



Personalratswahlen

Tatort Polizei – Lösung GdP!

GdP: Das richtige Team im Polizeihauptpersonalrat



© Fotoagentur Simon Florentz

Liebe Kolleginnen und Kollegen, in unserer ersten Ausgabe der Zeitung „Tatort Polizei“ haben wir unsere Kandidatinnen und Kandidaten für das GdP-Team im Polizeihauptpersonalrat vorgestellt. In dieser Ausgabe wollen wir die „Tatorte“, so wie wir sie sehen, aufzeigen.

Tatort Polizei soll die Problembe- reiche beschreiben, mit denen die Kolleginnen und Kollegen im All- tagsgeschäft konfrontiert werden. Dies sind derzeit unter anderem Facility Management oder Kraftfahr- pool, Zentralisierung oder Priva- tisierung. Auch Beurteilungen oder Verlängerung der Lebensarbeitszeit, sind „Baustellen“ und diese „Baustel- len“ können im Bereich der Polizei eigentlich nur Tatorte heißen.

Die Bewältigung eines Tatortes ist die alltägliche Arbeit **aller Beschäf- tigten** in dieser Polizei. An einem normalen Tatort werden Spuren hinter- lassen. Für die Betroffenen hat ein Tatort Folgen, meist negativer Art. Dies ist auch in der Polizei Nie- dersachsen so. Ein großer Unterschied besteht jedoch zwischen dem Tatort Polizei und einem normalen Tatort. Normalerweise will der Täter unent- deckt bleiben und tut alles dafür, nicht erkannt zu werden. Beim Tatort Niedersachsen ist dies grundsätzlich anders. Der Täter, in den meisten Fällen die Landesregierung in Form ihrer Ministerien, ist stolz auf seine Tatorte. Er arbeitet nicht verdeckt, sondern mit Vorsatz, er will erkannt werden und er verkauft die Tatorte

in der Öffentlichkeit als Erfolge. Und hier sind wir als Personalräte und GdP gefordert, etwas für die „Opfer“ bzw. „Geschädigten“ zu tun.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, die Herausforderungen, vor denen wir als Personalräte und GdP stehen, sind gewaltig. Neben der Weiterfüh- rung des eisernen Sparkurses wird uns der Tarifvertrag Land und seine Auswirkungen massiv beschäftigen. Ob Fragen der Entgeltordnung oder der Arbeitszeiten, es bleibt viel zu klären. Uns werden auch die Ver- änderungsprozesse im Zusammen- hang mit der Föderalismusreform fordern. Versorgung, Besoldung und Laufbahn müssen auf Landesebene geregelt werden. Die norddeutschen Bundesländer befinden sich bereits in einem Abstimmungsprozess. Hier müssen wir ein wachsames Auge haben und den Prozess frühzeitig begleiten. Mit den nachfolgenden Beiträgen wollen wir anhand einiger Beispiele zeigen, dass wir die „Tat- orte“ in dieser Polizei Niedersach- sen tatsächlich kennen und für die Bewältigung / Lösung dieser Tatorte auch die richtigen fachkundigen Kolleginnen und Kollegen haben.

Ich bin der festen Überzeugung, dass wir Lösungen haben und dass diese Lösungen gut, durchdacht und praktikabel sind. Wir werden die Verantwortlichen in der Politik dazu auffordern, sich mit unseren Lösungen auseinander zu setzen. Gemeinsam wollen wir die vielfäl- tigen Aufgaben angehen. Wir haben

als GdP und Personalräte einiges er- reicht. Zum Beispiel:

- Einführung und Vollendung der zweigeteilten Laufbahn.
- Große Anzahl von Beförderungen im Jahre 2007
- Erhöhung des maximalen Verpfle- gungssatzes auf nunmehr 11,10 Euro.
- Verkürzung des ALGD und wohn- ortnahe Beschulung

Auf dem Erreichten ruhen wir uns nicht aus. Deshalb werden wir als GdP-Kandidaten im Hauptpersonal- rat an folgenden „Tatorten“ arbeiten:

- Ausgleich vorhandener Personal- defizite
- Wiedereinführung einer jäh- rlichen Sonderzahlung in Höhe eines 13. Monatsgehältes
- Tarifierhöhungen, die sich an den allgemeinen Preissteigerungen orientieren
- Verlängerung der Lebensarbeits- zeit für Polizeibeamtinnen und -beamt
- Wiedereinführung der Ruhege- haltsfähigkeit der Polizeizulage
- Privatisierung in Serviceberei- chen der Polizei
- Verbleib der Hausmeister und Kraftfahrer in der „Familie Poli- zeil“
- Wiedereinführung einer eigenen Ausbildung für unsere Polizeiver- waltung
- Gerechte Beurteilungen.
- Ausschöpfung der Stellenplan- obergrenzen
- Schaffung von Beförderungsmög- lichkeiten, um die Lebensarbeits- zeitverlängerung aufzufangen.
- Verbesserung der Bekleidungs- qualität und Überarbeitung und Vereinfachung der Möglichkeiten zur Nutzung des Bekleidungs- budgets.

„Kompetent und verantwor- tungsvoll – im Team für Euch!“

das wollen wir sein. Ich sehe mich als Teamführer und ich weiß, dass ich ein Kandidatenteam habe, auf das ich mich verlassen kann, und das durch seine Fachkenntnisse und sein Engagement dafür steht. Wir wollen das Beste für die Menschen, die in dieser Polizei arbeiten.

Um diese Ziele zu erreichen ist die GdP auf Eure Hilfe angewiesen. Geht am 02. und ggf. auch am 03. April zur Wahl. Nur GdP-Personalrä- te mit dem Vertrauen der Beschäf- tigten haben auch die notwendige Legitimation gegenüber unserem Arbeitgeber.

Martin Hellweg

Forderungen an die Koalitionspartner

Im kurzen Landtagswahlkampf hatten alle Parteien ihre Unterstüt- zung für die Polizei angekündigt.

Wir haben den Regierungspar- teien unseren Forderungskatalog präsentiert. Für die kommende Le- gislaturperiode fordern wir u. a.

- ein Stellenhebungsprogramm
- eine Anhebung der Vergütung des Dienstes zu ungünstigen Zeiten (DuZ)
- eine Neugestaltung/Anhebung der Stellenzulagen u. a. Polizei- zulage
- die Wiedereinführung einer ge- setzlich geregelten Sonderzah- lung in Höhe eines Monatsge- haltes
- den Stopp des Projektes Staatli- ches Bau- und Liegenschaftsma- nagement
- Tarifverhandlungen-Tarifvertrag

Stellenhebungsprogramm:

Bereits im letzten Jahr hat die GdP die Forderung eines Stellen- hebungsprogramms beschlossen, mit dem dazu beigetragen werden soll, dass sich die Beförderungs- wartezeiten nicht noch weiter verlängern. Dies auch, weil sich ab dem Jahre 2009 die Lebensar- beitszeitverlängerung bemerkbar machen wird.

5 Euro pro Stunde nicht nur an Sonn- und Feiertagen:

Die Vergütung für den „Dienst zu ungünstigen Zeiten“ (DuZ) ist seit Jahren nicht mehr angepasst wor- den. Wir sind bereit, auch über eine Staffelung der Erhöhungen zu diskutieren, um so eine für alle Sei- ten brauchbare Lösung zu finden. Übergangsweise könnten wir uns eine Erhöhung in den kommenden Jahren der Legislaturperiode von jeweils 10 % p. a. vorstellen, also von z. B. 1,28 EUR plus 10 % auf 1,40 EUR usw.

Stellenzulagen:

Grundsätzlich fordern wir die Wiedereinführung der Ruhege- haltsfähigkeit der Polizeizulage und eine dynamische Anpassung im Rahmen der Besoldungsanpas-

sungen. Alternativ sind wir aber auch bereit, über eine komplette Neugestaltung der Stellenzulagen zu diskutieren. Diese könnten dann in die Besoldungsstruktur einbezogen werden. Zu einer Neu- gestaltung gehört auch eine Dyna- misierung der Zulagen für Polizei- vollzugsbeamte, die für besondere polizeiliche Einsätze herangezo- gen werden (MEK/SEK usw.).

