

Deutscher Gewerkschaftsbund
Rheinland-Pfalz / Saarland
Stellungnahme

DGB Rheinland-Pfalz / Saarland | Kaiserstr. 26-30 | 55116 Mainz

Ministerium des Inneren und für Sport
Schillerplatz 3-5
z.Hd.: Frau Sigrid Schütt
55116 Mainz

Ihr AZ: 03 070-1:325 Umsetzungsbericht fünf

Stellungnahme des DGB zur Umsetzung der Vereinbarung zur Förderung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zwischen der rheinland-pfälzischen Landesverwaltung und dem DGB Rheinland-Pfalz/Saarland sowie dem dbb - Beamtenbund und Tarifunion Landesbund Rheinland-Pfalz; 22. März 2019

Fünfter Bericht zur Umsetzung des Rahmenkonzepts Personalentwicklung in der Landesverwaltung

Dr. Ehsan Ghandour
Abteilungsleiter
Öffentlicher Dienst/Beamte

ehsan.ghandour@dgb.de

Telefon: 06131 28 16-34
Telefax: 06131 22 57 39
Mobil: 0151 688 129 40

Kaiserstr. 26-30
55116 Mainz

Sehr geehrte Frau Schütt,

nachstehend erhalten Sie im Rahmen der Beteiligung gem. § 53 Satz des Beamtenstatusgesetzes in Verbindung mit § 98 Abs. 3 des Landesbeamtengesetzes eine Stellungnahme des DGB und dessen Mitgliedsgewerkschaften zur Umsetzung der Vereinbarung zur Förderung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zwischen der rheinland-pfälzischen Landesverwaltung und dem DGB Rheinland-Pfalz/Saarland sowie Ausführungen zum fünften Bericht zur Umsetzung des Rahmenkonzepts Personalentwicklung in der Landesverwaltung.

Für den schulischen Bereich ist zu konstatieren, dass die erforderlichen Gefährdungsbeurteilungen in den schulischen Dienststellen größtenteils noch nicht in der Umsetzungsphase sind. Gleichwohl ist aus Sicht der Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW) anzumerken, dass an den Schulen unter landespolitischer Hoheit des Ministeriums für Bildung bislang kaum umfassende Arbeitsplatzbegehungen und Gefährdungsbeurteilungen an den betroffenen Dienststellen stattgefunden haben. Demzufolge steht die gebotene Beurteilung gem. § 5 ArbSchG noch aus. Wir bitten die Landesregierung, dies nach Möglichkeit umgehend nachzuholen.

Die Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW) stellt zudem fest, dass längerfristig erkrankten Lehrkräften trotz einer gesetzlichen Verpflichtung häufig kein BEM seitens der Schulleitung angeboten wird. Dies habe aus Sicht der GEW zufolge, dass keine weitere Maßnahmen zur Feststellung der Dienstunfähigkeit bzw. Feststellung einer verminderten Dienstunfähigkeit oder gar Pensionierung rechtmäßig eingeleitet werden können.

Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) begrüßt für den Verantwortungsbereich der Abteilung 4 des Ministeriums des Innern und für Sport, dass der von der GdP beklagte Fachkräftemangel im Bericht des Öfteren eine inhaltliche Berücksichtigung erfährt und die Landesregierung das Problem des Fachkräftemangels angemessen würdigt.

Zu 2.1: Personalgewinnung und -bindung

Die GdP konstatiert für den Polizeibereich, dass sich durch die Zentralisierung des gesamten Werbungs- und Einstellungsverfahrens an der Hochschule der Polizei Vieles getan hat. Allerdings ist aus Sicht der GdP anzumerken, dass sich dies lediglich auf das Auswahl- und Einstellungsverfahren der Polizeianwärterinnen und -anwärter bezieht. Die Anwärterinnen und Anwärter im Verwaltungsbereich und die Tarifbeschäftigten werden von diesen Werbemaßnahmen als Zielgruppe grundsätzlich nicht angesprochen.

Es sollte daher geprüft werden, ob die aktuelle Praxis eines Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ) der Staatskanzlei auch für die restliche Landesverwaltung möglich ist.

Unter dem Oberbegriff der Personalbindung sind viele Aspekte subsumiert, die aus Sicht der GdP aufgrund ihrer besonderen Bedeutung gesondert hervorzuheben sind.

