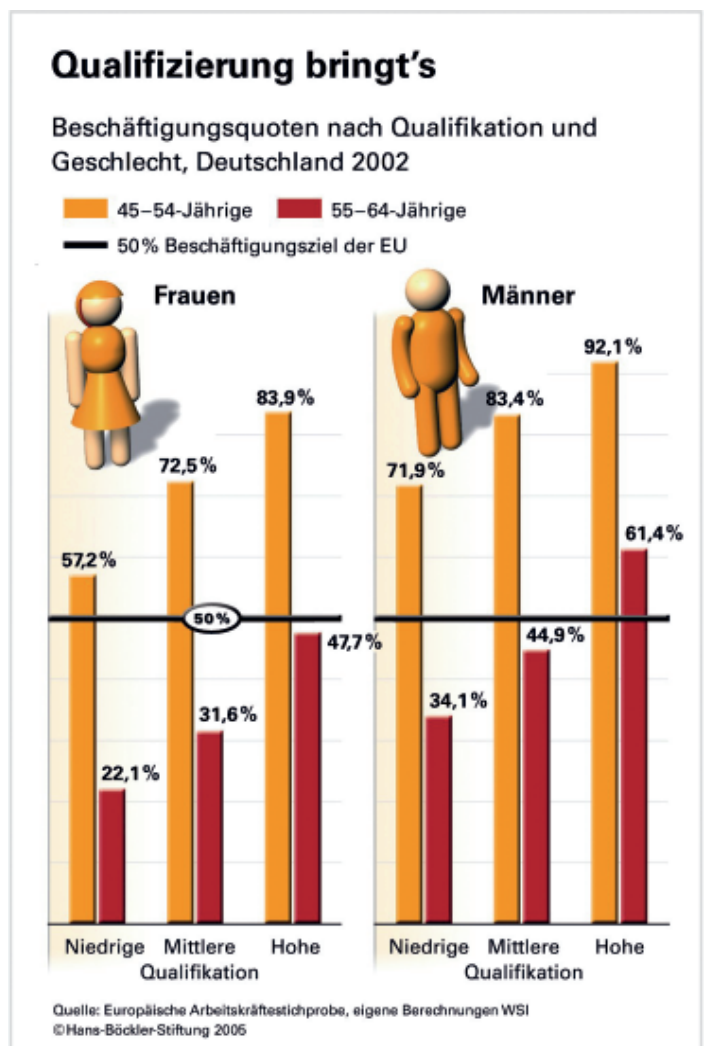
## Offen für Neues

Die Verschiebung der Alterspyramide durch gestiegene Lebenserwartung und niedrige Geburtenraten stellt nicht nur die Unternehmensleiter, sondern auch die Arbeitnehmer vor neue Herausforderungen. Bisher war der letzte Teil ihrer Berufsbiografie für viele eine eher ruhige Phase. In einer sicheren und gut bezahlten Position konnten sie die Früchte früherer Anstren-

wohnte, kompliziert erscheinende technische Systeme einzuarbeiten. Die negative Variante dazu ist die „innere Kündigung“: der Versuch, einfach „abzuschalten“, sich unengagiert durchzuwursteln und zu hoffen, dass es möglichst wenige im Betrieb merken.

Langjährige Berufspraxis wird in Bewerbungsgesprächen zwar weiterhin positiv gewertet. Doch die jahrzehntelange Arbeit in derselben Abteilung und mit

genießen. Heute dagegen sollen die Mitarbeiter lebenslang weiter lernen – und bereit sein, auch zum Ende ihrer Erwerbs-



laufbahn noch einmal etwas zu riskieren. Im betrieblichen Alltag kann das zum Beispiel bedeuten, sich mit Mitte 50 oder gar mit 60 Jahren noch einmal in unge-

ähnlichem Aufgabengebiet gilt bei manchen Personalern fast schon als Manko. Das verminderte die Lernfähigkeit und die geistige Fitness, behaupten auch die



Nürnberger Arbeitsmarktforscher. Die „Leistungsprobleme älterer Mitarbeiter“ halten sie keineswegs für die Folge eines „natürlichen altersbedingten Abbaus von Befähigungen“, sondern für das Ergebnis von „langzeitig ausgeführten Tätigkeiten, in denen es nichts zu lernen gibt“. Nur wer die Chance habe, sich neuen Aufgaben zu stellen, behalte seine Kreativität und geistige Frische.

Aus ökonomischer Sicht sind Beschäftigte, die sich beruflich nicht mehr weiter entwickeln, nicht sonderlich produktiv. Trotzdem finden sich nur in einzelnen Großunternehmen personalpolitische Konzepte einer

„Lebenslaufplanung“ für die häufig unterforderten älteren Arbeitnehmer. Die meisten Betriebe in Deutschland seien weder bereit noch in der Lage, sich auf das Altern der Gesellschaft und ihrer Belegschaften einzustellen, kritisiert die bereits erwähnte Studie des Instituts Arbeit und Technik. Eine auf Ältere zugeschnittene Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen sei ebenso wenig vorhanden wie ein spezifisches Weiterbildungsangebot für Leute ab 45 Jahren. Ursache, so IAT-Forscher Martin Brüssig, sei oft „nicht einmal die Diskriminierung Älterer, sondern einfach Unwissenheit“.

### Routine und Abgeklärtheit

Wenn sich Beschäftigte mit 50 oder gar mit 60 Jahren entschließen, noch einmal neu zu starten, hat das nicht für ihr persönliches Selbstwertgefühl, sondern auch für ihr Unternehmen Vorteile. Gemischte Arbeitsgruppen als Scharnier zwischen Routine und neuem Wissen sind ein Modell, das sich auch wirtschaftlich rechnet. Stärker als bei jüngeren Beschäftigten können Arbeitnehmer und Arbeitgeber aufeinander zählen. Ältere sind meist stärker bereit, sich an eine Firma zu binden. Die Loyalität ist hoch, das

Bedürfnis nach Abwechslung und Experimenten gestillt. Deshalb, so die IAO-Studie, gebe es weniger „Überraschungskündigungen“.

An Arbeitsplätzen, wo viele Informationen gleichzeitig verarbeitet werden müssen, sind analytische Fähigkeiten und Erfahrung wichtige Qualifikationen. Keineswegs überall haben die „alten Hasen“ einen schweren Stand. Vorgesetzte schätzen ihre Zuverlässigkeit und den abgeklärten Arbeitsstil. Die Vorreiter der „silbernen Transformation“ in den Personalabteilungen sind überzeugt, dass es sich lohnt, den Älteren attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten und auf ihre berufliche Routine zu bauen.

## SOZIALES

# „Ältere und Jüngere zusammen – das ist innovativ“

Thomas Gesterkamp im Gespräch mit Hans-Jörg Bullinger, Präsident der Fraunhofer-Gesellschaft

**Im Auftrag des Bundesforschungsministeriums hat eine Studie des IAO Vorschläge für eine andere Art des Umgangs mit älteren Arbeitnehmern gemacht. U. a. ist darin von „produktivem Altern“ die Rede. Was meinen Sie damit?**

Wir erleben in unserer Gesellschaft, dass die Menschen älter werden, was ja sehr positiv ist. Wir diskutieren das mit Bezug auf die Rentensysteme, aber wir müssen irgendwann begreifen, dass das auch für unsere Betriebe gilt. Das heißt, wir werden uns darauf einstellen müssen, dass die Belegschaften in den Betrieben älter werden. Und das wird dazu führen, dass wir uns dann Gedanken machen, wie wir, um es anschaulich zu sagen, auch mit einer „Rentnerband“ innovative und kreative Produkte entwickeln können – und die nicht mit 55 alle in die Frühpensionierung schicken.

**In den Unternehmen wird eher das Gegenteil praktiziert, es herrscht immer noch eine Art Jugendkult ...**

Wenn die Gesellschaft immer älter wird, können die Mitarbeiter

verständlicherweise nicht immer jünger werden. Es ist sicher richtig, dass in der Mehrzahl der Betriebe es eher so gehandhabt wird, dass man versucht, neues Wissen und neue Technologien über neue, gut ausgebildete Mitarbeiter zu beschaffen. Aber diese Strategie wird nicht mehr durchhaltbar sein. Natürlich haben wir eine hohe Zahl von Arbeitslosen, andererseits klagen die Betriebe über einen Fachkräftemangel, über mangelnde Qualifikation. Es wird davon gesprochen, dass ein „Krieg um die besten Talente“ ausgebrochen sei zwischen den Betrieben. Auf der anderen Seite schicken wir Menschen in die Frühverrentung, die diese Qualifikation hätten. Hier ist manches im Ungleichgewicht, an dem man arbeiten muss. Wir sind jetzt erstmals in der Situation, dass wir mehr über 40-jährige als unter 40-jährige in der Gesellschaft haben. Und das wird natürlich Konsequenzen auch für den Arbeitsmarkt haben. Das werden dann auch die Unternehmen erkennen müssen, die heute ihre Strategie noch nicht auf diese Zielgruppe ausrichten.

**Sie fordern eine „generationenübergreifende Personalpolitik“. Was verstehen Sie darunter?**

Ich denke, dass es das Normalste wäre, wenn Ältere und Jüngere miteinander zusammenarbeiten. Denn beide Zielgruppen haben sicher spezifische Merkmale, was Erfahrungswissen, Innovationskraft oder theoretisches und schulisches Wissen angeht. Und das zu mischen in Gruppen, die generationenübergreifend zusammenarbeiten, also bei der Personalpolitik bewusst zu berücksichtigen, dass man für einen solchen ausgewogenen Mix sorgt, das ist ein positiver Ansatz.

**In sechs von zehn deutschen Betrieben arbeiten überhaupt keine Mitarbeiter über 50 mehr. Warum werden die Fähigkeiten Älterer ignoriert?**

Ich glaube, wenn man sich mit den Menschen in diesen Unternehmen unterhalten würde, dann würde kaum jemand sagen: Die waren nicht mehr leistungsbereit, die waren nicht mehr fit, die waren nicht mehr qualifiziert. Sondern es sind eher Bedingungen, die

von der Außenwelt mitgeformt werden. Wenn heute ein Unternehmen weiß, ab einem bestimmten Lebensalter stelle ich jemanden ein, der praktisch unkündbar ist, ist das Risiko für den Fall des Scheiterns natürlich unverhältnismäßig größer aus der Sicht des Betriebes. Ich glaube aber auch, dass wir in der Arbeitsgestaltung einiges ändern müssen, damit die Mitarbeiter die Belastungen länger ertragen können.