Jahressonderzahlung:

Die Wiedereinführung einer ge- setzlich geregelten Sonderzahlung für Beamte ist nicht nur aus Grün- den der Gleichbehandlung mit den Tarifbeschäftigten gerechtfertigt, sondern auch, weil die Landes- regierung trotz gesetzlich geregelter Zahlungen von Leistungsprämien und -zulagen diese bisher kom- plett eingespart hat.

Stopp des Projektes „Neuaus- richtung der Liegenschafts-, Bau- und Gebäudeverwaltung in Niedersachsen“ (SBN):

Bereits in der Pilotphase des Pro- jektes im Bereich der Polizei, wer-



© Michael Brandt

den erhebliche Defizite in der täg- lichen Betreuung der Dienststellen deutlich. Der Katalog der Dienst- leistungen ist nicht vernünftig erarbeitet worden usw. Die Polizei ist mit den übrigen Teilen der Lan- desverwaltung nicht ohne weiteres vergleichbar. Von daher sehen wir die dringende Notwendigkeit, dass die Liegenschafts- und Unter- *Fortsetzung Seite 2*

Impressum:

Verantwortlich i.S.d.P.: Gewerkschaft der Polizei, Niedersachsen, Berckhus- enstraße 133 a, 30625 Hannover

Martin Hellweg, Reiner Fischer, Ralf Hermes, Lutz Giersemehl, Ute Tykiel

www.gdp.de/Niedersachsen · E-Mail: gdp-niedersachsen@gdp-online.de

Ausgabe 2, März 2008

Auflage: 23.670 Exemplare

kunftsarbeiter der Polizei mit ihren Tätigkeiten, bei den Polizeibehörden und -inspektionen bleiben. Sie können so die Polizei in ihrer Aufgabe, die innere Sicherheit in diesem Land zu gewährleisten, optimal unterstützen.

Zusätzliche finanzielle Mittel für polizeiliche Einsätze:

Die polizeilichen Einsätze werden nicht weniger. Immer mehr Überstunden werden produziert. Der Titel für die finanzielle Vergütung der Mehrarbeit ist im Haushalt 2008 geringer als in 2007 angesetzt. Bereits jetzt erkennbare Engpässe führen dann dazu, dass die Mittel für die finanzielle Vergütung der Mehrarbeit nicht ausreichen werden. Einige der Kolleginnen und Kollegen schieben zum Teil 700 Überstunden vor sich her. Ein kompletter Freizeitausgleich ist nicht möglich.

Tarifverhandlungen – Tarifvertrag:

Derzeit finden für die Beschäftigten in Bund und Kommunen Tarifverhandlungen statt. Für die Beschäftigten des Landes Niedersachsen gilt diese Runde nicht. Der für uns gültige Tarifvertrag läuft zum 31.12.2008 erst aus. Erst dann sind wir am Zug. Die Forderungen für die Tarifrunde werden wir erarbeiten, wobei diese sich an dem nun erreichten Ergebnis für die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen orientieren wird. Deshalb sind auch für die Beschäftigten des Landes diese Tarifverhandlungen von großer Bedeutung.

Wir haben all diese Probleme den Regierungsfractionen geschildert. Wir sind gespannt auf die Reaktionen.

Bernhard Witthaut



© Reiner Fischer

GdP gegen Aushöhlung von Arbeitnehmerrechten

Die Wochenarbeitszeit für einen Arbeitnehmer in Deutschland lag um 1900 bei durchschnittlich 65 Wochenstunden, die 6 bis 7 Tage-Woche war keine Seltenheit. Der Begriff „Arbeitnehmerrecht“, der Ansprüche wie Tariflohn, Urlaubsgarantie, 5 Tage-Woche, Überstundenbezahlung etc. beinhaltet, war ein Fremdwort.

Erst durch starke Gewerkschaften war es den Arbeitnehmern möglich, Verbesserungen ihrer Situation herbeizuführen. Die uns vertrauten Arbeitnehmerrechte, wie z. B.

- 38,5 Stunden Woche
- bezahlter Urlaub
- 13. Monatsgehalt
- Personalvertretungen/Mitbestimmung
- Lohn im Krankheitsfall
- Kündigungsschutzgesetz
- Arbeitslosenversicherung
- Rentenversicherung
- Tarifautonomie

wurden durch unsere Vorgänger in langen und zähen Verhandlungen und Arbeitskämpfen erreicht.

Leider muss man in letzter Zeit erkennen, dass diese uns so selbstverständlich erscheinenden Rechte Stück für Stück durch die Politik und die Arbeitgeber wieder abgebaut

werden. Nur starke Gewerkschaften und Personalvertretungen können hier in Zukunft dafür sorgen, dass man zumindest den bisher erreichten Standard halten kann. Beschäftigte des öffentlichen Dienstes merken das am eigenen Leib. Die 38,5 Stunden Woche gibt es nicht mehr, das 13. Monatsgehalt verdient diesen Namen nicht mehr, Urlaubsgeld gestrichen, Stellenabbau und damit verbundene Aufgabenverdichtung für den Einzelnen.

Die Tarifautonomie ist in Gefahr. So ist das Land Hessen aus der Tarifgemeinschaft der Länder ausgetreten. Großzügig wird den Landesbeschäftigten dort nun für die nächsten 5 Jahre eine Gehaltserhöhung von jährlich 0,5 % per Gesetz angeboten. Dass die Beschäftigten durch die Inflationsrate, durch die Erhöhung der Mehrwertsteuer und durch die Streichung der Kilometerpauschale u. ä. zusätzlich in nicht unerheblichem Maß gebeutelt sind, bleibt unbeachtet. Am wirtschaftlichen Wachstum nehmen viele Arbeitnehmer nicht mehr teil.

Nach in Kraft treten des neuen Tarifvertrages (TV-L) für den öffentlichen Dienst und den damit verbundenen noch nicht geklärten Sachverhalten,

ist sich unsere niedersächsische Landesregierung nicht zu schade, in Zweifelsfällen gegen die Beschäftigten zu entscheiden. Bewährungsaufstiege in der ursprünglichen Form gibt es nicht mehr, Zulagen werden nicht mehr gewährt oder gestrichen, Arbeitsbefreiung eingeschränkt, Bereitschaftszeiten nicht gewährt oder nicht voll vergütet. Beschäftigte, die 25 Jahre und länger bei öffentlichen Arbeitgebern beschäftigt waren, haben plötzlich Existenzängste oder Sorge vor einer Herabgruppierung.

Pläne, die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes noch weiter einzuschränken, müssen verhindert werden. Hier sind vor allem die jungen Kolleginnen und Kollegen aufgerufen, darauf zu achten, dass sie keine Schlechterstellung für ihre Zukunft in Kauf nehmen müssen. Sie sollten sich Gedanken machen, wer zukünftig ihre berechtigten Interessen vertritt.

Wir nehmen die Sorgen und Ängste ernst. Eine Alternative zu den Gewerkschaften und den Personalräten gibt es nicht ... oder?

Peter Tiffert, Elke Gündner-Ede

www.gdp.de/niedersachsen

(Gremien, Fachausschüsse, Tarifkommission, Personalratswahlen 2008)



© Rainer Lessing

Neue Leitstellen braucht das Land!

In Niedersachsen sind die Würfel offensichtlich gefallen. Ein bereits unterzeichneter Vertrag regelt die künftige Inbetriebnahme der Großleitstelle für die PD Oldenburg, Absichtserklärungen im Bereich Osnabrück, Wittmund und Hameln zeigen ebenfalls diese Richtung an. Insbesondere die Großleitstelle Oldenburg soll als Vorzeigeprojekt auf den Weg gebracht werden. Dafür nimmt man dann auch „kleine Korrekturen“ an der Polizeireform in Kauf, wie die Übernahme der PI Cloppenburg/Vechta durch die PD Oldenburg deutlich macht.

Fakt ist, dass viele Kolleginnen und Kollegen zwischen Absichtserklärung, Vertrag und letztendlich Umsetzung den Durchblick verloren haben. Nach einigen Irritationen über die Anzahl und der jeweiligen Standorte der kooperativen Leitstellen wird es Zeit, ein Landeskonzept zu entwickeln, um die Diskussion zu versachlichen.