Gleichwohl ist aus Sicht der GdP zu monieren, dass in der praktischen Umsetzung nach wie vor erhebliche Defizite bei der Flexibilisierung von Arbeitszeitregelungen, der Erhöhung von Telearbeitsplätzen, dem Arbeiten von zu Hause aus, den Betreuungsangeboten, der Nutzung finanzieller Anreize im Rahmen des Tarifrechts und der Prüfung von Verbeamtungen gibt.

Neben haushaltsrechtlichen Gründen sind oft auch kulturelle Gründe in der Organisation und im Führungsverhalten anzuführen. Aus diesem Grund halten wir die Formulierung „Angebot an Maßnahmen und Fortbildungen zur Verbesserung der Führungs- und Kommunikationskultur“ für sehr abstrakt. Führungskräfte werden in allen Ebenen der Polizei mit vielen Dingen oft „alleine gelassen“, da die Lösungen der dortigen Probleme in der Regel mit der Personalsituation kollidieren und sie somit für die einzelne Führungskraft zu einem kaum lösbaren Problem werden.

Zu 2.2: Anforderungsprofile

Im Bericht wird aufgeführt, dass es u.a. für das Mdl keine Anforderungs-/Kompetenzprofile gibt und dass vor diesem Hintergrund Anforderungsprofile individuell vor jeder Stellenausschreibungen erstellt werden. Weiter wird ausgeführt, dass im Polizeibereich landesweit einheitliche Funktionsbeschreibungen existieren, die im Bedarfsfall bei konkreten Ausschreibungen stellenbezogen angepasst werden.

In der Praxis hat dies in den Jahren zuvor zu einer sehr heterogenen Entwicklung in den Polizeibehörden geführt, bei der das Mdl auch ein Interesse an der Homogenisierung haben sollte.

Darüber hinaus ist von Ausschreibungstexten die Rede, die „auf Wunsch“ unter Beteiligung der Personalräte erstellt werden. Beschlusslage der GdP ist die Forderung nach einem harten Mitbestimmungstatbestand für die Entwicklung und Formulierung von Ausschreibungstexten. In der Praxis zeigt sich des Öfteren, dass Ausschreibungen ohne „intensive Beteiligung“ der Personalvertretung verfasst und Stellenbesetzungsverfahren begonnen werden. Die Personalräte sind dadurch gezwungen, dass Veto-Recht erst bei der konkreten Stellenbesetzung im Zuge der Mitbestimmung einlegen zu können.

Aus diesem Grund fordern wären homogene Funktionsbeschreibungen für den Polizeibereich wünschenswert, bei der im Zuge der Novelle des LPersVG ein Mitbestimmungstatbestand geschaffen wird, der sich bereits auf die Stellenausschreibungen bezieht.

Zu 2.4.1: Führungshandeln

Für den Polizeibereich führt die GdP an, dass die Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit in der Polizei Rheinland-Pfalz sowie das Leitbild der Polizei Gültigkeit besitzen, an denen sich das Führungshandeln zu orientieren hat.

Aufgrund der Tatsache, dass sich die „gefühlte“ immer schlechter werdenden Rahmenbedingungen (subjektive Bewertung der Personal-, Besoldungs-, Zulagen-, Belastungssituation) wesentlich auf die Arbeitszufriedenheit und die Motivation auswirken, kommt dem Führungshandeln jedes Einzelnen eine immer größere Bedeutung zu.

Aus diesem Grund sollten die nachfolgenden Themenkomplexe in der Aus- und Fortbildung, insbesondere aber für Führungskräfte auf allen Ebenen einen besonderen Stellenwert haben:

- Arbeitsschutz und Gefährdungsbeurteilung
- Grundsätze des Gesundheitsmanagements und der Gesundheitsförderung
- Führungshandeln als wichtiges Kriterium für die Gesundheit der Mitarbeiter
- Arbeitszeit aus rechtlicher und gesundheitlicher Sicht

Unterstützt wird diese Notwendigkeit durch folgende Formulierung auf Seite 28 unter der Ziff. 2.9 Gesundheitsmanagement:

„Da das betriebliche Gesundheitsmanagement vor allem Aufgabe der Führungskräfte ist, sollen diese sich der Wirkung des eigenen Führungsverhaltens und des eigenen Gesundheitsverhaltens auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewusst werden.“

