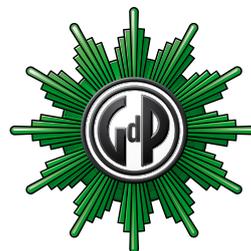


BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT (BGM) IN DER POLIZEI

Eine Handreichung der Gewerkschaft der Polizei (GdP)



Gesunde Polizei
Leistungsstarke Polizei
Gewerkschaft der Polizei



**Gewerkschaft
der Polizei**

Inhalt

Vorwort	2
A. Der Begriff Gesundheit und betriebliches Gesundheitsmanagement	3
B. Die Lage und ihre Entwicklung	3
Doppeltes Demografieproblem	3
Gesundheitsmanagement von hoher Bedeutung	4
Umfassendes Rollenverständnis der GdP	4
Gesundheit braucht Geld und Zeit	4
C. Grundsätze	5
C.1 Gesetze einhalten	5
C.2 Analyse vor Aktion	5
C.3 Ganzheitlicher Ansatz	5
C.4 Gewerkschaftlicher Ansatz	6
C.5 BGM als Bestandteil der Polizei	6
C.6 Kooperationen eingehen / Aufträge vergeben	6
C.7 Profis für Gesundheit einstellen	6
C.8 Zielvereinbarungs- und Steuerungsmodelle	7
C.9 Personalstärke	7
C.10 Freie Heilfürsorge Für alle / Vorsorgekuren	7
C.11 Betriebs- und Arbeitsmedizin / Fürsorge / Dienstunfälle / Sozialberatung	7
C.12 Fürsorge nach Dienstunfällen	8
C.13 Fürsorge trotz dienstlicher Ermittlungen	8
C.14 Institut für Gesundheit und Arbeitsschutz in der Polizei – „IGAP“	8
C.15 Sozialberatung umfassend darstellen	8
C.16 Aus- und Fortbildung	9
C.17 Wertschätzung durch Ausstattung	9
C.18 Bürotechnik / Drucker / Kopierer	9
C.19 EDV-Anwendungen	9
C.20 Dienstsport / Gesundheits- und Präventionssport	9
C.21 Arbeitszeit (alters-, alterns- und leistungsgerecht)	10
C.22 Auflösung der Gratifikations-Krise (Zulagen / Beförderungen)	10
D. Fazit	11
Über den Tellerrand geblickt	11
„Last but not least“: Die GdP ist Akteur des BGM	11

Impressum

Herausgeber:
Gewerkschaft der Polizei
Bundesvorstand
Stromstraße 4, 10555 Berlin

Redaktion:
Hans Jürgen Marker
hansjuergen.marker@gdp.de
www.gdp.de

Stand:
Oktober 2016

Layout & Druck:
Wölfer, Druck + Media 42781 Haan

Bilder:
GdP, www.fotolia.de

Vorwort



Foto: GdP/Hagen Immel

Liebe Leserin, lieber Leser,

Das Behördliche Gesundheitsmanagement (BGM) mit seinen drei Handlungsfeldern „Arbeitsschutz“, „Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)“ und der „Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF)“ sind wichtige Themen für die GdP und ihre Personalräte, weil alle Polizeibeschäftigten - egal ob dem Tarif- oder Beamtenbereich zugehörig - erwarten können, dass wir uns für den Erhalt ihrer Gesundheit einsetzen.

Ein erfolgreiches BGM ist gleichermaßen vorteilhaft und wichtig für die Kolleginnen und Kollegen auf der einen und dem Dienstherrn auf der anderen Seite. Eine gesunde Polizei ist auch eine leistungsstarke Polizei. Eine eindeutige Win-Win-Situation.

Mit dem Fokus unserer Arbeit auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz, richten wir das Augenmerk auf ein ureigenes, originäres Anliegen unserer Mitglieder. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz bietet gleichermaßen Arbeitsfelder und Argumente für die gewerkschaftspolitische Arbeit der GdP. Die Gesundheit unserer Mitglieder ist ein ebenso spannendes wie elementar wichtiges Thema.

Deswegen gehören zur Zielgruppe dieser Broschüre selbstverständlich Kolleginnen und Kollegen, die sich im Arbeitsschutz, dem Gesundheitsbereich oder in der Vertretung von Menschen mit Behinderung bereits engagieren sowie Kolleginnen und Kollegen, die in der GdP und in den Personalräten Verantwortung tragen.

Das Papier sammelt Aspekte aus mehr als zehn Jahren GdP-Erfahrung mit dem Thema und Erkenntnisse aus drei Arbeitsschutzsymposien. Es soll Nachschlagewerk und Ideen-Börse zugleich sein. Allen, die daran mitgewirkt haben, danke ich ganz herzlich.

Ich wünsche viel Freude beim Lesen.

Dietmar Schilff, stellvertretender Bundesvorsitzender

A. Der Begriff Gesundheit und Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die Welt-Gesundheitsorganisation (WHO) definiert hierzu: „Gesundheit ist ein Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen.“

B. Die Lage und ihre Entwicklung

Die öffentlichen Haushalte – insbesondere die der Länder – sind von der Schuldenbremsenpolitik und dem Ziel geprägt, die Staatsquote zu senken. Die Belastungen der Polizistinnen und Polizisten steigen dagegen stetig; hiervon ist wohl kein einziger Bereich wirklich ausgenommen:

- Die Einsatzbelastung ist allgegenwärtig – islamistischer Terrorismus, Pegida, Hogesa, Fußball und Blockupy sind die Stichworte. Die Flüchtlingssituation zeigt eindeutig, dass die finanzpolitische Gleichung „Weniger Bevölkerung = weniger Polizei“ nicht aufgeht.
- In den Wechselschichtdiensten sinkt der Personalbestand, weil andere, neue Aufgaben wahrgenommen werden müssen.
- In einigen Bereichen zurück gehende Fallzahlen sind eher ein Hinweis auf größer werdende Dunkelfelder, denn auf Arbeitsentlastung. Die zu bearbeitenden Fälle werden immer komplexer und arbeitsintensiver. Der „Cybercrime“ gleicht der Büchse der Pandora, in die niemand wagt, hineinzublicken.
- Auf die Alltagsherausforderung international agierender Banden hat die Polizei noch keine wirklich adäquaten Antworten gefunden.
- Benötigte Eingriffsermächtigungen werden durch die Politik ebenso versagt, wie Personalverstärkungen.
- Die Weiterverwendung verwendungseingeschränkter Beamter im Polizeidienst wird durch Rückbau der Stellen immer schwieriger