Wenn es zu einer deutlichen Reduzierung der Leitstellen zu Gunsten der Einführung von kooperativen Leitzentralen kommen sollte, ist eine zentrale Forderung, Standards zu entwickeln, die zugleich klare Ansprüche und Erwartungen an diese neuen „Regiezentralen“ formulieren. Durch die Zentralisierung von Aufgaben ergibt sich in den zukünftigen Leitstellen ein wesentlich höherer Bearbeitungsdruck im Zusammenhang mit der Annahme von Notrufen, der Bearbeitung von Einsätzen, der Beantwortung von Anfragen etc. Neben Investitionen in eine zeitgemäße Technik steht daher insbesondere die stetige Aus- und Fortbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ein nach gesundheitlichen, ergonomischen Aspekten entwickelter Arbeitsplatz im Focus. Die steigende

Arbeitsbelastung muss Eingang in eine Personalberechnung finden, die nicht ausschließlich wirtschaftlichen Gesichtspunkten folgen darf. Vielmehr sind über die Strukturzahlen der jeweils zu betreuenden Einsatzgebiete (Einwohner, Größe, Anzahl der Notrufe, Anzahl der Einsätze etc.) valide Belastungswerte zu ermitteln, die Grundlage der Personalberechnung sein müssen. Einhergehend mit den personalwirtschaftlichen Rahmenbedingungen ist ein dem Aufgabenspektrum und vergleichbaren Positionen angemessenes Dienstpostenkonzept erforderlich. Eine höhen- gleiche Einstufung der KVL zu seinen direkten Ansprechpartnern, den DSL (A12) vor Ort, muss das Ziel sein. Diese Dienstposten sind mit der Inbetriebnahme in den Landeshaushalt einzustellen. Eine Erwirtschaftung im jeweiligen PD-Bereich, z.B. zum Nachteil des ESD, ist abzulehnen.

An dem bisherigen Anspruch der Leitstellen, u.a. ein kompetenter Ansprechpartner der Streifenbesatzungen und Garant eines schnellen und effizienten Notrufmanagements für den Bürger zu sein, hat sich auch die kooperative Leitstelle zu orientieren. Dazu gehört auch, dass neben der Kräfteposition/-koordination außerhalb des Soforteinsatzmanagements des Dienststellen/Wachen weiterhin über das Lagebild die Dispositionsfreiheit über die eigenen Kräfte zugestanden wird. Diesen Prozess gilt es von unserer Seite aus konstruktiv/kritisch zu begleiten, und zwar über den Zeitraum der Inbetriebnahme hinaus

Klaus Dierker

Intranet Polizei, Homepage PD Oldenburg, Ordner: Leitstellen
www.gdp.de/niedersachsen
(Aktuelles, Zentrale Leitstellen)

Fatale Folgen für Servicedienste

Mit Beginn der Regierungskoalition von CDU und FDP wurden mit dem Ziel der Haushaltskonsolidierung die Bezirksregierungen abgeschafft und die Situation unserer Servicedienste verschärft. In den Kfz Werkstätten hat sich organisatorisch vieles verändert, die Arbeit dort ist jedoch nach wie vor vorhanden. Aurich ist hier ein Beispiel verfehlter Organisationsänderung. In dieser Werkstatt steigen die Aufträge und belegen dort die Effektivität und Notwendigkeit. Die ehemaligen Kfz-Werkstätten Hameln und Nienburg sind weitere Beispiele. Fest steht, dass die hochgesteckten Ziele der Verwaltungsmodernisierung nicht erreicht worden sind.

Der Abbau der Servicedienste innerhalb der Polizei ist noch nicht beendet. Als nächstes stehen Veränderungen für Hausmeister und Haus- und Hofarbeiter an. Das Pilotprojekt für das geplante zukünftige Liegenschaftsmanagement läuft z.Zt in Braunschweig. Bereits nach kurzer Zeit wurde von unseren Kolleginnen und Kollegen festgestellt, dass es in der Serviceleistung erhebliche Defizite gibt. Diese Pläne lassen sich nicht auf die Polizei



© Reiner Fischer

übertragen, da sie die Anforderungen des Wechselschichtdienstes, die Sicherheitsanforderungen der Dienststellen und die Einsatzlagen nicht berücksichtigen.

Weiterhin darf die Einführung eines landesweiten Kraftfahrerpool nicht unerwähnt bleiben. Das Pilotprojekt läuft bereits in der PD Hannover, der ZPD, dem LKA, dem MI und der Staatskanzlei. Ab 2009 sollen alle Dienststellen und Kraftfahrer in den zentralen Fahrdienst Niedersachsen eingebunden sein. Die GdP und ihre

Personalräte lehnen diese Zentralisierung ab, weil auch hier die besonderen Erfordernisse der Polizei nicht berücksichtigt werden.

Diese Veränderungen finden bei unseren betroffenen Kolleginnen und Kollegen keine Akzeptanz. Die ständigen Organisationsänderungen führen bei den Beschäftigten zu einem Wechselbad der Gefühle. Dies ist zermürbend und führt inzwischen auch zu gesundheitlichen Problemen.

Gustav Volk



**Wichtiger denn je:
Personalräte – GdP!**

© Reiner Fischer

Einsatzbelastung am Limit

Im Geschlossenen Einsatz sind hauptsächlich die Kräfte der LBPn eingesetzt. Aber auch die Einheiten der LEO LEINE, Kräfte der PHuStN, der WSPN, des PATB NI und des MedDienstes sind bei diesen Anlässen eingebunden. Ein stetiger Anstieg der Einsatzanlässe und der geleisteten Einsatzstunden ist zu verzeichnen (der Schwerpunkt liegt an den Wochenenden und Feiertagen). Dabei gibt es Großlagen wie Castor, Fußball WM oder G 8 Gipfel die Statistiken beeinflussen. Durch die hohe Belastung der LBPn steigt auch die Zahl der Einsätze für LEO LEINE an. Folge ist ein personelles Defizit in der Fläche. Weiterhin ist festzustellen, dass Fußballeinsätze zunehmen. Insbesondere beschäftigten die Spiele der dritten und vierten Liga die Polizei. Länderübergreifende Einsätze der LBPn haben in 2007 einen Höchststand erreicht.

Die Festschreibung eines planbar freien Wochenendes (PW) pro Monat für alle Kolleginnen und Kollegen der Einsatzeinheiten hat sich bewährt und muss fester Bestandteil der Planungen bleiben. Die Gewaltbereitschaft hat zugenommen, die Hemmschwellen sinken. Immer ausgefeilteren Taktiken der Störer sind zu verzeichnen.



© Karsten Wolff

Die Ausrüstung mit Schutzausrüstung ist verbessert worden; leider wird eine zu geringe Verpassreserve zugestanden. Eine Weiterentwicklung des Schutzstandards muss gewährleistet bleiben. Klage wird zu jedem Versetzungstermin über unpünktliche, nicht komplette Einsatzbekleidung laut. Bei den Führungs- und Einsatzmitteln ist eine qualitative und quantitative Anpassung nicht nur notwendig, sondern dringend erforderlich. Es beginnt bei der Fahrzeugausstattung, über Handys, bis hin zu Funkgeräten mit Hör-/Sprechgarnituren als Mannausrüstung.

Die professionelle Arbeit der Landesbereitschaftspolizei -die anerkannterweise die Spezialisten für geschlossene Einsätze sind- ist durch eine entsprechend lange Verwendungszeit sicherzustellen. Dabei muss die Einhaltung der Soll-Stärke gewährleistet sein. Abteilungsführungsgruppen müssen auch mehrtägige Einsätze im Schichtwechsel autark abdecken können. Die Belastungen aller Kräfte durch Einsatzdauer, Verwendungszeiten, Unterbringung und Verpflegung verursachen teilweise eine Gesundheitsbeeinträchtigung. Bestes Beispiel ist hierfür der G 8 Gipfel. Positiv herausragend war die Eigenversorgung der Niedersächsischen Kräfte durch unsere Küchencrews. Entscheidend ist, dass die Vollzugskräfte von Tarifbeschäftigten begleitet werden, ohne die solche Lagen nicht bewältigt werden können (beispielsweise Kraftfahrer, Küchenkräfte, Kfz-Handwerker, andere technische Bereiche und Innendienst). Unsere Tarifbeschäftigten leisten dabei immer wieder unermüdlich wertvolle Unterstützungsarbeit.