**Alterdiskriminierung findet sich nicht nur in der Industrie, sondern ebenso in Dienstleistungsfirmen, wo körperlicher Verschleiß keine so große Rolle spielt.**

Wir leben da sicher auch mit manchen Vorurteilen. Wir verbinden Einfallsreichtum, Innovation, Kreativität oder Risikobereitschaft automatisch mit dem Lebensalter. Aber es ist durch nichts belegt, dass etwa Ältere nichts mehr dazu lernen können, sich nicht weiterentwickeln könnten. Es fehlt häufig an der Perspektive. Der 55-Jährige sagt: Jetzt habe ich mein ganzes Arbeitsleben ohne die neue Technologie geschafft, die

restlichen fünf oder zehn Jahre bringe ich auch noch durch. Es ist mehr eine Motivationsfrage. Ich bin überzeugt, dass auch im Dienstleistungsbereich die älteren Jahrgänge in Zukunft eine größere Rolle spielen werden. Einmal



**Prof. Dr.-Ing. habil. Prof. e. h. mult. Dr. h. c. mult. Hans-Jörg Bullinger, Präsident der Fraunhofer-Gesellschaft**

weil die Erkenntnis wächst, dass gerade dort ihre Fähigkeiten im Umgang mit Kunden, aber auch bei der Leitung eines Projektes oder in einem Team sehr wichtig sein können. Und weil auf der anderen Seite die soziodemografische Entwicklung einfach dazu zwingen wird.

### **Haben ältere Beschäftigte auf bestimmten Arbeitsfeldern sogar besondere Qualitäten?**

Die Leistungsfähigkeit unterliegt natürlich, je nachdem wie sie trainiert wird, auch dem Lebensrhythmus. Bestimmte Körperkräfte, Sehleistungen und so weiter verändern sich einfach mit dem Alter. Wir wissen aber aus unseren Studien, dass die Zahl der in der eigentlichen Produktion Beschäftigten in den letzten dreißig Jahren durch die höhere Automatisierung auf fast die Hälfte zurückgegangen ist. Das führt dazu, dass die körperliche Leistungsfähigkeit für die Masse der Arbeitsplätze nicht mehr im Vordergrund steht. Es geht mehr um kognitive Fähigkeiten und Denkleistungen, um Wissen und Erfahrung. Da haben die älteren Mitarbeiter einen Vorsprung. Deshalb ist es so wichtig, in diesen generationenübergreifenden Teams neues Wissen aus der Lehre, aus der Hochschule zu verbinden mit dem

Erfahrungsschatz der Älteren. Wenn die Betriebe das erkannt haben, werden sie feststellen, dass das eine Quelle ist, die Leistungsfähigkeit des Unternehmens insgesamt zu erhöhen.

### **Ihr Forschungsprojekt verfolgte das Ziel, die Akzeptanz für die Einstellung Älterer zu erhöhen. Ist das gelungen?**

Wir wollten im Verbund mit Unternehmen, Verbänden und Tarifpartnern mehr Bewusstsein schaffen in der betrieblichen Personalpolitik für die Folgen der demografischen Veränderung. Das ist gelungen, nur damit ist das Problem noch nicht gelöst. Die Unternehmen haben jetzt viel Material, was alles zu beachten ist, aber in der Praxis sind wir noch nicht so weit. Es gibt Best Practise-Beispiele wie Fahrion Engineering, wo der Eigner gesagt hat: Ich stelle bewusst jemanden ein mit 50. Dann weiß ich, der ist bei mir zehn, fünfzehn Jahre, der hat eine hohe Loyalität, hat Erfahrungen mit Projekten, mit Kunden, der ist für mich besser planbar. Und wenn ich die dann noch in den generationenübergreifenden Teams einsetze mit den Jüngeren, wird gleichzeitig ein gegenseitiger Abfärbungsprozess erreicht: Die Älteren bleiben "a jour" mit den neuen Technologien, die Jüngeren lernen etwas über den Umgang mit Kunden, kriegen Erfahrungen von Älteren übermittelt.

### **Klappt das besser in Groß- oder in Kleinbetrieben?**

Bei Siemens, der Allianz oder Daimler-Chrysler gibt es regelrechte Programme der Personalentwicklungsabteilungen, die sich damit beschäftigen, wie eine berufliche Karriere über viele Jahre aussieht. Dort werden Modelle überlegt, wie mit zunehmenden Alter ein anderer Arbeitseinsatz erfolgt, andere Aufgaben, unter Umständen auch andere Zeitmodelle. Wichtig ist auch die Weiterbildung der Älteren. Wir haben in unserem Forschungsprojekt großen Wert darauf gelegt, solche Fragestellungen ebenso für mittelständische und kleine Unternehmen zu thematisieren. Der Dachdecker tut sich mit 60 halt ein bisschen schwer, noch selbst aufs Dach zu

gehen. Also hat man ein Verbundprojekt kreiert, wo 25 Betriebe dieser Größenordnung zusammen sind und die Aufgaben untereinander anders verteilen. Kundenansprache, Reklamationen und so weiter können von Älteren mit ihrem Erfahrungsschatz wahrgenommen werden.

### **Was ist ihre Vision eines „produktiven Alterns“?**

Unser Ziel ist, Arbeit so zu gestalten, dass sie Menschen Freude bereitet. Nur gibt es einen großen Unterschied zwischen der Erwerbsarbeit, wo ich gegen Entgelt arbeite, und dem, was ich in mei-

nem Garten, im Hobby, im Sport oder sonst wo mache. Diese Diskrepanz zu verringern, ist der Forschungsansatz, den wir verfolgen. So wie industrielle Arbeit heute aussieht, ist das vielen Menschen leider nicht möglich. Durch die gesundheitlichen Einschränkungen, die aus schlechter Arbeitsgestaltung resultieren, müssen sie dann möglicherweise frühverrentet werden. Über die Hälfte aller gewerblich Beschäftigten erreicht aufgrund von Frühinvalidität das Rentenalter nicht. Produktives Altern heißt für uns, dass Arbeit so gestaltet wird, dass man bis ins Alter seine Leistung voll erbringen kann.

## Definitionen

### Leitstelle als taktischer Grundbegriff

Gemäß PDV 100 handelt es sich bei einer Leitstelle um eine Organisationseinheit zur Koordination und gegebenenfalls Führung polizeilicher Einsätze innerhalb der Allgemeinen Aufbauorganisation.

### Integrierte Leitstelle

Das Zusammenlegen einer Rettungs- und einer Feuerwehrleitstelle wird als integrierte Leitstelle bezeichnet.

### Kooperative Leitstelle

Bei einem gemeinsamen Betrieb der integrierten Leitstellen mit den Leitstellen der Polizei unbeschadet der jeweiligen Zuständigkeiten wird von einer kooperativen Leitstelle gesprochen.

### Virtuelle Leitstelle

Bei virtuellen Leitstellen findet räumlich getrennt eine Nutzung gemeinsamer Technik und Infrastruktur statt. Dabei ist es begrifflich egal, ob die gemeinsame Nutzung von Polizei, Feuerwehr und/oder Rettungsdiensten erfolgt.

### Technikleitstelle

Der Begriff der Technikleitstelle ist nicht einheitlich und klar definiert. Verwendet wird er überwiegend in der Form, dass es sich bei Technikleitstellen um technisch-betriebliche Stellen handelt, durch die in den Betrieb des Digitalfunknetzes eines Landes auf der Basis von Software eingegriffen werden kann. Mit Eingriff ist dabei z. B. die Modifikation von Berechtigungen, Definition zusätzlicher Benutzergruppen oder Verwaltung von Geräten gemeint.

### Bunte Leitstellen

Der Begriff der Bunten Leitstellen wird umgangssprachlich gebraucht, wenn von dem Konzept der kooperativen Leitstellen die Rede ist.

## LEITSTELLEN

# Begriffsbestimmung für die Diskussion

**Bundesweit wird eine rege Diskussion zum Thema Leitstellen geführt, und das nicht nur innerhalb der Polizei. Häufig wird diese Debatte von den persönlichen Hintergründen und Einstellungen der Beteiligten beeinflusst, und leidet an einer Unsicherheit im korrekten Gebrauch der Begrifflichkeiten um das große Thema Leitstellen. Daher soll in folgendem Beitrag keine Bewertung getroffen, sondern ein Versuch der Aufklärung unternommen werden, um die Diskussion im Rahmen einer sprachlich genauen Differenzierung anzuregen.**

## Keine neuen Sprachkreationen

Eine Vermengung der nebenstehend beschriebenen Begrifflichkeiten und die Kreation von Bezeichnungen wie beispielsweise „Bunte virtuelle Technikleitstellen“ verbietet sich, da alle Bestandteile isoliert in ihrer Bedeutung sprachlich besetzt sind.

## Technik

Auch wenn der alte Leitspruch „die Technik folgt der Taktik“ angesichts der Haushaltskassen vieler Bundesländer inzwischen realitätsfern anmutet, sind effektive und sinnvolle Leitstellen nur mit einer entsprechenden modernen Technikausstattung denkbar. Dabei muss selbstverständlich auch der Digitalfunk Berücksichtigung finden.

### 1. Digitalfunk

Der Digitalfunk bietet gegenüber der bisher eingesetzten analogen Technik einen Quantensprung insbesondere hinsichtlich der Sprachqualität und der Abhörsicherheit. Perspektivisch ist der Betrieb aller möglichen Leitstellenformen ohne Digitalfunk undenkbar, um



**Kooperative Leitstelle:** In der neuen Leitstelle für Sicherheit und Mobilität in Stuttgart (SIMOS) arbeiten seit dem 26. April 2006 die vier Leitstellen des Deutschen Roten Kreuzes, der Feuerwehr, des Amtes für öffentliche Ordnung (Verkehr) und der Polizei unter einem Dach, ohne dass deren operative Eigenständigkeit beeinträchtigt wird. Foto: dpa

---

den komplexen Ablauf von Notruf- und Einsatzmanagement ohne Reibungsverluste zu gewährleisten.

Klar ist allerdings auch, dass hier zwei Projekte zusammenfallen, die auf Grund ihrer Komplexität nicht zeitgleich realisiert werden können. Darüber hinaus wird der Digitalfunk als Basisinnovation die Geschäftsprozesse und Arbeitsabläufe bei Polizei, Feuerwehr und Rettungsdiensten so stark verändern, dass eine Neuordnung der Leitstellenlandschaft erst nach dessen Einführung sinnvoll erscheint.

Zu berücksichtigen ist in diesem Zusammenhang, dass beide Projekte das Kerngeschäft von Polizei, Feuerwehr und Rettungsdiensten betreffen: die Einsatzbewältigung. Daher ist diese Thematik für Experimente nicht geeignet und erfordert saubere Projektplanungen und Einführungsstrategien.

## 2. Arbeitsplätze

Im Bereich der Technik bietet die Neueinrichtung von Leitstellen darüber hinaus die Chance, die dortigen Arbeitsplätze nach den neusten Erkenntnissen der Arbeitssicherheit auszurüsten. Das bezieht sich sowohl auf die Frage der Strahlungsintensität an Arbeitsplätzen als auch den Bereich des gesunden ergonomischen Arbeitens.

---

## Offene Fragen

Der bisherige Stand der Leitstellendiskussion wird von vielen offenen Fragen dominiert, deren Beantwortung und Lösung Voraussetzung für eine Umsetzung sind.

### 1. Technische Rückfallebenen

Die Bündelung von Aufgabenfeldern und Kompetenzen auf der Basis einer modernen Technologie geht mit neuen Risiken einher. So ist bei dem Betrieb verschiedener kleiner Leitstellen ein punktueller Ausfall weniger gravierend und

leichter zu kompensieren. Daher ist bei einer Zusammenlegung verschiedener Leitstellen ein eventueller Ausfall aufgrund der Dimension des vom Ausfall betroffenen Bereiches angemessen zu berücksichtigen und über technische und/oder organisatorische Rückfallebenen eine Kompensation sicherzustellen.