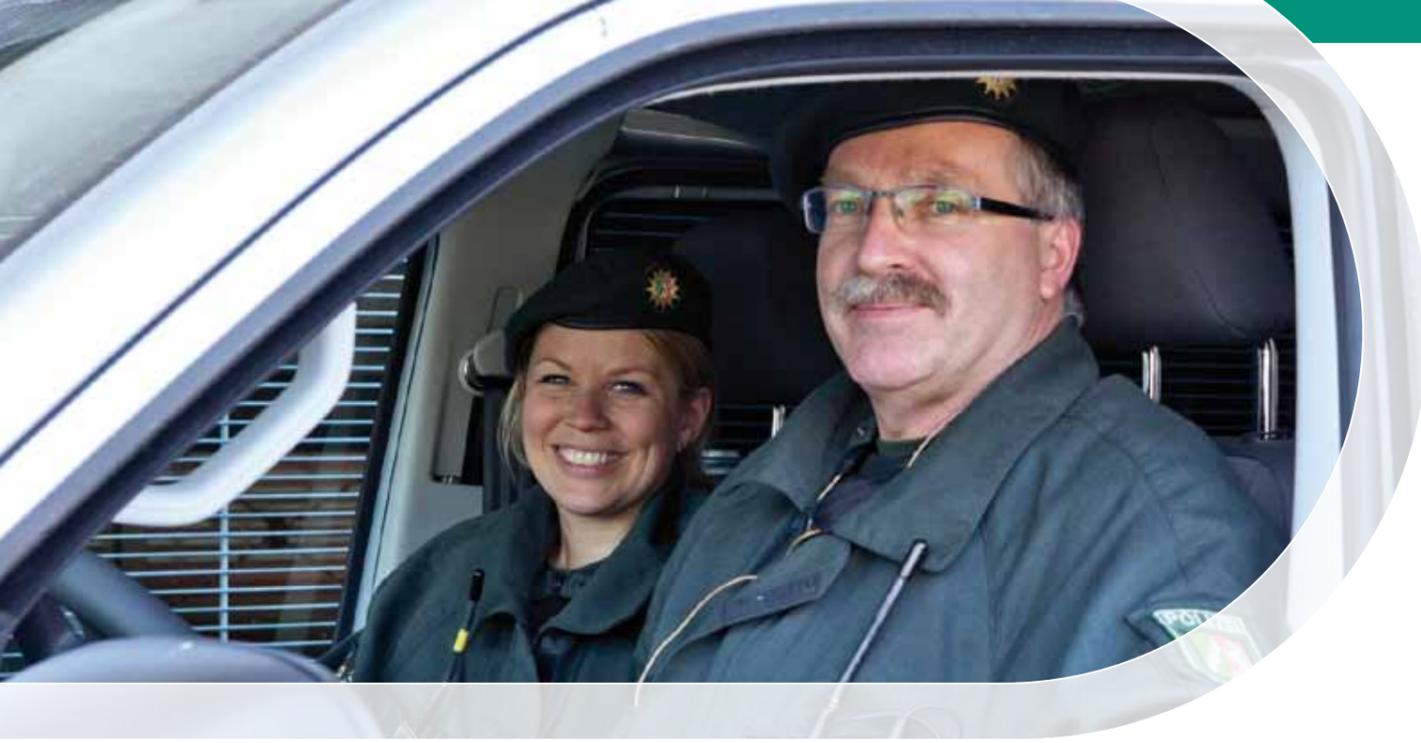
All das sind keine Behauptungen der Gewerkschaft der Polizei, sondern nachvollziehbare Entwicklungen, die in einigen Bundesländern gewissenhaft untersucht und mit Zahlen belegt sind.

Doppeltes Demografieproblem

All dies nehmen wir wahr vor dem Hintergrund einer hochproblematischen Altersstruktur des Personalkörpers der Polizeien der Länder und des Bundes. Die so genannte Babyboomer-Generation der heute 50 bis 60-jährigen fällt zusammen mit den hohen Einstellungszahlen der 70er Jahre des letzten Jahrhunderts und verdoppelt sozusagen das Demografie-Problem. Bundesweit entsprechen dieser Alterskohorte ca. 40 % (und mehr) des Personalkörpers in der Polizei. So sind z.B. in Rheinland-Pfalz aktuell 3600 der 9300 Polizistinnen und Polizisten 48 Jahre alt oder älter, werden also in den kommenden 12 bis 14 Jahren die Lebensarbeitszeitgrenze erreichen. Die GdP geht davon aus, dass etwa 10 % der Polizistinnen und Polizisten in den Ländern und im Bund nachweislich nur noch eingeschränkt dienstfähig sind. Die Dunkelziffer dürfte weitaus höher sein.

Die Krankenstände in besonders belasteten Städten, Bezirken oder bei den Einsatzkräften der Bereitschaftspolizei nehmen bedrohliche Formen an und auch im Tarif- und Verwaltungsbereich der Polizei ist die Krankenquote auf einem hohen Niveau.





Gesundheitsmanagement von hoher Bedeutung

Vor diesem Hintergrund ist vollkommen klar: dem Behördlichen Gesundheitsmanagement kommt eine hohe Bedeutung zu. Wenn wir es nicht schaffen, insbesondere für die beschriebene Babyboomer-Generation, Arbeitsverhältnisse zu schaffen, die den Kolleginnen und Kollegen ermöglichen, ohne dienstbedingte Gesundheitsbeeinträchtigung die Lebensarbeitszeitgrenze zu erreichen, werden viele Polizeien nur noch sehr schwer oder nicht ihre Aufgaben erfüllen können.

Vor dem Hintergrund, dass bereits heute Dienststellen bei einer Soll-Gesamtstärke von beispielsweise 24 mit tatsächlich 17 oder 18 gesunden Kolleginnen und Kollegen den Wechselschichtdienst aufrechterhalten müssen, ist vorhersehbar, dass viele Dienststellen bei dem absehbar ungünstigen Demografieverlauf die Funktionsgrenze unterschreiten werden.

Spätestens seit der Jahrtausendwende hat die GdP erkannt, wie wichtig für jede Einzelne und jedem Einzelnen, aber auch für die Funktions- und Leistungsfähigkeit der Polizei, die Themen Gesundheit und Arbeitsschutz sind. In den Ländern und beim Bund ist das Thema „Behördliches Gesundheitsmanagement - BGM“ längst keine unbekannte Größe mehr. An vielen Stellen hat die GdP mitgewirkt oder war Initiatorin bzw. Motor der Entwicklungen.

In Industrie und Wirtschaft hat das Thema Demografie und „Gute Arbeit“, sowie „alters- und altersgerechte Arbeit“ längst Einzug gehalten und ist ganz selbstverständlich Gegenstand von Tarifverträgen, die sich der Themen wie Zukunftssicherung, Wissensmanagement, lebensphasenorientierter Arbeitszeit annehmen und gleitende Übergänge in den Ruhestand organisieren.

