

POLIZEI

Gewerkschaft der Polizei

DEIN PARTNER





www.VDPolizei.de

02.03.2009,
Tagungszentrum
Landespolizeischule,
Lautzenhausen

POLIZEI - DEIN PARTNER

Polizeisozialwerk
Gewerkschaft der Polizei
Rheinland-Pfalz



Impressum

Verantwortlich für den redaktionellen Teil:
Jürgen Moser

Fotos: Die Verfasser, www.photocase.com
Nachdruck des redaktionellen Teils nur nach
ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers

Verlag, Anzeigenwerbung und Gestaltung:
VERLAG DEUTSCHE POLIZEILITERATUR GMBH
Anzeigenverwaltung
Sitz Hilden
Betriebsstätte Worms
Rheinstraße 1, 67547 Worms
Telefon 0 62 41 / 84 96-0
Telefax 0 62 41 / 84 96-70
AVWorms@VDPolizei.de

Geschäftsführer:
Bodo Andrae, Joachim Kranz
Anzeigenleitung: Daniel Dias
Gestaltung und Layout: Jana Kolffhaus

Satz und Druck:
Gribsch & Rochol Druck GmbH & Co. KG, Hamm
© 2009



05/2009/120
VERLAG DEUTSCHE POLIZEILITERATUR GMBH
Anzeigenverwaltung

Schichtdienst- konferenz

Grußworte 0

Die richtige Ernährung im Schichtdienst 0

Arbeitszeit bei der Polizei 0

Workshop 1 0

Workshop 2 0

Workshop 3 0

Workshop 4 0

Diskussion mi dem Innenminister 0

Der Wechselschichtdienst (WSD) ist das Herzstück und die Basis der Polizeiarbeit. Wie oft ist ein solcher oder ähnlicher Satz gesagt worden? Und doch stellen wir besorgt fest, dass diese Basis zunehmend personell ausblutet.



■ Liebe Leserin, lieber Leser, der Wechselschichtdienst (WSD) ist das Herzstück und die Basis der Polizeiarbeit. Wie oft ist ein solcher oder ähnlicher Satz gesagt worden? Und doch stellen wir besorgt fest, dass diese Basis zunehmend personell ausblutet; das „Herz“ zuweilen gefährlich schnell klopft und zu kollabieren droht.

Wer dann logischerweise die Polizei nach Personalreserven absucht, die dieses Problem lösen könnten, bleibt erfolglos.

- Die Bereitschaftspolizei steht selbst vor der Frage, wie sie die immer zahlreicher und personalintensiver werden Einsätze bewältigen soll;
- im Bereich der Kriminalitätssachbearbeitung stehen bei Schutz- und Kriminalpolizei viele Sachbearbeiter buchstäblich mit dem Rücken in der Wand;
- die Bearbeitung OK-ähnlicher Bandenkriminalität durch die Kriminalinspektionen wirft Probleme auf;

- das LKA erhält ständig neue Aufgaben und
- die Erkenntnisse aus der „EG-Zeit“ mahnen zu einer personellen Nachrüstung u.a. bei den Spezialeinheiten.

Mit unserer Schichtdienstkonferenz haben wir versucht, die Aufmerksamkeit auf die dringende Notwendigkeit zu lenken, die Polizei in Rheinland-Pfalz personell zu verstärken, aber auch jenseits der Personalfrage nach Lösungsansätzen gesucht, die gleichermaßen die nachhaltigen Interessen der Beschäftigten wie der Organisation berücksichtigen.

In der vor Ihnen liegenden Broschüre sind die Ergebnisse der vier Workshops

- Arbeitsmedizin
- Arbeitszeit
- Erschwerniszulagen
- Personalzumessung

in Kurzform zusammen gefasst. Auf den ersten Seiten finden Sie einen interessanten „Input“ aus arbeitsmedizinischer und

ernährungswissenschaftlicher Sicht und schließlich haben wir dokumentiert, was der Innenminister den Konferenzteilnehmern an Neuigkeiten mitgebracht hat.

Ich wünsche Ihnen Freude und Erkenntnis bei der Lektüre. Herzlichen Dank sage ich allen Referenten und Fachpaten sowie Herrn Innenminister Karl Peter Bruch, der die dienstliche Teilnahme an der Konferenz landesweit ermöglicht hat.


Ernst Scharbach
GdP-Landesvorsitzender

Es ist unstrittig, dass der Wechselschichtdienst hohe gesundheitliche Anforderungen an die Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten stellt.



■ Die Wechselschichtdienstkonferenz der GdP Rheinland-Pfalz am 2. März 2009 beschäftigte sich mit einem Thema, das nahezu alle angeht, die im Dienst der Polizei stehen. Es gibt wohl auch kaum einen Dienstzweig in der Polizei, der stärker im Fokus steht als der Wechselschichtdienst, denn Polizei wird besonders dort wahrgenommen, wo sie dem Bürger unmittelbar gegenüber tritt. Die Landesregierung ist deshalb bestrebt, die hohe Effizienz des Wechselschichtdienstes trotz der zusätzlichen Belastungen nicht nur zu halten, sondern kontinuierlich weiter auszubauen. Wenn irgend möglich, sollen Personalzuwächse diesem Dienstzweig zugute kommen, Personalabgänge dagegen vermieden oder aber umgehend wieder besetzt werden. Ein derzeit ernst zu nehmendes Problem für die Funktionalität des Wechselschichtdienstes ergibt sich aus der Altersstruk-

tur, insbesondere bei den Polizeipräsidien Westpfalz und Trier. Hier gilt es, mit der gezielten Versetzung von jungen Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten für Abhilfe zu sorgen. Mit den zum 1. Juni dieses Jahres vorgesehenen Personalzuweisungen wird wiederum ein Zeichen gesetzt, um die Personalausstattung und damit die polizeiliche Präsenz vor Ort kontinuierlich zu verbessern. Es ist unstrittig, dass der Wechselschichtdienst hohe gesundheitliche Anforderungen an die Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten stellt. Mit dem verabschiedeten Gesundheitsmanagement der Polizei soll diesen Belastungen entgegen gewirkt werden. Auch das seit über 20 Jahren praktizierte Stress- und Konfliktbewältigungstraining bietet eine gute Basis, sich mit den vielfältigen Spannungsfeldern im polizeilichen Alltag auseinanderzusetzen, ohne gesundheitliche Dauerschäden davon tragen zu müssen. Schließlich ist auch das

von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung erteilte Grundzertifikat zum Audit berufundfamilie® Anerkennung und Verpflichtung zugleich, das Personalmanagement im Sinne einer familienbewussten Personalpolitik zu optimieren. Dazu zählt die Förderung alternativer Dienstzeitmodelle ebenso wie das Abweichen von regulären Arbeitszeiten einschließlich der Prüfung, ob so genannte Blockmodelle für Teilzeitbeschäftigten arbeitszeitrechtlich möglich sind.

Die Polizei steht dem gesellschaftlichen Wandel sehr aufgeschlossen gegenüber. Sie hat auf die Herausforderungen der demografischen Entwicklung reagiert und ihre Nachwuchsgewinnung modifiziert. Der „Staatlich geprüfte Assistent für Polizeidienst und Verwaltung“ kann sich künftig ebenso wie der Abiturient über ein Fachhochschulstudium für den gehobenen Polizeidienst qualifizieren. Damit ist die Polizei auf gutem Weg, den für notwendig gehaltenen Personalstand auch langfristig sicherzustellen.


Karl Peter Bruch
Minister des Innern und für Sport

Es ist die Aufgabe der Politik, die Arbeit der Polizei durch die Setzung der richtigen Rahmenbedingungen zu sichern. Dabei ist die Gewährleistung einer angemessenen Polizeistärke von zentraler Bedeutung.



■ Sehr geehrte Damen und Herren, ich danke der Gewerkschaft der Polizei (GdP) für die Gelegenheit, mich auch im Namen meiner Kolleginnen und Kollegen der SPD-Landtagsfraktion in einem Grußwort an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Schichtdienst-Konferenz auf dem Hahn zu richten.

Auch wenn der Satz oft bemüht und zitiert wird, so ist er doch richtig und gültig: Der Schichtdienst ist das Herzstück der Polizeiarbeit. Es liegt im Rahmen unserer politischen Verantwortung im rheinland-pfälzischen Landtag, dass wir diesen Satz durch verantwortungsvolle Entscheidungen untermauern, damit er nicht zur leeren Formel wird. Es ist die Aufgabe der Politik, die Arbeit der Polizei durch die Setzung der richtigen Rahmenbedingungen zu sichern. Dabei ist die Gewährleistung einer angemessenen Polizeistärke von zentraler Bedeutung. Die Polizei kann den aktuellen Gefährdungssituationen

nur dann gerecht werden, wenn sie über eine ihrer vielseitigen Aufgaben angemessene Polizeistärke verfügt.

Auch wenn es in diesem Zusammenhang durchaus unterschiedliche Bewertungen gibt und nicht jede sinnvolle Forderung angesichts angespannter öffentlicher Haushalte umgesetzt werden kann, so bin ich mir sicher, dass dieser gemeinsamer Anspruch, nämlich die Gewährleistung einer angemessenen Personalstärke in Rheinland-Pfalz, wahrgenommen wird. Aktuell werden zum 1. Juni 2009 210 von insgesamt 250 Polizeibeamtinnen und -beamten von der Bereitschaftspolizei zu den Polizeipräsidien versetzt. Eine weitere personelle Verstärkung wird im Mai erfolgen, wenn etwa 130 Polizistinnen und Polizisten ihre Aufstiegsausbildung beenden und zu ihren Dienststellen zurückkehren.

Die Hinweise und Sorgen der GdP zur Personalstärke und deren Verknüpfung mit

den vielfältigen Anforderungen im polizeilichen Schichtdienst nehmen wir ernst. Der Polizeialltag wird von Umständen geprägt, die meist nicht planbar sind. Zudem erwarten die Bürgerinnen und Bürger, dass sie ihre Polizei zu jeder Zeit ansprechen und erreichen können. Das sind große Herausforderungen an die Polizistinnen und Polizisten, auch und gerade im Schichtdienst.

Für den polizeilichen Schichtdienst ist die Einhaltung von Standards von zentraler Bedeutung. An vorderster Stelle steht hierbei der ständige Prozess der Optimierung des Arbeitsumfeldes. So konnten im aktuellen Doppelhaushalt wichtige Investitionen für den Polizeibereich abgedeckt werden. Zum wichtigen Thema des Arbeits- und Gesundheitsschutzes habe ich im Tagungsprogramm die Ankündigung einiger interessanter Referate entnommen.