### 2. Neue Sicherheitsaspekte

Das gleiche gilt auch für die Anfälligkeit für Störungen bei einer erhöhten Techniknutzung. Auch hier müssen Vorkehrungen getroffen werden, um Systemstörungen zu verhindern beziehungsweise ihr Auftreten abfedern zu können, ohne einschneidende Probleme in den Arbeitsabläufen herbeizuführen.

### 3. Temporär erhöhter Personalaufwand

Wie bei jeder Einführung einer neuen Technologie oder der Umsetzung eines großen flächenwirksamen Projektes, ist auch die Migrationsphase bei der Umstellung auf den Digitalfunk mit einem erhöhten Personalaufwand verbunden, der bei der Planung berücksichtigt werden muss.

### 4. Erforderliches Umdenken

Der Digitalfunk ist eine Basisinnovation für die Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben (BOS) – nicht nur wegen seiner verbesserten Sprachqualität und Abhörsicherheit. Er bietet ein neues Spektrum zur Unterstützung von Geschäftsprozessen und Arbeitsabläufen.

Daher sollte das derzeitige Einsatzmanagement vor dem Hintergrund neuer technologischer Stützleistungen kritisch betrachtet und gegebenenfalls modifiziert werden. Dies bezieht sich beispielsweise auf das Verhältnis von Verbalkommunikation und Datenübermittlung, welches sich gravierend verändern wird.

Die sich daraus ergebenden Konsequenzen müssen bereits im Vorfeld überdacht werden und in angemessener Form Berücksichtigung finden.

---

## Ausblick

Die Entscheidung für alternative Leitstellenmodelle und die Einführung des Digitalfunks bedeutet, dass beide Vorhaben aufgrund ihrer Wechselwirkungen sehr sorgfältig geplant und umgesetzt werden müssen. Beide Themenkomplexe betreffen das Kerngeschäft nicht nur der Polizei, sondern aller Beteiligten: den Einsatz. Daher ist hier kein Raum für Experi-

mente und Alleingänge. Entscheidungen müssen sauber strukturiert und konzipiert werden. Alle Beteiligten müssen sich darüber im Klaren sein, was sie in Zukunft wollen.

Auf der Basis einer Entscheidung für gemeinsame Leitstellen von Polizei, Feuerwehr und Rettungsdiensten kann eine konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit nur jenseits aller traditionellen Vorbehalte ziel führend erfolgen.

*j.h.*

---

# EuroCOP organisiert europaweiten Erfahrungsaustausch

Klar wird in dem Bericht vor allem, dass die Einführung des Digitalfunks die Polizei nicht nur in der Bundesrepublik vor große Herausforderungen stellt. Während in Deutschland erst kürzlich der Startschuss gefallen ist, hat der Einstieg ins digitale Zeitalter in den meisten anderen europäischen Ländern bereits begonnen. Abgeschlossen ist die Einführung allerdings erst in Finnland. Die finnischen Kollegen sind damit die ersten, die flächendeckend digital funken.

**Der Digitalfunk wird in der Polizei fast überall in Europa nicht mit einem Mal, sondern schrittweise eingeführt. Das ist eines der Ergebnisse einer Bestandsaufnahme zur Einführung des Digitalfunks in Europa, die jetzt von einer EuroCOP-Arbeitsgruppe vorgelegt wurde.**

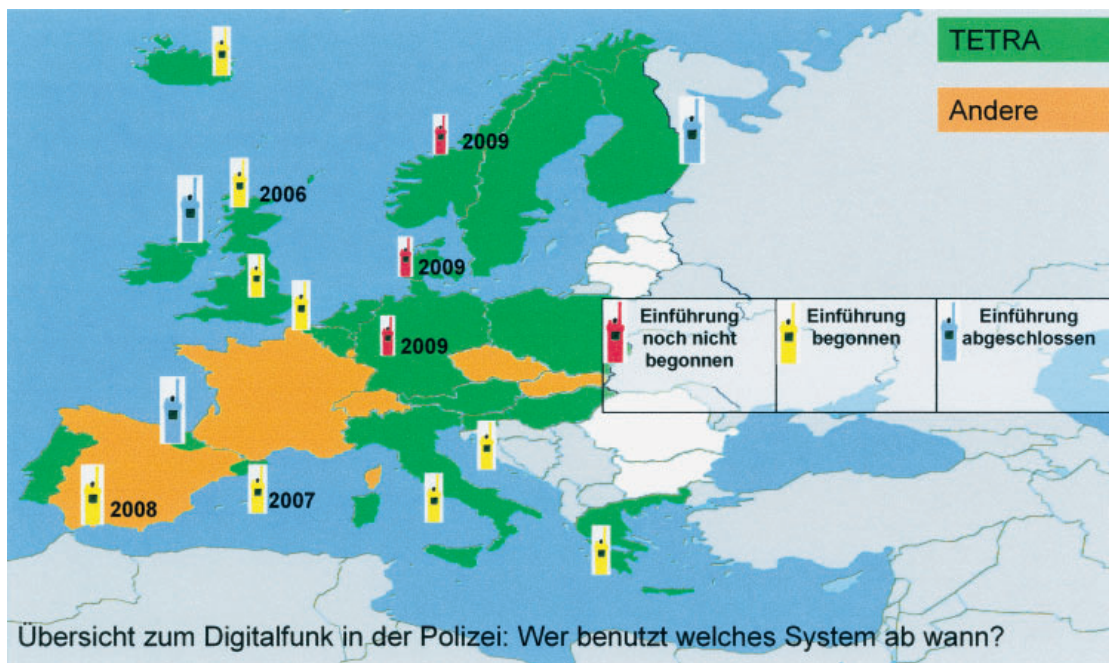
ist die Zufriedenheit durchweg hoch, da die in die digitale Technik gesetzten Hoffnungen sich in den meisten Fällen erfüllen: Störungsfreier Empfang, höhere Sicherheit und zusätzliche Anwendungsmöglichkeiten gegenüber dem analogen Funk werden allgemein geschätzt.

Die Bestandsaufnahme zeigt jedoch auch klar, dass die Einführung des Digitalfunks nicht das Ende aller Sorgen bedeutet. Eine wesentliche Verbesserung bei der Netzabdeckung in Gebäuden bringt auch der Digital-

bringen, die bereits bei der Planung der Einführung mit berücksichtigt werden.

## Langzeitstudien zur Klärung gesundheitlicher Risiken

Der Bericht der Arbeitsgruppe, in der u. a. mit Bernhard Witthaut auch ein Mitglied des GBV der GdP beteiligt ist, warnt auch nachdrücklich davor, die nach wie vor ungeklärte Frage nach möglichen gesundheitlichen Risiken angesichts der großen operativen Vorteile des Digitalfunks unter den Tisch fallen zu lassen. Solange Langzeitstudien fehlen, kann die Frage nach gesundheitlichen Risiken nicht gänzlich ausgeschlossen werden. Als einziges Land hat jedoch bisher Großbritannien Konsequenzen aus diesem Umstand gezogen und bietet Polizisten, die mit Digitalfunk arbeiten, regelmäßige besondere Gesundheitschecks an. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen fließen in eine Langzeitstudie ein, so dass zumindest sichergestellt ist, dass mögliche Gesundheitsrisiken frühzeitig erkannt werden und damit die Kollegen für den Fall der Fälle abgesichert sind.



Die meisten europäischen Länder befinden sich irgendwo auf halber Strecke (siehe Grafik): So funken in Spanien die Kollegen der baskischen und der katalanischen Polizei, sowie die Guardia Civil, die in ganz Spanien operiert, bereits digital. Bei der ebenfalls im ganzen Staatsgebiet zuständigen Policia Nacional wird es dagegen bis zur Einführung des Digitalfunks noch ein wenig dauern. Ein ähnliches

Bild ergibt sich in Großbritannien: Während in Schottland schon fast flächendeckend digital gefunkt wird, warten viele Kollegen in England und Wales noch auf die neue Technik.

Die mit dem Übergang verbundenen Schwierigkeiten gleichen sich dabei quer durch Europa genauso, wie der große Wunsch der Kollegen, endlich auf die neue Technik umzusteigen. Wo der Umstieg erfolgt ist,

funk nicht. Erste Erfahrungen zeigen, dass gerade aufgrund der etwas kürzeren Reichweite bei der Infrastruktur für den Digitalfunk vor allem in Städten nicht gespart werden darf.

Daneben zeigt die bisherige Erfahrung, dass gerade die schrittweise Einführung und damit das zeitweise Nebeneinander von digitalem und analogem Funk besondere Anforderungen im operativen Bereich mit sich

## Auswirkungen auf Arbeitsorganisation

Neben den unmittelbar mit der Einführung des Digitalfunks verbundenen Herausforderungen weist der Bericht der Arbeitsgruppe auch auf darüber hinaus reichende Fragestellungen hin: Zum einen wird die Einführung der digitalen Technik Auswirkungen auf die Arbeits-

organisation haben. Zum anderen muss sichergestellt werden, dass die Ausstattung der Polizei mit der technischen Entwicklung Schritt halten kann. Während Polizeiverwaltungen in der EU sich über die Einführung des Digitalfunks der ersten Generation Gedanken machen, hat zum Beispiel das TETRA Konsortium bereits die 2. und 3. Generation seines Systems angekündigt.

Aufgrund der großen praktischen Bedeutung der Ergebnisse der Arbeitsgruppe hat das EuroCOP-Exekutivkomitee jetzt beschlossen, den gewerkschaftlichen Erfahrungsaustausch zum Thema Einführung des Digitalfunks nochmals zu intensivieren. Anlässlich der 4. Erweiterungskonferenz, die am 25. September 2006 in Helsinki stattfindet, wird EuroCOP auch ein Forum zu Thema Einführung des Digitalfunks veranstalten.

*ju*

## **Motorola will klagen**

***Nachdem EADS in Feldversuchen in Helsinki, Berlin und Stuttgart den Nachweis über die im Angebot beschriebenen Funktionen ihres Systems erbracht hatte, sollte Ende Juni 2006 die Auftragsvergabe durch das Beschaffungamt des Bundesinnenministeriums erfolgen. Bereits Mitte Juni 2006 hatte das Beschaffungamt des BMI allen am Ausschreibungsverfahren beteiligten Unternehmen die Entscheidung für die Vergabe an EADS bekannt gegeben.***

Motorola hat das nicht hingenommen und innerhalb der 14-tägigen Widerspruchsfrist einen Antrag auf Nachprüfung bei der Vergabekammer des Bundes – dem Bundeskartellamt – eingereicht.