Arbeitgeber wie Gewerkschaften haben die außerordentliche Bedeutung des Themas erkannt. Das gilt längst nicht für alle Dienstherren der Polizei. Vor dem Hintergrund von Schuldenbremse sowie dem Denken in Haushalten und Wahlperioden gestaltet es sich für die GdP sehr schwierig in „Verhandlungen“ einzutreten. Was „die Politik“ für die Wirtschaft forciert und einfordert, scheint in der eigenen Rolle als Arbeitgeberin der (gezielten) Verdrängung anheim zu fallen.

Umfassendes Rollenverständnis der GdP

Gesundheit und Gesunderhaltung im polizeilichen Dienst verlangt das Engagement der GdP auf allen Ebenen innerhalb der eigenen gewerkschaftlichen Organisation, insbesondere aber auch auf allen dienstlichen Ebenen. Insbesondere das Engagement der gewählten GdP-Mitglieder als Personalratsmitglied, als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen sowie als Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte ist ein wichtiger Kraftquell in diesem Prozess. Es ist dabei vollkommen gleich, ob wir in den Behörden als deren Bestandteil agieren oder ob wir als GdP auf politischer Ebene fordern, dass die Regierungen sich als Dienstherren ihrer Polizei wie Sozialpartner verhalten und mit uns in Verhandlungen treten.

Die GdP hat mit den Jahren ein umfassendes Verständnis von gesunder Arbeit entwickelt, bei dem das BGM nur einen – wenn auch wichtigen – Teil der Bemühungen umfasst. In dem vorliegenden Papier soll zum einen deutlich gemacht werden, womit die GdP ein gutes und ganzheitliches BGM verbindet. Zum anderen werden diskriminierungsfrei Ziele und Arbeitsfelder des BGM beschrieben, die für die GdP-Arbeit als Ideen-Quelle oder Handlungshilfe dienen können.

Gesundheit braucht Geld und Zeit

Die schönsten BGM-Konzepte verpuffen und werden als Schaulaufen enttarnt, wenn sie nicht mit dem erforderlichen finanziellen Budget für Personal und Maßnahmen hinterlegt sind. Das gleiche gilt für Zeit - Arbeitszeit - die für die Organisation, die Durchführung und die Teilnahme zur Verfügung gestellt werden muss. Dabei spielt aber auch die „DuZ“, als Zulage für Dienst in besonders belastenden Zeiten, eine ganz besondere Rolle. Es ist im Zusammenhang mit gesundheitsförderlichen Maßnahmen zu vermeiden, dass diese Zahlung, die einen festen Bestandteil der Bezüge eines Polizisten darstellt, zugunsten von Ausgleichsszenarien, wie sie das Arbeitszeitrecht kennt, in Wegfall gerät oder geschmälert wird.

Ein direkter Wettstreit DuZ versus Zeitausgleich wird im Zweifelsfall zu Lasten der Gesundheit gehen. Daher müssen Wege gefunden werden, sowohl einen monetären, als auch einen tatsächlichen (zeitlichen) Ausgleich belastender Dienste vorzunehmen.

C. Grundsätze

C.1 Gesetze einhalten

Die Verfahren nach der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung sind auf der gemeinsamen Internetseite des BMAS, der BAuA sowie des DGB bzw. dem Leitfaden der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA)¹ dargestellt. Die verbindlichen Rechtsvorschriften zum Arbeitsschutz müssen zwingend eingehalten und auch gelebt werden, u. a.:

- das **Arbeitsschutzgesetz** und die darauf beruhenden weiteren Rechtsvorschriften
- das **Arbeitssicherheitsgesetz** bzw. die dazu erlassenen Vorschriften der Länder
- Die **Unfallverhütungsvorschriften der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DHUV)** „Grundsätze der Prävention“ (DGUV V1) und „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (DGUV V2) beruhen auf dem Rechtsrahmen des Sozialgesetzbuches VII. Während sie für Beamte nur mittelbar gelten, entfalten sie für Tarifbeschäftigte aber unmittelbare Rechtswirkung.
- Das Präventionsgesetz mit seinen Ansätzen zur gesundheitlichen Prävention auch in Betrieben und Behörden
- Technischer Arbeitsschutz ist ernst zu nehmen.
- Psychische Belastungen sind, wie gesetzlich vorgeschrieben, als Thema anzuerkennen und seit 2013 in die Gefährdungsbeurteilungen einzubeziehen.
- Das SGB IX gibt vor, aktives Eingliederungsmanagement zu betreiben. Die GDP hält es für sinnvoll, die dazu erlassene Rahmenvorgabe polizeispezifisch zu ergänzen.
- Die Einstellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit (FASI) und von Betriebsärzten muss nach dem tatsächlichen Bedarf erfolgen, um die Expertise zum Thema Arbeitsschutz auf allen Ebenen sicherzustellen.

C.2 Analyse vor Aktion

Vor den Festlegungen von Maßnahmen zum Gesundheits- und Arbeitsschutz steht immer die Analyse und Erfassung der vorhandenen Gesundheits- und Arbeitsschutzbedingungen. Hierbei sollten sowohl die einschlägigen Stärken als auch die Schwächen der Dienststellenleitung und die der Dienststelle zur Verfügung stehenden Ressourcen aufgezeigt werden. Für die Analyse von Gefährdungen und Arbeitsschutzvorgaben stehen vielfältige Instrumente zur Verfügung. Die gängigsten unter ihnen sind u. a.:

- Basierend auf dem Arbeitsschutzgesetz die regelmäßige Durchführung von ganzheitlichen physischen und psychischen Gefährdungsbeurteilungen;
- Die Untersuchung der Belastungssituation der Beschäftigten um Interventionsansätze zu identifizieren. Positive Beispiele sind die Arbeitsplatzinterviews in Sachsen-Anhalt oder die salutogenetische subjektive Arbeitsplatz-Analyse (SALSA) in Rheinland-Pfalz;
- Fehlzeitenanalysen auf der Basis verlässlicher und vergleichbarer Daten;

- Die Analyse der demographische Entwicklung des Personalkörpers bis auf die Ebene der Behörden und Einrichtungen sowie die Prognose möglicher Entwicklungen. Dabei sind Menschen mit Behinderung und das Phänomen der eingeschränkten Dienstfähigkeit mit zunehmendem Dienstalter zwingend einzubeziehen. Gleichstellungsaspekte sind ebenfalls zu berücksichtigen;
- Genaue Statistiken und Ursachenforschung zu unterschiedlichen psychopathologischen Phänomenen in der Polizei, insbesondere zu Stress, Burnout und Suizidalität;
- Arbeits- und Dienstunfälle sind zu erfassen und auszuwerten und es sind die erforderlichen Schlussfolgerungen daraus zu ziehen;
- Statistiken zur Erfassung der Inanspruchnahme von Angeboten des betrieblichen Eingliederungsmanagement;
- Ursache von Belastung ist allzu oft die prekäre Personalsituation. Die Ziel-Personalstärken sollen für jede Dienststelle individuell fachlich nach wirklichem Bedarf festgelegt werden, nicht nach dem Grundsatz der Mangelverteilung. Eigensicherung und zeitgerechte Einsatzbewältigung spielen dabei eine zentrale Rolle.

