



**Gut organisiert
in die Zukunft!**

Gewerkschaft der Polizei

Landesbezirk Hessen

Wiesbaden, den 15. September 2005



Chance für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Stellensituation bei der hessischen Polizei

Entgegen aller Warnungen der GdP und entgegen der eigenen Regierungserklärung hat die Landesregierung das Personal der hessischen Polizei kontinuierlich abgeschmolzen.

Neben dem dramatischen Aderlass des Tarifpersonals werden bis 2008 noch zusätzlich 360 Vollzugsstellen (diese wurden in die PVS gemeldet) reduziert.

Die logischen Folgen sind Arbeitsverdichtung, Überstunden und eine damit einhergehende Demotivation der Beschäftigten. Insbesondere durch die Tatsache, dass die Beförderungen zusammengestrichen werden!

Maßnahmen

Nunmehr sollen eine landesweite **Personalbedarfsanalyse (AG Personal)** und **flexiblere Arbeitszeitmodelle** den Personalmangel gerechter ausgleichen und effizienter gestalten.

Bei der bereits gerechneten landesweiten Personalbedarfsanalyse warten alle Polizeibeschäftigten gespannt auf die Veröffentlichung, die bereits für Februar 2005 angekündigt war. Für viele interessierte Beschäftigte stellt sich die Frage, ob die Ergebnisse der AG Personal, im Gegensatz zu allen vorherigen Personalbedarfsanalysen, das Licht der Welt nun endlich erblicken darf.

Neue Arbeitszeit

In der Hauptpersonalratssitzung Anfang September wurde IZEMA abschließend mit dem Landespolizeipräsidenten und seinen Mitarbeitern erörtert. Nun kann IZEMA endlich starten.

Die Planbarkeit des Dienstes ist für alle Polizeibeschäftigten ein wesentlicher Bestandteil ihrer Berufszufriedenheit. Im Schichtdienst dominieren darüber hinaus Schichtrythmus und Verlässlichkeit des Dienstplanes die Berufszufriedenheit. Viele Kolleginnen und Kollegen hatten befürchtet, dass sie bedarfsorientiert zum Dienst zu erscheinen haben und nach Hause geschickt werden, wenn der Dienstherr meint, sie nicht mehr zu brauchen.

Für die GdP und den Hauptpersonalrat ist es daher zwingend notwendig, gemeinsam mit dem Landespolizeipräsidentium und der Arbeitsgruppe IZEMA die im Vorfeld geschürten bzw. vorhandenen Ängste und das Misstrauen der Beschäftigten zu beseitigen. Bei der Einführung von IZEMA ist es mir wichtig darauf hinzuweisen, dass LPP Norbert Nedela eine gemeinsame Lösung finden wollte.

Dies ist aus meiner Sicht der einzig richtige Weg. Mit den Beschäftigten und ihren Personalvertretern **verhandeln und nicht schlicht verordnen ist auch Ausdruck von Führungsqualität.**

Nach vielen, auch kontroversen Erörterungen liegen nunmehr eine landesweite Dienstvereinbarung und ein Ausführungserlass vor, die nur noch von Innenminister Bouffier unterzeichnet werden müssen.

Ziel der Dienstvereinbarung

ist die Einführung eines integrierten Zeitmanagements (IZEMA) unter Einsatz der Arbeitszeitmanagement-Software SP-Expert. Damit wird den Polizeidienststellen die Nutzung weiterer Elemente zur Flexibilisierung der Arbeitszeit ermöglicht. Flexiblere Arbeitszeiten erlauben es den Beschäftigten mehr Arbeitszeitsouveränität und bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Einklang zu bringen. Darüber hinaus wird auch eine gerechte und einheitliche Anwendung arbeitszeit-, urlaubs-, tarif- und besoldungsrechtlicher Vorschriften ermöglicht.

Diese landeseinheitlichen „Eckwerte“ (z.B. Krankheit, Gerichtstermine etc.) sind nunmehr in den Ausführungsbestimmungen festgezurr und von Bad Karlshafen bis Neckarsteinach für alle Beschäftigten verbindlich, egal welche Arbeitszeitmodelle sie haben.

Der bisherige „Wildwuchs“ in den Behörden ist Geschichte. Besonderes Augenmerk hatte die Frage nach der Berechnung der Stunden im Krankheitsfall für Schichtdienstleistende. Vor dem Grundsatz der Gleichstellung des Schicht- und Tagesdienstes konnte eine gerechte Regelung gefunden werden, wie sie bei den Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen im hohen Maße akzeptiert wird.

Neben diesen landesweit gültigen Eckwerten und der Einführung von SP-Expert stellt sich noch die spannende Frage, welche Arbeitszeitmodelle **von den Beschäftigten** favorisiert werden. Bis zum Ende des Jahres 2005 werden nur die bestehenden Dienstpläne mit SP-Expert dargestellt und gefahren.

Probejahr 2006

Die Polizeibeschäftigten sollen im Jahr 2006 die Möglichkeit haben mehrheitlich selber zu entscheiden, welches Arbeitszeit - bzw. Schichtdienstmodell sie gerne haben möchten. Natürlich werden dienstliche Belange und eigene Interessen der Bediensteten, sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf „individuell“ gesehen. Insofern sind Mehrheitsfindungen unumgänglich. Es gilt für das Probejahr einen zweiten Ausführungserlass noch in diesem Herbst zu verhandeln. In diesem werden die Eckpunkte festgelegt. Ein Probejahr bedeutet nicht zwangsweise, alles Bestehende über den Haufen zu werfen. Akzeptierte und erfolgreiche Arbeitszeit- und Schichtmodelle sollen auch weiterhin genutzt werden können.

Vorgehensweise bei der Dienstplanung:

Die Souveränität der Dienstplangestaltung liegt bei den Organisationseinheiten (Dienststellen) vor Ort. Das haben wir als GdP immer wieder gefordert! Die Verlagerung von Kompetenzen nach unten ist damit ein Stück weit realisiert worden. Nicht die Leiter Einsatz, die Leiter K oder die PD-Leiter ordnen an, sondern der Revier-, Stations- und Kommissarsleiter(-in) müssen diesen Prozess in Gang bringen und gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen verbindliche Planungen festlegen. Darüber hinaus sollen sie die Beschäftigten motivieren, auch mal etwas anderes probieren zu wollen.

Nach dem Probejahr wird es wieder Abstimmungen geben. Allerdings sollten im Sinne einer gesunden Akzeptanz die Abstimmungen mit einem deutlich höheren Prozentwert belegt werden.

Diese neue Arbeitszeitphilosophie könnte ein neuer Meilenstein in der Geschichte der hessischen Polizei sein. Ein Umdenken für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Polizeiführung ist erforderlich. Mitunter muss man auch die Kraft haben, neue Wege zu gehen. Dabei muss es Ziel sein, neue Chancen für unsere Beschäftigten zu nutzen, um ihre Interessen zu wahren. Nicht zuletzt deswegen, weil ein „mehr an Arbeit“ ohne ein „mehr an Personal“ eine noch stärkere Berufszufriedenheit zwingend voraussetzt.

Wir müssen weg von der „Misstrauensarbeitszeit“ und hin zu einer „Vertrauensarbeitszeit“. Dass dies funktioniert, haben andere Verwaltungen schon längst bewiesen, wie das Beispiel der Stadtverwaltung in Wolfsburg zeigt.