



Unglaublich – aber wahr!

Magerkost für Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten – satte Diätenerhöhung im Parlament



Ewald Gerke

Wir fordern: „Kein Sonderopfer der hessischen Beamtinnen und Beamten und die zeit- und inhaltsgleiche Anpassung der Beamteneinbezüge zum 1. April 2011!“

Die Landesregierung von CDU und FDP will wieder einmal den hessischen Beamtinnen und Beamten ein Sonderopfer aufbürden. Durch die derzeit gute Konjunkturlage sprudeln die Steuereinnahmen in einer seit langem nicht dagewesenen Höhe. Die öffentlichen Haushalte erfahren Einnahmen in Milliardenhöhe, von der alle Finanzminister und -experten vor einiger Zeit nicht einmal zu träumen wagten. Die Zahl der Arbeitslosen sinkt fortwährend auf Rekordniveau. Das mögliche, drohende Horrorszenario „Staatsbankrott“, das uns die Politiker allenthalben, insbesondere während der Finanzkrise in düsteren Farben ausgemalt haben, scheint seine magische Wirkung verloren zu haben. Oder sind es vielleicht die drohenden Staatsbankrotte in Griechenland, Portugal oder Irland, die die Bundes- und Landespolitiker in Angst und Schrecken versetzen? Wir wissen es nicht!

Am 5. April einigten sich die Tarifparteien (Landesregierung und Gewerkschaften) auf ein akzeptables Tarifergebnis für den öffentlichen Dienst in Hessen. Bereits wenige Wochen vorher hatte die Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) ein ähnliches Tarifergebnis abgeschlossen. Mit dem Austritt Hessens aus der TdL vor einigen Jahren und

dem eingeschlagenen Sonderweg müssen insbesondere die Gewerkschaften darauf achten, dass die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Hessen nicht unaufholbar der Einkommensentwicklung hinterherhinken. Bei den Beamtinnen und Beamten könnte dies Realität werden.

Am Rande der Tarifverhandlungen war zu vernehmen, dass man eine 1:1-Übertragung des Tarifabschlusses auf die Beamtinnen und Beamten beabsichtige. Unter dem Damoklesschwert der kürzlich durch Volksentscheid beschlossenen Schuldenbremse rechneten die Fachleute mit einer zeitlichen Verschiebung der Übertragung um maximal wenige (3) Monate. Ein Zeitraum, der trotz erheblicher Bauchschmerzen hingenommen werden kann. Mitte Mai zeigte die CDU/FDP-geführte Landesregierung wieder einmal ihr wahres Gesicht! Innenminister Boris Rhein verkündet in der Presse, dass das Tarifergebnis nicht inhalts- und zeitgleich auf die Beamtinnen und Beamten übertragen werden soll. So sollen die Beamteneinbezüge nicht wie im Tarifvertrag vorgesehen zum 1. April 2011, sondern erst zum 1. Oktober 2011 (also um sechs Monate verzögert) angepasst werden. Auf die tariflich vereinbarte Einmalzahlung von 360 Euro soll offenbar ganz verzichtet werden. Für 2012 ist dann sogar eine verspätete Übertragung von sieben (7) Monaten (Oktober statt März) vorgesehen. Was mit den 73.000 Versorgungsempfängern/-innen werden soll, ist derzeit gänzlich unklar. **Das ist keine 1:1-Übertragung, wie es Innenminister Rhein behauptet! Das ist falsch!**

Ich möchte weiterhin in Erinnerung rufen, dass durch die Erhöhung der Wochenarbeitszeit, den Wegfall von Urlaubsgeld, die Abschmelzung der Sonderzuwendung und den steigenden Inflationsraten in den letzten acht Jahren ca. 17 Prozent Einkommensverluste von den Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten getragen wurden.

Auf den Punkt gebracht!

Nach Berechnung des Abgeordneten Schaus in der letzten Landtagssitzung sieht dies für einen A10er wie folgt aus: Die Erhöhung für dieses Jahr (um 1,5 Prozent) dann 44,47 Euro, und für nächstes Jahr bei der Er-

höhung um 2,6 Prozent wären es 78,24 Euro mehr. Wenn man berücksichtigt, dass auch die Einmalzahlung von 360 Euro aus dem Tarifbereich nicht auf den Beamtenbereich übertragen werden soll, dann heißt das letztendlich, dass die Beamten alleine dadurch im Jahr 2011 monatlich 45 Euro weniger erhalten als vergleichbare angestellte Tarifbeschäftigte. De facto bedeutet das, dass die CDU/FDP-Landesregierung nur die Hälfte der Steigerung, also 0,75 Prozent für die Beamten vorsieht – und das bei einer Preissteigerungsrate von 2,4 Prozent. Ist das die reale 1:1-Übertragung auf die hessischen Beamten?



Für die Schuldenbremse, die jetzt auf dem Rücken der 106.000 Beamtinnen und Beamten in Hessen ausgetragen wird, werden rechnerisch bis 2012 etwa 125 Millionen Euro eingespart. Das ist nämlich rechnerisch die Gesamtsumme, die eingespart wird, indem die Übertragung auf die Beamten nicht im April dieses Jahres 1:1 vorgenommen wird, sondern erst im Oktober, und im nächsten Jahr nicht zum März, sondern auch erst zum Oktober, inklusive der Einmalzahlung.

Was ist das tagtägliche Lob der Politik wert, wenn bei der Übertragung des letzten Tarifabschlusses die materielle Wertschätzung völlig ausgeblendet wird und die Polizeibeamtinnen und -beamten mit rund 1.500 Euro Einkommensverlust bestraft werden.

Was wird uns noch alles zugemutet?

Wenn ausschließlich nur die Besoldungsübertragung auf die Beamtinnen und Beamten auf der Horrorliste der Schlechtigkeiten

Fortsetzung auf Seite 2



VORWORT

Fortsetzung von Seite 1

auf der gewerkschaftspolitischen Tagesordnung stehen würde, wären wir froh.