Die GdP setzt sich dafür ein, dass für die Polizei eine wissenschaftlich fundierte Belastungsstudie auf den Weg gebracht wird. In Bezug auf die Gefährdungsbeurteilungen deren Auswertung und Durchsetzung von Schlussfolgerungen und Folgenabschätzung bietet die GdP an, eine „Good-Practice-Börse“ ins Leben zu rufen.

C.3 Ganzheitlicher Ansatz

Alle drei Bausteine des BGM sind wichtig und bedingen einander:

- Verhältnisprävention
- Verhaltensprävention
- Partizipation (Teilhabe)

Wie auch Beispiele in der Polizei zeigen, neigt die Arbeitgeberseite dazu, den Schwerpunkt ihrer BGM-Arbeit darin zu sehen, Verhaltensprävention² zu betreiben, also die Ressource Personal vermeintlich zu stärken, damit sie den Anforderungen des Berufs weiterhin gerecht werden kann. Für die GdP liegt eindeutig der Schwerpunkt auf der Verhältnisprävention². Wir haben das Ziel, Arbeitsplätze und Arbeitszeiten so zu gestalten, dass sie der Entstehung beruflich bedingter Erkrankungen vorbeugen. Hierzu gehören u. a. die Schaffung einer gesundheitsorientierten Führungs- und Organisationsstruktur, ein ausreichender Personalstamm, die Einführung lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodelle und Schaffung von Arbeits- und Rahmenbedingungen auf dem jeweiligen Stand der Technik.

Dazu gilt es, die **Partizipation** einzufordern, d. h. dass die Kolleginnen und Kollegen, also die eigentlichen Expertinnen und Experten für Arbeits- und Gesundheitsschutz mit Unterstützung der GdP, der Personalräte, der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten sowie den Vertrauenspersonen für schwerbehinderte Menschen aktiv an den Prozessen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz teilhaben könne. Nichts ist schlimmer als wenn über die Köpfe der Kolleginnen und Kollegen hinweg etwas entschieden wird – auch wenn es vermeintlich gut gemeint ist.

¹ www.gda-portal.de/de/pdf/Leitlinie-Gefahrungsbeurteilung.pdf?_blob=publicationFile&v=

² Verhältnisprävention = der Arbeitsplatz wird menschengerecht gestaltet; Verhaltensprävention = der Mensch muss sich z.B. durch Schutzkleidung, besonderes Verhalten o.ä. an einen nicht menschengerechten Arbeitsplatz anpassen.

C.4 Gewerkschaftlicher Ansatz

Das Thema BGM bietet sich als „Transmissionsriemen“ für gewerkschaftliche Anliegen an. So wurde z.B. in Rheinland-Pfalz die Verlängerung der Lebensarbeitszeit um 3 (5) Jahre auf 2 (4) – höherer Dienst in Klammern – Jahre reduziert, nachdem die GdP nachhaltig über Jahre – eingespeist über das Thema BGM – die besonderen Belastungen des Polizeidienstes thematisiert hat.

Weitere, für die GdP erfolgreich verhandelte Themen sind: Arbeitszeitverkürzung für Ältere und/oder den Wechselschichtdienst, das Zulagenwesen (DUZ) oder Beförderungen.

Die GdP möchte die Umsetzung in den Behörden und Einrichtungen der Polizei sehr eng begleiten, wird also die eigenen Untergliederungen auf Stand bringen und halten (z.B. im Rahmen einer Info-Börse).

C.5 BGM als Bestandteil der Polizei

- Das BGM funktioniert nur, wenn es das Land oder der Bund als oberster Dienstherr es auch wirklich will. Wo Landeskonzepte fehlen, muss die GdP politisch aktiv werden. So sollten für die Polizei Dienstvereinbarungen mit den Innenministern abgeschlossen werden. Ebenso ist es sinnvoll den DGB, beispielsweise bei Spitzenvereinbarungen mit den Landesregierungen einzubeziehen.
- Das BGM ist das Dach für neue bzw. bereits bestehende Bemühungen. Es sollte umfassend und allgegenwärtig sein und auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie alle Bereiche der Organisation abzielen. BGM muss seine Wirkung in jeden Dienstbereich und auf jeden Arbeitsplatz tatsächlich entfalten. Es darf sich nicht auf eine Parallelwelt oder Hochglanz-Broschüren beschränken.
- Das BGM muss einfach, begreifbar und transparent gestaltet werden. Es ist daher sinnvoll, an bestehenden Strukturen anzudocken. Beispiele hierfür könnten sein:
 - Aufwertung der Arbeitsschutzausschüsse zu Ausschüssen für Gesundheit und Arbeitsschutz.
 - In großen Behörden sollte von der Delegationsmöglichkeit der Verantwortung für den Arbeitsschutz (und für die Gesundheit) Gebrauch gemacht werden.
 - Die aktive Übernahme von Verantwortung der Führungskräfte und Behördenleiter/-innen ist einzufordern.
 - Integration des BGM in die Fortbildung (Schaffung von flächendeckenden Notfall- und Kriseninterventionsangeboten, Angebot von Einzel- und Gruppensupervisionen)
 - Einrichtung einer Themenplattform „Gesundheitsmanagement“ im Extrapol
 - Herausgabe von Flyer zu häufig gestellten Fragen

C.6 Kooperationen eingehen / Aufträge vergeben

Kooperationspartner bei Belastungsanalysen, könnten beispielsweise sein: Universitäten und Hochschulen, Gesetzliche Krankenversicherungen (GKV) und Private Krankenversicherungen (PKV) sowie die Unfallkassen. Für einige Länder könnte beim Thema Vorsorgekuren die Kurbäderwirtschaft ein vitales Interesse daran haben, Kooperationen einzugehen.

C.7 Profis für Gesundheit einstellen

Auf die Notwendigkeit der Einstellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten wurde bereits hingewiesen. Mittlerweile werden spezielle Studiengänge zum Thema Gesundheitsmanagement angeboten. Auf das geballte Fachwissen dieser Gesundheitsmanager/-innen oder Gesundheitswirte können und dürfen die Polizeien des Bundes und der Länder nicht verzichten.

GdP und Personalvertretungen müssen darauf hinarbeiten, dass genau für diese Spezialisten Stellen geschaffen werden. Dabei kann auf die guten Beispiele großer Wirtschaftsunternehmen zurückgegriffen werden.

Die Strukturen müssen diesen Fachleuten eine starke Stellung in der Hierarchie einräumen. Wirkungsloses Eigenleben als Feigenblatt bringt nicht weiter. Möglicherweise hilft im Polizeibereich am Ende nur der direkte Zugang zu den jeweils politisch Zuständigen der Innenressorts.