Als Gründe für den Nach-

prüfungsantrag führt Motorola u. a. an, dass EADS keine der Lizenzen zur Nutzung von acht essentiellen Motorola-Patenten besitze, die zum Aufbau eines dem „offenen Standard“ entsprechenden Tetra-Netzes notwendig sind. Ferner bemängelt

Motorola, dass ein Wettbewerb bei dieser Ausschreibung gar nicht stattgefunden habe. Hier sei nur nach „Papierlage“ entschieden worden. Schon vor Wochen hatte Motorola öffentlich erklärt, das Vergabeverfahren gerichtlich überprüfen zu lassen (siehe DP 6/2006).

Durch das von Motorola in Gang gesetzte Klageverfahren, könnte sich laut BMI der Aufbau des digitalen Sprech- und Datenfunknetzes um mindestens ein halbes Jahr verzögern. Einen Rückzug der Klage würde Motorola in Erwägung ziehen, wenn der Auftrag zwischen EADS und Motorola aufgeteilt oder die Ausschreibung neu in Gang gesetzt werde.

***Horst Müller***

An der kongressbegleitenden Ausstellung beteiligten sich über 120 Institutionen und Träger aus dem Gesamtbereich der Prävention. Die starke Präsenz polizeilicher Stellen zeigt, dass der polizeilichen Prävention ein immer höherer Stellenwert beigemessen wird und sie als integraler Bestandteil der polizeilichen Aufgabenerfüllung angesehen wird. Auch die Gewerkschaft der Polizei war mit einem Informationsstand vertreten (s. DP 6/2006).

Themenbezogen präsentierten Sportorganisationen auf der Aktionsfläche „Sport und Prävention“ interessante Sportangebote aus der Praxis: zum Kennenlernen, mitmachen und diskutieren. Im Rahmen der „DPT-Kinder- und Jugenduniversität“ konnten Kinder und Jugendliche spezielle Vorlesungen zum Thema Kriminalprävention besuchen.

Aus dem umfangreichen Angebot an Foren und Vorträgen hier einige Beispiele, die einen Einblick in die Vielfältigkeit des Themas geben sollen und zur tiefer gehenden Beschäftigung mit dem Themenkomplex „Sport und Prävention“ anregen sollen (weitere Informationen unter [www.praeventionstag.de](http://www.praeventionstag.de)).

### **Was macht den Sportverein für Primärprävention so attraktiv?**

In einem gemeinsamen Vortrag von Frau Dr. Elisabeth Pott, BzGA und Herrn Prof. Dr. Wolf-Dietrich Brettschneider, „Universität Paderborn, wurden die Möglichkeiten und Grenzen des organisierten Sports für die Prävention vor dem Hintergrund wissenschaftlicher Untersuchungen und Erfahrungen aus der Praxis beleuchtet.

Sportvereine – eindeutig die Nr. 1 unter den Kinder- und Jugendorganisationen – haben sich selbst zwei große Aufgabengebiete zugewiesen: Zum einen wollen sie Heranwachsenden die

# Sport und Prävention

**Das einzige nationale Kongress-Forum zum Thema Kriminalprävention in Deutschland und die größte Veranstaltung dieser Art in Europa fand am 8. und 9. Mai 2006 im Congress Center Nürnberg statt. Das Schwerpunktthema des diesjährigen Kongresses: „Sport und Prävention“ wurde in seinen zentralen Aspekten beleuchtet. Darüber hinaus wurden in den Vortragsveranstaltungen des Offenen Forums weitere aktuelle Präventionsthemen erörtert.**



Vielzahl der Sportkultur näher bringen und den Sport möglichst zum ständigen Lebensbegleiter machen; zum zweiten wollen sie aber auch den Sport nutzen, um die Gesamtentwicklung der heranwachsenden Jungen und Mädchen in positiver Weise zu unterstützen. Es wurden aktuelle Forschungsergebnisse präsentiert und versucht, möglichst realitätsnah die Chancen der Sportvereine als Entwicklungsförderer auszuloten und zugleich ihre Grenzen deutlich zu markieren.

In diesem Kontext stellte Frau Dr. Pott die Mitte der neunziger Jahre von der BZgA gestartete und zum Dauerbrenner gewordene Kampagne „Kinder stark machen“ – Suchtvorbeugung im Breitensport – vor und ging auf den zentralen Aspekt der Kampagne – Förderung von Lebenskompetenz – ein.

**In Deutschland gibt es etliche Sportpräventionsobjekte. Das Deutsche Forum Kriminalprävention (DFK) hat eine allgemeine Einschätzung der Bedeutung dieser Angebote im „forum kriminalprävention, Heft 2/2006 gegeben. Vorgestellt wird auch das Präventionsprojekt „Sport gegen Gewalt“ aus dem Rheiderland. Hier Impressionen von einem Aktionstag zum Thema.**

Foto: DFK

### **Sportvereine als Ort der Integration und Prävention**

Angesichts der Integrations- und Gewaltprobleme der letzten Jahre gewinnt die präventive Kraft des Mediums Sport immer

mehr an Bedeutung. Dieser Herausforderung stellt sich der Deutsche Sportbund, in dem er über das Bundesprogramm „Integration durch Sport“ Sportvereine und Netzwerkpartner für diese sozialintegrative Aufgabe aktiviert und unterstützt. Die integrative Arbeit des Programms erhält durch die Fokussierung auf die Zielgruppe der Migranten und sozial benachteiligten Einheimischen in sozialen Brennpunkten gleichzeitig einen gewaltpräventiven Charakter von außerordentlicher Bedeutung unter sportlichen und sozialen Aspekten.

Der organisierte Sport, mit 90.000 Turn- und Sportvereinen, kann, auf dieses weit verzweigte Netz von Partnern zurückgreifen, um eine flächendeckendes Netz der Integration zu knüpfen. Ein wichtiger Bestandteil der Programms „Integration durch Sport“ ist die Betreuung, Förderung und Qualifizierung von ca. 470 Stützpunktvereinen, die sich durch ein besonderes Engagement für soziale Arbeit im Sport auszeichnen.

### **Durchboxen im Leben – Sozialarbeit mit kriminellen Jugendlichen**

In beeindruckender Weise stellte Herr Lothar Kannenberg, Durchboxen im Leben e. V., Kassel, diese private, gemeinnützige Jugendhilfeeinrichtung vor:

Ein Trainingscamp bietet männlichen Jugendlichen im Alter von 14 bis 17 Jahren, die auf soziale Defizite mit gewalttätigem, delinquentem und süchtigem Verhalten reagieren, einen klaren und geschützten Rahmen. Die vollstationäre Betreuung mit gruppen- und erlebnispädagogischem Ansatz sowie Erziehung durch Sport gibt den Jugendlichen Hilfestellung und Struktur.

Sport dient als integraler Faktor und ist Basis für alle Aktivitäten. Den Jugendlichen wird der Sport als ein Ventil für aufgestaute Emotionen als Handlungs-

alternativ angeboten. Durch sportlichen Erfolg erhalten die Jugendlichen Anerkennung und ein Mehr an Selbstwert. Ziel des Projektes ist es, den Jugendlichen eine positive, autonome Lebensgestaltung zu ermöglichen.

„Sport ist bei weitem mehr als nur Gesundheitsvorsorge oder

sinnvolle Freizeitbeschäftigung. Sport kann Zeichen setzen, gegen Gewalt, Intoleranz und Fremdenfeindlichkeit. Allein die Tatsache, dass sich Bürgerinnen und Bürger aktiv oder passiv am Sportgeschehen beteiligen, rechtfertigen die Anstrengungen, Sport als Mittel der Kriminalprävention zu untersuchen und

einzubinden“, betonte Dr. Günther Beckstein, Bayrischer Staatsminister des Inneren.

Die aufgezeigten Beispiele belegen, dass diese Anstrengungen unternommen werden und dass der Sport, seine Organisationen und Vereine und letztendlich viele ehrenamtlich tätige

dem gesamtgesellschaftlichen Aspekt der Kriminalprävention Rechnung tragen. Der 12. Deutsche Präventionstag findet am 18. und 19. Juni 2007 in Wiesbaden statt.

**Norbert Meiners,**  
**Bundesfachausschuss**  
**Kriminalpolizei**



## Urteile

### **Stempeluhr-Verstoß kann zur Kündigung führen**

Eine Manipulation der Zeiterfassung stellt einen gravierenden Vertrauensbruch dar, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt.

**Der Fall:** Im Betrieb des Arbeitgebers wird die Arbeitszeit durch ein Zeiterfassungsgerät kontrolliert. Dem Arbeitgeber fiel auf, dass die Stempelintragungen eines Arbeitnehmers über Beginn und Ende seiner Arbeitszeit häufig mit denen eines Kollegen identisch waren. Dies erweckte beim Arbeitgeber, der das Bilden einer Fahrgemeinschaft durch beide Arbeitnehmer angesichts der unterschiedlichen Wohnorte für unwahrscheinlich hielt, den Verdacht einer Manipulation. Er ließ deshalb zu Arbeitsbeginn das Zeiterfassungsgerät durch einen Vorgesetzten beobachten. Dieser stellte fest, dass der Kollege des Verdächtigen nicht nur seine eigene, sondern auch die Stempelkarte des anderen Arbeitnehmers stempelte. Bei einer am gleichen Tag durchgeführten Anhörung bestritt der Verdächtige zunächst, dass seine Stempelkarte von einem Kollegen mit seinem Wissen für ihn gestempelt worden sei, gab dies später aber zu. Daraufhin sprach der Arbeitgeber eine fristlose Kündigung aus. Die dagegen gerichtete Klage hatte keinen Erfolg.

**Das Bundesarbeitsgericht:** Der Arbeitnehmer war gehalten, jeweils Beginn und Ende seiner Arbeitszeit auf der Zeiterfassungskarte festzuhalten. Das vorsätzliche Fehlverhalten des Arbeitnehmers rechtfertigt eine fristlose Kündigung ohne vorherige Abmahnung. Es ist vor allem zu berücksichtigen, dass jede Arbeitszeitkontrolle ein besonders sensibler Bereich ist, der ein besonderes Vertrauen des Arbeitgebers in die Rechtschaffenheit seiner Arbeitnehmer voraussetzt. Duldet der Arbeitgeber solche vorsätzlichen Verstöße, so setzt er sich der Gefahr der Nachahmung durch andere Arbeitnehmer aus.

**Bundesarbeitsgericht, 2 AZR 39/05**



### **Krankenversicherung: Umstrittene Methoden müssen nicht bezahlt werden**

Lässt sich eine gesetzlich Krankenversicherte Krampfadern nach einer Methode entfernen, die nach den Richtlinien der Ärzte und Krankenkassen aufgrund des diagnostischen und therapeutischen Nutzens umstritten und deshalb nicht anerkannt ist, so hat die Versicherte keinen Anspruch auf Kostenerstattung (hier gefordert in Höhe von 750 ) gegen ihre Krankenkasse. (Hier hatte zudem der Medizinische Dienst der Krankenversicherung durch ein Gutachten nachgewiesen, dass die angewandte Methode nicht erforderlich war, sondern auch eine konventionelle Behandlung ausgereicht hätte.)