Zu 2.4.3: Führungskräfteentwicklung und -Qualifizierung

Die Führungskräftequalifikation und -fortbildung kann im Polizeibereich – neben den Ausbildungen von eben - als gut bewertet werden. Neben den Führungskräften, welche Polizeibeamtinnen und -beamte sind, verfügt der Polizeibereich aber auch über Führungskräfte im Verwaltungs- und im Tarifbereich. Hier wird uns durch die Kolleginnen und Kollegen oft berichtet, dass das Aus- und Fortbildungsangebot für sie nicht so umfassend sei. Wir regen an, dies zu prüfen und auch diesen Personengruppen vergleichbare Angebote zu unterbreiten.

Zu 2.4.4: Vorgesetzten – Feedback

Es wird angeführt, dass das Verfahren im Polizeibereich derzeit evaluiert und überarbeitet wird. Die zentrale Koordination liegt an der Hochschule der Polizei. Der Hauptpersonalrat Polizei ist in diesen Prozess mit eingebunden.

Zu 2.6: Fort- und Weiterbildung

Die GdP stimmt der Bewertung zu, dass die Nachfrage an Fortbildungen in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen ist. Auch, dass sich ein stärkerer Bedarf im Bereich der „Selbstmanagement-Tools“ und bei anderen Schlüsselqualifikationen abzeichnet.

Bei immer knapper werdenden Ressourcen kann für den Polizeibereich aber auch angeführt werden, dass dies die Hochschule der Polizei als zentrale „Fortbildungseinrichtung“ an Leistungs- und Kapazitätsgrenzen bringt.

Zudem führt die aktuelle Personalsituation in den Dienststellen nicht selten dazu, dass die Teilnahme kurzfristig abgesagt werden muss, was wiederum zu einer ineffizienten Nutzung der ohnehin schwachen Ressourcen führt.

Aus diesem Grund fordert die GdP eine dringende und dringliche Anpassung der Ressourcen an die Bedarfe – insbesondere auch an die Bedarfe, die dem Erhalt von Routine- und Schlüsselqualifikationen dienen (allen voran taktische Trainings und Maßnahmen zum Erhalt der persönlichen Resilienz).

Zu 2.7: Mobilität und Rotation

In dem Bericht wird angeführt, dass im Polizeibereich Mobilität/Rotation Voraussetzung für das berufliche Fortkommen und für die Übertragung von Funktionsstellen ist. Wir begrüßen diesen Ansatz grundsätzlich, da er nicht nur der Erweiterung der Verwendungsbreite, sondern auch eine Maßnahme zur Entwicklung der eigenen Persönlichkeit darstellt und dies gerade bei der Übertragung von Führungsfunktionen von immenser Bedeutung ist. Die Praxis und die zunehmende Notwendigkeit von Spezialisierung in der Polizei (insbesondere vor dem Hintergrund der digitalen Entwicklung) stellen Ausnahmen dar, die aus unserer Sicht auch zugelassen werden sollten, um dem Fachkräftemangel insbesondere im IT-Bereich wirksam entgegen treten zu können.

Zu 2.9: Gesundheitsmanagement

Neben den bisherigen Ausführungen unter Ziff. 2.4.1 ist erfreulich, dass im Vorspann dieses Abschnittes die Bedeutung des Führungsverhaltens für die Gesundheit und das Wohlbefinden hervorgehoben wird.

In dem Papier fällt eine gewisse Unschärfe bei der Verwendung der Begriffe „BGM“ und „BGF“ auf. So wird für das Sozialministerium der Begriff des „BGF“, also der Gesundheitsförderung, verwendet, darunter aber ein umfassendes Verständnis von BGM, also des Gesundheitsmanagements, subsumiert. Meist ist es jedoch umgekehrt: Maßnahmen der Gesundheitsförderung, wie Bauch-Beine-Po, Ernährung, Entspannung etc., werden unter der Überschrift „BGM“ geführt, klammern aber die technischen persönlichen Arbeitsverhältnisse, wie etwa die Arbeitszeit, aus.

Hier wäre aus Sicht der GdP eine sprachliche Präzisierung wünschenswert. Es hat auch etwas mit Akzeptanz zu tun, wenn Begriffe euphemistisch empfunden werden.