Hier halte ich es für wichtig, dass durch die Möglichkeit von gesundheitlichen Vorsorgemaßnahmen, den Polizistinnen und Polizisten die Schichtdienstfähigkeit erhalten bleibt.

Ich wünsche allen Referentinnen und Referenten, Fachpatinnen und Fachpaten und allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Schichtdienst-Konferenz der GdP auf dem Hahn erfolgreiche Beratungen und alles Gute.

Jochen Hartloff, MdL
Fraktionsvorsitzender
der SPD Rheinland-Pfalz

Die Problematik des Wechselschichtdienstes und die derzeitige Situation sind uns bekannt. Insbesondere ist uns bekannt, dass der Wechselschichtdienst in Rheinland-Pfalz nur mit Mühe und sehr viel Engagement aufrechterhalten werden kann.



■ Liebe Mitglieder der Gewerkschaft der Polizei, sehr geehrte Damen und Herren, persönlich wie auch im Namen der CDU Rheinland-Pfalz und ihrer Landtagsfraktion grüße ich die Teilnehmer der Schichtdienst-Konferenz der Gewerkschaft der Polizei, Landesbezirk Rheinland-Pfalz. Gleichzeitig möchte ich die Gelegenheit nutzen und auf diesem Weg allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der rheinland-pfälzischen Polizei ein herzliches Wort des Dankes für die geleistete Arbeit auszusprechen. Sie alle tragen täglich mit Ihrem hohen fachlichen und persönlichen Einsatz dazu bei, die Sicherheit in unserem Land zu gewährleisten und es zu einem lebens- und liebenswerten Land zu machen. Dies beweisen Sie immer wieder aufs Neue mit Ihrem – auch angesichts schwieriger Rahmenbedingungen zeig-

ten - Engagement und Ihrer hohen Einsatzbereitschaft. Ihr Beruf lebt wie nur wenige andere von der Motivation und von der Bereitschaft der einzelnen Mitarbeiter, persönliche Belange ganz nach hinten zu stellen.

Die Problematik des Wechselschichtdienstes und die derzeitige Situation sind uns bekannt. Insbesondere ist uns bekannt, dass der Wechselschichtdienst in Rheinland-Pfalz nur mit Mühe und sehr viel Engagement aufrechterhalten werden kann. Mindeststärken sind nach unserem Kenntnisstand der Regelfall. Es gilt daher, das Augenmerk auf diesen Bereich zu legen und bei der Landesregierung auf Verbesserungen zu drängen.

Bei dieser Gelegenheit will ich auch gerne darauf hinweisen, dass die GdP Rheinland-Pfalz und die CDU-Landtagsfraktion

in der Vergangenheit außerordentlich gut zusammengearbeitet haben. Diese gute Zusammenarbeit, die uns verbindet, soll auch in der Zukunft fortgesetzt werden. Diesem Wunsch will ich einen weiteren anhängen, nämlich den, dass ich Ihnen eine erfolgreiche Tagung wünsche, mit sehr guten Beratungsergebnissen und einem harmonischen Miteinander. Ich verbinde diese Wünsche gerne mit dem Angebot, auch in Zukunft den offenen und konstruktiven Dialog fortzuführen.

*Christian Baldauf, MdL
Landes- und Fraktionsvorsitzender
der CDU Rheinland-Pfalz*

Dass allen Polizeibeamtinnen und -beamten eine ihrem verantwortungsvollen Dienst adäquate Besoldung zusteht, halten wir für eine Selbstverständlichkeit. Weitere einseitige Sonderopfer zu Lasten der Beamtenschaft sind nicht akzeptabel.



■ Der Schwerpunkt der Konferenz mit dem Blick auf den Wechselschichtdienst ist richtig gesetzt. Die Polizei muss in der Lage sein, jederzeit Präsenz zu zeigen. Das gilt nicht nur für die großen Städte, sondern auch für den ländlichen Raum. Deshalb müssen Lösungen gefunden werden, um den Anteil der Polizeibeamtinnen und -beamten am Schichtdienst deutlich zu erhöhen.

Dank der erfolgreichen Sicherheitsarbeit der Polizei ist Rheinland-Pfalz ein sicheres Land. Innere Sicherheit ist für alle Bürgerinnen und Bürger ein hohes Gut. Die sich ständig verbessernde Aufklärungsquote ist dafür sichtbarer Ausdruck. Polizeibeamtinnen und -beamte

müssen dafür aber auch ein großes Kontingent an Überstunden erbringen. Optimale Rahmenbedingungen bei der Ausrüstung ist eine der Voraussetzungen, um immer raffinierteren Kriminalitätspraktiken erfolgreich begegnen zu können.

Das Aufgabenspektrum der Polizei verändert sich reaktiv und prospektiv ständig. Die im Rahmen der Gebiets- und Verwaltungsreform angedachte Übertragung bisheriger Polizeiaufgaben auf die Kommunen, wie z. B. die Überwachung des Verkehrs, halten wir im Sinne erfolgreicher Verkehrssicherheitsarbeit und integrierter Verbrechensbekämpfung für problematisch.

Dass allen Polizeibeamtinnen und -beamten eine ihrem verantwortungsvollen Dienst adäquate Besoldung zusteht, halten wir für eine Selbstverständlichkeit. Weitere einseitige Sonderopfer zu Lasten der Beamtenschaft sind nicht akzeptabel. Wir wollen, dass die Polizei ihren Dienst motiviert wahrnehmen kann und dass ihr für die Zukunft positive Perspektiven eröffnet werden.

In diesem Sinne wünsche ich dem Kongress viel Erfolg und einen guten Verlauf.

Herbert Mertin, MdL
Fraktionsvorsitzender der FDP-Fraktion im
rheinland-pfälzischen Landtag

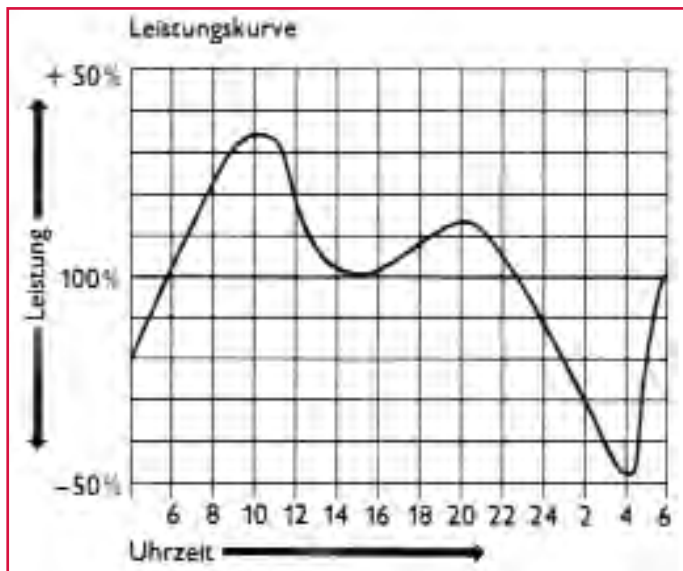
Die richtige ERNÄHRUNG im Schichtdienst

Viele Studien beweisen, dass Schichtarbeit für den menschlichen Organismus in vielerlei Hinsicht schädlich ist. Häufige Beschwerden, unter denen Schichtarbeiter leiden, sind Schlafstörungen, gastrointestinale Beschwerden, verminderte Leistungsfähigkeit, soziale Probleme oder Appetitlosigkeit. Eine spezielle Ernährungsanpassung an die besonderen Bedingungen kann die Beschwerden vermindern oder vermeiden.

■ Die „richtige“ Ernährung im Allgemeinen ist von vielen individuellen Faktoren abhängig. Einer dieser Faktoren ist der Energiebedarf, dieser beschreibt die Energie, die benötigt wird um leistungsfähig zu sein. Der Energiebedarf wiederum ist beispielsweise vom Geschlecht abhängig: bei Frauen liegt dieser bei etwa 2.300 kcal am Tag, bei Männern etwas

höher bei circa 3000kcal am Tag. Der Energiebedarf wird hauptsächlich durch 3 Gruppen gedeckt: den Kohlenhydraten (z.B. in Kartoffeln), dem Fett (z.B. in Schweinefleisch) und den Proteinen (z.B. in Fisch).

Weiterhin ist die „richtige“ Ernährung durch die Leistungskurve determiniert. Wie der Graphik zu entnehmen ist, ist der menschliche Körper von Natur aus am Tag auf Leistungsbereitschaft eingestellt (bis 23 Uhr immer über 100% Leistung), in der Nacht hingegen braucht er Ruhe und Erholung. Die Leistungskurve hat somit entscheidenden Einfluss auf die Ernährung, bietet aber gleichzeitig eine Möglichkeit durch gezielte Nahrungsaufnahme die Leistungsfähigkeit zu steigern.



Quelle:
www.gm.fh-koeln.de



Welche Rolle spielen also der Nacht- und WSD?

Wie bereits angedeutet, ist der Körper nachts nicht so leistungsfähig, wie am Tag, zudem sind die Produktion der gesamten Verdauungsssekrete (Magensaft, Enzyme) und die Leberleistung herabgesenkt. Dadurch können viele Stoffe, die in der zugeführten Nahrung enthalten sind, nachts nicht optimal abgebaut, beziehungsweise verwertet werden.

Nachtschicht- und Wechselschichtarbeit bedeuten somit ein Arbeiten gegen den biologischen Rhythmus. Ansatzpunkt der Ernährung bieten die Frequenz, Relation und die Zusammensetzung der Mahlzeiten. Das Frühstück hat einen nicht so großen Anteil. Die wichtigsten Mahlzeiten – dienstbezogen – sind die beiden Nachtmahlzeiten, welche im Dienst eingenommen werden. Die erste sollte zwischen Mitternacht und 1 Uhr eingenommen werden.