**Thüringer Landessozialgericht, L 6 KR 132/03**  
**W.B.**



## **Gegen Menschenhandel und Zwangsprostitution – Frauengruppe (Bund) bleibt am Ball**

***Dass das Thema „Menschenhandel und Zwangsprostitution“ als schwere Menschenrechtsverletzungen vor der Fußball-WM wieder stärker in den Blickpunkt der Öffentlichkeit gerückt worden ist, dazu hat auch die Frauengruppe (Bund) der GdP beigetragen – und will auch nach der WM bei diesem Thema am Ball bleiben.***

Besonders die Kampagne „Abpfiff – Schluss mit Zwangsprostitution“ des Deutschen Frauenrates haben die GdP-Frauen von Beginn an aktiv unterstützt. Wichtig war vor allem ihre inhaltliche Mitarbeit bei der Formulierung des Forderungs-

kataloges für die Unterschriftenaktion, deren Ergebnis im September der Bundeskanzlerin Dr. Merkel übergeben werden soll.

Auch mit ihren eigenen Materialien hat sich die Frauengruppe (Bund) der Kampagne angeschlossen: – u. a. erarbeiteten sie

zum Internationalen Frauentag eine Flugblatt, mit dem die Kolleginnen in den Landesbezirken und Bezirken für ihre politischen und polizeilichen Forderungen zum Opferschutz und zur Verbesserung der Strafverfolgung werben. Extra zur WM haben sie eine Merk-Karte entwickelt, mit der alle Sicherheitskräfte aufgerufen werden, beim geringsten Verdacht auf Menschenhandel und Zwangsprostitution die zuständigen Kolleginnen und Kollegen zu informieren (s. Foto). Dazu die Vorsitzende der

Frauengruppe (Bund) Sandra Temmen: „Gerade bei der Betreuung der WM-Einsatzkräfte vor Ort fand sich immer wieder die Gelegenheit, die Kolleginnen und Kollegen auf das Thema aufmerksam zu machen, Verständnis für die Opfer zu wecken und für unsere Forderungen zur Verbesserung der Strafverfolgung zu werben“.

Engagiert unterstützt Sandra Temmen durch ihre Teilnahme an Veranstaltungen auch die Aktivitäten der GdP-Frauen in den Ländern – zum Beispiel die

gemeinsame Fachtagung von DGB und GdP-Landesfrauenvorstand in Baden-Württemberg, wo sich ein interessiertes Fachpublikum aus Stadträtinnen, Kirchvertretern, Gewerkschaften, Polizei und Fachberatungsstellen über Defizite in der Beratung und Betreuung von Opfern sowie die Möglichkeiten zur Verbesserung der Zusammenarbeit informieren und austauschen konnten. Für Baden-Württemberg zog die dortige Landesfrauenvorsitzende Dagmar Hölzl, die auch Mitglied im Geschäftsführenden Bundesfrauenvorstand ist, eine positive

sammenarbeit auf einem guten Weg.“

### Fachberatungsstellen unverzichtbar

Wie wichtig eine solche Kooperation ist, haben der GdP-Bundesvorsitzende Konrad Freiberg und Sandra Temmen erst kürzlich aus Anlass der drohenden Schließung des Bundesweiten Koordinierungskreises gegen Frauenhandel und Gewalt an Frauen im Migrationsprozess e.V. (KOK) betont: Da die Opfer aufgrund ihrer Situation gar

handel um ein schwer zu ermittelndes Kontrolldelikt. Wenn die aufgegriffenen Opfer nicht aussagen, kann die Polizei das Delikt nicht zielführend verfolgen. Daher sind die Fachberatungsstellen, die in der Opferbetreuung professionelle und erfolgreiche Arbeit leisten, nicht nur aus

gehandelt - missbraucht - ausgebeutet

**Frauen im Abseits**

ohne Pass ...  
ohne Geld ...  
ohne Bleibe ...  
ohne Sprache ...  
ohne Perspektive ...  
ohne Orientierung ...

**Opfer von Menschenhandel?**

Die Frauengruppe der GdP ruft alle Beschäftigten der Polizei zu besonderer Aufmerksamkeit auf!

Liebe Kollegin, lieber Kollege,  
Menschenhandel und Zwangsprostitution sind schwere Menschenrechtsverletzungen. Mit menschenverachtenden Methoden werden in diesem Deliktbereich hohe Profite erzielt.  
Bitte benachrichtige beim geringsten Verdacht deine zuständigen Kolleginnen und Kollegen!  
Im Interesse der Opfer ist das besondere Engagement unserer Gewerkschaft gefordert: Sie brauchen unsere Hilfe - auch damit die Täter verfolgt und bestraft werden können!  
Infos und Links zum Thema unter [www.gdp.de](http://www.gdp.de)  
V.i.S.d.P.: Frauengruppe (Bund) der GdP, Sandra Temmen, Dronstraße 4, 10555 Berlin

Während es in einigen Bundesländern ein ausreichend enges Netz solcher Einrichtungen gibt, fehlen sie in anderen Regionen völlig. Ihr Bestand ist aufgrund der finanziellen Situation der öffentlichen Haushalte bundesweit regelmäßig in Gefahr. Daher bedürfen die Fachberatungsstellen dringend der Vernetzung und Koordination, die der KOK e.V. mit seiner Geschäftsstelle leistet.

Die Finanzierung des KOK als Zusammenschluss von Frauenorganisationen und Frauenberatungsstellen, die sich gegen Menschenhandel engagieren und konkrete Hilfe für die Opfer leisten, aus Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ist nur bis November 2006 gesichert. Daher wird sich die Frauengruppe (Bund) in den kommenden Monaten verstärkt dafür einsetzen, diese in Europa einzigartige Einrichtung zu erhalten.

Anja Weusthoff



Gemeinsame Fachtagung von DGB und GdP-Landesfrauenvorstand in Baden-Württemberg Foto: Rita Henn

Zwischenbilanz: „Dank des Kooperationskonzeptes für Strafverfolgungsbehörden und Fachberatungsstellen ist die Zu-

nicht die Chance haben, sich selbst aus ihrer Lage zu befreien und die Straftaten anzuzeigen, handelt es sich bei Menschen-

humanitären Gründen wichtig; sie sind auch zur Unterstützung der Strafverfolgung unverzichtbar.



# Autofahren in Europa – Verfolgung von Verkehrsverstößen

**Einige Verkehrsregeln unserer europäischen Nachbarn sind anders. Manche Hinweisschilder dazu stehen direkt hinter der Grenze. Doch die wenigsten achten darauf. Ein großer Fehler, denn bald werden Geldbußen aus dem Ausland auch in Deutschland vollstreckt. Das wird die Haushaltskassen deutscher Autofahrer nach ihrer Rückkehr von der Reise stark belasten: Die Geldbußen sind oft viel höher als bei uns.**

Nach der jetzigen Rechtslage können Verkehrsünden deutscher Autofahrer im Ausland nur an Ort und Stelle geahndet werden, da bisher eine Vollstreckung von im Ausland verhängten Geldstrafen und -bußen (von Ausnahmen abgesehen) nicht möglich ist. Zur Verbesserung der Verkehrssicherheit in der Europäischen Union haben die Justizminister einen Rahmenbeschluss verabschiedet, der u.a. auch die EU-weite Vollstreckung von Geldstrafen oder -bußen wegen Verkehrsdelikten vorsieht. Diesen Beschluss muss der deutsche Gesetzgeber bis zum 22. März 2007 umgesetzt haben. Die Vorschrift soll für Bußgelder ab 70 Euro gelten. Über die „grenzenlosen EU-Knöllchen“ und die damit verbundene internationale Amtshilfe war jahrelang verhandelt worden. Der Rahmenbeschluss umfasst neben einer umfangreichen Liste von Straftaten auch sämtliche Verstöße gegen

Verkehrsregeln, einschließlich Verstöße gegen Vorschriften über Lenk- und Ruhezeiten und des Gefahrgutrechts.

## „Mobile“ Sanktionen ohne Grenzen

Die Harmonisierung des europäischen Verkehrsrechts und die grenzüberschreitende Vollstreckung von Verkehrsanktionen ist, wie schon der 38. Deutsche Verkehrsgerichtstag festgestellt hat, ein wichtiges Ziel. Viel zu leicht können „durchreisende Verkehrssünder“ sich den angemessenen Sanktionen entziehen. Gerade bei automatisierter Überwachung ohne Anhaltekontrollen – wie in Deutschland häufig der Fall – führt dies zur nicht akzeptablen Konsequenz, dass diese Täter nach Rückkehr in ihren Wohnsitzstaat in aller Regel nicht belangt werden.

Im Ergebnis könnte eine Harmonisierung auch den Abschied von unseren sehr differenzierten, im internationalen Vergleich verhältnismäßig milden Verkehrsanktionen bedeuten. Eine Anpassung der Strafen und Bußen an ein höheres Niveau hat der Verkehrsgerichtstag, dessen

mand der Experten etwa den Vorwurf der Befürworter milder „Denkzettel“ hätte fürchten brauchen, durch eine generelle Anhebung einiger Bußgeldsätze in Deutschland auf die Mindestgrenze von 70 Euro sollte eine umfassendere Vollstreckung in anderen Mitgliedstaaten erreicht



Schilderwirrwarr: Andere Länder, andere Verkehrszeichen

Foto: Opel/GP/dpp

Empfehlungen für die Fortentwicklung des Verkehrsrechts oft richtungweisend sind, jedoch auch in diesem Jahr bewusst nicht gefordert. Und dies, obwohl nie-

werden. Von einem höheren Sanktionsniveau profitieren nämlich nur die Länder, in denen die Verkehrssünder wohnen, da der Erlös im ersuchten Staat ver-

bleibt. Hohe Bußgeldsätze anderer EU-Mitgliedstaaten sprudeln als zusätzliche Einnahmequelle demnächst in den Kassen deutscher Vollstreckungsbehörden, während bei hier erappten Fahrern die Nachbarländer finanziell schlechter wegkommen.

## Mehr Verkehrssicherheit durch höhere Strafen?

Wichtigste Ursachen für tödliche Unfälle sind in allen EU-Mitgliedstaaten Geschwindigkeitsüberschreitungen, Fahren unter Alkohol- oder Drogeneinfluss sowie das Nichtangurten. Die Geldbußen und Fahrverbote sollen dazu beitragen, dass derjenige, der einen Verkehrsverstoß begangen hat, sich künftig an die Verkehrsregeln hält. Eine Anpassung hieran würde einen ganz wesentlichen Beitrag zur Verkehrssicherheit leisten. In Frankreich ist in den letzten Jahren die Anzahl der Verkehrstopfer erheblich zurückgegangen, nachdem dort die schon immer einschneidenden Sanktionen nochmals massiv verschärft und zugleich die Kontrollichte erhöht worden sind. Sowohl die subjektive Entdeckungswahrscheinlichkeit als auch die Härte von Sanktionen haben wichtige generalpräventive Effekte auf die Regelbefolgung und damit auf die Verkehrssicherheit. Würde umgekehrt einer dieser beiden Faktoren auf nahezu null reduziert, kann als Produkt kein spürbares Entdeckungsrisiko und damit keine positive Wirkung auf die Beachtung von Verkehrsregeln herauskommen.