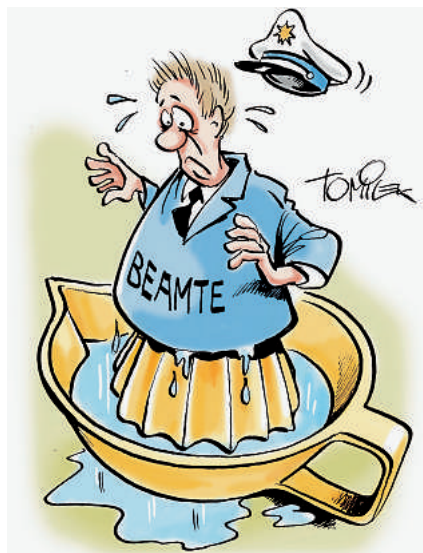
Aus den Amtsstuben der Ministerien und der Fraktionen sickern immer mehr Informationen um die beabsichtigten Veränderungen (Verschlechterungen) im Rahmen des zweiten Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes durch. Auch dabei ist letztendlich das Monatseinkommen der Polizeibeamtinnen und -beamten weiter in Gefahr. Ob es sich um Regelungen des Besoldungs-, des Laufbahn-, des Versorgungsrechts und/oder der Beihilfe handelt, steht eines für alle fest: **Unterm Strich betrachtet hat der Polizeibeamte/die Polizeibeamtin zukünftig (deutlich) weniger im Portemonnaie!** Entwürfe, aus denen man die Summe aller Verschlechterungen entnehmen kann, liegen noch nicht in der Gänze vor. Diese nicht gewollte Transparenz ist auch ein Zeichen dafür – dass uns wieder einmal, was den Geldbeutel betrifft, ein Tsunami treffen wird.

Für die GdP ist und bleibt die zeitgleiche Übertragung des Tarifiergebnisses auf alle Polizeibeamtinnen und -beamten und auf die Versorgungsempfänger/-innen weiter auf der Tagesordnung.

Erste Ansätze zur Milderung der A10er-Problematik

Noch unter Innenminister Volker Bouffier wurde ein dreijähriges Hebungspro-

gramm vereinbart, um die A10er-Problematik zu mildern. Insgesamt werden in den kommenden drei Jahren über 220 Beförderungsstellen geschaffen. Das Geld dafür kommt nicht, wie man annehmen könnte, vom Finanzminister – nein, wir zahlen es selbst durch die Verringerung der A10er-Stellen und erhöhen gleichzeitig den Anteil der A9er-Stellen.



Die erste Rate wird im Oktober 2011 beförderungswirksam. Bleibt zu hoffen, dass auch die Übergeleiteten davon etwas abbekommen. Eines steht für die GdP fest: „Personalfehlplanungen der letzten Jahre können dadurch nicht ausgeglichen werden. Dafür muss der Innenminister zusätzliches Geld in die Hand nehmen!“

Politiker-Entlohnung-Anmerkung

Ende Mai tickerte eine Meldung durch die Medien, die uns nicht schlecht staunen

ließ: **„2,8 Prozent mehr für Abgeordnete“**. Die 118 Abgeordneten des Hessischen Landtags erhalten künftig mehr Geld. Um 2,8 Prozent steigen die Diäten und die Kostenpauschale zum 1. Juli. Der Grundbetrag für jeden Landtagspolitiker liegt dann bei 6.843 Euro pro Monat. Landtagspräsident Norbert Kartmann (CDU) hat diese Zahlen jetzt in einer Drucksache des Parlaments mitgeteilt.

Bisher betrug die Höhe dieser „Grundentschädigung“ 6.657 Euro. 3.412 Euro zusätzlich erhalten der Landtagspräsident und die Fraktionsvorsitzenden. Für die Vizepräsidenten des Landtags gibt es 1.706 Euro zusätzlich. Auch diese Beträge sind um 2,8 Prozent höher als zuvor. Auf 548 Euro steigt der Betrag für die monatliche steuerfreie Kostenpauschale, aus der die Abgeordneten Fahrten, Büromaterial und Ähnliches bezahlen. Bisher gab es dafür 533 Euro.

Der CDU-Abgeordnete Wintermeyer verwies darauf, dass die Lohnabschlüsse im öffentlichen Dienst und in der chemischen Industrie höher ausgefallen seien als die Steigerung für die Abgeordneten. Sein FDP-Kollege Leif Blum sagte: „Wir haben extra dieses System gewählt, um uns nicht von einer allgemeinen Entwicklung abzukoppeln.“ Mit dem SPD-Politiker Günter Rudolph sind sie sich einig, dass das hessische Verfahren „eine gerechte Lösung“ darstellt. Eine jährliche Diätendebatte im Landtag hält Rudolph nicht mehr für erforderlich, „sonst hätte man sich nicht auf solch ein Verfahren einigen müssen“.

Fazit: Wasser predigen und Wein trinken! Unter diesen Umständen ist die Diskussion um die Übertragung des Tarifiergebnisses auf die Beamten/-innen blanker Hohn.

Ewald Gerke



DEUTSCHE POLIZEI
Ausgabe: Landesbezirk Hessen

Geschäftsstelle:
Wilhelmstraße 60a
65183 Wiesbaden
Telefon (06 11) 99 22 7-0
Telefax (06 11) 99 22 7-27

Redaktion:
Ewald Gerke (Vi.S.d.P.)
c/o Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk Hessen
Wilhelmstraße 60a
65183 Wiesbaden

Verlag und Anzeigenverwaltung:
VERLAG DEUTSCHE
POLIZEILITERATUR GMBH
Forststraße 3 a, 40721 Hilden
Telefon (02 11) 71 04-1 83
Telefax (02 11) 71 04-1 74
Verantwortlich für den Anzeigenteil:
Antje Kleuker
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 32
vom 1. April 2009

Herstellung:
L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG
DruckMedien
Marktweg 42-50, 47608 Geldern
Postfach 14 52, 47594 Geldern
Telefon (0 28 31) 3 96-0
Telefax (0 28 31) 8 98 87

ISSN 0170-6446

Egal wohin...