Tabelle 1: Ernährung in der Nachtschicht (22-6h)

Mahlzeit	Ort des Verzehr	Uhrzeit	Was	% der Tagesenergie
Frühstück	meist zu Hause	ca. 7.00 h	Frühstücksallerlei	12
Mittagessen	zu Hause	12.00 - 13.00 h	Normales Mittagessen	25
Zwischenmahlzeit	zu Hause	15.00 - 17.00 h	Beispielsweise belegtes Vollkornbrot	10
Abendessen	zu Hause	19.00 - 20.00 h	leichtes Abendessen	20
1. Nachtmahlzeit	Arbeitsstelle	0.00 - 1.00 h	leichte Vollkost, warm, kohlenhydratreich, eiweißreich, fettarm	25
2. Nachtmahlzeit	Arbeitsstelle	4.00 - 5.00 h	Imbiss kalt oder warm, keine schwere Kost	8

Da Kohlenhydrate in der Nacht besser verdaut werden können als Fette, wird die Energie hauptsächlich durch Kohlenhydrate (beispielweise Kartoffelpüree dazu fettarmer Fisch) gewonnen. Ausschließlich Kaltverpflegung in der Nacht ist weniger geeignet. Eine warme Mahlzeit gibt besonders nachts das Gefühl innerer Erwärmung und Belebung, zudem sind gegarte Lebensmittel leichter verdaulich. Die zweite Mahlzeit in der Nacht, empfiehlt sich zwischen 4 und 5 Uhr, dadurch kann das „Nachtief“ (siehe Abb.1 Leistungskurve) vermindert werden. Da kurz vor dem Schlafengehen keine „schwere Kost“ zu empfehlen ist, eignet sich ein kleiner Imbiss zum Beispiel eine warme Tomatensuppe.

säfte. Vermieden werden hingegen sollten gesüßte Limonaden, Cola und Kaffee. Denn zwischen dem Verzehr von koffeinhaltigen Getränken und dem Schlafengehen sollte eine Karenzzeit von 8 Stunden liegen, damit der Körper völlig ruhen kann.

Rahmenbedingungen

Um die bisher genannten Ernährungsempfehlungen umsetzen zu können, bedarf es gewisse Rahmenbedingungen von Seiten des Dienstherren. Zum einen muss der Körper „wissen“, wann er mit Nahrung versorgt wird. Aus den Tabellen 1 und 2 ergeben sich jeweils zwei Pausen in

- Frühstück (nicht bestehend aus Kaffee & Zigarette ☺)
- 1 x die Woche Fisch (Folsäure, Iodid)
- 1 - 2 x Fleisch (Eisen)



Tabelle 2: Ernährung in der Früh- & Spätschicht (5-14; 14-23h)

Mahlzeit	Ort des Verzehrs	Uhrzeit	Was	% der Tagesenergie
Frühstück	zu Hause zu Hause	ca. 4.00 h ca. 7.00 h	Frühstücksallerlei	25
Zwischenmahlzeit	Arbeitsstelle zu Hause	9.00 - 10.00 h	nicht zu voluminös, z. B. Obstsalat, Joghurt	10
Mittagessen	Arbeitsstelle zu Hause	12.00 - 13.00 h	warmes Mittagessen, Hauptmahlzeit	30
Zwischenmahlzeit	zu Hause Arbeitsstelle	15.00 - 16.00 h	Beispielsweise Kuchen	10
Abendessen	zu Hause Arbeitsstelle	18.00 - 20.00 h	kohlenhydratreich, fettarm	25

Die Mahlzeitenfrequenz und -relation in der Früh- & Spätschicht sehen etwas anders aus. Das Frühstück und Abendessen sind jeweils von großer Bedeutung. Die Hauptmahlzeit ist ein warmes Mittagessen. Die beiden Zwischenmahlzeiten am Vor- und Nachmittag verhindern ein zu hohes Absinken des Blutzuckerspiegels, wodurch Leistungsfähigkeit und Konzentration günstig beeinflusst werden.

Getränke

Neben dem Essen spielt das Trinken eine nicht unentscheidende Rolle für das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit. Ca. 2,5 Liter am Tag sind Minimum, eine Überversorgung mit Wasser gibt es eigentlich nicht. Empfehlenswert unter anderem sind: Mineralwasser (wichtige Elektrolyte), ungesüßter Tee und verdünnte Frucht-

jeder Schicht. Zum anderen müssen die Speisen verfügbar sein. Optimal gelingt dies durch speziell auf die Schicht abgestimmtes Catering oder eine Küche mit Kühlschrank, Herd und Mikrowelle. Wichtig ist zudem ein Pausenraum in angenehmer Atmosphäre. Das gemeinsame Essen mit Kollegen, kann Appetitlosigkeit entgegenwirken und hat somit eine hohe soziale und gesundheitsfördernde Funktion.

Weitere Empfehlungen:

- Omega-Fettsäuren
- Pflanzliche Fette
- Höchstens 3 Eier die Woche
- Sport, Bewegung, Schlaf
- 5-A-Day-Message (fünfmal Obst/Gemüse am Tag)
- Viel trinken
- Vollkornprodukte

Zusammenfassung

Zum einen können also einzelne Bestandteile der Lebensmittel schichtdienstspezifische Beschwerden entgegenwirken. Beispielsweise helfen Proteine und Ballaststoffe in den Zwischenmahlzeiten gegen Ermüdung – das Vermeiden von Koffein und Zigaretten vermindert Einschlafstörungen – ausreichend Wasser wirkt gegen chronische Erschöpfung. Zum andern kann die Anpassung der Mahlzeiteneinnahme an die Arbeitszeiten Appetitstörungen sowie Magen- und Darmbeschwerden vorbeugen und gleichzeitig eine die Leistungsfähigkeit steigernde bzw. die Ermüdung reduzierende Wirkung erreichen. Ernährungsumstellung oder -anpassung kann präventiv wirken, es bedarf aber vor allem der Eigeninitiative.

Literaturangaben

DGE, D-A-CH-Referenzwerte für die Nährstoffzufuhr. Umschau, 2000
 Waterhouse J.M.: *Your Body Clock*. Oxford University Press, 1990
 Petschelt J.: *Essen und Trinken bei Früh- Spät- & Nachtschicht* 2007
 DGE Info (Hrsg.): *Ernährung bei Schichtarbeit – Beratungspraxis 11/2000*, Bonn 2000
 Wirths W: *Energieumsatz von einer ausgewählten Gruppe von Schichtarbeitern*. EU 29 (1982) 285–289

ARBEITSZEIT BEI DER POLIZEI

- Schichtarbeit
- Lebensarbeitszeit

Wir leben im Zeitalter des demographischen Wandels, d.h. die durchschnittliche Lebenserwartung der Bevölkerung steigt, während die Geburtenrate niedrig ist bzw. sinkt. In Zukunft ist deshalb mit einer schrumpfenden Gesamtbevölkerung und damit verbunden auch mit einer durchschnittlich älteren Erwerbsbevölkerung zu rechnen. Stellen die 50- bis 64-Jährigen derzeit mit 15,5 Millionen etwa 30% der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, werden es mit 19,5 Millionen im Jahre 2020 fast 40% sein. Die Kompensation der fehlenden Arbeitskräfte ist nur teilweise und nicht in allen Bereichen, wie bei z. B. der Polizei, durch technische Entwicklungen, Rationalisierungen oder Innovationen zu erreichen.



■ Es folgt der Run auf „qualifizierte“ Arbeitnehmer! Angesichts dieser Entwicklungen stehen die Dienststellen vor der Aufgabe, die polizeilichen Herausforderungen künftig mit durchschnittlich älteren Belegschaften zu bewältigen. Entsprechend sind sie gefordert, die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Polizistinnen und Polizisten bis zum gesetzlichen Rentenalter zu erhalten, zu sichern und auszubauen. Dabei spielt die menschengerechte

Arbeitszeitgestaltung eine wichtige Rolle. So ist Schichtarbeit mit seinen negativen gesundheitlichen Folgen als Ursache von Frühverrentung mitverantwortlich für die vergleichsweise niedrige Beschäftigungsquote Älterer. Sollte diese erwartungsgemäß in Zukunft steigen (schwindender Nachwuchs) wird nichts anderes übrig bleiben, als altersgerechte Arbeitszeitmodelle und altersgerechte Laufbahnplannungen anzubieten.

Wie sieht es derzeit in Betrieben und Dienststellen aus und wo sind die Ansatzpunkte?

- Noch heute gibt es Vorurteile über Leistungsdefizite Älterer, mit der Konsequenz, dass Ältere nicht entsprechend ihrer realen Stärken und Schwächen eingesetzt werden.
- Frühverrentung war und ist eine typische Strategie der Personalpolitik dies geht einher mit dem Verlust wertvol-

Altersgerechte Arbeitszeitgestaltung:
Die Gestaltung der Arbeitszeit muss so sein, dass kein vermeidbarer gesundheitlicher Verschleiß über das Arbeitsleben stattfindet.

Altersgerechte Arbeitszeitgestaltung:
Die Gestaltung der Arbeitszeit muss die bereits vorhandenen Leistungseinschränkungen berücksichtigen.

len Know-hows und Erfahrung.

- Weiterbildung wird vorrangig den Jüngeren angeboten, so das Wissen und Qualifikation Älterer stagnieren oder veralten.
- Es gibt auch wechselseitige Vorurteile zwischen Jüngeren und Ältere, daraus resultiert schlechte Zusammenarbeit, mangelhafter Wissenstransfer und sinkende Einsatzflexibilität.

Um die Gesundheit und auch die Motivation der Beamten auf Dauer zu erhalten, ist es wichtig, die Arbeitszeit so zu gestalten, dass sie möglichst wenig beeinträchtigend ist. Folgende Gestaltungsempfehlungen sollten berücksichtigt werden:

1. Die tägliche Arbeitszeit sollte nicht zu lang sein. Sie sollte 8 Stunden nicht überschreiten. Eine Ausdehnung auf 10 Stunden ist gesetzlich möglich, sollte aber nur bei fehlenden Gestaltungsalternativen auf der betrieblichen Ebene genutzt werden. Insbesondere für ältere Beschäftigte ist es günstiger, die Arbeitszeit möglichst gut zu „dosieren“. Pausenzeiten und Ruhezeiten zwischen den Schichten sind hier für die Regeneration besonders wichtig. Der Mensch ist keine Maschine. Über den Schichtverlauf werden die vorhandenen Ressourcen verbraucht. Ein Indiz dafür ist das nach der 9. Arbeitsstunde deutlich ansteigende Unfallrisiko. Befragungen zeigen auch, dass Beschäftigte, die lange bzw. überlange Arbeitszeiten haben, sich gesundheitlich weniger fit fühlen und häufiger mit ihrem Leben unzufrieden sind.
2. Die wöchentliche Arbeitszeit darf zwar dem Arbeitszeitgesetz entsprechend bei entsprechenden Ausgleichszeiten zeitweise auf bis zu 60 Stunden erhöht werden. Diese Ausdehnung der Arbeitszeit stellt aber unter gesundheitlichen Aspekten und unter

dem Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine sehr hohe Herausforderung für die Beschäftigten dar. Wo es durch organisatorische Gestaltung möglich ist, sollte auf derart lange Arbeitszeiten verzichtet werden.