Im Jahr 2005 registrierte man anlässlich einer Zwischenbilanz EU-weit noch 41.600 Todesopfer im Straßenverkehr, was nur einer – unzureichenden – Verringerung um 17,5 % in vier Jahren seit Festlegung der Strategie im Weißbuch für die Europäische Verkehrspolitik entspricht. Bei diesem Tempo wird die Europäische Union ihr gemeinsam gebilligtes, ehrgeiziges Ziel, die Zahl der Verkehrstoten bis 2010 zu halbieren, kaum erreichen. Die Mitgliedstaaten der EU müssen daher mehr und effizienter tätig werden. Nach der Halbzeitbilanz des

Weißbuchs zur Verkehrspolitik sind in allen Bereichen (Infrastruktur, Verhalten und Fahrzeuge) weitere Verbesserungen nötig. Die Schwerpunkte liegen nicht allein im Bereich der Legislative, sondern auch in einer intensiveren Kontrollpraxis durch die nationalen Behörden.

## Teure Verkehrssünden im Ausland

Im Vergleich zu anderen EU-Ländern ist Deutschland noch ein Bußgeldparadies. Während die Regeln im Straßenverkehr nach dem Wiener Weltabkommen auf einem „mittleren Niveau“ harmonisiert sind, kann man bei der Ahndung von Verstößen von einem einheitlichen Niveau bisher nicht sprechen, wie Beispiele aus EU-Nachbarstaaten deutlich machen:

- In Belgien wird für eine Tempolimitüberschreitung um 11 km/h bereits eine Geldbuße von mindestens 250 Euro durch das Gericht verhängt.
- In Spanien ahndet man einen Geschwindigkeitsverstoß um mehr als 10 % im Regelsatz mit 120 Euro (z. B. 56 km/h statt erlaubter 50 km/h), eine Geschwindigkeit von 61 km/h statt erlaubter 50 km/h würde mit 150 Euro bestraft.
- Für einen Tempoverstoß um 21 km/h innerorts, der nach der BKatVO mit 40 Euro geahndet würde, sind in Spanien 210 Euro zu zahlen.
- In Italien wird bei einer Geschwindigkeitsüberschreitung um 11 km/h eine Mindestgeldbuße von 137,55 Euro verhängt.

Gleichwohl dürften Verkehrs-sünder auch hierzulande bald stärker zu Kasse gebeten werden. Auf Initiative des Bundesverkehrsministers, „Bußgelder für Verkehrsrowdys“ zu verdoppeln, hat die Verkehrsministerkonferenz sich wenige Tage nach Inkrafttreten der jüngsten Verschärfung des Bußgeldkataloges vom 1. Mai 2006 für eine generelle kräftige Erhöhung des Sanktionsniveaus für schwere Verkehrsverstöße auf bis zu

3.000 Euro ausgesprochen. „Wir müssen mit drastischen, abschreckenden Strafen gegen Raser, Drängler und auch Drogenkonsumenten vorgehen, um die vielen vernünftigen Autofahrer zu schützen“, forderte Bundesverkehrsminister Wolfgang Tiefensee. Die Kombination aus mehr Kontrollen und abschreckenden Bußgeldern hält er für einen „viel versprechenden Weg“. Die Verkehrsminister von Bund und Ländern einigten sich, die zusätzlichen Einnahmen aus behördlichen Verwarnungs- und Bußgeldverfahren zugunsten der Verkehrssicherheit einzusetzen. Zudem halten die Verkehrsminister eine Intensivierung der Verkehrsüberwachung für besonders wichtig. Die Verkehrsministerkonferenz hat die Fi-

bungs- und Verwertungsverbote sowie völlig unterschiedliche Sanktionshöhen“ kennzeichnen die Dimension des Problems. So gibt es z. B. in Österreich und in den Niederlanden die so genannte Halterhaftung im fließenden Verkehr. Wenn z. B. der erwachsene Sohn im Auto des Vaters dort zu schnell fährt, könnte es durchaus passieren, dass der Vater den entsprechenden Bußgeldbescheid in enormer Höhe künftig nach Deutschland erhält und dieser bei ihm, der nicht gefahren ist, vollstreckt wird. Die schutzwürdigen Belange der Betroffenen – wie hier das Aussageverweigerungsrecht – müssen gewahrt bleiben.

Damit dies geschieht, hat der Verkehrsgerichtstag 2006 sich



Kein Erbarmen mit Temposündern

Foto: FordWW/dpp

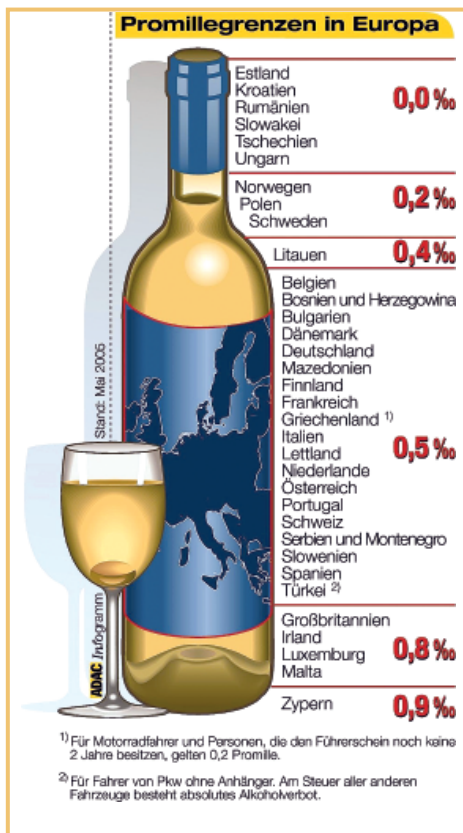
nanz-, Innen- und Justizministerkonferenzen gebeten, ihren Vorschlag zu unterstützen.

## Probleme mit Rechtsstaatlichkeit bei EU-Knöllchen

Die Umsetzung der EU-Richtlinie in nationales Recht ist für den deutschen Gesetzgeber nicht einfach. Stichworte wie „echte Halterhaftung, Sicherung des rechtlichen Gehörs, Massendelinquenz, Gleichheitsgrundsatz, rechtsstaatlich einwandfreie Verfahren, verfassungsrechtlich gewährleistete Beweiserhe-

mit einem eigenen Arbeitskreis diesem Thema gewidmet. Er empfiehlt der Bundesregierung, bei der Einführung des Abkommens den nationalen Spielraum zu nutzen, um wichtige deutsche verfassungsrechtliche Grundsätze zu wahren: Die ausländischen Straf- oder Bußgeldverfahren müssen elementaren rechtsstaatlichen Grundsätzen genügen.

- Hierzu gehören insbesondere:
- Gewährung effektiven Rechtsschutzes im Ausland
  - Gewährung rechtlichen Gehörs
  - Tatsächliche Unterrichtung des Betroffenen über das Verfahren und über seine Rechte



Infogramm: ADAC

- Beachtung des Aussage- und Zeugnisverweigerungsrechts
- Im Rahmen des inländischen Vollstreckungsverfahrens muss der Betroffene eine Verletzung wesentlicher Rechtsgrundsätze geltend machen können.
- Das inländische Vollstreckungsverfahren muss die Möglichkeit gerichtlichen Rechtsschutzes vorsehen und den Regeln der Vollstreckung einer vergleichbaren deutschen Entscheidung entsprechen.

Schließlich sollten beim Bundesgesetzgeber Fehler vermieden werden, die jüngst beim Rahmenbeschluss zum Europäischen Haftbefehl gemacht und vom Bundesverfassungsgericht mit deutlichen Worten beanstandet worden sind. Der Gesetzgeber hatte die ihm durch den Rahmenbeschluss zum Europäischen Haftbefehl eröffneten Spielräume für eine möglichst grundrechtsschonende Umsetzung des Rahmenbeschlusses in nationales Recht nicht ausge-

schöpft. Zudem war die Rechtsweggarantie (Art. 19 Abs. 4 GG) verletzt. Einem mehr oder weniger saloppen „Durchwinken“ der neuen EU-Vorgaben, ohne den Blick ins Grundgesetz zu werfen, ist damit ein Riegel vorgeschoben.

### Wesentlicher Inhalt des Rahmenbeschlusses

Kritiker behaupten, der Rahmenbeschluss „zäumt das Pferd von hinten auf“. Zunächst hätten die Verkehrsregeln vereinheitlicht werden müssen; erst

dann sei eine gegenseitige Vollstreckung interessengerecht. Aber eine Angleichung gesetzlicher Regeln des Verhaltens-, Zulassungs- und Strafrechts im Straßenverkehr sowie des Verfahrens- und Sanktionsrechts wird noch lange auf sich warten lassen und bleibt eine Vision. Der wesentliche Inhalt des Rahmenbeschlusses sieht überblicksweise Folgendes vor:

- Anwendungsbereich von Vollstreckungen sind „Entscheidungen über die Zahlung einer Geldstrafe oder Geldbuße durch eine natürliche oder juristische Person, die von einem Gericht oder einer Behörde getroffen wurden“.
- Bei bestimmten in einer Liste abschließend aufgezählten Deliktsbereichen findet ohne Prüfung gegenseitiger Strafbarkeit, eines Schutzrechtes für Betroffene, eine Vollstreckung statt. Hierzu zählt neben Tatbeständen schwerer Kriminalität und Delikten allgemeiner Kriminalität (wie Diebstahl oder Sachbeschädigung) die

- Gruppe der Verkehrsdelikte.
- Nicht erfasst werden von der Positivliste beispielsweise Verhaltensweisen, die nur anlässlich des Straßenverkehrs begangen werden, und Delikte wie das der Verkehrsunflucht, das zivilrechtliche Rechtsgüter schützt.
- Verweigerungsgründe für die Vollstreckung sind z. B. der Strafklageverbrauch und die Verjährung.
- Das Höchstmaß der Vollstreckung z. B. von Geldbußen liegt bei der innerstaatlichen abstrakten Obergrenze, in Deutschland für fahrlässige Verkehrsordnungswidrigkeiten z. T. bei 500 Euro, demnächst wohl bei 3.000 Euro.
- Eine Bescheinigung über die vollstreckbare Entscheidung muss in die Amtssprache oder Sprache des ersuchten Staates übersetzt werden.

Ausgestaltung sehr unterschiedlich ist.

- Auch Fahrverbote und Entziehungen der Fahrerlaubnis werden von dem Rahmenbeschluss nicht erfasst.

Festzuhalten bleibt, dass einzelne „Rowdys“ die ein faires Miteinander im Straßenverkehr beeinträchtigen und Menschenleben gefährden, starke Sanktionen spüren müssen, um ein Unrechtsbewusstsein zu entwickeln und ihr Verhalten zu ändern. Dies ist im Sinne aller Verkehrsteilnehmer und besonders für schwächere Gruppen wie Kinder, ältere Menschen, Fußgänger und Radfahrer wichtig.