Dringend erforderlich ist eine Anpassung der Anrechnung der Einsatzzeiten an das bestehende EU-Recht. Vor und nach jedem länger andauernden Einsatz laufen endlose Diskussionen zu diesem Reizthema. Die Kräfte vermissen immer wieder eine Wertschätzung ihrer geleisteten Arbeit. Dazu gehören insbesondere die adäquate Vergütung von sog. Bereitschaftsdiensten durch Freizeit oder ggf. Bezahlung und die Zahlung einer Erschwerniszulage analog zur Wechselschichtzulage. Der Dienst in einer Einsatzeinheit ist nämlich geprägt von unregelmäßigen und ungeplanten Diensten, zumeist außerhalb von Werktagen.

Armin Rogge



© Rainer Spiewack

Wellenschlag bei der WSP

Schwerpunkte der Arbeit des Fachausschuss

Nationale Küstenwache

Es standen massive politische Forderungen einiger Bundesländer im Raum, die für den Aufbau einer nationalen Küstenwache zu Lasten der Wasserschutzpolizeien der Länder standen. Schlagworte wie „Stärkung des Bundes“, Auflösung oder Reduzierung der WSPen der Länder zu einer Hafenzentrale, Grundgesetzänderung zur Aufbrechung des föderalen Systems geisterten durch die politische Landschaft.

Der Fachausschuss WSP reagierte und erarbeitete mit Hilfe unterschiedlichster Stellen

(WSD/MSZ usw.) Argumentationen für eine Optimierung der länderübergreifenden wasserschutzpolizeilichen Arbeit und der Zusammenarbeit mit den im Küstenbereich arbeitenden Bundesbehörden.

Mit den anderen WSP-Fachausschüssen der Küstenländer wurden Arbeitskreise eingerichtet. Dort arbeiteten die Kollegen unterschiedliche Positionspapiere zu diesem Themenkomplex aus. Mit Hilfe des Bundesfachausschuss WSP konnte hier letztendlich ein bundeseinheitliches GDP-Positionspapier „Maritimer Küstenschutz“ mit einem 7-Eckpunkteprogramm erstellt werden. Mit diesem Positionspapier wurden dienstliche sowie politische Kontakte mit Hilfe der Landesbezirke genutzt um den Aufbau eines Maritimen

Sicherheitszentrums unter Erhalt der bestehenden Länderstrukturen zu unterstützen, was letztendlich auch gelang.

Arbeitsschutz auf Polizeibooten/Sicherheits- und Gesundheitskonzept

Die Vorarbeit dazu wurde in den WSP-Fachausschüssen der einzelnen Länder geleistet.

Dort, wie auch im FA WSP Nds. wurden die Problematiken, die sich im Bereich Arbeitsschutz auf den Dienstbooten der WSP ergeben gesammelt, aufgelistet und Lösungsansätze erarbeitet.

Im BFA WSP wurden dann diese Problemdarstellungen und Lösungsansätze in einem Workshop „Arbeitsschutz auf Polizeibooten“ ins Leben rief, welches von dem Rhein Ruhr Institut für Sozialforschung in Zusammenarbeit mit der Universität Duisburg/Essen, der Sozialforschungsstelle Dortmund sowie dem Entwicklungszentrum für Schiffstechnik und Transportsysteme Duisburg durchgeführt wurde.

Schwerpunkte in diesem Forschungsprojekt waren unter anderem

- die WSP als soziales System
- gesundheitsbezogene Problemlagen
- Präventionskonzepte mit Gefährdungsbeurteilungen
- Gefährdungsbeschreibungen
- Arbeitssicherheitstraining und
- technische Arbeitsblätter mit Hinweisen für die Anschaffung neuer Boote.

Reform/Umstrukturierung der Wasserschutzpolizei Niedersachsen

Die Neuorganisation der Wasserschutzpolizei, initiiert von die ZPD wurde durch den FA WSP kritisch begleitet. Die Erhaltung der Eigenständigkeit hatte hier große Priorität.

Mit tatkräftiger Unterstützung der Bezirksgruppe, des Landesbezirks und des Personalrates, wurde in Workshops, Arbeitskreisen einer FA-Tagung und Mitgliederbefragungen letztendlich ein Thesenpapier erstellt. Dieses macht die Forderungen der Kolleginnen und Kollegen deutlich.

Weitere Arbeitsfelder des FA WSP waren das ewige Thema Bekleidung, Liegenschaftsmanagement, Lebensarbeitszeit und Mitgliederbefragung.

Uwe Hesske, Vorsitzender Fachausschuss WSP



GDP – mit Euch in der ersten Reihe!

© Reiner Fischer

Schwerpunkthemen des Fachausschuss Schutzpolizei:



© Michael Stieg



© Michael Stieg

Zentralisierung der Leitstellen zu bunten- oder kooperativen Leitstellen

Da das Projekt als Ministervorgabe zügig, und ohne langes Befragen der tatsächlich Betroffenen, beschlossen wurde, wollte sich der FA zunächst einmal ein Meinungsbild erstellen. Es wurde dazu zwei Fragebögen erarbeitet und jeweils den Kolleginnen und Kollegen der Leitstelle und des ESD vorgelegt.

Hier konnten die Betroffenen anonym ihre Meinung zu dem aktuellen und dem geplanten System, dem Stand der Technik sowie der Qualifikation und den Weiterbildungsmöglichkeiten in diesem Bereich abgeben. Die Auswertung ergab, dass das Votum eindeutig gegen eine Zentralisierung von Leitstellen und gegen einen Zusammenschluss

mit anderen Einrichtungen ausfiel. Allerdings wurde auch von vielen Kolleg(inn)en festgestellt, dass die Qualität der vorhandenen Technik erheblich verbesserungswürdig ist.

Die Politik schritt in diesem Bereich zügig voran und forderte die Behörden auf, in konkrete Planungen einzusteigen. Einen abschließenden Landeserlass zu diesem Thema gibt es noch nicht. Gleichwohl wurde begonnen, das Zentralisierungsmodell umzusetzen. Grundforderung des FA –S– bleibt weiterhin, dass die Einsatzabteilung und –verantwortung vor Ort verbleibt.

Einführung neue Uniform / Funktionalität, Ausstattungsumfang

Ein weiteres Schwerpunktthema, die „Neue Uniform“, wurde vom FA

bearbeitet. Zahlreiche Klagen der Kolleg(inn)en wurden der GdP und den Personalräten vorgetragen. Dabei wurden sowohl funktionale- als auch qualitative Unzulänglichkeiten angeführt. Die Beschwerden, die auch dem LZN (Logistik-Zentrum-Niedersachsen), vorgetragen wurden, stießen anfangs auf wenig Gehör. Das „Qualitätsmanagement“ des LZN, wies Einwände oftmals mit dem Hinweis auf eine unsachgemäße Behandlung durch die Kolleg(inn)en zurück. Daraufhin beauftragte die GdP eine unabhängige Materialprüfstelle mit der Qualitäts- und Funktionalitätsprüfung der niedersächsischen Uniform. Der Abschlussbericht wird mit Spannung erwartet.

Bedarfsorientiertes Schichtdienstmodell

Ein weiteres Thema war die Absicht des Innenministers, ein bedarfsorientiertes Schichtdienstmodell mit Auflösung der Schichten („Lingener Modell“) landesweit anzuordnen.

Hier gab es zahlreiche Klagen der betroffenen ESD-Kolleg(inn)en.

Durch zahlreiche Gespräche der GdP mit den Verantwortlichen, konnte schließlich erreicht werden, dass diese Absicht nicht umgesetzt wurde. Die Dienststellen bekamen die Möglichkeit ein eigenes Konzept eines bedarfsorientierten Schichtdienstes vor Ort zu erarbeiten.