3. Pausen sind wichtig. Bei der Gestaltung des Arbeitstages dürfen die Pausen nicht zu kurz kommen. Ziel einer guten Pausengestaltung ist es, die im Schichtverlauf auftretende Ermüdung möglichst so „abzupuffern“, dass die Gesamtermüdung am Ende des Arbeitstages möglichst gering ist. Daneben ist es natürlich insbesondere aus dienstlicher Sicht von hoher Bedeutung die Leistungsfähigkeit der Polizisten über den Tagesverlauf möglichst zu erhalten. Mit der Müdigkeit sinkt die Konzentration und steigt die Zahl der Fehler. Entspannungsphasen eingestreut in den Arbeitstag dagegen helfen, die Aufmerksamkeit und Leistungsfähigkeit zu erhalten.
4. Vorhersehbarkeit und Einflussnahme sind, was die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit betrifft, die Schlüsselbegriffe. Auch hier gilt, fehlende Einbeziehung der Mitarbeiter bei der Arbeitszeitgestaltung führt häufig zu Unzufriedenheit und Demotivation. Je besser die privaten Belange der Mitarbeiter berücksichtigt werden und je weniger Konflikte für den Mitarbeiter im Bereich der „Work-life balance“ entstehen, desto höher die Zufriedenheit und Motivation.
5. Die Aspekte Vorhersehbarkeit und Einflussnahme haben insbesondere bei der Gestaltung „kritischer“ Arbeitszeitsysteme eine hohe Bedeutung. Ein Arbeitszeitmodell, das insbesondere auch unter gesundheitlichen Aspekten hohe Anforderungen an die Polizisten stellt, ist die Schichtarbeit. Bei der Arbeit im Schichtdienst werden die Arbeiten in der Regel zu wechselnden Tageszeiten mit oder ohne Einbeziehung der Nacht durchgeführt. Besonders hoch ist das Beeinträchtigungspotenzial bei Schichtsystemen mit Nacht- und Wochenendarbeit.
6. Insbesondere die Arbeit in der Nacht stellt hohe Anforderungen an die Leistungsfähigkeit der Polizisten. Sie müssen sozusagen gegen ihre „innere Uhr“ arbeiten. Als tagaktive Wesen



verfügen die Menschen über die besten Leistungsvoraussetzungen am Tag, während unser Organismus in der Nacht eher auf Schlaf gestellt ist. Das „Anarbeiten“ gegen diese innerer Uhr kostet zusätzliche Anstrengung und beinhaltet ein zusätzliches gesundheitliches Risiko. Deshalb sollte bei der Gestaltung möglichst darauf geachtet werden, so wenig Nachtarbeit zu planen, wie dienstlich möglich ist. Wo auf Nachtarbeit nicht verzichtet werden kann, sollten möglichst kurze Nachtarbeitsblöcke geplant werden (möglichst nicht mehr als 3 Nächte in Folge). Auch der Schichtwechselrhythmus ist nicht von unwesentlicher Bedeutung für die gesundheitlichen Auswirkungen auf die Mitarbeiter. Vorliegende Untersuchungsergebnisse zeigen, dass der Vorwärtswechsel (Früh-Spät-Nacht) zu weniger Beeinträchtigungen führt als der Rückwärtswechsel (Nacht-Spät-Früh). Eine nicht unwesentliche Bedeutung in Bezug auf die gesundheitlichen Auswirkungen der Schichtarbeit kommt auch den Anfangszeiten der einzelnen Schichten zu. Beginnt die Frühschicht zu früh, wird sie für die Beschäftigten zu einer Halbnachtschicht. Endet die Nachtschicht zu spät, wird erfahrungsgemäß der Tagesschlaf am Vormittag zu kurz. Hier kann nur unter Einbeziehung der Mitarbeiter eine Balance gefunden werden. Denn an dieser Stelle ist es besonders wichtig, auch Rahmenbedingungen wie die Möglichkeiten für die Fahrt zur Arbeit oder aber die Entfernung des Wohnorts zu berücksichti-

gen. Bei der Schichtarbeit sind die Arbeitszeiten der Beschäftigten nicht an die gesellschaftlich wirksamen Freizeitmuster gekoppelt. D. h. die Schichtarbeiter arbeiten, wenn andere frei haben und haben frei, wenn andere arbeiten. Diese Tatsache stellt eine besondere Herausforderung im Sinne der sozialen Integration dar. Den Kontakt zur Familie und zu Freunden zu pflegen, wird im Vergleich zur Tagarbeit deutlich schwerer. Ehrenamtliches Engagement oder die regelmäßige Teilnahme in Vereinen ist kaum mehr möglich. Deshalb ist es gerade für die Polizisten in Schichtarbeit besonders wichtig, sie in die Gestaltung der Schichtsysteme einzubeziehen und die einmal aufgestellten Schichtpläne verlässlich einzuhalten. Was für die Tagarbeit in Bezug auf die Länge der Arbeitszeit gilt, ist für die Gestaltung der Schichtarbeit von noch größerer Bedeutung. Die Verlängerung der täglichen Arbeitszeit bei Schichtarbeit erhöht nochmals das Unfallrisiko – im Vergleich zur Tagarbeit. Außerdem nimmt die Unfallwahrscheinlichkeit mit der Anzahl der Schichten in Folge (insbesondere bei Nachtarbeit) nochmals deutlich zu. Unbestritten ist, dass das gesundheitliche Risiko für Schichtarbeiter vergleichsweise erhöht ist. Eine regelmäßige arbeitsmedizinische Untersuchung ist deshalb empfohlen. Gesundheitliche Beeinträchtigungen in Zusammenhang mit Schichtarbeit sind besonders kurz nach der Aufnahme der Arbeit in einem Schichtsystem zu erwarten – Schichtarbeitsintoleranz – oder aber bei älteren Beschäftigten (ab ca 45 Jahren)

oder Mitarbeitern, die schon lange im Schichtdienst (ca. 15 Jahre) sind. An diese Stelle bekommt das Phänomen der demographischen Entwicklung eine besondere Bedeutung. Der Anteil älterer Polizisten an der Belegschaft steigt. Das trifft auch für die Schichtarbeiter zu. Mit dem Alter nimmt allerdings die Fähigkeit ab sich an wechselnde Schlaf- und Wachzeiten anzupassen, ab. Schlafstörungen und Erschöpfung sind häufig die Folge. Für ältere Beschäftigte ist die Gestaltung der Schichtsysteme für die langfristige Erhaltung der Gesundheit deshalb von besonderer Bedeutung. Hier müssen auf betrieblicher Basis innovative Arbeitszeitmodelle entwickelt werden, die die Belastung für diese Personengruppe reduzieren. Je nach dienstlichen Rahmenbedingungen kann eine Verkürzung der Schichtdauer, eine Verringerung der Anzahl der Nachtschichten oder eine Verlängerung der freien Zeit zwischen den Schichten dazu beitragen, das Risiko der gesundheitlichen Beeinträchtigung für ältere Schichtarbeiter zu reduzieren.

Gestaltung findet aber nicht nur in den Dienststellen statt. Die individuellen Möglichkeiten das gesundheitliche Risiko durch die Schichtarbeit zu reduzieren, sind vielfältig. Das beginnt mit der „richtigen“

Ernährung und endet bei der „Gestaltung“ der Schlafmöglichkeiten nach einer Nachtschicht. Während der Nachtschicht sollte auf „schwere“ hoch kalorienreiche Nahrung verzichtet werden. Der Kaffee- und Nikotinkonsum während der Nacht sollte begrenzt sein. Insbesondere der Kaffee behindert die Einschlafbereitschaft nach der Nachtschicht. Es sollte auf ausreichende Bewegung geachtet werden. Schichtarbeiter neigen aufgrund der unregelmäßigen Essenszeiten zu Übergewicht. Um die aufgrund des biologischen Rhythmus an sich schon schwierige Schlafbereitschaft nach Nachtschicht nicht noch zu reduzieren, sollte das Schlafzimmer möglichst gegen Lärmquellen von außen abgeschottet werden. Gezielte Schlafunterbrechungen zugunsten der Erledigung anderer Aufgaben sollten vermieden werden. Lebensarbeitszeit von Polizeibeamten – Eine Verschiebung des Regelalters für den Renteneintritt um 2 Jahre, wie dies in einigen Bundesländern geplant bzw. bereits eingeführt worden ist, erscheint nach einer von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Auftrag gegebenen Pilotstudie nicht unproblematisch. In einer Machbarkeitsstudie wurde geprüft, ob mit Hilfe von Daten über den Verlauf von Erwerbsbiographien eine Analyse des mit dem Lebensalter verbundenen Risikos eines vorzeitigen Austritts aus dem

Erwerbsleben möglich ist. Die Ergebnisse einer Internetbefragung von 1.222 Polizeibeamten zeigt, dass ein nicht unbeträchtliches Risiko besteht, das eingesetzte Rentenalter nicht oder nur mit eingeschränkter Diensttauglichkeit zu erreichen.

Es wird zurzeit in unserem Hause erwogen, eine solche Untersuchung bundesweit und damit auch generalisierbar durchzuführen. Um die Wirksamkeit spezifischer Belastungsmerkmale auf die Einschränkung der Polizeidiensttauglichkeit und das Verbleiben im Polizeivollzugsdienst sowie im Polizeidienst im Allgemeinen zu untersuchen, ist es wichtig, dass sich möglichst viele Kollegen und Kolleginnen vor allem auch die Rentner und Frührentner an der Befragung beteiligen.

Die Gestaltung der Arbeitszeit ist auf der einen Seite Aufgabe der Gewerkschaften und der Arbeitgeber, auf der anderen Seite die der Beamten und der Dienststelle. Sie ist Bestandteil der Risikobeurteilung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung im Betrieb. Für die langfristige Erhaltung der Gesundheit der Polizisten spielt das konkrete Arbeitszeitsystem vor Ort eine große Rolle. Es gibt nicht „das“ eine optimale System aber es gibt bessere und schlechtere. Wichtig ist, dass sie nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen gestaltet werden und die Akzeptanz der Mitarbeiter haben.

Stark, sicher, kompetent!