Erlauben Sie uns noch zwei Einzelanmerkungen:

- Die Beschränkung der Gripeschutzimpfung auf das Ministerium und einige Behörden, löst im Polizeibereich regelmäßig Irritationen aus.
- In einigen Polizeipräsidien fehlen Vereinbarungen zum Eingliederungsmanagement (BEM); es stellt sich die Frage, ob eine Rahmenvereinbarung für die gesamte Polizei fehlt?

Im Polizeibereich ist beim Thema Gesundheit sehr viel im Fluss, was mit der Gründung des neuen Polizeipräsidiums Einsatz, Logistik und Technik zusammenhängt. Dort ist mit der Abteilung 6 eine landesweit zuständige Stelle für das Thema Gesundheit geschaffen worden. In diesem Kontext spielt auch die Frage der Einführung der Freien Heilfürsorge eine große Rolle, denn das Beihilferecht lässt vorsorgende Maßnahmen, wie etwa eine Präventivkur für Schichtarbeitende, nicht zu. Es ist auch sehr schwer, die zur Beurteilung des Gesundheitsstatus` erforderlichen Daten zu generieren.

Die zentrale Forderung der GdP ist die Weiterentwicklung zu einem „*Institut für Gesundheit und Arbeitsschutz in der Polizei – IGAP*“ unter Einbeziehung von Forschung und Lehre an der Hochschule der Polizei und der Möglichkeiten, die eine Frei Heilfürsorge bieten würde und in einer starken Kooperation mit der Unfallkasse Rheinland-Pfalz mündet.

Zu 3.3: Coaching

In Anbetracht der Ausführungen unter Ziff. 2.4.1 und 2.9 empfiehlt sich für den Polizeibereich dringend die Prüfung des „Coaching-Angebotes“ über die Zielgruppe der Führungskräfte hinaus. Gerade die Überwindung von Konflikten und die Bewerkstelligung von Krisen stehen im Alltag einer Polizeibeamtin und eines Polizeibeamten auf der Tagesordnung und führen aufgrund der vorhandenen Ressourcen mehr und mehr zu dem Gefühl einer permanenten „Überlastung“.

Zu 3.4: Kollegiale Beratung

Das unter dieser Ziffer dargestellte Angebot des Ministeriums des Innern und für Sport sollte ebenfalls im Polizeibereich eingeführt werden und könnte als Inhouse-Angebot in den Polizeibehörden auch unter Schonung der Ressourcen in allen Führungsebenen zum Einsatz kommen. Auch das Instrument der Supervision ist für einzelne Bereiche der Polizei wichtig, insbesondere in Bereichen, in denen es um den Umgang mit besonders belastenden Vorgängen geht.

Zu 4. 1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Diese Instrumente mögen in der Praxis vorhanden sein. Die GdP stellt für den Polizeibereich fest, dass sie von den Betroffenen eingefordert werden müssen und es nicht selten an der nicht ausreichenden Personalstärke mangelt. Gerade die Vertretung von schwangeren Kolleginnen geht angesichts der angespannten Personaldecke mit größeren Anstrengungen und Herausforderungen einher.

Die GdP setzt sich für mehr Telearbeitsplätze und ein stärkeres Engagement bei der Zusammenstellung von Führungskräften bei Führen in Teilzeit ein.

Ferner wird gerade der Prozess der Umsetzung des Mutterschutzgesetzes begleitet, hier der Prozeß der Gefährdungsbeurteilungen aller Stellen. Außerdem haben einige Eltern gerade das Problem, sich mit dem Prozess des Gesünder Arbeiten in der Polizei (GAP) an die neu eingeführten Modelle zu gewöhnen. Aufeinander eingestellte Paare müssen sich umorganisieren und/oder auch gelegentlich die Dienststelle wechseln um sich den neuen Rahmenbedingungen anzupassen.

Gerade kommt die Rahmendienstvereinbarung zu dem Thema zum Abschluss, dies hat jahrelange Überzeugungsarbeit gekostet. Einen gewissen Charme hätte es, wenn die Themen Pflege und Vereinbarkeit zentral begleitet aber auch initiiert würden, so wie auch die Sozialberatung und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit einen zentralen Koordinator/in haben.

Mit freundlichen Grüßen,



Dr. Ehsan Ghandour