Michael Stieg

www.gdp.de/niedersachsen

(Aktuelles, Zentrale Leitstellen)

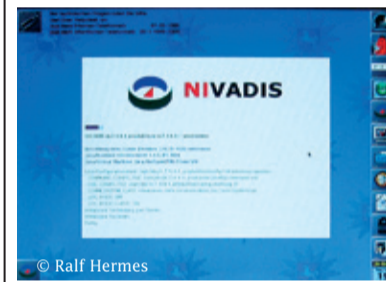
Forderungen für die Bereitschaftspolizei

Der Fachausschuss BEPO fordert:

- Die Abteilungen der Bereitschaftspolizei müssen eigenständige Dienststellen mit allen Kompetenzen und eigenen Personalräten bleiben.
- Die Abteilungen müssen annähernd vergleichbar sein mit vergleichbarer Führungsspanne, mit vergleichbarer Personalstärke und gleicher Dienstpostenbewertung.
- Die Dienstpostenbewertung der Zugführer der Bereitschaftspolizei muss nach Verantwortung, Vielseitigkeit, Führungsspanne und Fachwissen nach A 12 erfolgen.
- Die Dienstverteilung aller Einsatzkräfte für die Bereitschaftszeiten in mehrheitlichen Einsätzen muss eine 1 : 1 Freizeitvergütung sein.
- Bei „Planbaren Einsätzen“ muss der Kräfteinsatz so gewählt werden, dass die einschlägigen Arbeitszeitgesetze und Verordnungen berücksichtigt werden können.
- Der Leitfaden 150 für Unterkunft und Verpflegung muss für mehrtägige Einsätze überprüft und in einigen Bereichen verbessert werden. Verantwortliche Polizeiführer müssen die Versorgung ihrer Beschäftigten vermehrt als Führungsaufgabe sehen.
- Die Polizeiküchen müssen als Bestandteile der Bereitschaftspolizei festgeschrieben werden.
- Die Sätze für die Einsatzverpflegung müssen weiterhin erhöht werden.
- Durch die Neuaufstellung der Polizeiakademie müssen die Personalgestellungen für die Einweisungslehrgänge überprüft werden, sie können nicht durch Kollegen der Bereitschaftspolizei in vollem Umfang im „Nebenamt“ geleistet werden.
- Die Einsatzbekleidung muss mehr den Wünschen der Nutzer entsprechen.
- Angehörigen der Bereitschaftspolizei muss ermöglicht werden, Einsatzbekleidungen auch vom persönlichen Budget erwerben zu können.

Carlo Freeseemann, Fachausschuss BEPO

NIVADIS und Digitalfunk



© Ralf Hermes

Moderne Technik für eine moderne Polizei

Dieser Slogan begleitete nicht nur die Personalratswahlen 2005, sondern ist Leitlinie der GdP.

So haben Bernhard Witthaut und Dietmar Schilff in den Planungsphasen von NIVADIS viele Gespräche geführt, um politisch die Akzeptanz für die Bereitstellung der erheblichen Finanzmittel für ein neues, innovatives Computersystem zu schaffen. Als dann im Echtbetrieb das System von Anwendern als „Anschlag auf die Arbeitsfähigkeit der Polizei“ bezeichnet wurde, hat sich die GdP der Probleme vor Ort angenommen. Zunächst polizeiintern und als diese zu keinem spürbaren Erfolg führte auch über die Medien.

Der Druck der GdP bewirkte, dass es im Jahr 2007 zu einer kritischen Überprüfung von NIVADIS

kam. Ergebnis: Für die Technik wurden noch einmal erhebliche Gelder und zusätzlich 20 Planstellen bereitgestellt. Die Erkenntnis, dass sich NIVADIS doch nicht so einfach bedienen lässt wie eine Nachtschlampe, führte zu einer Beschulungsoffensive und dem Eingeständnis, dass vor Ort Anwenderbetreuer benötigt werden. Der Traum von einem „NIVADIS-Light“ für Bagatelldelikte oder einfache Sachverhalte musste in der Richtlinienarbeitsgruppe schnell begraben werden. Zu komplex sind die Vorgaben der Statistik. Als GdP Personalräte werden wir uns auch zukünftig dafür einsetzen, dass NIVADIS nicht mit noch mehr Zusatzfunktionen versehen wird, welche den Kolleginnen und Kollegen beim Erstellen des Vorgangs noch mehr Aufgaben übertragen.

Die Einführung des Digitalfunkes wird in den nächsten Jahren gleichfalls unsere Arbeitswelt in den Streifenwagen und Wachen verändern. Auch hier wollen wir ein wachsames Auge darauf haben, dass die Technik die Arbeit erleichtert und nicht die Menschen überwacht und kontrolliert.

Ralf Hermes



© Jörg Mildahn

Hohe Aufklärungsquote – Ausgebrannte Ermittlungsdienste

Froh gelaunt kann derzeit über die hohe Aufklärungsquote im Lande Niedersachsen berichtet werden. So froh wie man über das Ergebnis auch sein kann, so ausgebrannt stellen sich derzeit die ermittelnden Dienste in der Polizei dar. Immer mehr Aufgaben und immer weniger persönliche Entwicklungschancen lassen auch in den ZKD und KED die Stimmung bei den Beschäftigten nach unten gehen. Aber der Reihe nach: Nach der Umorganisation im Jahre 2004 wurde insbesondere auch der Bereich der Ermittlungen stark zentralisiert. Diese Zentralisierung führte unter anderem dazu, dass die Kolleginnen und Kollegen viel Zeit auf der Straße verbringen, um

zu ihren Einsatzorten zu gelangen. Zeit die für die Vorgangsbearbeitung dringend benötigt wird. Die KED wurden im Zuge der Neuorganisation stark abgeschmolzen. Jetzt werden sie mit einer Vielzahl von Aufgaben belegt, die von den Mitarbeitern nur schwer zu erledigen sind. Hier ist eine Evaluation der Neuorganisation dringend erforderlich und nötigenfalls müssen die Konzepte nochmals überarbeitet werden.

Hinzu kommen die immens gestiegenen Auswertungen im technischen Bereich. Funkzellenüberwachung und Telefonüberwachung gehören heute zum Standardprogramm. Die Auswertung von sichergestellten Speichermedien nach Durchsu-

chungen gibt ihr übriges dazu. Die Flut an Datenmaterial setzt völlig neue Maßstäbe. Leider sind die personellen Möglichkeiten nicht im gleichen Maße gestiegen, wie es für eine zielbringende, zeitnahe Auswertung nötig wäre. Häufig sind es die Sachbearbeiter in Fachkommissariaten und Arbeitsfeldern, die die Auswertungen vornehmen müssen, zu Lasten ihrer eigentlichen Tätigkeit. Es ist also an der Zeit insbesondere in diesem Bereich zusätzliches Personal einzusetzen. Des Weiteren wird der ermittelnde Dienst mit immer neuen Zusatzaufgaben belastet, wie zuletzt mit dem K.U.R.S. Programm. Jede Aufgabe für sich gesehen mag keine große Belastung sein, in ihrer

Gesamtheit jedoch können diese zusätzlichen Aufgaben nicht ohne Personalzuwachs erledigt werden. Ein Personalzuwachs beim Landeskriminalamt, wie er zuletzt erfolgte, kann daher von uns nur begrüßt werden. Die eigenen Strukturen stärken, um damit eine noch höhere Effizienz bei den Untersuchungen zu erreichen kann nur der Schlüssel zum Erfolg sein. Gerade die Spurensuche und –sicherung braucht Genauigkeit und Zeit. Dies kann nur von unseren Kolleginnen und Kollegen im LKA gewährleistet werden. Den Bereich der DNA-Untersuchungen im Wege des Outsourcing vermeintlich optimieren zu wollen, wie dies von einer anderen Berufsvertretung jüngst propagiert worden ist, hält die GdP entschieden für den falschen Weg.

Und wie sehen die persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten aus? Gerade in den KED und ZKD sind DP A

12 und A 13 rar gesät. Aber vor allem auch Funktionsdienstposten unterhalb A 12 sind so gut wie nicht vorhanden. Es muss möglich sein, gut ausgebildete Sachbearbeiter in den ermittelnden Diensten fortzuentwickeln. Ein Angebot an höherwertigen Dienstposten und vor allem an ersten Führungsfunktionen muss daher ein dringendes Anliegen sein.