Gewerkschaft der Polizei

Personalratswahlen
20.-24. April '09

Liste GdP



SCHICHTARBEIT UND ARBEITSMEDIZIN

Wertschätzung, Gesundheitsförderung, Vorsorgekuren jetzt

Unter Mitwirkung von Frank Brenscheidt (Impulsreferat) von der Bundesanstalt für Arbeitsmedizin und Arbeitsschutz in Dortmund und Anna Gabler, Studierende der Oecotrophologie an der Hochschule Fulda, befasste sich der Workshop 1 mit arbeitsmedizinischen Aspekten der Schichtarbeit:

- Ausgangslage
- Arbeitsbedingungen
- Aktuelle Forderungen / Vorsorgekur

■ Es flossen Anregungen und Erkenntnisse aus dem Prozess der Implementierung einer Betrieblichen Gesundheitsförderung ein; Berichterstatterin für das Plenum und den Innenminister war Sabrina Kunz, Landesvorsitzende der Jungen Gruppe in der GdP.

Ausgangslage

Die arbeitsweltliche Situation der Polizeibeschäftigten ist geprägt von Reformprozessen, Arbeitsverdichtung, steigenden Anforderungen an die Arbeitsergebnisse sowie tatsächlicher und als bedrohlich empfundener Personalknappheit in weiten Bereichen. Der ständige Wandel und die Anpassungserfordernisse hinterlassen ihre Opfer unter den Beschäftigten; Viele stehen – bildlich gesprochen – mit dem Rücken in der Wand. Objektiv entstehen Durchsetzungs- und Eigensicherungsprobleme, die wiederum Vermeidungsverhalten nach sich ziehen können. Die Erkenntnis wächst, wonach gesunde Beschäftigte und „Gute Arbeit“ vor dem Hintergrund drohender Bewerberknappheit und Überalterung von zentraler Bedeutung für die Zukunft einer Polizei sind, die in der Lage bleiben soll, ihre Aufgaben wahrzunehmen. Dafür gilt es, die Arbeitsbedingungen zu verbessern (Verhältnisprävention) und die Ressourcen

- Arbeitszeit
- Führung und Zusammenarbeit

der Beschäftigten zu stärken (Verhaltensprävention).

„Gute Arbeit“ ist gesunde Arbeit, und zwar in jeder Hinsicht: Es geht nicht um die Abwesenheit von Krankheit, sondern um körperliches, seelisches und soziales Wohlbefinden.

„Gute Arbeit“ ist ein **„win-win-Geschäft“**: Gesunde Beschäftigte erzielen für sich mehr Qualität für ein längeres Leben und Gesunde Beschäftigte gewährleisten nachhaltig eine leistungsstarke Polizei.

Arbeitszeit im (Wechsel)Schichtdienst

Aus arbeitsmedizinischer Sicht gelten die folgenden Anforderungen an die Arbeitszeit im Schichtdienst:

- Keine Schicht länger als 8 Stunden
- Die Schichtfolge ist vorwärts rollierend – F / S / N
- Es folgen nicht mehr als 2 gleiche Schichten aufeinander: FF / SS / NN
- Wer Schichtdienst macht, macht Schichtdienst; Unregelmäßigkeiten und anderweitige Verwendungen (Einsatzgeschehen!) sind Gift für die Gesundheit.

Aus Sicht der Kolleginnen und Kollegen werden oftmals möglichst lange Arbeitsphasen gefordert, mit denen lange Phasen der Dienstbefreiung „erkauft“ wer-

Wir sind auf dem Weg zu „Neuem Denken“ und zu „neuen Maßnahmen“. Die GdP unterstützt diesen Prozess nach Kräften.



den sollen. 2 freie Wochenenden im Monat sind das Ziel. Die „Flexibilisierung“ der Arbeitszeit wird oft sehr gegensätzlich diskutiert und es wird gefordert, dass das Einsatzgeschehen „gerecht“ zu verteilen sei.

Aus Sicht der GdP-Personalräte gilt die Maxime, dass nur Regelungen zugestimmt wird, die mehrheitlich akzeptiert oder gefordert werden und der Rechtslage entsprechen.

Unstrittig ist seit Jahren die Einführung von Jahresarbeitszeitkonten für den Schicht- und Wechselschichtdienst. Die Forderung geht dahin, ein Arbeitszeitrecht zu schaffen, das einfach zu handhaben ist, die polizeitypischen Belange berücksichtigt und bei dem weder Arbeits- noch Mehrarbeitszeiten verfallen. Die Bezahlung von Mehrarbeit oder Mehr-Arbeitszeit muss dabei aus Fürsorgegründen die absolute Ausnahme bleiben.

- Aus arbeitsmedizinischer Sicht sind 35 Wochenstunden bei Schichtarbeit sachgerecht.
- Ab dem 50. Lebensjahr sollte die Zahl der durch Schichtdienstleistende zu erbringenden Nachtdienststunden sukzessive reduziert werden.

ten zu günstigen Zeiten gereinigt und in deutlich höherer Frequenz als in sonstigen Bereichen renoviert werden.

Die Beleuchtung der Arbeitsräume des WSD muss nach medizinischen Gesichtspunkten ausgerichtet sein, also in der Strahlung dem Tageslicht entsprechen. Nach vorliegenden Untersuchungen aus Österreich sind besonders schichtarbeitende Frauen, die vermehrt künstlichem Licht ausgesetzt sind, erhöhten Krebsgefahren ausgesetzt.

Die SD- und WSD-Bereiche sollen mit Büromöbeln von besonders hoher Qualität ausgestattet werden. Zum Einen würde damit der besonderen Rund-um-die-Uhr-Beanspruchung Rechnung getragen und zum Anderen käme dadurch eine hohe Wertschätzung zum Ausdruck.

Hohe Sicherheitsstandards sind im wahren Sinne des Wortes Standard, dürfen aber die Arbeitsabläufe nicht mehr als erforderlich beeinträchtigen. Die Klimatisierung der Sicherheitsbereiche in den Polizeidienststellen soll künftig mit Frischluftzufuhr realisiert werden. Den Bedenken des LKA hinsichtlich der Möglichkeit, von außen toxische Stoffe in die Wachräume zu bringen, muss durch Frischluftzufuhr von unzugänglichen Stellen begegnet werden. Der jetzige Zustand der

zu belüftenden Räumen Laserdrucker aufgestellt werden, bei denen schon der Hersteller darauf hinweist, dass sie nur an belüfteten Orten aufgestellt werden dürfen. Für klimatisierte Räume – aber nicht nur dort – muss gelten: Null Toner-Emissionen.

Arbeitsplatz Fahrzeug / Schutzausstattung

Bei Ergonomie, Erkennbarkeit und Funktionalität der Polizeifahrzeuge ist viel Positives passiert; die Entwicklung darf nicht Halt machen, insbesondere was die zielgerichtete Ausstattung von Fahrzeugen angeht; beispielsweise gibt es Polizeiinspektionen, bei denen einige Fahrzeuge autobahnähnlich beladen sein müssten.

Was die Arbeitskleidung angeht, stehen wir kurz vor der Einführung der blauen Uniform. Angesichts der Trageversuche und sonstigen Bemühungen ist davon auszugehen, dass in den Disziplinen Funktionalität und Nutzerfreundlichkeit Fortschritte erzielt werden.

Bei der persönlichen Schutzausrüstung (PSA) bleiben noch Wünsche offen. Die GdP fordert die Ausstattung mit Schutzwesten für alle operativen Kräfte; die jetzige Definition muss aufgegeben werden. In jeden Fustw. gehören nach unserer Überzeugung Partikelfiltermasken mit austauschbaren Filtern; man denke nur an den Brandort, die Gefahrgutkontrolle oder den Gefahrgutunfall. Bei Handschuhen, Regenjacken und Warnwesten ist noch Optimierungsspielraum, die Ausstattung mit Frischluftgeräten zur Begehung von Brand- oder Unfallorten muss ausgedehnt werden.

Führung und Zusammenarbeit

Das wichtigste Kriterium für Wohlbefinden und Motivation der Menschen in der Polizei ist gute Führung und gute Zusammenarbeit. Alle möglichen Studien stellen fest oder lassen den Schluss zu, dass ein Mensch der gute Arbeitsbedingungen vorfindet, möglichst selbständig arbeiten kann und bei seinen Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen nicht



Arbeitsbedingungen

Die Arbeitsräume des SD oder WSD sollen, hell, groß und sauber sein. Das bedeutet vor allem dass sie in hoher Frequenz von eigenbeschäftigten Reinigungskräften

Kühlung abgestandener Luft führt entweder zu Ermüdung und Konzentrationsproblemen bei den Nutzern oder dazu, dass durch das Öffnen von Türen und Fenstern die Klimatisierung endgültig ad absurdum geführt wird.

Gleiches geschieht heute, wenn in nicht



nur fachliche, sondern auch soziale Unterstützung und Solidarität erfährt, seine Arbeit als „Gute Arbeit“ empfindet, die zu seiner Gesunderhaltung beitragen kann.

Die Aus- und Fortbildung von Vorgesetzten hat vor diesem Hintergrund eine kaum hoch genug einzuschätzende Bedeutung; die neu konzipierte Führungfortbildung berücksichtigt dies in ihrer Konzeption und mit den zu vermittelnden Inhalten. Vorgesetzte mit einem „von Natur aus“ positiven Menschenbild („In Jedem und Jeder steckt ein Könnler“) werden es nicht nur persönlich leichter haben, eine Führungsfunktion sachgerecht und authentisch auszufüllen, sie sind für die Organisation Polizei auch von unschätzbarem Wert, da Wertschätzung und Empathie nicht aufgesetzt und technokratisch daher kommen. Führungspersönlichkeiten sollten sich die Kraft erhalten, nicht Fehlleistungen zum Maßstab ihres Handelns zu machen.

Führungspersönlichkeiten brauchen im Hinblick auf die Gesunderhaltung ihrer Mitarbeiter ein **dreifach geschärftes Bewusstsein:**

1. Mein Führungshandeln ist Arbeitsbedingung für die Anderen und mit entscheidend für deren Wohlbefinden; ohne Wohlbefinden keine wirkliche Motivation
2. Ich entwickle Gespür für die Situation meiner Mitarbeiter, kenne mögliche Instrumente und Maßnahmen der Gesundheitsförderung und biete sie zielgerichtet an.
3. Bei alledem muss ich auch an mich selbst und meine eigene Gesundheit denken, es hilft Niemandem, wenn ich mich „aufopfere“.

Letztlich gilt darüber hinaus die Erkenntnis, dass Jede und Jeder Verantwortung für ein nicht krank machendes Miteinander hat, sei es als Vorgesetzter, als Mitarbeiter oder als Kollegin/Kollege.