Die Art und Weise der Führung und Zusammenarbeit ist eine entscheidende Arbeitsbedingung, die zum einen krank machen können, zum anderen aber auch positiv für soziales, seelisches und körperliches Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen Mitarbeiter ist. Deshalb ist es wichtig, dass die GdP und die Personalvertretungen die polizeiliche Führung bei der Schaffung einer gesundheitsorientierten Organisations- und Führungskultur unterstützend beraten aber auch zielführende Forderungen formulieren.

Der/die Chef/-in ist Vorbild auch in Sachen Gesundheit. Führungskräfte tragen eine besondere Verantwortung für die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aber auch für die Gesundheit der Organisation Polizei. Sie haben gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Dreifachverantwortung:

- Sie sollten sich darüber im Klaren sein, dass ihr Führungsverhalten für die Kolleginnen und Kollegen die wichtigste Arbeitsbedingung ist.
- Sie sollten Zusammenhänge zwischen Belastung und Gesundheit kennen und über ein solides Grundwissen des Arbeitsschutzes verfügen. Daneben sollen sie Angebote der Verhaltensprävention kennen und nutzen.
- Sie sollten auf die eigene Gesundheit achten. Jeder einzelne Kollege, jede Kollegin trägt Verantwortung für das gedeihliche Miteinander am Arbeitsplatz.

Ausgehend von einem humanistischen Menschenbild leitet man die Auffassung ab, dass der Mensch im Grunde ein angeborenes Interesse hat, sich selbst in sozialer Hinsicht, d.h. letztendlich mit dem Mittel der kommunikativen Interaktion gemeinsam weiter zu entwickeln.

Voraussetzung, diese fortgeschrittene Form des Miteinanders zu praktizieren, ist die Fähigkeit, oder besser gesagt die Gabe, sich anderen Menschen völlig vorbehaltlos auf einer Gefühlsebene äußerster Wertschätzung und Achtung annähern zu können – unabhängig davon, ob dies zwischen Kolleginnen bzw. Kollegen auf gleicher Ebene, oder in hierarchischen Strukturen geschieht. Wünschenswert wären solche Fähigkeiten gerade dann, wenn Menschen anderen vorgesetzt sind.

C.8 Zielvereinbarungs- und Steuerungsmodelle

Zielvereinbarungs- und Steuerungsmodelle dürfen die Kreativität und die Eigeninitiative der Beschäftigten nicht begrenzen. Ziele werden von und für Beschäftigte entwickelt, denn Bevormundung, auch gefühlte Bevormundung macht krank.

Die vereinbarten Ziele müssen auch praxisorientiert sein, ansonsten werden sie nicht verfolgt und laufen leer. Einmal vereinbarte Ziele dürfen nicht starr sein und müssen weiterentwickelt werden.

Zielvereinbarungsprozesse verstärken in den Polizeien den „Quantifizierungswahn“. Am Ende ist nur noch das von Bedeutung, was quantifizierbar und messbar ist; mit verheerenden Folgen für die Definition von Leistung in Beurteilungs- und Beförderungsverfahren. Polizeiarbeit ist in weiten Teilen nicht messbar. Vertrauen in Vorgesetzte ist angesagt, statt die Herrschaft der Zahlen und Excel-Tabellen.

C.9 Personalstärke

Personalreduzierung wird von der GdP kategorisch abgelehnt, vielmehr muss nachgebessert werden. Ob es die Belastung im täglichen Dienst oder in Einsatzlagen ist, die gesundheitsrelevante Belastung der Kolleginnen und Kollegen hat fast immer mit der Frage zu tun, ob für die verlangte Aufgabenerledigung das erforderliche Personal zur Verfügung steht.

Langfristige Personalbedarfsberechnungen sollten die Basis für eine kontinuierliche Einstellungspolitik werden. An geeigneten Stellen kann und soll durch die Einstellung von Tarifpersonal und/oder Verwaltungsbeamte/-innen Entlastung für die Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten geschaffen werden.

Nach Rückmeldungen aus mehreren Ländern nehmen viele Kolleginnen und Kollegen wegen Personalmangels nicht an BGM-Angeboten teil. Das ist inakzeptabel und kontraproduktiv.

C.10 Freie Heilfürsorge Für alle / Vorsorgekuren

Für alle Polizeien soll die Freie Heilfürsorge eingeführt oder wieder eingeführt werden. Sie soll einen Schwerpunkt in der Finanzierung und Durchführung präventiver Maßnahmen haben – vom Checkup bis zur bedingungslosen Vorsorgekur. Beispielsweise sollte eine gesundheitliche Untersuchung vor Aufnahme des Dienstes im Wechselschichtdienst erfolgen, die regelmäßig wiederholt werden sollte.

Vorsorgekuren, insbesondere für den Wechselschichtdienst, sollen in allen Polizeien Standard werden. Bausteine könnten neben den medizinischen Aspekten sein: Sport und Bewegung, Ernährung, Ernährungsberatung, Psychosomatik, Psychosoziale Aspekte, Stressbewältigung, Kultur.

C.11 Betriebs- und Arbeitsmedizin / Fürsorge / Dienstunfälle / Sozialberatung

Wir brauchen Ärzte, die mit der Polizei eng verbunden sind und „ihren Laden kennen“. Es ergeben sich für das Einsatzgeschehen und den Alltag viele Vorteile. Die Arbeitsmedizin soll als integrierter Bestandteil des Behördlichen Gesundheitsmanagements betrachtet werden und aktiv an der Beseitigung von Krankheitsursachen und an der Gestaltung gesunder Arbeitsverhältnisse (ggf. angepasst an individuelle Leistungseinschränkungen) mitarbeiten.

Nach Auffassung der GdP ist es fatal, wenn der Dienstherr in Bezug auf die Betriebs- und Arbeitsmedizin der Polizei aktiv Outsourcing betreiben. Deshalb wird die GdP weiterhin fordern, dass Betriebs- und Arbeitsmedizin nicht an Dienstleister außerhalb der Polizei vergeben werden.

Die amtsärztliche Begutachtung aus Anlass beamtenrechtlich relevanter Feststellungen muss davon getrennt bleiben, da sich die Interessenssphären des Amtsarztes und des Betriebsarztes diametral entgegen stehen.



C.12 Fürsorge nach Dienstunfällen

Die rechtliche Beurteilung von Dienstunfällen im Polizeibereich muss durch sachkundige Stellen vorgenommen werden und nicht durch Externe, die mit ihrer Fachkenntnis die Sachkenntnis nicht kompensieren können.

Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn greift besonders dann, wenn eine Polizistin oder ein Polizist, im wahrsten Sinne des Wortes ihren/seinen Kopf für die Gesellschaft hingehalten hat und bereit war, erhebliche persönliche Risiken zu tragen. Oftmals sind betroffene Kolleginnen und Kollegen trotz starker Gesundheitsbeeinträchtigung auf sich allein gestellt und brauchen einen „Lotsen“ mit medizinischen Fachkenntnissen, der dabei hilft, die richtige Therapie und die richtige Klinik zu finden; immer mit dem Ziel, Betroffene für Leben und Arbeit wieder herzustellen.

Eigene Polizeiärzte und/oder die Expertise der Unfallkasse wären an der Stelle hilfreich, die Sozialberatung und die Kriseninterventionsteams spielen eine herausragende Rolle. Vor Ort und - je nach Anforderung - bundesweit müssen Netzwerke der Hilfe entstehen, auch mit externen Experten.

In Fällen von Ansprüchen auf Schadensersatz und/oder Schmerzensgeld ist die bayerische Regelung richtungsweisend. Betroffene Kolleginnen und Kollegen treten den Anspruch an den Dienstherrn ab und müssen nicht selbst aufreibende und langwierige Zivilverfahren anstrengen. Auch in anderen Ländern wird diese Verfahrensweise seitens der GdP mit der verantwortlichen Politik aktuell diskutiert.

C.13 Fürsorge trotz dienstlicher Ermittlungen

Die Tätigkeit im Polizeivollzugsdienst ist gehäuft mit Ermittlungen auch gegen Polizeibeamtinnen bzw. -beamte verbunden – seien sie nun gerechtfertigt oder nicht. In dieser Situation wird die betroffene Person häufig behandelt, als sei bereits ein fehlerhaftes Handeln belegt, auch wenn dies tatsächlich gar nicht der Fall ist. Dies führt zu enormen psychischen Belastungen, welche die Arbeitsfähigkeit nachteilig beeinflussen. Wenn sich der Dienstherr von dem Prinzip der Unschuldsvermutung (in dubio pro reo) auch bei seinen eigenen Beschäftigten leiten lassen würde, wäre vielen Betroffenen schon geholfen. Die Gewerkschaft der Polizei fordert daher die Fürsorge des Dienstherrn auch während laufender Ermittlungsverfahren gegen Polizeibeamte/-innen proaktiv sicherzustellen.

C.14 Institut für Gesundheit und Arbeitsschutz in der Polizei – „IGAP“

Gesundheits- und Arbeitsschutz muss in den Organisationsstrukturen der Polizeien der Länder und des Bundes fest verankert werden. Die Bündelung der Themen Gesundheit und Arbeitsschutz in einem Institut für Gesundheit und Arbeitsschutz in der Polizei könnte z. B. eine zielführende Maßnahme sein.

Neben dem operativen Geschäft des Betrieblichen Gesundheitsmanagements mit seinen Bestandteilen, Arbeitsmedizin, Arbeitssicherheit, betriebliches Eingliederungsmanagement sowie dem sozialpsychologischen Dienst könnte dort auch die wissenschaftliche Auswertung aller Erkenntnisse aus Arbeitsmedizin, betrieblicher Gesundheitsförderung, Arbeitsschutz und Sozialberatung richtig angesiedelt sein. Eine übergeordnete Bündelung der Erkenntnis- und Strategiegewinnung könnte an der DHPol angesiedelt werden.

C.15 Sozialberatung umfassend darstellen

Das Angebot an sozialer Beratung ist etwa in der Größenordnung 1 : 1000, also eines professionellen Sozialberaters auf tausend Beschäftigte, darzustellen.

Darüber hinaus sollte die in vielen Bereichen schon geübte und erfolgreiche Praxis der nebenamtlich tätigen sozialen Ansprechpartner/-innen auf der Ebene der Dienststellen sowie die Suchtberatung und ggf. die polizeiliche Seelsorge konsequent fortgeführt werden.

C.16 Aus- und Fortbildung

- Gute Aus- und Fortbildung verleiht Handlungssicherheit und innere Ruhe bei der Berufsausübung, hilft später Stress und psychische Fehlbelastungen zu vermeiden.
- Verhaltensprävention, also die Vermittlung von Kompetenzen zur eigenen Gesunderhaltung und zur bewussten Einschätzung des Grades der eigenen Belastung, soll bereits Gegenstand der Ausbildung werden. Gemäß dem etwas abgewandelten Motto „was Hänschen nicht lernt, wird Hans“ später als Führungskraft nicht abrufen und auch nicht zum Wohle anderer und der Organisation einsetzen können, soll den Anwärterinnen und Anwärtern Sensibilität für Belastungen und deren Bewältigung vermittelt werden, die in „jungen Jahren“ gerne ignoriert werden und später ggf. umso mehr zu gesundheitlichen Problemen führen.

Nur so kann Kompetenz in Bezug auf die eigene Resilienz erworben werden. Die Themen Gesunderhaltung und Gesundheitsmanagement sollten in einem modernen Curriculum für die Ausbildung und das Studium des Polizeinachwuchses nicht fehlen und sich wie ein roter Faden durch das gesamte Studium ziehen.

- Bildungs- und Trainingsangebote zur Verhaltensprävention sollen über das gesamte Berufsleben allgegenwärtig gestaltet und angeboten werden. Neben tradierten Sportseminaren und Sozialtrainings sollen neue Modelle für gesundheitspräventive Maßnahmen konzipiert und finanziert werden, die neben Bewegung und Fitness auch Aspekte von Wellness, Kurlaub, Ernährungsumstellung, Kultur und Psychologie enthalten können.
- Gesundheitsförderliches Führen muss zwingend zum Gegenstand der Aus- und Fortbildung von Führungskräften werden. Dabei spielen die Kenntnisse gesundheitsrelevanter Aspekte ebenso wie das richtige Rollenverständnis eine zunehmende Rolle. Eine gesunde Organisation und gesunde Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist Führungsaufgabe und nicht Aufgabe der „Beauftragten“. Sie können die Führungskraft lediglich unterstützen.
- Bei der Fortbildung von Führungskräften und der Weiterentwicklung der polizeilichen Aufbau- und Ablauforganisation soll komplementär externer Sachverstand, beispielsweise organisiert durch die Unfallkasse, hinzugezogen werden.

C.17 Wertschätzung durch Ausstattung

Die Wichtigkeit moderner und hochwertiger Ausstattung polizeilicher Arbeitsplätze für die Beschäftigten wird oft unterschätzt. Hochwertiges Mobiliar einschl. ergonomischer Bestuhlung, hohe Reinigungs- und Renovierungsfrequenz strahlen in starkem Maße Wertschätzung und Anerkennung aus. Ein positives Beispiel wäre der Einbau von Klimaanlage für die Wachbereiche, die Frischluft zuführen und nicht nur die verbrauchte Luft kühlen. Reinigung durch eigene Kräfte wäre der richtige Weg - zumindest müssen bestehende Reinigungsverträge eingehalten und konsequent gegengesteuert werden, wenn sie durch die eingesetzten Kräfte der beauftragten Firma nicht erfüllbar sind. Stichworte: Mindestlohn und Tarifreuegesetz.