In einem zusammenwachsenden Europa darf die Verfolgung von Verkehrsverstößen nicht an Binnengrenzen Halt machen. Zu begrüßen ist bei der neuen Reisefreiheit für Strafmandate, dass zu-

### Lichtpflicht am Tag in Europa

	wo?	wann?	wieviel? <sup>1)</sup>
Dänemark	inner- und außerorts	ganzjährig	70 €
Estland	inner- und außerorts	ganzjährig	35 €
Finnland	inner- und außerorts	ganzjährig	50 €
Island	inner- und außerorts	ganzjährig	60 €
Italien	außerorts	ganzjährig	35 €
Kroatien	inner- und außerorts	ganzjährig	40 €
Lettland	inner- und außerorts	ganzjährig	15 €
Litauen	inner- und außerorts	1. Nov. – 1. März	12 €
Norwegen	inner- und außerorts	ganzjährig	180 €
Österreich	inner- und außerorts	ganzjährig	15 € (ab 15.4.06)
Polen	inner- und außerorts	1. Okt. – Ende Februar	70 €
Portugal	nur auf der IP 5	ganzjährig	60 €
Schweden	inner- und außerorts	ganzjährig	55 €
Slowakei	inner- und außerorts	15. Okt. – 15. März	50 €
Slowenien	inner- und außerorts	ganzjährig	40 €
Tschechien	inner- und außerorts	Ende Okt. – Ende März	16 €
Ungarn	außerorts	ganzjährig	40 €

1) Bußgeld für einfache Zuwiderhandlungen

ADAC Infogramm

- Eine Anpassung der Sanktionshöhe an das heimatische Niveau ist nicht vorgesehen damit „durchreisende Verkehrssünder“ gleich behandelt werden.
- Eine Eintragung von Punkten in das Verkehrszentralregister findet nicht statt, da nur in wenigen Ländern Punktesysteme existieren und deren

sätzliche Bußgeldeinnahmen in die Unfallprävention bzw. in Verkehrssicherheitsmaßnahmen einfließen sollen. Dies wäre ein echter Beitrag zur Erhöhung der Verkehrssicherheit – und nicht bloß zur Linderung der Finanznot der öffentlichen Hand.

Peter Schlanstein

Literaturangaben beim Verfasser.

## Anmerkungen

**Liebe Seniorinnen,  
liebe Senioren,**

wie der DGB seine Senioren behandelt, konnten sie auf dem 18. Ordentlichen Bundeskongress vom 21. bis 26. Mai 2006 in Berlin erleben. Als neu gewählter GdP-Bundessenioren-



vorsitzender hatte ich die Aufgabe, an diesem Kongress als Delegierter teilzunehmen.

Diesem Kongress lag der Antrag S 005 des DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg vor. Damit sollten Seniorinnen und Senioren satzungsmäßig den

Personengruppen Frauen und Jugend gleichgestellt werden. Um so unverständlicher war es für mich, dass die Antragsberatungskommission diesen Antrag zur Ablehnung empfahl.

Die GdP-Seniorinnen und Senioren unterstützen selbstverständlich den vorliegenden Antrag des Bezirks Berlin-Brandenburg. Der zahlenmäßige Anteil der Seniorinnen und Senioren im DGB rechtfertigt die Notwendigkeit ihrer gewerkschaftlichen Interessenvertretung nach innen und nach außen sowie die Gleichbehandlung mit den Frauen und der Jugend im DGB.

Dies ist aus meiner Sicht ein Muss, wenn man davon ausgeht, dass bis heute 21 Prozent, Tendenz steigend, der Mitglieder im DGB Seniorinnen und Senioren sind. Das heißt, bereits jeder fünfte Gewerkschafter zählt damit zu den Senioren. Aus diesem Grunde fordern wir eine Mitbestimmung in der gewerkschaftlichen Seniorenpolitik und auch eine satzungsmäßige Verankerung.

Aus nicht nachvollziehbaren Gründen möchte der DGB die Interessen und Anliegen von uns

Senioren aber nicht in einem besonderen Gremium vertreten wissen. Trotz meines innigen Appells an die Delegierten des Kongresses, der Empfehlung der Antragsberatungskommission nicht zu folgen, konnte der Antrag S 005 nicht durchgebracht werden. Mit der Ablehnung entmündigen aus meiner Sicht die DGB-Delegierten die im DGB organisierten Seniorinnen und Senioren und räumen ihnen nicht die Chance ein, sich aktiv einzubringen.

Ebenso nicht nachvollziehbar ist es für mich, dass die Delegierten mit der Ablehnung sich ihrer eigenen Zukunft im DGB einen Sperrriegel vorschreiben.

Die Verhaltenweise des DGB stellt gegenüber seinen Seniorinnen und Senioren eine Provokation dar und dies muss eine Änderung erfahren. Die Seniorengruppe der GdP wird sich entsprechend einsetzen, dass auch auf DGB-Ebene eine satzungsmäßige Verankerung der Mitwirkung von Seniorinnen und Senioren erfolgt.

**Artur Jung  
Vorsitzender  
der Seniorengruppe (Bund)**

### Anträge des Vorstands der Seniorengruppe (Bund) für den GdP-Bundes- kongress

*Auf der 5. GdP-Bundesseniorenkonferenz in Dresden vom 23. bis 25. April dieses Jahres haben wir u. a. auch zahlreiche Anträge aus dem Seniorenbereich angenommen, die der neue Bundesseniorenvorstand inzwischen an den GdP-Bundesseniorenvorstand weitergereicht hat.*

*Z. B. haben wir den Antrag gestellt, dass der Bundesvorstand im Rahmen der Kooperation mit dem Deutschen Bundeswehrverband eine Beteiligung an dem dort in Planung befindlichen Projekts „Betreutes Wohnen“ anstrebt. Bei entsprechender Zustimmung des DBwV wollen die GdP-Senioren in einer Arbeitsgruppe Anforderungen und Ziele für diese Initiative erarbeiten.*

*In weiteren Anträgen fordern wir den Bundesvorstand auf, sich für die Schulung von Seniorenvertrauensleuten einzusetzen, dass Krankenkassenbeiträge für freiwillig Versicherte wieder nach dem ermäßigten Beitragssatz der Krankenkassen festgelegt werden und dass es keine weiteren Verschlechterungen in den Alterssicherungssystemen vorgenommen werden.*

*Über die Behandlung der Anträge des Seniorenvorstandes werden wir in der Dezember-Ausgabe berichten.*

**HJA**

## Zum 5. Altenbericht

Das derzeit dominierende Bild des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft bedarf einer deutlichen Aufwertung. Zu diesem Ergebnis kommt eine unabhängige Sachverständigenkommission, die für die Bundesregierung den Fünften Altenbericht erstellt hat.

Die Sachverständigenkommission hat sich mit der Lebenssituation älterer Menschen unter dem Gesichtspunkt ihrer Fähigkeiten, ihrem Erfahrungswissen und der Möglichkeit der Entfaltung ihrer Potenziale befasst.

Der demografische Wandel muss auch als Chance gesehen

werden. Mit der höheren Lebenserwartung hat sich nicht nur die reine Lebenszeit verlängert, sondern auch die Zeit, in der ältere Menschen ihr eigenes Leben selbst aktiv gestalten können und wollen.

Ziel ist es, auf die Chancen, die mit dem Älterwerden der Gesellschaft verknüpft sind, aufmerksam zu machen. Ein Bewusstsein soll dafür geweckt werden, dass das Alter mit unterschiedlichen Potenzialen verknüpft ist. Die Gesellschaft insgesamt soll dazu ermutigt werden, diese Potenziale auch aktiv nachzufragen.

### Termine:

**29./30. September:** Beginn des Mentoring-Programms im Saarland als Pilotprojekt

**4. bis 18. September 2006:** 6. Bundesseniorenfahrt in die Türkei (südliche Ägäis)

**24./25. Oktober 2006:** Vorstandssitzung des Bundesseniorenvorstandes in der GdP-Bundesgeschäftsstelle Berlin

**13. bis 16. November 2006:** 23. Ordentlicher GdP-Bundeskongress

# Seniorenvorstand stellt Weichen für die Zukunft – Konstituierende Sitzung des Geschäftsführenden Bundesseniorenvorstandes

Im Mittelpunkt der ersten Sitzung des neu gewählten Geschäftsführenden Bundesseniorenvorstands am 4./5. Juli 2006 in der Berliner Geschäftsstelle standen, neben einem kritischen Rückblick auf die 5. Bundesseniorenkonferenz, die Aufgabenverteilung und die Arbeitsplanung 2006 auf der Tagesordnung.

Aber nicht nur diese Themen waren Inhalt der ersten Sitzung. Die Teilnehmer nutzten selbstverständlich die Gelegenheit, Neuigkeiten aus dem Bundesvorstand zu erfahren. Viele Fragen und Kritikpunkte bezogen sich auf die aktuellen politischen Entwicklungen, wie z. B. Gesundheitsreform, Steuererhöhungen, Sonderopfer für Versorgungsempfänger etc.

In diesen Tagen ist immer wieder festzustellen: Interessenvertretung in Zeiten der Großen Koalition wahrlich kein leichtes Geschäft. Aber dennoch gilt für uns Seniorenvertreter: ein klares „Nein“ zu weiteren Kürzungsmaßnahmen.

## Auftragsbücher sind gefüllt

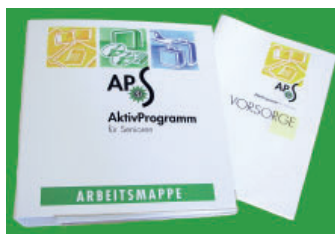
Auftraggeber für den Bundesseniorenvorstand ist neben dem GdP-Bundeskongress die Bundesseniorenkonferenz, die sich wiederum stützt auf das Mandat der Mitglieder. So sind die im April in Dresden angenommenen Anträge zugleich auch der Arbeitsauftrag für den Bundesseniorenvorstand. Wenn auch bei der Konferenz in Dresden sicherlich die gewerkschaftlichen Forderungen zur Abwendung weiterer Einschnitte in besoldungs- und versorgungsrechtlichen Vorschriften im Vordergrund standen, so wird sich der Vorstand auch in Zukunft mit innergewerkschaftlichen/organisatorischen Fragen befassen müssen. So z. B. mit

- der Fortführung bzw. Überarbeitung/Ergänzung des „Aktivprogramms für Senioren“ (APS),

- der Auswertung des bereits gestarteten Pilotprojekts „Mentoring-Programm“ zur Mitgliederwerbung, Mitgliederbetreuung und Mitgliederbindung,
- der Intensivierung der Zusammenarbeit mit dem Deutschen Bundeswehrverband (DBwV), insbesondere auf dem Gebiet „Betreutes Wohnen“.