Aktuelle Forderungen / Vorsorgekuren

- Der GdP-Entwurf einer Dienstvereinbarung zur Betrieblichen Gesundheitsförderung liegt vor und sollte zügig umgesetzt werden.
- Die Mitarbeiterbefragung durch die Unfallkasse sollte im Hinblick auf Möglichkeiten der Verhältnis- und Verhaltensprävention ausgewertet werden.
- Das Instrument der Gefährdungsbeurteilung sollte nach und nach ganzheitlich verstanden werden und nicht mehr nur den technischen Arbeitsschutz, sondern auch organisatorische, ablauforganisatorische und Fragen von Führung und Zusammenarbeit umfassen.
- Die Arbeitsschutzausschüsse sollten neben der Arbeitssicherheit auch die Bereiche Prävention, Gesundheitsförderung und Sport (Dienstsport und Präventionssport) bearbeiten.
- Im Rahmen des „Spezialistenprogramms“ im Haushalt 09/10 soll eine Gesundheitswirtin (m/w) eingestellt werden.
- Arbeits- und Betriebsmedizinische Aufgaben sollen künftig durch eigene Polizeiärzte wahrgenommen werden; Schluss mit Outsourcing, hier ist Kontinuität und Identifikation gefragt.

- Wir brauchen eine radikale Anpassung oder die Eliminierung des Beihilfe-rechts für den Polizeibereich
 - Übernahme von Präventionskosten, zum Beispiel für Raucherentwöhnung
 - Freie Heilfürsorge mit Arztwahl und Dienstunfallfürsorge verbessern
 - Pro-aktive Vorsorge als angewandte Fürsorge / Fördern und Fordern
 - Betriebliche Gesundheitsförderung konsequent betreiben

Vorsorgekuren

Vorsorgekuren, insbesondere für die Kolleginnen und Kollegen des WSD stehen seit vielen Jahren auf der Agenda der GdP. Mit Hinweis auf das Beihilferecht wurden sie immer wieder abgelehnt. Das ist die Botschaft, wie sie bei den Kolleginnen und Kollegen ankommt:

„Du arbeitest zwar im Schichtdienst und das ist alles sehr schwierig, aber wir wollen Dich nicht anders (besser?) behandeln, als Beamte in der Verwaltung, weil für Euch das gleiche Beihilferecht gilt. Vergleichende und rechtstheoretische Überlegungen dominieren die Fürsorgepflicht.“

Die neue „Denke“, die mit der Betrieblichen Gesundheitsförderung in der Landesregierung Einzug gehalten hat, muss in der Konsequenz zu einem radikalen Umdenken führen. Wir wollen endlich verpflichtende Vorsorgekuren und zwar unter Einbeziehung bereits in vorbildlicher Weise bestehender und neuer Angebote:

- Stress- und Konflikttraining
- Altersangepasstes Bewegungstraining
- Ernährungsberatung, -umstellung und -training
- Raucherentwöhnung / optional
- Medizinischer Check und Kombination mit Heilbehandlungen möglich, z. B. Ergotherapie pp.

Die Frequenz und die Dauer sind abhängig von Alter und Funktion, etwa der Arbeit im Wechselschichtdienst.

Wir wollen das Argument nicht mehr hören, dass das Beihilferecht Vorsorgekuren nicht zulässt.

Wir reden nicht über Luxus, sondern über eine Notwendigkeit für Beschäftigte UND Arbeitgeber.

Flexibilisierung der Arbeitszeit vs. Beibehaltung der Dienstgruppen als „letzte soziale Heimat“ –

MÖGLICHKEITEN UND GRENZEN

Das hohe Interesse am Thema belegt, wie kontrovers die Diskussion landesweit geführt wird. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit trifft die Polizei in einem sensiblen Bereich, auch im Workshop wurde sehr kritisch diskutiert.

■ Es wurde ausdrücklich darauf hingewiesen, dass es nicht um eine flächendeckende Einführung eines Fleximodells geht, sondern um die *Voraussetzungen*, die nach Meinung der Workshop-Teilnehmer erfüllt sein müssen, damit eine Einführung gelingen kann.

Kollegen Andreas Hentschel (z.Zt. stellvertretender Leiter PI MZ1) führte mit einem Referat in das Thema ein. In der Diskussion ging es um die vorbereiteten Kernthesen. Es erwies sich als schwierig, die richtige Trennlinie zu ziehen zwischen Individualproblemen bei Dienststellen, die bereits flexibilisiert haben, und

grundsätzlichen Aussagen, die in dem Workshop herausgearbeitet werden sollten. Es handelt sich um ein enorm emotional besetztes Thema welches mit vielen Befürchtungen durch die Kollegen/-innen verbunden ist. Im Workshop wurden die Forderungen und Thesen erarbeitet, die am Nachmittag dem Staatsminister Karl Peter Bruch und den Vertretern der Behörden und Einrichtungen vorgetragen wurden.

Forderungen/Thesen:

1. Die Polizei ist in der Gestaltung der Arbeitszeit so flexibel, wie kaum eine andere Berufsgruppe.

Bei der Polizei kommt es durch besondere Ereignisse, Großlagen und Ähnliches

hopteilnehmer ist es nicht akzeptabel zwangsweise eine Vollflexibilisierung in allen Dienststellen einzuführen.

2. Die Einführung eines vollflexiblen Arbeitszeitmodells im Wechselschichtdienst kann nicht mit dem Ziel verfolgt werden, Personal einzusparen - dazu ist es nicht geeignet.

Von einem funktionierenden vollflexiblen Arbeitszeitmodell kann man nur sprechen, wenn die Planungen auch

wirklich flexibel sind. Personalknappheit ist durch Flexibilisierung nicht zu kompensieren. Je weniger Personal in einem flexiblen Arbeitszeitmodell zur Verfügung steht, desto stärker wird es. Die Argumentation, wir haben mittlerweile so wenig Personal auf einer Dienststelle, dass es nur noch mit einem flexiblen Modell funktioniert, ist von Grund auf falsch. Wenn das Personal für feste Schichten nicht ausreicht, reicht es auch nicht für ein Flexmodell,

da die KollegenInnen immer wieder zur Wahrung der Mindeststärken zum Dienst verpflichtet würden.

3. Ein vollflexibles Schichtdienstmodell funktioniert nur mit den Bediensteten. Die Einführung eines flexiblen Arbeitszeitmodells kann nur mit entsprechender Beteiligung und nicht gegen den Willen der Beschäftigten eingeführt werden.



immer wieder zu Situationen, in denen auch in festen Schichtmodellen flexibel reagiert wird. Der Ausfall von Kollegen/-innen wird aus dem laufenden Schichtbetrieb kompensiert. Die Polizei ist also „von Amts wegen“ flexibel wie kaum eine andere Berufsgruppe. Von den Kollegen/-innen wird ein hohes Maß an Belastbarkeit und „Leidensfähigkeit“, unter Zurückstellung von privaten Interessen, abverlangt. Aus Sicht der Works-



Ein Flexmodell lebt von der Initiative und der Eigenverantwortung der Mitarbeiter, was voraussetzt, dass eine möglichst hohe Identifikation mit dem praktizierten Modell besteht. Diese Identifikation kann nur erreicht werden, wenn möglichst viele der Kollegen/-innen das Modell aus freien Stücken als „ihr Modell“ verstehen. Nur durch Kommunikation und Kompromisse kann ein flexibles Modell funktionieren. Die Mitarbeiter sind in den Prozess der Entwicklung eines Schichtdienstmodells einzubinden, nur so findet das Ergebnis Akzeptanz.

4. Die Gestaltung eines flexiblen Arbeitszeitmodells muss individuell vor Ort, orientiert an den örtlichen Gegebenheiten erfolgen.

Jede Dienststelle ist anders, nicht nur in ihrer internen Struktur sondern auch in den Anforderungen die abgearbeitet werden müssen. Die Einsatzbelastung ist unterschiedlich und hängt von den örtlichen Gegebenheiten ab. Die PI 1 in Koblenz hat andere Arbeitsabläufe als die PI Morbach. Auch die Personalstruktur ist von Dienststelle zu Dienststelle unterschiedlich. Aus diesen Unterschieden ergibt sich, dass es kein einheitliches flexibles Modell geben kann, sondern immer die Bedürfnisse und Vorausset-

zungen vor Ort bei der jeweiligen PI berücksichtigt werden müssen.

5. Optimale Dienstplanung erfordert eine zeitgemäße und geeignete EDV-Unterstützung.

Die Vielzahl an Planungen und die besonderen Anforderungen die jede Dienststelle zu vereinbaren hat, machen die Unterstützung durch eine zeitgemäße und geeignete EDV unabdingbar. Mit den bestehenden Zeiterfassungsprogrammen (z.B. TEMPUS) ist eine Flexi nicht zu realisieren. Viele Dienststellen, die bereits in vollflexiblen Modellen arbeiten behelfen sich mit „selbstgebastelter“ Unterstützungssoftware auf Datenbankbasis. Es müssen die Voraussetzungen für eine vernünftige und zielgerichtete Planungssoftware geschaffen werden.

6. Vorgesetzte stehen in unmittelbarer Verantwortung für einen sozialverträglichen Wechselschichtdienst.

An die Vorgesetzten stellt ein flexibles Arbeitszeitmodell hohe Anforderungen. Vorgesetzte haben sich mit dem Thema „sozialverträglicher Wechselschichtdienst“ aktiv zu befassen. Es muss sichergestellt sein, dass auch in den Köpfen der Vorgesetzten die Idee der flexiblen Arbeitszeitgestaltung ankommt. Es geht hier nicht nur um die Belange der Dienst-

stelle, sondern auch die Bedürfnisse der Schichtdienstleistenden müssen berücksichtigt werden. Der Wechselschichtdienst darf nicht zur „Verfügbarmasse“ der Vorgesetzten werden. Es gilt beiden Seiten gerecht zu werden, dies ist die Aufgabe der Vorgesetzten.

7. Geänderte Dienstzeiten im Wechselschichtdienst dürfen nicht zu Streichungen von Schichtzulagen führen. Beförderungsmöglichkeiten sind in ausreichender Zahl zu gewährleisten.

Die Erschwerniszula-

genverordnung stammt aus einer Zeit, in der noch nicht über flexible Arbeitszeitmodelle nachgedacht wurde. Es gilt die Voraussetzungen zu schaffen, die Wechselschicht-/Schichtdienstzulage auf rechtlich einwandfreie Füße zu stellen. Die Verordnung muss den tatsächlichen Gegebenheiten gerecht zu werden.