Ohne persönliche Entwicklungschancen und der Möglichkeiten sich vor allem um die originäre Ermittlungsarbeit zu kümmern, wird der Frust bei den Kolleginnen und Kollegen im ZKD und KED immer größer werden. Gerade auch die Mitgliederbefragung der GdP hat dies als Ergebnis gebracht. Wir werden uns als Gewerkschaft der Polizei für mehr und bessere Entwicklungschancen in den ermittelnden Diensten einsetzen.

Jörg Mildahn

Beurteilungen

Ein Thema nicht nur für die Exekutive

Wenn wir hier von Beurteilungsverfahren in der Polizei sprechen, gilt es zunächst festzustellen, wen dies betreffen kann. Seit dem 01.01.2007 sind es nahezu alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Polizei. Wie das? Polizeibeamtinnen und -beamte im Vollzugs- und Verwaltungsdienst betraf es, wenn auch in unterschiedlicher Ausprägung, schon immer. Hinzugekommen sind jetzt die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Den letztgenannten Personenkreis hat es nicht insgesamt getroffen. Ausgenommen sind diejenigen Kolleginnen und Kollegen, die vergleichbar dem mittleren Dienst zuzuordnen sind. Also Entgeltgruppen (EG) 1 bis 8. Glück gehabt! Weitere Ausnahmefälle ergeben sich aus der Beurteilungsrichtlinie für die Beschäftigten in der unmittelbaren Landesverwaltung (BRL), sofern sie nicht regelmäßig von Auswahlverfahren betroffen sind.

Was heißt das? Die Beurteilung ist die Grundlage, um in Auswahlverfahren bei der Frage „Welche Bewerberin, welcher Bewerber ist am geeignetsten?“ den Einstieg zu finden. Aussagen über Eignung, Leistung und Befähigung sind der Beurteilung zu entnehmen, die rückwärts betrachtet entsprechende Aussagen über die Kollegin bzw. den Kollegen trifft. Im Jahr 2007 waren bereits diejenigen, die

dem höheren Verwaltungsdienst und vergleichbar den Entgeltgruppen 13 bis 15 zugeordnet sind, zu beurteilen. Im Jahr 2008 ist der gehobene Verwaltungsdienst und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Entgeltgruppen 9 bis 12 zu beurteilen. Auch hier ist anzustreben, von der Ausnahmefähigkeit umfassenden Gebrauch zu machen. Beurteilungen haben hier nichts zu suchen, führen eher zu Demotivation und Frustration. Übrigens: Auch bei einer wie auch immer zu gestaltenden Leistungsvergütung im Tarifbereich wird kein Bezug zu evtl. vorhandenen Beurteilungen hergestellt. Die Kriterien für die Leistungsvergütung nach TV-L werden in einem eigenen Tarifvertrag und dann in entsprechenden Dienstvereinbarungen zwischen Dienststelle und Personalrat zu beschreiben sein.

Und die Kolleginnen und Kollegen aus dem Vollzugsbereich? Der 01.09.08 rückt heran, ein neues Beurteilungsverfahren schwebt im Raum. Außer Gerüchten über einen nicht veröffentlichten Abschlussbericht ist wenig bekannt. Innovatives schon gar nicht, denn Buchstaben statt Zahlen zu verwenden macht keinen Unterschied.

Beurteilungen sind weiterhin Thema und ein breites Betätigungsfeld für die Personalräte. Lutz Giersemehl



Personalratswahlen

Tatort Polizei – Lösung GdP!



Aus dem Dornröschenschlaf erwacht? Wunsch und Wirklichkeit!

Was ist los? Es passiert heute ständig zu vieles gleichzeitig. Es gibt viele neue Rahmenbedingungen, man versteht nicht mehr bei allem, warum es passiert, dann wenn es passiert. Man hat nicht mehr alles einfach im Griff, oder?

Auch in der Polizei hört man diese Worte. Es wird verändert, zusammgelegt, Neues entsteht, Bekanntes wird verlassen oder auch gelassen. Viele Menschen in der Polizei des Landes Niedersachsen stehen vor großen, manchmal auch vor kleinen Veränderungen. Gerade in Zeiten von Veränderungen kommt den Führungskräften der Polizei in diesen Zusammenhängen eine bedeutsame Rolle zu. Führungskräfte und der Führungskräftenachwuchs stehen vor Herausforderungen, die gemanagt werden müssen.

Nur die Führungskräfte, die gelernt haben, daß sie in ihrem Beruf immer Bürgerinnen und Bürger bleiben, mit eigenen Bedürfnissen und Interessen, mit eigenen Vorstellungen und Meinungen, können auch andere als solche behandeln. Ein solches Verständnis des Polizeiberufs (und natürlich auch aller anderen mit Führungsaufgaben verbundenen Funktionen in der Polizei) stellt hohe Anforderungen an die soziale Handlungs- und Kommunikationsfähigkeit. Die Entwicklung dieser Kompetenzen setzt bestimmte Strukturen im inneren

Gefüge der Polizei voraus. An die Stelle des historisch gewachsenen Prinzips von Über- und Unterordnung muß ein durch Information, Kooperation und Kommunikation geprägtes Organisations- und Leitungssystem treten, das Befehle und Weisungen nur noch insoweit zuläßt, als sie aus Gründen des polizeilichen Auftrages unverzichtbar sind. Die Vielschichtigkeit der Problemstellungen, mit denen wir alle täglich konfrontiert werden, erfordert differenziertes Beurteilungsvermögen, eigenständiges Denken, Kritikfähigkeit sowie gesteigerte Eigenverantwortung und Selbstdisziplin. Diese Fähigkeiten dürfen nicht durch einen autoritären Führungsstil in Frage gestellt, sondern müssen durch Kooperation und Mitwirkung an der Entscheidungsfindung gefördert werden. Dazu gehört es auch, daß Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eigene Einschätzungen, Beurteilungen und Vorstellungen vorbringen können, ohne Nachteile zu befürchten. Vorgesetzte haben deshalb mehr als bisher bei allen Entscheidungen die Interessenlage der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzubeziehen und ihnen im Rahmen der rechtlichen Vorgaben bei der Zielfindung und der Gestaltung der konkreten Arbeitsabläufe erweiterte Teilhabe- und Beteiligungsmöglichkeiten einzuräumen. Dem entspricht es, der Initiative und Kreativität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitestgehend Raum zu geben und Teamfähigkeit zu entwickeln. Unabdingbare Voraussetzung für ein Auf-

treten und Handeln der Polizei i. S. einer betonten Bürgerorientiertheit ist eine demokratisch ausgerichtete und von Eigenverantwortlichkeit geprägte Binnenstruktur. Dieses Ziel ist nur zu erreichen, wenn an dessen Gestaltung alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv mitwirken. Ständige Gesprächsbereitschaft, die Fähigkeit, „zuhören zu können“, aber auch zur Selbstkritik und der offene Umgang miteinander sind dabei wichtige Elemente. Um dann eine möglichst realistische Einschätzung des Binnenklimas zu erhalten und ggf. Ansätze für notwendige Veränderungen zu finden, sind in angemessenen Zeitabständen Befragungen der Kolleginnen und Kollegen durchzuführen – wie z.B. unsere Mitgliederbefragung.

Das klingt ja ganz nett und vielversprechend, wie das Zukunftsmodell der Polizeiorganisation – oder? Weit gefehlt, denn inhaltlich ist das schon fast Geschichte, denn die Kernaussagen sind bereits 13 Jahre¹ alt! Wo stehen wir jetzt? Das möge jeder selbst beantworten. Wir glauben, dass es für die GdP auch in Zukunft noch viel zu tun gibt, die Kultur in der Polizei positiv zu beeinflussen. Dafür setzen wir uns ein!

Ute Tykiel, Lutz Giersemehl

¹ Die drei vorstehenden Absätze sind fast wortidentisch dem Anhang 5a zum Nds. SOG „Grundsätze für die Zusammenarbeit und Führung in der Polizei des Landes Niedersachsen“ - Rd.Er1 MI vom 20.06.1995 (MBl. 1995 S. 1174) entnommen.

Briefwahl nicht vergessen! GdP wählen!