C.18 Bürotechnik / Drucker / Kopierer

Diese spezielle Ausstattung ist in hohem technischem und anforderungsgerechtem Niveau zur Verfügung zu stellen. Bei der Beschaffung ist darauf zu achten, dass die Geräte nach dem Stand von Wissenschaft und Technik der Gesundheit der Beschäftigten zuträglich sind. In diesem Zusammenhang kommt der Verhältnisprävention ganz besondere Bedeutung zu, da sie hier in hohem Maß zur Geltung gelangen kann.

C.19 EDV-Anwendungen

Eine gute EDV unterstützt, statt zu nerven und krank zu machen. Eingeführte Anwendungen brauchen mehr Zeit zur Konsolidierung. Es darf nicht zu viel auf einmal eingeführt und nicht

auf jeder Ebene „noch eins drauf gesetzt“ werden. EDV ist kein Selbstzweck. Internetplattformen für alles Mögliche schaffen oft Alibi-Parallelwelten, die im analogen Leben keine positive Wirkung entfalten.

C.20 Dienstsport / Gesundheits- und Präventionssport

Wir brauchen Dienstsportregelungen, die auf Gratifikation statt Repression setzen.

Dienstsport ist und bleibt ein Thema für Polizistinnen und Polizisten. Vor dem Hintergrund der akuten Gefährdung – insbesondere des Wechselschichtdienstes – erscheinen Restriktionen, die der Schuldenbremse geschuldet sind, geradezu zynisch. Spätestens seit der KFN-Studie (www.kfn.de) ist klar: Im Wechselschichtdienst herrscht die größte Gefährdung. So wurden die Befragten der Studie in mehr als jedem zweiten Einsatz wegen Streitigkeiten/Schlägereien (unabhängig davon, ob es sich häusliche oder nicht häusliche Streitigkeiten/Schlägereien handelt) beschimpft oder bedroht. Leichte körperliche Gewaltformen mit einem geringeren Verletzungsrisiko wie etwa Schubsen berichteten die Beamten in jedem dritten diesbezüglichen Einsatz, während sie immerhin in jedem 33. Einsatz mit einer Waffe konfrontiert waren. (KFN-Forschungsbericht Nr. 123, S. 128). Es ist also notwendig, dass bezahlte Arbeitszeit für Sport und Training zur Verfügung gestellt wird.

Angebote des Gesundheits- und Präventionssportes richten sich an alle Beschäftigten (Vollzug- und Verwaltungsbeamte/-innen und Tarif) Auch die Belange gesundheitlich beeinträchtigter und behinderter Mitarbeiter müssen berücksichtigt werden.

Arbeitszeit soll zumindest teilweise zur Verfügung gestellt werden. Dienstunfallschutz bzw. Schutz durch den Unfallversicherungsträger muss gewährleistet sein.



C.21 Arbeitszeit (alters-, alterns- und leidensgerecht)

Die Arbeitszeit ist die zentrale Stellschraube zur Vermeidung von Fehlbelastungen. Sie soll unter Beachtung der rechtlichen Möglichkeiten flexibel geregelt werden und den Mitarbeiter/innen im Rahmen dienstbetrieblicher Erfordernisse größtmögliche Freiräume für Erholungsphasen und auch für das Privatleben belassen, hier ist ein Stichwort „Work-Life-Balance“. Die gilt auch für den Wechselschichtdienst und Schichtdienst. Auch Schichtdienstmodelle können so flexibel gestaltet werden, dass sie dennoch die organisatorischen und fachlichen Bedürfnisse der Polizei berücksichtigen. Probate Mittel könnten u. a.

- eine altersabhängig gestaffelt Wochenarbeitszeit (Beispiel NRW) oder
- die zeitliche Faktorisierung von Nachtdienststunden im Wechselschichtdienst sein;
- Die Arbeit im Wechselschichtdienst (WSD) soll regelmäßig sein;
- Die Beschäftigten des WSD sind weitgehend vom sonstigen Einsatzgeschehen zu befreien.

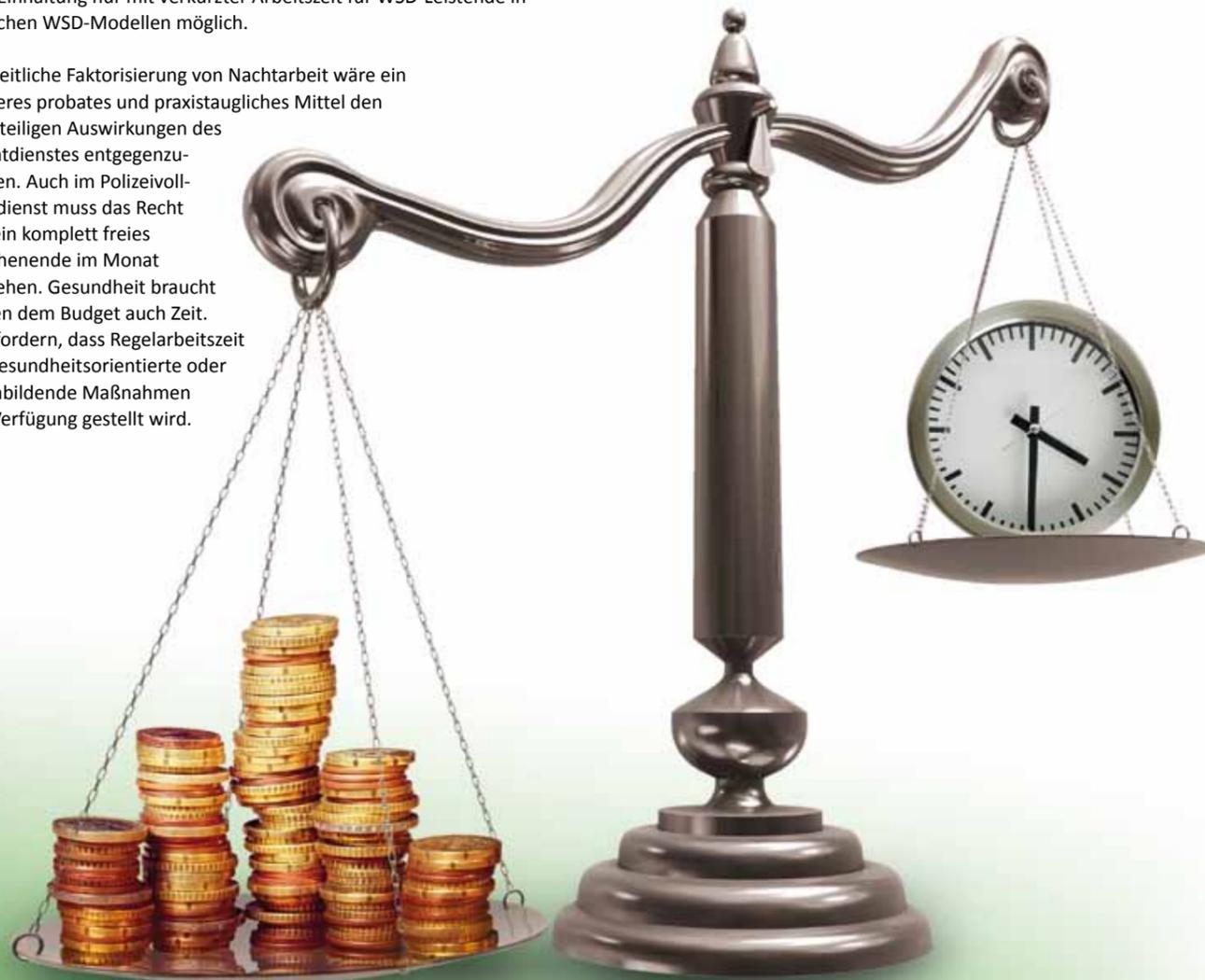
Die EU-Richtlinie zur Arbeitszeit ist in erster Linie eine Schutzvorschrift für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Im Grunde ist ihre Einhaltung nur mit verkürzter Arbeitszeit für WSD-Leistende in manchen WSD-Modellen möglich.