Das Ministerium des Innern und für Sport hat für Dienststellen, die vollflexibel arbeiten, die Notwendigkeit von 7 Dienstgruppenleitern anerkannt. Es gilt auch hier die entsprechenden Beförderungsmöglichkeiten zeitnah zur Verfügung zu stellen. Die Beförderungsmöglichkeiten für die Beamtinnen und Beamten im Schichtdienst muss deutlich verbessert werden.

8. Ziel muss es sein, die Belastungen des Wechselschichtdienstes humaner und sozialverträglicher zu machen, wann und wie immer es möglich ist.

Wechselschichtdienst ist belastend. Er belastet die Gesundheit. Er belastet die Familie und die Freizeitplanung. Ein hohes Maß an Arbeitszeitsouveränität gibt die Möglichkeit, seinen eigenen Dienstrhythmus den persönlichen Empfindungen anzupassen. Auf Belastungen der Gesundheit oder im familiären Bereich kann besser reagiert werden. Es gilt Belastungen überall da zu verringern, wo es dienstlich möglich ist.

Schichtdienst ist mehr wert

WIR FORDERN 5 € DUZ

Der Schichtdienst fühlt sich häufig als fünftes Rad am Wagen. Bessere Personalausstattung, bessere technische Ausstattung, aber auch eine verbesserte Gesundheitsfürsorge sind dringend erforderlich. Doch nicht nur diese Arbeitsfelder bedürfen einer Änderung, insbesondere die finanziellen Leistungen bedürfen dringend der Überarbeitung.

■ Seit Jahren sind die Beträge für DUZ (außer Sonn- und Feiertags) und Wechselschicht- und Schichtzulage nicht angehoben worden. Die Polizeizulage ist eingefroren und nicht mehr ruhegehaltstauglich. Die Polizeizulage wird auf die Wechselschichtzulage angerechnet, was zur Halbierung der WSD- und Schichtzulage führt. Anschlusszeiten (z. B. Unfallaufnahme gegen Ende der Nachtschicht) werden beim DUZ nicht berechnet. Die Zahlungen für SEK, MEK und verdeckte Ermittler wurden beim Bund schon mehrfach angehoben, die Rheinland-Pfälzer schauen in die Röhre. Die Bereitschaftspolizei, die Fahndung und K 16 sind von einer Zulagenregelung wie der WSD-Zulage ausgenommen, trotz total unregelmäßiger Dienste und erheblicher Nacharbeit. Die Voraussetzungen der Erschwerniszulagen passen teilweise nicht mehr auf die flexibilisierten Arbeitszeitmodelle. Die Halbierung der Wechselschichtzulage für Teilzeitbeschäftigte, trotz des Erbringens der notwendigen 40 Nachtdienststunden in vier Wochen ist mit einer familienfreundlichen Politik nicht vereinbar. Dies waren die Probleme, mit denen sich der Workshop 3 auseinandersetzte.

Wer den Wechselschichtdienst attraktiv

gestalten will, bekommt dies nicht zum Nulltarif. Wer die Flucht aus dem Wechselschichtdienst verhindern will, muss dazu auch Geld in die Hand nehmen. Warme Worte reichen nicht. Und nachdem nun das Land selbst die Zuständigkeit für die Besoldung hat, kann man sich auch nicht mehr hinter der Aussage „Wir würden ja gerne, aber der Bund ist zuständig“ verstecken.

Auch der Hinweis darauf, dass Rheinland-Pfalz ein Nehmerland ist, kann nicht akzeptiert werden. Der Bund hat auch die Beträge für die DUZ-Zahlung zur Nachtzeit dynamisiert, was sich bei Besoldungserhöhungen auswirkt. Für den DUZ an Sonn- und Feiertagen zahlt der Bund 2,88 € pro Stunde und für den Nachtdienst 1,36 € pro Stunde. RLP dagegen zahlt 2,73 € bzw. 1,28 € pro Stunde. Bayern hat die Polizeizulage dynamisiert.

Rheinland-Pfalz kann sich der berechtigten Forderung nach Verbesserungen nicht mehr entziehen.

Die GdP wird die von der Schichtdienstkonferenz erarbeiteten Forderungen in die politische Diskussion einbringen. Innenminister Karl-Peter Bruch hat bereits während der Konferenz seine Gesprächsbereitschaft erklärt.

Die GdP wird sich für folgende Änderungen einsetzen, um die Bewertung des Wechselschicht- und Schichtdienstes zu verbessern:

Dienst zu ungünstigen Zeiten

- DUZ sollte mit mindestens 5 Euro je Stunde vergütet werden.
- Die Gewährung von DUZ muss auf Anschlusszeiten ausgedehnt werden.

Polizeizulage

- Die Polizeizulage muss wieder ruhegehaltstauglich gestaltet werden.
- Die Polizeizulage muss wieder dynamisch gestaltet werden.
- Die Polizeizulage ist deutlich anzuheben!

Schicht- und Wechselschichtzulage

- Die Polizeizulage darf nicht mehr angerechnet werden.
- Teilzeitbeschäftigte müssen eine ungekürzte Wechselschicht-/Schichtzulage erhalten, wenn die Voraussetzungen für die Zahlung erfüllt werden.
- Die Anzahl der Nachtdienststunden darf nicht mehr allein ausschlaggebend für die Gewährung sein.
- Die Zulagen sind deutlich anzuheben

Bedarfsorientierter Dienstplan

- Die Einsatzeinheiten der Bepo, das K 16 und die Fahndungen müssen in den § 22 EZuV durch das Einfügen eines Absatzes aufgenommen werden. Die Zulage soll in Höhe der Wechselschichtzulage erfolgen.

Besondere Polizeiliche Einsätze § 22 EZuVO MEK/SEK, VM

- Anpassung an die Bundesregelung

Zusatzurlaub

- Der Zusatzurlaub für Wechselschichtdienst und Schichtdienst ist deutlich anzuheben.
- Um den Erschwernissen der alternsgerechten Beschäftigung Rechnung zu tragen, sind für Lebensältere weitere Zusatzurlaubstage vorzusehen.





PSW-Reisen DIE WELT EROBERN

**PSW-Reisen - Partner der Gewerkschaft der Polizei
Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz**

In Kooperation mit der Gewerkschaft der Polizei bieten wir für GdP-Mitglieder
und deren Familienangehörige:

50%

Nachlass auf alle Reisen!*

Fragen Sie auch nach unseren Gruppenreisen
und sonstigen Vergünstigungen wie z.B. Frühbucherrabatte.

Reiseschnäppchen im Internet: www.psw-gbr.de.
Im Internet können auch alle anderen Reisen gebucht werden.

Reiseanfragen und Buchungen über Telefon oder Telefax
Baden-Württemberg: Telefon: 07042/879223+224+225, Fax: 07042/879222

Rheinland-Pfalz: Telefon: 06131/9600923, Fax: 06131/9600922

Bei uns können Sie sich noch
große Sprünge leisten!



PSW-Reisen
DIE WELT EROBERN

* ausgenommen sind eigenveranstaltete
Gruppenreisen, Nurflug, Fährbuchung,
Eintrittskarten, Versicherungen und Gebühren

PERSONALZUMESSUNGS- BERECHNUNG

Neue Bedarfsrechnung für den Schichtdienst gefordert

Als Fachmann für das Thema Personalzumessungsberechnung (PZM) hatte die GdP für ihre Schichtdienstkonferenz Polizeipräsident Wolfgang Fromm aus Ludwigshafen gewonnen. PP Fromm errechnet als Chef der „AG PZM“ seit einigen Jahren im Auftrag des Innenministeriums (ISM) mit seinem Team Verteilungsvorschläge für die alljährlichen Versetzungstermine.

Grundsätzliches:

Bereits 1989, so Fromm in seinem Eingangsstatement, habe das ISM an den

der Schutzpolizei abgebildet würden, man gehe vielmehr davon aus, dass damit etwa 20 % des gesamten Arbeitsumfanges ihren Niederschlag finden. Die PZM-Berech-



Bernd Becker, Wolfgang Fromm und Michael Wahlen

damaligen Inspekteur Franz Kirchberger den Auftrag erteilt, für die Personalzumessung eine objektiv nachvollziehbare Berechnungsmethode zu entwickeln. Mit den Jahren sei – auch durch Erfahrungen aus anderen Bundesländern – klar geworden, dass im Grunde Basis einer Belastungsberechnung nur die Kriminal- und die Unfallstatistik sein könnten. Bei diesen Daten sei die Wahrscheinlichkeit am größten, dass bei den Dienststellen einheitlich damit umgegangen werde. Dabei müsse nach innen und außen klar gestellt werden, dass niemand davon ausgehe, dass durch diese Daten 100 % der Arbeit

nung beruhe also auf der Annahme, dass diese Daten eine hohe Indizwirkung für die Gesamtbelastung einer Dienststelle mit allen anderen Aufgaben und Tätigkeiten habe.

Die Personalzumessungsbetrachtung habe schon immer auch den Mindest-Personalbedarf für die Funktionalität einer Dienststelle im Auge gehabt. Dieser Mindestbedarf werde seit 2001 mit 24 Beamtinnen oder Beamten für die am geringsten belastete Dienststelle im Land definiert. Jede andere Dienststelle erhalte nach Arbeitsbelastung auf dieser Basis von 24 Leuten zusätzliches Personal. Der Wert

von 24 beruhe auf einer Untersuchung der Wirtschaftsberatungs-AG Düsseldorf (WIBERA), wonach 6 Beschäftigte erforderlich sind, um eine Stelle „rund um die Uhr“ über das Jahr besetzen zu können. Fromm stellte schon zu Beginn klar, dass die AG PZM sehr wohl eine Bedarfsberechnung durchführt. Der tatsächliche Bedarf werde am Schluss der Berechnung aber auf die im Jahr 2003 errechnete Orientierungsstärken für die Schutz- und Kriminalpolizei der Präsidien „zurückgeführt“.

Landesweit liegt der tatsächliche Personalbestand momentan bei rund 9.500 Beamtinnen und Beamten und ist – so Fromm – durch Landtagsbeschluss langfristig (bis 2030) auf eine Zielgröße von 9.014 festgelegt.

Wolfgang Fromm ließ keinen Zweifel daran, dass auch er eine Zielgröße von 10.000 Polizistinnen und Polizisten für sachgerecht hält. Aus Sicht der PZM, so Fromm, hätte in den letzten Jahren jede zusätzlich („neu“) geschaffene Aufgabe und Funktion zu der Zielgröße von 9.014 hinzuzugerechnet werden müssen.