Hauptsache mit uns!

Der Reiseservice mit Reisekostenzuschuss!
Exklusiv für GdP-Mitglieder, ihre Angehörigen und Fördermitglieder!
Buchen Sie über Ihre PSG (alle namhaften Veranstalter wie TUI, Neckermann, 1-2-fly ...) und freuen Sie sich über einen beachtlichen Reisekostenzuschuss.



GdP-FORDERUNGEN**Landeshaushalt 2012****Die Gewährleistung der inneren Sicherheit ist Hauptaufgabe der Polizei und steht wie kaum ein anderer Bereich im öffentlichen Fokus sowie im medialen Interesse.**

Das vielfältige, stetig wachsende als auch gewissen Wandlungsprozessen unterliegende polizeiliche Aufgabenspektrum setzt eine ziel- und bedarfsorientierte Investition in Sachmittel, vor allem aber auch in Personalressourcen voraus. Mit der Erhöhung der Einstellungszahlen auf 550 Polizeianwärterinnen und -anwärter begegnet die Landesregierung den in den zurückliegenden Jahren zu konstatierenden Stellenabbau, kann jedoch – gemessen an den Anforderungen des täglichen Dienstes – die Personalvakanz im Vollzugs-, Fach- und Verwaltungs- sowie im Tarifbereich nicht kaschieren.

Ausbildung

Die Beibehaltung kontinuierlich hoher Ausbildungsraten an Stelle einer temporären Steigerung ist zur konsequenten und dauerhaften Kompensierung von Personalausfällen im Polizeivollzugsdienst ebenso wie zur Bewältigung der verschiedenen Aufgabenstellungen, denen sich die Polizei mit ihren Beschäftigten konfrontiert sieht, unabdingbare Voraussetzung.

Dienstrechtsmodernisierung

Die im Zuge des 1. Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes zu verzeichnende Erhöhung der Lebensarbeitszeit trägt den besonderen Belastungen des Polizeiberufs mit seinen verschiedenen Facetten in Gänze keine Rechnung, selbst unter Berücksichtigung individueller Altersgrenzen und Übergangsfristen für bestimmte Einstellungsjahrgänge.

Der mit dieser Regelung eng korrelierende demografische (Negativ-)Trend innerhalb der Polizei setzt sich nicht nur fort, sondern schränkt die Zukunftsperspektiven, insbesondere die Aufstiegschancen und Beförderungsmöglichkeiten für alle Polizeibeschäftigten erheblich ein.

Dieser Entwicklung ist durch ein spezifisches Stellenhebungsprogramm entgegenzuwirken, auch unter dem Aspekt der dringend erforderlichen Nachwuchsgewinnung.

Wir wollen eine sach- und bedarfsgerechte sowie zukunftsorientierte Besetzung aller Polizeistellen. Das beinhaltet, dass Polizeiarbeit durch Polizeibeamtinnen und -beamte, Fach-/Verwaltungstätigkeit durch Fach- und Verwaltungsbeamtinnen und -beamte bzw. ausreichend Tarifbeschäftigte wahrzunehmen ist, die gefahrgeneigten und die die Gesundheit beeinträchtigenden Tätigkeiten sowie Tag für Tag gezeigten Leistungen auch finanziell honoriert werden.

Anpassung der Zulagen

Das Zulagenwesen darf in diesem Zusammenhang nicht länger abgekoppelt bleiben. Eine Erhöhung der gewährten Zulagen für besondere Tätigkeiten und Verwendungen, ebenso aber auch die Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage sind mehr als überfällig.

Die Rückkehr zur 40-Stunden-Woche vor dem Hintergrund der steigenden Arbeitsbelastung und damit einhergehenden Überstundenbergs gerade im Polizeidienst ist zudem aus Fürsorgeaspekten unabdingbar.

Die Wertschätzung der Polizeibeschäftigten bedarf weit mehr als einer im Rahmen der medienwirksamen Veröffentlichung der Polizeilichen Kriminalstatistik (PKS) zu registrierenden Würdigung. Die über Jahre der breiten Öffentlichkeit dargestellten Leistungen aller Polizeibeschäftigten müssen auch belohnt werden!

Tarifvertrag (TV-H)

Der Tarifvertrag für die Beschäftigten des Landes Hessen (TV-H) bedarf einer weiteren, verbesserten Ausgestaltung und darf nicht zur Abkopplung von der allgemeinen Lohn- und Gehaltsentwicklung führen. Die Verlängerung von Bewährungsaufstiegen über den 31. 12. 2011 hinaus um zumindest weitere zwei Jahre ist zwingend, um den Mindestanforderungen im Tarifbereich Rechnung zu tragen. Die Entgeltordnung muss die spezifischen, mit anderen Berufsbildern nicht vergleichbaren Aufgaben berücksichtigen. Die Schaffung eines Berufsbildes „Polizeifachangestellte/Polizeifachangestellter“, die Höhergruppierung von kriminaltechnischen Angestellten (KTA) sowie die Festeinstellung von Auszubil-

denden sind im Hinblick auf die gestiegenen Anforderungen mehr als gerechtfertigt. Der nach Abschaffung der Personalvermittlungsstelle (PVS) gleichwohl fortgeführte Stellenabbau durch die Beschränkung auf der Wiederbesetzung jeder zweiten freien Stelle im Tarifbereich (Zählstellenproblematik) ist nicht zu tolerieren und aufzuheben. Ein Ausgleich der vakanten Altersteilzeitstellen ist vorzunehmen.