## Mitglieder stärker an Mitarbeit interessieren

Zu einem regen Gedankenaustausch kam es zwischen den Mitgliedern des Geschäftsführenden Bundesseniorenvorstands zu der Frage, wie die Seniorenarbeit „vor Ort“ intensiviert werden kann, um Austritte zu verhindern bzw. zu mindern und zur Mitarbeit zu motivieren. Mehrheitlich wurde die Auffassung vertreten, dass sich die Seniorengruppen „vor Ort“ verstärkt dem Seminar-Thema „Vorbereitung auf den Ruhestand“ widmen sollten, um künftige Seniorinnen und Senioren intensiver in den Blick zu nehmen. Erfahrungs-



**Das APS – Aktivprogramm für Senioren – geht auf einen Beschluss des letzten GdP-Bundeskongresses in Magdeburg zurück. Eine Senioren-Arbeitsgruppe hat diesen Beschluss inzwischen umgesetzt. Resultat: Ein fundiertes Programm für unsere Mitglieder im Ruhestand, das insbesondere auf die Mitgliederbindung und -betreuung abzielt. Inzwischen wurden in fast allen Landesbezirken Multiplikatoren geschult, die das APS in ihren Bereichen umzusetzen. Wer sich für das APS interessiert, kann sich an die jeweilige Kreisgruppe bzw. an den Landesbezirk wenden.**

berichte aus den einzelnen Landesbezirken bestätigen, dass gerade nach solchen Seminaren bei vielen Teilnehmern die Bereitschaft, in der Gewerkschaft zu verbleiben, sowie das Interesse an einer Mitarbeit gestärkt werden. Wegen der Bedeutung soll dieses Thema auf die Tagesordnung der Sitzung des Bundesseniorenvorstands am 24. und 25. Oktober 2006 gesetzt werden.



**Konstituierende Sitzung des Geschäftsführenden Bundesseniorenvorstandes am 4./5. Juli 2006 in Berlin: Rainer Blatt, Schriftführer, Wolfgang Jung, stellv. Vorsitzender, Artur Jung, Bundesseniorenvorsitzender und Hans Adams, zuständiger Gewerkschaftssekretär für die Seniorenarbeit (v.r.n.l.)**  
Fotos: tetz

## „Betreutes Wohnen“ Kooperation mit dem Deutschen Bundeswehrverband

Ein weiteres Thema der ersten Sitzung war der von der 5. Bundesseniorenkonferenz angenommene Antrag B 7 mit dem Auftrag, im Rahmen der Kooperation mit dem Deutschen Bundeswehrverband (DBwV) eine Beteiligung an dem dort in Planung befindlichen Projekt „Betreutes Wohnen“ anzustreben.

Einigkeit bestand darüber, dass in Kürze ein Abstimmungsgespräch mit dem Vorstand der ehemaligen Soldaten/Reservisten und Hinterbliebenen des DBwV stattfinden soll. Hintergrund einer möglichen Kooperation ist das aktive Bemühen des DBwV, für

seine Mitglieder und deren Angehörige im Bedarfsfall eine Palette von Möglichkeiten zur Hilfeleistung bei der Bewältigung von Dingen des täglichen Lebens zuhause, wie betreutes Wohnen oder Pflege in jeglicher Form durch einen renommierten Träger mit hohen Qualitätsansprüchen, zu angemessenen und vertretbaren Konditionen zugänglich zu machen. Auch dieses Thema soll auf der

Sitzung des Bundesseniorenvorstands im Oktober diskutiert werden. Dazu soll eine Arbeitsgruppe eingesetzt werden, die Anforderungen und Ziele für diese Initiative erarbeitet.

Letztlich wurden in der Sitzung die laut Tagesordnung wesentlichen Fragen der Aufgabenverteilung/Zuständigkeit des Geschäftsführenden Bundesseniorenvorstands diskutiert und festgelegt. Exemplarisch seien hier die Verantwortung für das Seniorenjournal sowie die Teilnahme an dem DGB-Koordinierungskreis Seniorenpolitik herausgehoben.

Fazit der konstituierenden Sitzung des Geschäftsführenden Bundesseniorenvorstands:

Es gibt viel zu tun – packen wir es an!

Rainer Blatt





### Neu im Betriebsrat

Die fünf neuen Fachbücher bieten Neueinsteigern im Betriebsrat „Erste Hilfe“ in ihrem anspruchsvollen Amt:

„**Mitbestimmung in Stichworten**“ (Thomas Bödecker) verschafft Betriebsratsmitgliedern einen ersten Überblick über die Bedeutung betriebsverfassungsrechtlicher Begriffe, erklärt diese in Kurzform und gibt praktische Tipps.

**Bund Verlag, 101 Seiten, kartoniert, 12,90 Euro, ISBN 3-7663-3690-8**

„**Arbeitsrecht in Stichworten**“ (Thomas Bödecker) bietet anhand von alphabetisch sortierten Begriffen einen ersten Überblick über das Arbeitsrecht. Der Betriebsrat erhält Hinweise, worauf er im Rahmen der täglichen Arbeit achten muss.

**Bund Verlag, 105 Seiten, kartoniert, 12,90 Euro, ISBN 3-7663-3689-4**

„**Neu im Betriebsrat**“ (Beate Schwartau) hilft dabei, klassische Anfängerfehler zu vermeiden und beantwortet Fragen zum Betriebsratsalltag wie: Welche rechtlichen Grundlagen und Kenntnisse sind notwendig? Wie organisiert sich der BR? Was sind die Grundbegriffe des BetrVG?

**Bund Verlag, 170 Seiten, kartoniert, 12,90 Euro, ISBN 3-7663-3696-7**

„**Die 100 wichtigsten Arbeitnehmerfragen an den Betriebsrat**“ (Ewald Helml) orientiert sich am zeitlichen Ablauf eines Arbeitsverhältnisses und hält weiterführende arbeitsrechtliche Regelungen bereit. So beantwortet der Band u. a.: Wann hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den Tariflohn? Welche Regeln gelten beim Wegfall des Arbeitsplatzes?

**Bund Verlag, 262 Seiten, kartoniert, 19,90 Euro, ISBN 3-7663-3301-1**

„**Die BR-Sprechstunde – richtig und effektiv einsetzen**“ (Gisela Groz) vermittelt das notwendige Basiswissen für die kompetente Arbeitnehmerberatung. Behandelt werden die rechtlichen Grundlagen der Einführung und Durchführung der Sprechstunden, die Freistellung und Entgeltfortzahlung bei Inanspruchnahme von Sprechstunden sowie die Anforderungen an den BR und die äußeren Rahmenbedingungen.

**Bund Verlag, 111 Seiten, kartoniert, 12,90 Euro, ISBN 3-7663-3688-6**



### Einsatztaschenbuch

Im aktualisierten und vollständig überarbeiteten Einsatztaschenbuch für den Polizeivollzugsdienst/VS-NfD (im handlichen DIN-A6 Format mit schmutz- und wasserabweisendem Schutzumschlag) sind nahezu alle Bereiche, mit denen der Einsatzdienst täglich konfrontiert wird, thematisch vollständig abgedeckt und sorgfältig aufbereitet worden.

Das schnelle Nachschlagewerk ist länderübergreifend einsetzbar, da es sich ausschließlich auf bundeseinheitliche Regelungen konzentriert.

Stichpunktartig und alphabetisch geordnet werden polizeiliche Alltagsthemen von A wie „Ausländerrecht“, über F wie „Fahrerlaubnisrecht“ bis Z wie „Zulassungsverfahren“ behandelt. In dem auf 360 Seiten erweiterten Buch werden neben vielen Checklisten, Tipps und Hinweisen zu rechtlichen Besonderheiten auch standardisierte Handlungsabläufe aufgezeigt.

Zusätzlich bietet das EINSATZTASCHENBUCH Tabellen und bebilderte Dokumentationen.

Über die Website [www.einsatztaschenbuch.de](http://www.einsatztaschenbuch.de) stehen dem Leser fortlaufend aktuelle Downloads von Ergänzungstexten kostenlos zur Verfügung.

Die Einstufung als VS-NfD macht es erforderlich, das Buch gegen eine Vorlage des Dienstausweises (Kopie) direkt beim Verlag zu bestellen. Der Dienstausweis ist nicht erforderlich, wenn das Buch an die jeweilige Dienststelle geliefert wird.

**Einsatztaschenbuch für den Polizeivollzugsdienst, Carsten Roelecke, Britta Voller, Verlag Dr. Rolf Schmidt GmbH, 360 Seiten, 19,80 Euro, ISBN 3-86651-009-8.**



### Das Marginalsyndrom oder Das Leben zwischen zwei Kulturen

Die Veröffentlichung richtet sich an alle Bediensteten des Bundes, der Länder und der Gemeinden, die bei ihrer beruflichen Tätigkeit in unmittelbarem Kontakt mit der multikulturellen Umgebung der Gesellschaft treten.

Die Vollziehung „interkulturellen Situationen“ kann nur dann erfolgreich gestaltet werden, wenn die Unterschiede in den Einstellungen, in der Motivation sowie den verbalen und nonverbalen Verhaltensweisen erkannt werden. Die wichtigsten Unterschiede in den Verhandlungsmethoden und Denkschemata müssen bekannt sein, die interkulturellen Besonderheiten des Interaktionspartners berücksichtigt werden.

Besondere Schwierigkeiten stellt die behördliche Arbeit mit Personen aus dem russifizierten kulturellen Umfeld (Aussiedler, in Deutschland lebende Einwanderer aus den ehemaligen Republiken der Sowjetunion, Touristen usw.) dar. Die nicht der Erwartung der Beamten entsprechenden Verhaltensmuster sowie in der Wahrnehmung der Beamten nicht adäquate Reaktion der Adressaten, erschweren z. B. ungeheuerlich eine erfolgreiche Realisierung der verwaltungstechnischen und behördlichen Ziele und Aufgaben. Auch Präventions- und Aufklärungsarbeit stößt vielfach auf

Unverständnis, da die Maßnahmen nicht akzeptiert und nicht angenommen werden.

**Das Marginalsyndrom oder Das Leben zwischen zwei Kulturen, Albina Klement, Verlag für Polizeiwissenschaft, 98 Seiten, 9,90 Euro, ISBN 3-935979-80-0**



### Der kriminalstrategische Problemlösungsprozess – Ein Orientierungsrahmen

Der Orientierungsrahmen zur Erstellung kriminalstrategischer Konzepte bietet eine umfassende, übersichtliche und praxisorientierte Methodik für kriminalfachliche Planungen. Der modulartige Aufbau des Leitfadens stellt Polizeibeamten, unabhängig von der kriminalstrategischen Ausgangsfragestellung, ein einheitliches Bearbeitungsgerüst für Planungsvorhaben zur Verfügung. Damit eröffnet das Werk allen Planungs- und Analyseinstanzen der Polizei den Zugang zu jeder kriminalstrategischen Problematik.

Der besondere Wert des Buches liegt in seinem interdisziplinären Ansatz und der Berücksichtigung moderner Führungskonzepte. Die fünf Autoren aus fünf verschiedenen Bundesländern erläutern kompetent die Rahmenbedingungen der Planung sowie die Grundlagen des Informationsmanagements. Die Bandbreite der weiteren Themen reicht von der Problem- und Ursachenanalyse über Zielbildung, Controlling und Evaluation bis zur Organisation der Problemlösung und zur Ergebniskontrolle.

Eine grafische Darstellung des Orientierungsrahmens sowie eine tabellarische Übersicht mit Kurzerläuterungen runden das Werk ab. **Der kriminalstrategische Problemlösungsprozess – Ein Orientierungsrahmen, Ralph Berthel, Peter Pezolt, Thomas Spang, Norbert Westphal, Heinrich Zott, Richard Boorberg Verlag, 2006, 256 Seiten, 27 Euro, ISBN 3-415-03683-9**