Aus- und Fortbildung

Die GdP Niedersachsen begrüßt den Beschluss des Landtags zur Neuordnung der Ausbildung für die Polizei. Für die angehenden Polizistinnen und Polizisten in Niedersachsen findet die Ausbildung seit 01.10.07 an der neu gegründeten Polizeiakademie in Nienburg statt. Standorte dieser Akademie sind in Hann. Münden und Oldenburg.

Mit dem Abschluss des akkreditierten Studienganges erfolgt eine Diplomierung und die Ernennung zum Bachelor. Unsere Kolleginnen und Kollegen erreichen damit einen Ausbildungsstand, der europäischen Standard sicherstellt. Nach diesem Studium ist eine Weiterführung zum Master als zweiter Zyklus europaweit möglich. Damit ist nicht nur die Ausbildung für den gehobenen Dienst der Polizei unumkehrbar, sondern die Polizei erreicht damit gleiche Augenhöhe mit vergleichbaren Studiengängen und Diplomierungen der Ausbildung außerhalb des öffentlichen Dienstes.

Neben der Ausbildung besitzt insbesondere auch die Fort- und Weiterbildung eine besondere Bedeutung. Neben dem Erwerb elementarer Qualifikationen für die Berufsausübung muss die Fortbildung zukünftig während des gesamten Berufslebens die Qualifizierungserfordernisse leisten, die zur Erfüllung sich veränderter Anforderungen und zur Erhaltung und Optimierung der Leistungsfähigkeit in allen

Bereichen der Polizei erforderlich sind. Dabei ist eine kontinuierliche, zukunftsorientierte und fundierte Fortbildung durch den zentralen Fortbildungsträger erforderlich, die auch die Fortbildungsbelange der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Verwaltungsbeamten berücksichtigt.

Grundpfeiler einer qualitativ hochwertigen Fort- und Weiterbildung ist ein auf die Belange der Polizeibehörden und Einrichtungen ausgerichtetes Fortbildungskonzept. Hier erwarten wir schnelle, umsetzbare und auf die Bedürfnisse der Polizeibehörden abgestimmte Konzepte.

Insbesondere bei einer Reduzierung der bislang bestehenden Fortbildungsangebote durch Verlagerung auf dezentrale und externe Fortbildungsträger sollten die enormen Belastungen der Polizeibehörden besonders berücksichtigt werden. Hierbei ist es notwendig, dass die Polizeiakademie u.a. durch die Gestellung von Referentinnen und Referenten und Entwicklung von Fortbildungskonzepten Unterstützung leistet.

Wir gehen in diesem Zusammenhang davon aus, dass die Qualifizierungsmaßnahmen des Fachpersonals in der Fort- und Weiterbildung der PA Nds. der nds. Polizei zeitnah im vollem Umfang wieder aufgenommen wird.

Heinrich Schminke



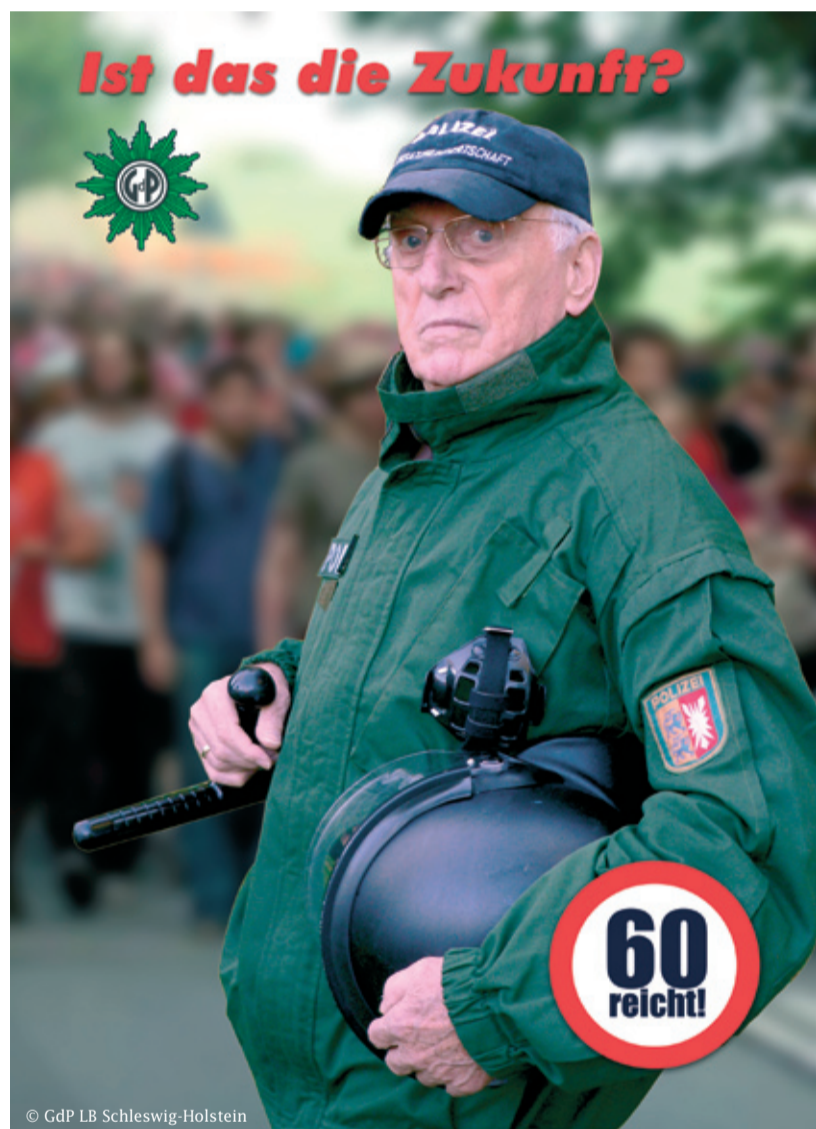
05.14

© Verlag Deutsche Polizeiliteratur GmbH

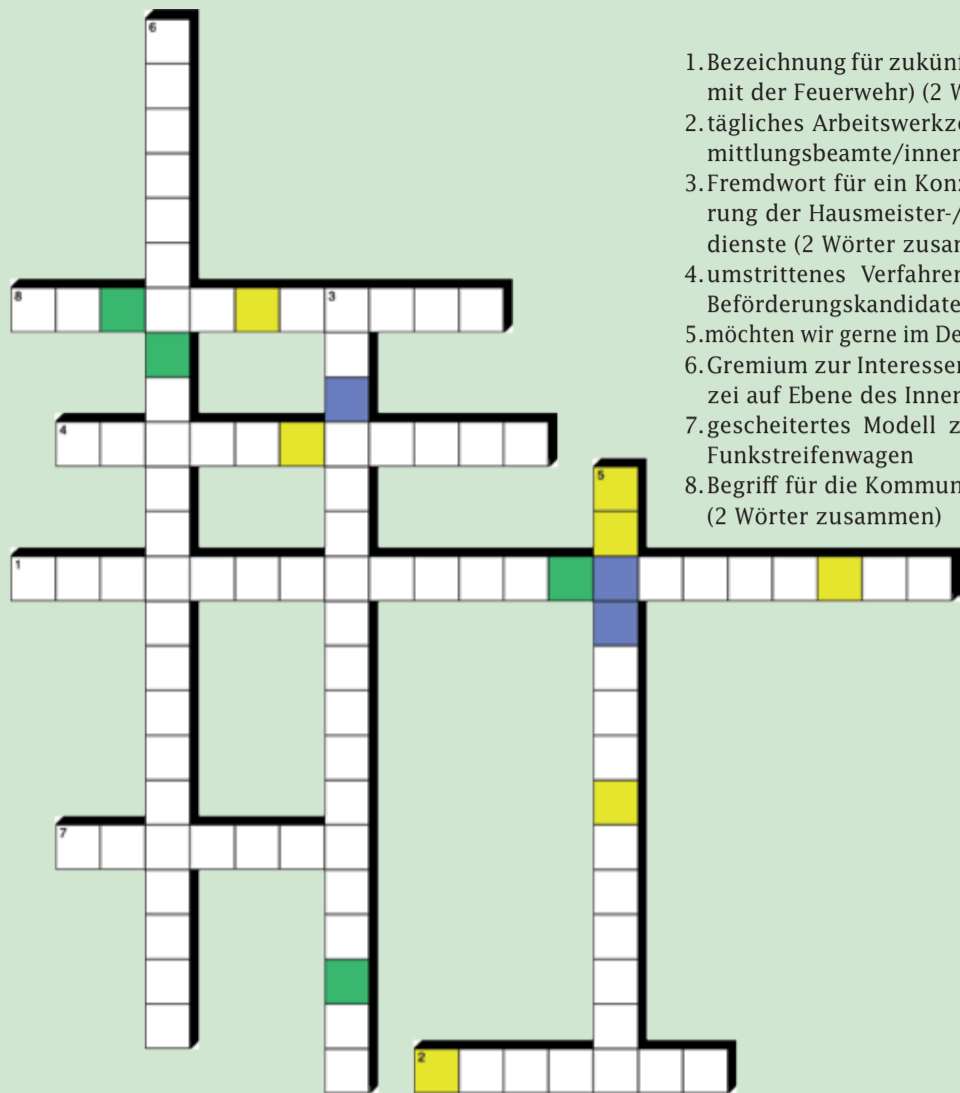
Wie passen Gesundheit und Arbeitsschutz zusammen?