Nachwuchsgewinnung bei der Polizei

Hessens Bürgerinnen und Bürger haben einen Anspruch auf eine qualifizierte Dienstleistung, die im Bereich der inneren Sicherheit unverzichtbar ist. Eine an die gestiegenen Anforderungen des Polizeiberufs modifizierte Aus- und Fortbildung ist ebenso unverzichtbar, wie auch die hierfür erforderliche Gewinnung entsprechenden Fachpersonals. Eine Hebung der Fachlehrerstellen ohne Belastung der Stellensituation des polizeilichen Einzeldienstes ist Grundvoraussetzung für die Aufrechterhaltung der Qualität der Aus- und Fortbildung. Eine professionelle Dienstleistung kann nur von qualifizierten Polizeibeamtinnen und -beamten erwartet und erbracht werden!

Daher fordern wir nach wie vor die Abschaffung des Freiwilligen Polizeidienstes, mit dessen Einführung ein deutlicher Qualitätsverlust zu verzeichnen ist.

Dienstbekleidung

Unter dem Gesichtspunkt des aufgaben-, ziel- und bedarfsorientierten Sachmitteleinsatzes und der damit einhergehenden Sachmittelverwaltung ist die Kostensteigerung des in Baden-Württemberg eingerichteten Logistikzentrums für die Dienstbekleidung der hessischen Polizeibeschäftigten zu kritisieren, der nur durch Rückführung in den Aufgaben- und Verantwortungsbereich einer hessischen Polizeibehörde konsequent begegnet werden kann.

Dienstgebäude

Nicht nur unter der Prämisse der Werterhaltung, sondern auch der Dienstleis-

Fortsetzung auf Seite 4



GdP-FORDERUNGEN

Fortsetzung von Seite 3

tung hat sich die Installation des für die Landesliegenschaften verantwortlichen Hessischen Immobilienmanagement nicht bewährt. Dort, wo vormalig die eigenen Bediensteten zuständig waren, bleiben nicht zuletzt auf Grund langer Verwaltungswege dringend zu erledigende Arbeiten einfach liegen! Es liegt auf der Hand, dass polizeiliche Liegenschaften, insbesondere dort, wo im Schichtdienst 24-Stunden-Dienst geleistet wird,

nicht mit anderen Liegenschaften vergleichbar sind. Dennoch ist das Hessische Immobilienmanagement nicht in der Lage, flächendeckend die Bedürfnisse der Nutzer, beispielsweise durch Erhöhung von Reinigungsintervallen im Schichtdienst, zu gewährleisten.

Die erheblichen Mehrkosten bei der Wartung von Dienstkraftzeugen durch die Inanspruchnahme von Vertragswerkstätten schlägt sich negativ auf die Budgets der Polizeibehörden und -einrichtungen nieder. Insofern sind Budget-

anpassungen an die allgemein gestiegenen Lebenshaltungskosten vorzunehmen.

Auch bei der derzeit dramatisch prognostizierten Lage darf der Bereich der inneren Sicherheit nicht erneut zur Haushaltskonsolidierung herangezogen werden. Die durch die Regierungsparteien zur Bewältigung der Finanzkrise proklamierte Schuldenbremse darf nicht Alibi für (versteckte) Sparmaßnahmen sein!

GdP

PRAKTIKUM III IN ENGLAND

Julie Rettenmeyer bei der Essex Police in Colchester

Im Rahmen des Studiums wird den Polizeikommissar-Anwärtern in Hessen die Möglichkeit geboten, das Praktikum III, von insgesamt vier Wochen, in einem anderen Bundesland oder im Ausland zu absolvieren. Als ich von dieser Möglichkeit erfahren habe, wusste ich gleich, dass ich diese Chance nutzen muss.

Bereits in der Vergangenheit habe ich England besucht und war schon damals von dem Land und den Leuten begeistert. So lag es nahe, dass ich England als mein Wunschziel für das Praktikum ausgesucht habe.

Den Kontakt nach England habe ich über das IPA-Mitglied Karl-Ludwig Ruckelshaus, Leiter der Polizeistation Grünberg, bekommen. Über Freundschaften, die er über die letzten Jahre mit vielen ausländischen Kollegen aufgebaut hat, konnte nun auch ein Praktikum für mich in England organisiert werden.

Meine Reise sollte mich zunächst für zwei Wochen nach Colchester, Essex, führen. Dort wurde für mich ein umfangreiches Programm vorbereitet, um einen möglichst guten Überblick über die allgemeine Polizei zu erlangen.

Danach sollte es weitergehen nach London zum British Transport Police (BTP). Beim BTP konnte ich mir die Arbeit und Organisation bei einer spezialisierten Polizei ansehen.

Zunächst zum ersten Teil in Colchester. Empfangen wurde ich am Flughafen von John Bolingbroke, ein pensionierter Firearms Officer, der aber immer noch in

der Polizei tätig ist. John und seine Frau Linda haben mir für die zwei Wochen in Colchester eine herzliche Unterkunft geboten.

Die ersten zwei Tage hat mir John Bolingbroke die Lizenzierung von Waffen nähergebracht. In England sind Pistolen grundsätzlich verboten. Es ist nur erlaubt, Gewehre zu besitzen und sie für die Jagd oder für das Sportschießen zu verwenden. Für den Besitz muss bei der Polizei ein Antrag auf eine Lizenz ergehen.

Nach Eingang des Antrages werden die Personen und ihr Umfeld im Präsidium überprüft. Vor der Erteilung der Lizenz findet ein persönliches Treffen bei dem Antragsteller zu Hause statt, um sowohl die Person an sich kennenzulernen, als auch die geforderten Unterbringungsmöglichkeiten für das Gewehr zu überprüfen.

Nach fünf Jahren muss die Lizenz verlängert werden. Auch hier findet wieder ein persönlicher Besuch statt. In den zwei Tagen konnte ich den Prozess der Ertei-



Streifenfahrt auf der Themse.

lung von Lizenzen als auch die Verlängerung der Lizenzen bei Privatpersonen und Waffenhändlern kennenlernen.