Die zeitliche Faktorisierung von Nachtarbeit wäre ein weiteres probates und praxistaugliches Mittel den nachteiligen Auswirkungen des Nachtdienstes entgegenzuwirken. Auch im Polizeivollzugsdienst muss das Recht auf ein komplett freies Wochenende im Monat bestehen. Gesundheit braucht neben dem Budget auch Zeit. Wir fordern, dass Regelarbeitszeit für gesundheitsorientierte oder teambildende Maßnahmen zur Verfügung gestellt wird.

C.22 Auflösung der Gratifikations-Krise (Zulagen / Beförderungen)

Mit Zulagen kann und muss sinnvoll gesteuert werden. Die höchste DUZ-Zahlung soll beispielsweise zu den Zeiten gezahlt werden, zu denen die Belastungen am stärksten sind und die Eigensicherung hohe Personalstärken erfordert. Diese Chance wurde bisher in vielen Ländern bei der Föderalisierung der Erschwerniszulagenverordnungen vertan. Die in einigen Ländern seit einem Vierteljahrhundert unveränderte Höhe der Zulagen ist ein offensichtlich dokumentierter Mangel an Wertschätzung - insbesondere des Wechselschichtdienstes. Dies gilt ebenso für den Umstand, dass der Mangel an Beförderungsmöglichkeiten gerade im Wechselschichtdienst zur gefühlten und / oder tatsächlichen Benachteiligung führt. Wir fordern Regelbeförderungen bis A 11 und funktionsbezogene Beförderungen nach A 12 und A 13 zeitnah nach Übernahme der Funktion.

Dazu Dr. Kai Lüken, Unfallkasse Rheinland-Pfalz im Rahmen eines GdP-Gesundheitsseminars:
„Überlastung am Arbeitsplatz bei gleichzeitig ausgeprägter Gratifikationskrise (siehe: Johannes Siegrist, Modell der Krankheitsentstehung) führt sehr oft schnurstracks in die Krankheit. Oft ist es nur der „sozialen Heimat“ in der Dienstgruppe und dem kollegialen Zusammenhalt zu verdanken, dass die geforderten Stärken erreicht werden.“



D. Fazit

Die GdP agiert beim Thema Gesundheit als Gewerkschaft, mit einem politischen Handlungsansatz und dem Schwerpunkt auf „Guter Arbeit“, also der Verbesserung der Arbeitsverhältnisse sowie der persönlichen und sozialen Situation der Beschäftigten. Die GdP beteiligt sich neben den anderen Protagonisten in den Dienststellen in den Behörden und Einrichtungen nach Kräften an der Entwicklung und Durchführung von BGM-Konzepten und lassen dabei die weiteren gewerkschaftlichen Forderungen nie aus den Augen, da diese auch mit der Gesundheit in Zusammenhang stehen.

Wir müssen unsere Dienstherrn dazu bringen, sich auch im Beamtenbereich wie Tarifpartner zu verhalten, denn die gesetzliche Verpflichtung zur Fürsorge reicht offenbar nicht aus. Auch hier muss das Verhandlungsprinzip und ausgeprägter gelten.

Über den Tellerrand geblickt

Im Bereich des Gesundheitsmanagements sind auch Firmen, Betriebe und Verwaltungen seit Jahren tätig. Dort hat eine niedrige Krankheitsquote eine ganz besondere Bedeutung, weil es hier neben den sozialen Aspekten auch noch um Gewinnorientierung geht. Insofern gehen in der Privatwirtschaft die gelben und roten Warnlampen sehr frühzeitig an, wenn die Krankheitsquote steigt. Deshalb wird dort auch stark in Gesundheitsmaßnahmen investiert.

Die IG BCE z.B. hat ihren 3. Demografie-Tarifvertrag erfolgreich verhandelt. In der Chemie-Branche gibt es einen „Demografie-Fond“, in den alle Chemie-Unternehmen regelmäßig einzahlen. Dieser Betrag wurde durch den Tarifvertrag erneut aufgestockt. Mit dem Fond werden u.a.

- Lebensphasenorientierte Arbeitszeit,
- Wissensmanagement,
- Teilrente,
- Arbeitszeitverkürzungen und
- gleitende Übergänge in den Ruhestand

finanziert. Ein gutes Beispiel, an dem man sich auch innerhalb des öffentlichen Dienstes orientieren kann.

„Last but not least“: Die GdP ist Akteur des BGM

Es gibt eine Ergänzung zu der eingangs gemachten Feststellung, dass sich die GdP als Gewerkschaft um die Verbesserung der Arbeitsverhältnisse zu kümmern hat.

Die GdP soll daneben auch weiterhin selbst als Akteur des BGM erkennbar sein und für die Kolleginnen und Kollegen Angebote vorhalten.

Beispiele

- Personalrätefortbildung zu BGM und Arbeitsschutz
- Marke „GdP-vital“;
- Zielgruppenseminare für Führungskräfte
- Marke „GdP-gourmet“
- „rauchfrei & schlank“ mit der GdP
- GdP-Wandertag
- GdP-Sportfest
- Bildung eines Gesundheitsnetzwerks – Beispiel: DNBGF – Deutsches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung
- Seminar für GdP-Mitglieder „Sport und Gesundheit“





**Gewerkschaft
der Polizei**

Gewerkschaft der Polizei
Stromstr. 4
10555 Berlin
www.gdp.de

Stand: Oktober 2016