Früher bedeutete Arbeitsschutz, den Mitarbeitern Schutzhandschuhe und Helm zur Verfügung zu stellen. Das reicht nicht mehr. Heute geht es um modernen und zeitgemäßen Arbeitsschutz. Hinter diesem Begriff steht eine umfassende Vorstellung von Prävention. Es geht ja schon länger nicht mehr darum, Arbeitsunfälle zu verhindern. Genauso wichtig ist es, dass die Beschäftigten gesund bleiben, ihre Gesundheit gar gefördert wird. Schließlich sind sie gerade bei der Polizei das wichtigste Potential. Alle Belastungen bei der Arbeit – körperliche, psychische und soziale – rücken damit ins Blickfeld. Dazu reicht es nicht mehr aus, einzelne Arbeitsmittel oder –plätze in der Dienststelle/Behörde zu begutachten. Das gesamte System muss betrachtet werden, das heißt das Zusammenwirken von Menschen, Arbeitsstoffen, Arbeitsmitteln, Arbeitsorganisation und allen Umgebungsbedingungen.

ventionsgedanken des zeitgemäßen Arbeitsschutzes wieder. Es gilt, gesundheitlichen Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz vorzubeugen, Gesundheitspotenziale zu stärken (was hält gesund) und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern. Um Gesundheitsförderung realisieren zu können, müssen die unterschiedlichen Interessen in den Dienststellen berücksichtigt werden. Sowohl die Dienststellen-/Behördenleitung als auch die Personalvertretungen müssen sich als Entscheidungsträger und aktive Gestalter der Arbeitsbedingungen beteiligen. Auch ist die Teilhabe aller Beschäftigten notwendig, denn sie wissen oft am besten, was sie belastet und krank macht. Einzelne, isolierte Aktivitäten zur Gesundheitsförderung haben allenfalls kurzzeitig Erfolg. Auch die Untersuchung einer Handvoll Schichtdienstleistender auf gesundheitliche Belastungen ist im Gesamtkontext nur wenig hilfreich.



GdP Themenrätsel Personalratswahl 2008



1. Bezeichnung für zukünftige LFZ (zusammen mit der Feuerwehr) (2 Wörter zusammen)
2. tägliches Arbeitswerkzeug für ESD- und Ermittlungsbeamte/innen
3. Fremdwort für ein Konzept zur Zentralisierung der Hausmeister-/Kraftfahrer/Service-dienste (2 Wörter zusammen)
4. umstrittenes Verfahren zur Auswahl von Beförderungskandidaten
5. möchten wir gerne im Dezember zurückhaben
6. Gremium zur Interessenvertretung der Polizei auf Ebene des Innenministeriums
7. gescheitertes Modell zur Beschaffung von Funkstreifenwagen
8. Begriff für die Kommunikation der Zukunft (2 Wörter zusammen)

Wichtige Entscheidung für den 2./3. April:



Liebe Kolleginnen und Kollegen,
nach Durchsicht der zweiten Ausgabe unserer Infozeitung hat jede Leserin/jeder Leser die Möglichkeit das Preisrätsel erfolgreich zu lösen. Unter allen richtigen Einsendungen werden Warengutscheine der OSG der GdP über 2x 50 €, 3x 30 € und 5x 20 € verlost.
Einsendeschluss ist der 03.04.2008
E-Mail: gdp-niedersachsen@gdp-online.de

mainstreaming“ ist ein Ansatz dieser Tatsache gerecht zu werden: Es gibt keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit. So ist Erwerbsarbeit für Frauen und Männer oftmals an unterschiedliche Bedingungen geknüpft. Der Wunsch eine Familie und Beruf zu haben, ist häufig mit Widersprüchen verbunden, da sie sich gegenseitig ausschließende Anforderungen von Familie und Beruf auf individueller Ebene ausbalancieren müssen. Die Regeln und die Organisation der Erwerbsarbeit

orientieren sich überwiegend an Erwartungen an die zeitliche Verfügbarkeit, Kriterien für den beruflichen Aufstieg usw.. Differenzierende Aussagen zu Belastungen und Ressourcen der Erwerbsarbeit sind nur bei Betrachtung der einzelnen beruflichen Tätigkeitsfelder möglich. Berufsübergreifend ist es aber die geschlechtliche Arbeitsteilung, die wesentlich dazu beiträgt, dass Frauen weniger Zugriff auf Ressourcen haben und tendenziell Belastungen in stärkerem Maße ausgesetzt

sind als Männer. Gesundheitsmanagement muss somit spezifische Belastungen von Frauen und Männern identifizieren und abbauen und Prozesse zu unterstützen, die darauf abzielen, die geschlechtliche Arbeitsteilung aufzuheben und damit Belastungen zu reduzieren.

(Quellen: „Faktor Arbeitsschutz, 5 u. 6/2007“, Leitfaden zur Umsetzung des Gesundheitsmanagements in Nds., „Deutsche Polizei, 1/2008“) Waltraut Thyssen

Es gibt zwei große Felder. Das eine ist die Integration des Arbeitsschutzes als fester Bestandteil in die bestehenden Organisationsstrukturen. Das zweite ist das Gebiet des Gesundheitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung, also des Gesundheitsmanagements. Daran wird sich noch so mancher die Zähne ausbeißen, denn der Gesundheitsschutz als Teil des Arbeitsschutzes ist in vielen Köpfen noch gar nicht präsent oder wird vollkommen isoliert betrachtet. Erschwerend kommt hinzu, dass weiche Faktoren wie die psychischen Belastungen ihre Ursachen vielfach im Führungsverhalten haben. Führungsebenen müssen sich also diesen Belastungen stellen, wenn ihre Dienststellen/ Behörden auf Dauer wirtschaftlich und qualitativ gut arbeiten sollen.

Liest man im niedersächsischen Leitfaden zur Umsetzung von Gesundheitsmanagement, so finden sich hier viele Elemente aus dem Prä-

Bei allen Entscheidungen und Plänen muss eine geschlechterbezogene Sichtweise berücksichtigt werden. Es ist wichtig, die derzeitige Arbeits- und Lebenssituation von Frauen und Männern getrennt zu betrachten. Frauen sind anders krank und gesund als Männer. Das Geschlecht hat Einfluss auf die Entstehung und den Verlauf von Krankheiten sowie auf den Umgang mit der Gesundheit. Bei Frauen und Männern unterscheiden sich nach neueren wissenschaftlichen Erkenntnissen die Herzinfarkt-Symptome deutlich voneinander. Da u. a. Rettungssanitäter und –sanitäterinnen die weiblichen Herzinfarktsymptome selten kennen, gäbe es hier beispielhaft einen geschlechterbezogenen Ansatzpunkt der differenzierten Sichtweise. Vergleichbares gilt für den Medikamentenkonsum. In jedem Falle handelt es sich um einen biologischen Unterschied, daneben gibt es noch das unterschiedliche soziale Geschlecht. „Gender



© Verlag Deutsche Polizeiliteratur GmbH