Die nächsten drei Tage habe ich bei der „Stanway road policing Unit-Traffic Police“ verbracht.

Grundsätzlich ist alles, was mit Straßenverkehr zu tun hat, ein separater Bereich und wird nicht von der Schicht bearbeitet, sondern von der Traffic Police. Nach zwei Jahren in der Schicht kann man sich für die Traffic Police bewerben.

In den Aufgabenbereich fallen alle Vorfälle, die mit Straßenverkehr zu tun haben, wie z. B. Verkehrsunfälle, Ahndung von Verkehrsordnungswidrigkei-



PRAKTIKUM III IN ENGLAND



Funkstreifenwagen der englischen Polizei.

ten, Verkehrsüberwachung, Begutachtung von Unfallfahrzeugen etc.

Wenn in der Schicht „Not am Mann“ ist, wird diese natürlich von der Traffic Police unterstützt und anders herum. Während der drei Tage bin ich als zweite Beamtin mitgefahren. Ich konnte in der Zeit die Unfallaufnahme in England kennenlernen. Grundsätzlich ist die Aufnahme von Unfällen gleich. Auch ohne vorher eine Einführung über die Unfallaufnahme bekommen zu haben, wusste ich instinktiv, was ich zu tun hatte.

Nur ein großer Unterschied besteht zu Deutschland; in England werden nur die Verkehrsunfälle aufgenommen, bei denen es zu Verletzten kam.

Neben diversen Unfällen haben wir Verkehrsordnungswidrigkeiten geahndet und Ermittlungen geführt bei dem Verdacht einer Trunkenheitsfahrt und dem Verdacht eines ungültigen Kennzeichens.

Was mir besonders in diesen drei Tagen aufgefallen ist, ist, dass es zwar Unterschiede in den Formularen gibt, die Beamten keine Waffe tragen und alle auf der linken Seite fahren, aber die Arbeit doch relativ gleich zu Deutschland ist. Trotz unterschiedlicher Sprachen kam gleich ein familiäres Gefühl bei der Arbeit auf.

Den nächsten Tag habe ich bei dem Neighbourhood Watch Team verbracht. Die Nachbarschafts-Polizei kümmert sich in Teams um Gebiete im Zuständigkeitsbereich. Hier soll eine bürgernahe Polizeiarbeit stattfinden.

Es wird dabei mit lokalen Partnern zusammengearbeitet. Größtenteils geht es dabei um die Präsenz von Polizeibeamten zur Prävention von Straftaten. Weiterhin sollen die Polizeibeamten als direkter Ansprechpartner für den Bürger dienen und eine Beziehung zwischen dem Bürger und der Polizei herstellen.

Hier habe ich deutliche Unterschiede zu Deutschland erkannt. In England wird großen Wert auf die Präsenz von Polizei-

beamten in der Öffentlichkeit gelegt. Es werden z. B. viele Fußstreifen durchgeführt. Außerdem hat der Bürger keine Scheu, den Beamten anzusprechen und einfach nur ein kleines Gespräch zu führen. Die Polizeibeamten gehören zum Stadtbild dazu und können

an fast jeder Ecke angetroffen werden.

Den Dienstag war ich mit einem Streifen-Team vom Response Team unterwegs. Das Response Team reagiert auf alle Notrufe. Wenn keine Aufträge abzuarbeiten sind, werden Präventivstreifen durchgeführt. Schwerpunkt des Aufgabengebietes ist die häusliche Gewalt, der in England besonders viel Aufmerksamkeit geschenkt wird.

Hier habe ich auch die Vorteile des Überwachungssystems in England kennengelernt. Das sogenannte CCTV ist in ganz England vertreten. Das Kamerasystem kann jeden Straßenzug von Colchester überwachen. Man beachte dabei, dass Colchester eine Einwohnerzahl von ca. 110 000 hat.

Ein paar Tage zuvor wurde eine Frau vergewaltigt. Es besteht der Verdacht, dass es sich bei dem Täter um einen Serienvergewaltiger handelt. Er fährt vermutlich nachts, bevorzugt am Wochenende, mit seinem Auto durch die Stadt, auf der Suche nach stark betrunkenen jungen Frauen. Diese lockt er dann in sein Auto, fährt mit ihnen an einen abgelegenen Ort und vergewaltigt sie.

Das Opfer konnte Angaben über das Auto machen, welches dann über CCTV verfolgt werden konnte und später auch zum Verdächtigen geführt hat.

Den Rest der Woche habe ich bei der Kriminalpolizei verbracht. Beginnend mit dem PIVOT-Team.

PIVOT übernimmt die Sachbearbeitung der Personen, die sich im Gewahrsam befinden. Zum Aufgabenbereich zählt z. B. die Vernehmung, Vorführung vor Gericht und die offizielle Anschuldigung (Vorwurf der begangenen Tat, Erläuterung der weiteren Verfahrensweise) der Personen.

Einen Tag durfte ich mit Scenes of Crime verbringen. Der Aufgabenbereich umfasst die Aufnahme von Tatorten. Ich konnte dabei an der Aufnahme eines Tatortes nach einem Kupferrohr-Diebstahl in einer Tiefgarage und zwei Woh-

nungseinbruchsdiebstählen mitwirken. Ich konnte auch hier wieder Parallelen und Unterschiede zu Deutschland erkennen.

Die Sicherung von Fingerabdrücken z. B. ist im Grundprinzip gleich. Es steht jedoch eine größere Auswahl von verschiedenen Adhäsionsmitteln zur Verfügung.

Auch das Erstellen einer Lichtbildmappe ist gleich zu dem, was ich in Deutschland kennengelernt habe.

An meinem letzten Tag in Colchester war ich beim CID, dem Kern der Kriminalpolizei. Die Kriminalpolizei ist grob in zwei große Bereiche eingeteilt. In Sexualdelikte und alle anderen Gewaltdelikte. Eine weitere Unterteilung findet nicht statt.



Fußstreife mit dem Neighbourhood Watch Team im Colchester.

Ich durfte an diesem Tag bei einer Vernehmung eines siebenjährigen Mädchens nach einer Vergewaltigung teilnehmen. Bei Opfern in diesem Alter oder besonders sensiblen Opfern findet eine Videovernehmung statt. Das Gespräch wird in einem Zimmer geführt, welches wie ein Wohnzimmer eingerichtet ist. Die Dokumentation und die Videoüberwachung über einen Monitor finden in einem Nebenraum statt.

Fortsetzung folgt in der kommenden Ausgabe der DP.

*Julie Rettenmeyer
Studienort Gießen*



Datenschutz ist Grundrecht

Wegen fehlender gesetzlicher Regelungen zum Arbeitnehmerdatenschutz sind Arbeitnehmer und Arbeitgeber bis heute im Wesentlichen darauf angewiesen, sich an der einschlägigen Rechtsprechung zu orientieren. Diese ist jedoch notwendigerweise lückenhaft und im Einzelfall für die Betroffenen nur schwer zu erschließen. Gleichzeitig kommt der automatisierten Verarbeitung von Mitarbeiterdaten im Arbeitsverhältnis eine immer größere Bedeutung zu. Dies betrifft vor allem die beschleunigte Einführung von Personalverwaltungs- und Informationssystemen mit den damit verbundenen Auskunfts- und Informationsmöglichkeiten und die zunehmende Nutzung von E-Mail und Internetdiensten.

Auch die ständig voranschreitende Entwicklung im Gesundheitswesen hat Konsequenzen für den Arbeitnehmerdatenschutz. So erlangen neue Diagnosemöglichkeiten und molekulargenetische Untersuchungsmethoden zunehmende Bedeutung für das Arbeitsverhältnis. Es bedarf klarer gesetzlicher Vorgaben, die den am Arbeitsverhältnis Beteiligten, sowohl die Einsatzmöglichkeiten als auch die Grenzen neuer medizinischer Methoden aufzeigen. So waren auch unlängst bei der Einstellung von Wachpolizistinnen und Wachpolizisten in einem beim Verwaltungsgericht Wiesbaden ausgetragenen Rechtsstreit die datenschutzrechtlichen Verstöße ebenfalls nicht unerheblicher Bestandteil der Verhandlung, die in einem Vergleich mündete.



Grundsätze:

- Personenbezogene Daten des Arbeitnehmers dürfen nur erhoben, verarbeitet und genutzt werden, wenn dies zur Begründung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung eines Arbeitsverhältnisses erforderlich oder sonst gesetzlich vorgeschrieben ist.
- Die Datenerhebung sollte grundsätzlich beim Arbeitnehmer selbst erfolgen.
- Personenbezogene Arbeitnehmerdaten dürfen nur für den Zweck, für den sie erhoben worden sind, verwendet werden. Daten, die für diesen Zweck nicht mehr erforderlich sind, sind zu löschen.
- Aus Gründen der Transparenz sind Arbeitnehmer umfassend darüber zu informieren, welche Daten zu welcher Zeit, auf welche Weise und zu welchem Zweck über sie erhoben sowie in welcher Art und Weise ausgewertet werden. Dies muss umfassende Auskunfts- und Einsichtsrechte des Arbeitnehmers einschließen.

Das Bundesdatenschutzgesetz, welches auch für die Privatwirtschaft gilt, sieht als Zulässigkeitskriterium für eine personenbezogene Datenverarbeitung in erster Linie den Vertrag vor, den z. B. Datenverarbeiter und von der Datenverarbeitung betroffene miteinander abschließen.

Das Gesetz geht hierbei von gleichberechtigten und gleich starken Vertragspartnern aus, die selbstbestimmt ihren Vertrag so formulieren können, dass beide Vertragspartner dabei ihre Interessen berücksichtigt finden. Im Verhältnis Arbeitgeber/Arbeitnehmer ist diese Voraussetzung nicht gegeben (wie

übrigens in vielen anderen Bereichen auch, z. B. bei Verträgen zwischen Versicherung und Versicherungsnehmer): Hier legt im Wesentlichen der eine Vertragspartner (Arbeitgeber) die Vertragsbedingungen für beide Seiten fest, die der andere akzeptieren muss, wenn es zum Vertragsabschluss kommen soll.

Der Vertrag, aus dem die Arbeitgeber das Recht zur Verarbeitung ableiten, ist im Wesentlichen der Arbeitsvertrag. Da dieser meist keine konkreten Regelungen zur Datenverarbeitung enthält, lässt er viele Interpretationsmöglichkeiten und Spielräume offen. Einschränkungen gibt es nur in einigen Bereichen, z. B. bei der Verwendung von medizinischen Daten (Arbeitssicherheitsgesetz), durch das Betriebsverfassungsgesetz, durch die Personalvertretungsgesetze und durch die Rechtsprechung.

Um hier Klarheit und Rechtssicherheit und eine weitgehende Berücksichtigung vor allem von Artikel 1 und 2 des Grundgesetzes zu erreichen, brauchen wir ein eigenes Arbeitnehmerdatenschutzgesetz.

Zwar ist nach dem Betriebsverfassungsgesetz und den Personalvertretungsgesetzen die Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten nur mit Genehmigung des Betriebsrats (Personalrats) möglich, wenn es hierbei zu einer Leistungs- bzw. Verhaltenskontrolle kommen kann. Durch die Möglichkeiten der modernen Datenverarbeitung, etwa mit Hilfe von Rasterungen, Data-Mining, Scoring oder durch Recherchen im Internet (wer interessiert sich für was) lassen sich immer mehr Informationen

über Mitarbeiter erschließen, ohne dass es hierfür ausreichende gesetzliche Regelungen gibt. Bekanntlich gilt aber auch am Arbeitsplatz der uralte Satz von Bacon, „*Wissen ist Macht*“.

Natürlich gibt es das Recht des Betroffenen, sein Recht einzuklagen. Angesichts der hier geschilderten gegenwärtigen Rechtslage liegt aber gerade darin das Problem.

Natürlich gibt es das Recht auf Schadensersatz. Da bei nichtöffentlichen Stellen dem Unternehmen aber ein Verschulden nachgewiesen werden muss, ist dies wegen der Virtualität der Datenverarbeitung meist sehr schwierig.

Gewerkschaftliche Standpunkte:

- Der Arbeitnehmerdatenschutz ist im Rahmen der Umsetzung der EU-Datenschutzrichtlinie zu regeln.
- Die Verantwortung für die Einführung und Einhaltung des Datenschutzes ist beim Arbeitgeber anzusiedeln. Insbesondere die Grundsätze der Verwendung datensparsamer Systeme und der Datenvermeidung sind im Gesetz zu verankern.
- Die Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung bei der Datenerhebung-, -speicherung und -verarbeitung sind zu verbessern.
- Es sind Regelungen zu treffen, um die Persönlichkeitsrechte bei der Bewerbung und vor der Einstellung gesetzlich zu wahren.
- Die individuellen Rechte der Beschäftigten sind so zu stärken, damit das Recht auf informationelle Selbstbestimmung während der Dauer der Beschäftigung wirksamer gewährleistet wird.
- Die Aufgaben und Befugnisse der betrieblichen Datenschutzbeauftragten sind zu verbessern, damit sie ihrem gesetzlichen



AKTUELLES

Überwachungsauftrag besser nachkommen können; ihre Bestellung und Abberufung ist an das Mitbestimmungsrecht der betrieblichen Interessenvertretung zu binden.

- Es ist überbetrieblicher Schutz bei der Verwendung von Arbeitnehmerdaten dahingehend zu schaffen, dass nicht nur die Arbeit der Aufsichtsbehörde effektiviert wird, sondern daneben Schiedsstellen zum Arbeitnehmerdatenschutz eingerichtet werden und Maßnahmen zur Sicherung des Arbeitnehmerdatenschutzes auch bei Auftragsdatenverarbeitung, insbesondere ins Ausland, gewährleistet werden.
- Es sind ausreichende rechtliche Instrumente zur Durchsetzung des Arbeitnehmerdatenschutzes für die betrieblichen Interessenvertretungen und den betroffenen Arbeitnehmer bereitzustellen.

Fazit

Informations- und Kommunikationstechniken werden nicht nur zunehmend eingesetzt, sondern prägen bereits die Arbeitswelt. Die voranschreitende Vernetzung zieht nach sich, dass Arbeitnehmerdaten nicht nur innerbetrieblich, sondern auch über den Betrieb hinaus erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Um das Recht auf informationelle Selbstbestimmung, welches das Bundesverfassungsgericht in den Rang eines Grundrechtes erhoben hat, zu gewährleisten, ist es im Zuge der Umsetzung der EU-Richtlinie zum Datenschutzrecht erforderlich, dass endlich die gebotenen gesetzlichen Regelungen im Bereich des Arbeitnehmerdatenschutzes erfolgen. Geplant ist derzeit eine Befassung des Kabinetts mit einem Gesetzentwurf zur Umsetzung der EU-Datenschutzrichtlinie.

Die Interessenvertretungen, Betriebs- und Personalrat, müssen adäquate Rechte erhalten. Durch Vorgaben des Gesetzgebers muss sichergestellt werden, dass:

- das Arbeitnehmerdatenschutzrecht durch Kollektivvereinbarungen nur ergänzt, nicht aber verschlechtert werden kann,
- die Rechte der betrieblichen Interessenvertretungen bei der Planung und Durchführung der Sammlung wie der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von personenbezogenen und personenbeziehenden Arbeitnehmerdaten mitzubestimmen, im Sin-

ne der Rechtsklarheit abgesichert und vor dem Hintergrund veränderter Bedingungen ausgebaut werden,

- Mitbestimmungsrechte bei Maßnahmen des Arbeitgebers zur Realisierung des Arbeitnehmerdatenschutzes geschaffen werden,
- der für die Verarbeitung der Arbeitnehmerdaten verantwortliche Arbeitgeber zur Auskunft gegenüber den Betriebs- und Personalräten verpflichtet werden,
- Betriebs- und Personalräte, wie nach der geltenden Rechtslage, nicht als Dritte im Sinne des BDSG gelten und die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Daten auch elektronisch bereitgestellt bekommen,
- Betriebs- und Personalräte bei der Ausstattung mit Mitteln der Informations- und Kommunikationstechnik zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht diskriminiert werden dürfen,
- betriebliche Interessenvertretungen erleichterten Zugang zu externen Beratungskapazitäten in Fragen der Informationsverarbeitung erhalten,
- Personen und Institutionen, die Aufgaben und Befugnisse nach dem BetrVG wahrnehmen, dafür auch zweckgebundene Adressdaten der Beschäftigten und deren elektronische Anschriften nutzen dürfen,
- Betriebs-, Personalräte und Gewerkschaften uneingeschränkten und gleichberechtigten Zugang zu den elektronischen Kommunikationsnetzen eingeräumt wird, die der Arbeitgeber in betrieblichen Zusammenhängen nutzt,
- der Betriebs- und Personalrat nur von einem mitbestimmten Datenschutzbeauftragten überprüft werden kann, ansonsten wie bisher nur von der Aufsichtsbehörde,
- die Beteiligung der Interessenvertretungen bzw. der Arbeitnehmer bei der Einführung und Anwendung von Zertifizierungen sichergestellt wird,
- die Betriebs- und Personalräte sich unter Angabe von Sachverhalt und Unterlagen an die Aufsichtsbehörde und/oder Schiedsstelle wenden können,
- die betrieblichen Interessenvertretungen bei Auftragsvergabe von Personaldatenverarbeitung – wie bisher – der Zweckbestimmung unterliegen.

Jens Mohrherr

PP OSTHESSEN

Gelungener Tag der offenen Tür

Polizeipräsident Alfons Hoff eröffnete zur Mittagszeit offiziell den Tag der offenen Tür und begrüßte die angereisten Ehrengäste und die vielen Besucher aus nah und fern. In seiner Ansprache erinnerte PP Hoff daran, dass vor zehn Jahren über den Standort Fulda heftig diskutiert wurde. Heute ist das Polizeipräsidium Osthessen aus der Region nicht mehr wegzudenken und eine unverzichtbare Säule für die Sicherheit in der Region.

Bei herrlichem Sommerwetter bereitete es den Besuchern viel Freude, einen Tag (freiwillig) bei der Polizei zu verbringen. Neben den vielen Attraktionen rund



Die Kräder sind immer wieder ein Anziehungspunkt und faszinieren insbesondere das junge Publikum.

um die Polizei war auch bestens für das leibliche Wohl gesorgt. Die GdP-Kreisgruppe ließ es sich nicht nehmen, aktiv mitzuarbeiten. Neben einem Infostand standen die GdP-Mitglieder im Getränkestand „ihren Mann“. GdP-Info-Material und Werbeartikel waren bereits nach kurzer Zeit vergriffen. Dies zeigt, wie angesehen die GdP in der hiesigen Bevölkerung ist.

Am Ende eines gelungenen, aber auch anstrengenden Tages waren sich alle einig: „Ein gelungenes Polizeifest!“

Ewald Gerk



TERMINE

Preisskat in der I. BPA/Mainz-Kastel

Nachdem sich im Jahr 2010 wieder eine größere Gruppe Skat-Spieler gefunden hatte, soll auch in diesem Jahr wieder ein Preisskat-Turnier der GdP-Kreisgruppe Mudra veranstaltet werden. Der voraussichtliche Termin ist:

Mittwoch, der 16. November 2011,

(bitte den Aushang im November beachten).

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

Ansprechpartner wie immer:

Tino Müller, Tel.: 0 61 34/6 02 60 20

Egbert Host, Tel.: 0 61 34/6 02 10 55

Monika Lauer, Tel.: 06 11/83 23 22

KG Fulda: Ausflug nach Willingen

Am **Samstag, 3. 9. 2011**, fährt die KG Fulda nach Willingen/Upland (mit Partner/-in).

Abfahrt: **8.00 Uhr am Polizeipräsidium** in Fulda. Unterwegs gemeinsames Frühstück nach „GdP-Art“. Programm in Willingen mit interessanten Aktivitäten.

Verbindliche Anmeldung:

Überweisung oder bar bei Anmeldung bis 18. 8. 2011 / Unkostenbeitrag: 15,00 Euro.

Nähere Infos bei:

Thomas Scheunert, Tel. 06 61/1 05-10 40.

Radtour ins Schlitzer Land

Am **Sonntag, 7. 8. 2011**, veranstaltet die Bezirksgruppe Osthessen eine Fahrrad-Stern-Fahrt nach Schlitz.

Die Teilnehmer aus allen Kreisgruppen **treffen sich um 12.00 Uhr in Schlitz am Marktplatz** mit anschließender Stadtbesichtigung etc.

Im Anschluss Weiterfahrt zum Grillplatz in Hutzdorf zum Familien-Grill-Nachmittag.

Die Fahrt nach Schlitz organisieren die Kreisgruppen in eigener Zuständigkeit. Ansprechpartner sind die jeweiligen Kreisgruppenvorsitzenden vor Ort.

Ewald Gerk

EHRUNGEN

25-jähriges Gewerkschaftsjubiläum

Jürgen Grund
Petra Lienert
Harald Heldmann
Kreisgruppe Darmstadt
Silvia Traber
Martina Joswig
Hildegard Pawlik
Jörg Hagenbach
Roland Rieder
Rainer Singer
Thomas Hantzsche
Stefan Wagner
Roland Stenger
Günter Hiemisch
Kreisgruppe Offenbach
Andreas Henkel
Walter Siebenhüner
Brigitte Fritsch
Bernd Dietze
Bettina Schönberg
Günther Bernitt
Marc Blume
Jutta Klimt
Frank Scheler
Heiko Köhler
Jürgen Sauer
Kreisgruppe Main-Kinzig

40-jähriges Gewerkschaftsjubiläum

Gerd Heinz, Rolf Roth
Kreisgruppe Darmstadt

Beate Kaiser
Rainer Marx
Karlheinz Tilgner
Manfred Magnon
Bernd Arnemann
Jürgen Brehm
Michael Vogt
Gunnar Blonk
Bernd Wichlow
Gottfried Stärzl
Hubert Köhler
Kreisgruppe Offenbach
Axel Hartung
Hagen Heuchert
Peter Schetter
Ernst Schultheis
Kreisgruppe Main-Kinzig

50-jähriges Gewerkschaftsjubiläum

Hans-Volker Leonhard
Kreisgruppe Darmstadt

Hannelore Raab
Helmut Götz
Kurt Löffler
Gerhard Steinbach
Kreisgruppe Offenbach
Gregor Seuthe
Ewald Trageser
Kreisgruppe Main-Kinzig

60-jähriges Gewerkschaftsjubiläum

Adam Gimpel
Gerhard Ratmann
Philipp Arndt
Kreisgruppe Darmstadt
Hans Grein
Kreisgruppe Offenbach
Johannes Fehl
Ingeborg Kaufmann
Kreisgruppe Main-Kinzig

ES VERSTARBEN

Erno Pollach
Kreisgruppe Polizeiakademie
Rudolf Held
Kreisgruppe PAST Wiesbaden

Kurt Skrabs
Adolf Roth
Paula Alker
Bezirksgruppe Frankfurt am Main

Wir werden den Verstorbenen ein ehrendes Andenken bewahren!