Von den derzeit rund 9.500 Kolleginnen und Kollegen werden insgesamt 5.520 Schutzpolizeibeamtinnen und -beamte für die Präsidien zum Gegenstand der PZM-Berechnung gemacht. Rechnerisch entfallen davon 4.139 Beamtinnen und Beamte auf den Wechselschicht- oder Schichtdienst (WSD / SD). Darin sind die Jugendsachbearbeiterinnen und Jugendsachbearbeiter enthalten, da sie – wie der WSD – nach den beschriebenen Belastungskriterien berechnet werden.

Alle anderen verteilen sich auf Funktionsstellen (Leiter, Vertreter, SB/E, TuV, BED, JVS), die den Dienststellen zugestanden werden. Bei der derzeit angewandten Berechnungsmethode „24 + x“ ergibt sich, so der Geschäftsführer der AG PZM, Kollege Michael Wahlen, ein zusätzlicher (rechnerischer) Bedarf von 914 Kolleginnen und Kollegen für den WSD bzw. SD der Inspektionen bzw. Wachen.



Häufig diskutierte Fragen:

Bei der Vielzahl von Beiträgen der Workshop-Teilnehmer kann in dieser Dokumentation nur eine Auswahl von Fragestellungen bzw. Antworten wiedergegeben werden:

Ist der WSD/SD Steinbruch für die – teilweise neu geschaffenen – Funktionsstellen?

Ja, offensichtlich. Im Zeitraum von 2001 bis 2007 wurde der WSD durch Schaffung von zusätzlichen Funktionen und Stellen landesweit um rund 450 Leute geschwächt. Wir reden von Jugendsachbearbeitern, Fahndung, Puppenbühne und der Verstärkung der Kriminalpolizei; isoliert betrachtet, alles sehr sinnvolle Maßnahmen. Hier setzt die AG PZM keine Ursachen; sie vollzieht nur nach.

Forderung: Jede neu zugewiesene Aufgabe, jede neue Funktion und Stelle muss zur Anhebung des Gesamtpersonals und zu Einstellungen führen.

Werden im politischen Raum korrekte Zahlen verwendet?

Auch hier hat die AG PZM keinen Einfluss. Klar ist aber, dass bei der PZM die Jugendsachbearbeiter zusammen mit dem WSD nach Belastung berechnet werden. Das darf aber nicht dazu führen, dass sie bei der Frage nach der tatsächlichen Stärke des WSD mit gemeldet werden.

Forderung: In den Organigrammen der Dienststellen sollen im WSD nur Kolleginnen und Kollegen aufgeführt sein, die dort auch eingesetzt werden und einsetzbar sind. Im politischen Raum muss betont werden, dass die PZM-Kriterien nur etwa 20 % des polizeilichen Aufgabenspektrums abdecken.

Was ist mit eingeschränkt dienstfähigen Kolleginnen und Kollegen?

Die Zahl der eingeschränkt dienstfähigen Kollegen und Kolleginnen spielt bei der reinen PZM-Orientierungsstärkenberechnung der Schutz- und Kriminalpolizei keine Rolle. Beim Verteilungsvorschlag der AG PZM spielte dieser Umstand allerdings bedingt eine Rolle und das ISM hat diesen dann bei der endgültigen Entscheidung zur Personalzuweisung 2009 mit berücksichtigt.

Forderung: Die Situation sollte verlässlicher erhoben werden. Eine Erhebung durch eine Expertengruppe ist bereits im Gespräch.

Die errechnete Personalstärke für die Polizeipräsidien wird zum Ende der Berechnung auf die im Jahr 2003 festgelegte Orientierungsstärke der Schutzpolizei (5.520 Bea.) „gedeckt“; passiert dies nur für den Wechselschichtdienst oder auch für die sonstigen Funktionsstellen (z. B. Personalsockelstellen wie z. B. Bezirksdienstbeamte)?

Die Deckelung (Rückrechnung auf das Personal-IST) beträgt gut 18 % und betrifft rechnerisch die Orientierungsstärken der Polizeiinspektionen, Polizeiwachen und Polizeiautobahnstationen, tatsächlich jedoch in erster Linie den Wechselschichtdienst.

Forderung: Stellenbesetzungen kritisch hinterfragen!

Auf welcher Ebene darf das PZM-Ergebnis 1:1 angewandt werden?

Die AG PZM hat den Auftrag, die Verteilung auf die Präsidien nach landesweit einheitlichen Berechnungsparametern zu berechnen. Darunter gilt immer, dass regionale Besonderheiten (z.B. häufige Schwertransporte / Absprachen hinsicht-

lich der Fallsachbearbeitung außerhalb der OrgPol), die keine landesweite Bedeutung entfalten und nur pp-intern Gültigkeit besitzen, durch das Präsidium selbst bei der internen Personalumsetzung berücksichtigt werden müssen. Diese Besonderheiten spielen für die PZM-Berechnung keine Rolle.

Forderung: Spätestens, wenn es um die einzelne PI geht, kann nicht PZM alleine ausschlaggebend sein, sondern die tatsächlich erforderliche Stärke.

Wie werden Polizeiwachen berechnet und wie die PI, die den Bereich nachts betreuen muss?

Die PZM-Berechnung greift die Zahlen dort ab, wo sie erfasst werden. Wenn also alles bei der Polizeiwache statistisch erfasst wird, muss man vor Ort den Belastungsumfang, der rechnerisch auf die Nachtzeit entfällt, ermitteln und der betroffenen PI zuschlagen.

Werden Stadt- und Landdienststellen unterschiedlich berechnet?

Nur die großen PI'en am Standort der Präsidien werden gegenüber allen anderen Dienststellen mit einem geringfügig kleineren Zeitfaktor versehen. Das spielt aber insgesamt keine Rolle, weil die Berechnung ja nur auf PP-Ebene verbindlich ist.

Sind Polizeiinspektionen am Standort einer KI rechnerisch benachteiligt, weil die PKS-Zahlen der KI zufallen?

Nein, denn die Fälle, die bei den PI'en mit Kriminalbeamten von „K“ bearbeitet werden, zählen dort beim Bedarf für den WSD auch nicht mit. Den Ersten Angriff fährt in beiden Fällen der WSD.

Stimmt es, dass die landesunmittelbaren Einrichtungen großzügig mit Personal versorgt werden, bevor die Präsidien dran sind?

Das hat zur PZM-Berechnung keine Relevanz. Aus Sicht der GdP ist zu sagen, dass in knappen Zeiten wie diesen auch solche Vermutungen sprießen; auch die Einrichtungen brauchen zur Erledigung ihrer (immer neuen) Aufgaben Personal. Das Problem ist und bleibt (hoffentlich nicht) die Gesamtstärke.

Gibt es eine definierte Schallgrenze der Personalstärke des Wechselschichtdienstes, die nach unten nicht durchbrochen werden darf?

Nein, die gibt es nicht; dazu hat die AG PZM keinen Auftrag.

Mit welchem Berechnungsmodell könnte der Personalbedarf im WSD / SD besser dargestellt werden?

Die AG führt bereits eine Bedarfsberechnung durch; es fehlt nur der Auftrag, sie zu veröffentlichen. Wie vorne schon ausgeführt, fehlen danach schon bei der Berechnung „24 + X“ rechnerisch 914 Kolleginnen und Kollegen.

Was sagt die GdP?

Unabhängig von Belastungsberechnungen müssen immer mindestens **6 Kolleginnen und Kollegen** im Dienst sein; **2** auf der Wache und **zwei Doppelstreifen** für Aktion und Reaktion. Daraus ergibt sich mit dem WIBERA-Faktor eine Stärke von 36. Erst auf diese Stärke setzt die Belastungsberechnung auf.

In der heutigen PZM-Berechnung bleibt die (unterschiedliche?) Belastung durch **Einsätze** unbeachtet. Die Arbeitsmediziner sagen uns: Unregelmäßigkeit ist Gift für Schichtdienstleistende. Es stellt sich deshalb ganz massiv die Frage, ob wir das Einsatzgeschehen auf Dauer aus dem WSD, SD und Tagdienst heraus leisten können oder gesonderte Einheiten brauchen, zumindest aber bei der Frage nach den Personalstärken individuell betrachten müssen.

Die Personalberechnung muss **vor Ort ansetzen** und den Bedarf ermitteln und nicht bei dem zur Verfügung stehenden Personal auf Landesebene, um dann den Mangel zu verteilen. Für jede Dienststelle soll die Mindeststärke des WSD / SD verbindlich festgestellt werden. Aus der Summe ergibt sich der Bedarf im Land. Dabei müssen natürlich Belastungsindikatoren aus PKS und Unfallstatistik einfließen, aber auch die Einschätzung der Experten (Beschäftigte des WSD) vor Ort über erforderliche Schichtstärken und die Einsatzbelastung. Bei der Erfüllung der Mindeststärke zählen nur die, die auch tatsächlich da sind. Bei Unterschreitung dieser Mindeststärke ist sofort nach zu besetzen; dafür ist Personal vorzuhalten, also einzustellen.

FAZIT:

- Der Schicht- und Wechselschichtdienst ist **rund um die Uhr für die Bürger da**, auch subsidiär für andere BuE, ist **entscheidend für das gute Image** der Polizei, legt das **Fundament für erfolgreiche Arbeit** der spezialisierten Polizei, ist **Spezialist für den Ersten Angriff** auf stetig steigendem Niveau und hat ein Recht auf die Möglichkeit (Chance) zur **Eigensicherung** in roher werdenden Zeiten
- Die Personalzumessungsberechnung für die rheinland-pfälzische Polizei muss von der Mangelverteilungsberechnung zur echten und **ehrlichen Bedarfsberechnung** von unten nach oben weiterentwickelt werden.
- Als solche muss sie zur Grundlage politischer Zukunftsentscheidungen für die **Einstellung von Personal** werden.
- Bis es so weit ist, muss bei weiteren Zusatzaufgaben auf die Bremse getreten und die Priorität auf die personelle **Ausstattung des Wechselschichtdienstes** gesetzt werden.
- Maßstab muss sein, wie viel Personal **nachts** zur Verfügung ist.

DISKUSSION MIT DEM INNENMINISTER



Karl Peter Bruch beeindruckt – aber vorsichtig mit Zusagen

Nach fast drei Stunden intensiver Arbeit in den vier parallelen Workshops kamen die Konferenzteilnehmer nach dem Mittagessen wieder im Tagungszentrum zusammen, um die Ergebnisse mit Staatsminister Bruch zu diskutieren.

Der Minister zeigte sich beeindruckt von den vorgetragenen Ergebnissen und dankte den Teilnehmern für ihr Engagement. Er bat die GdP darum, die Workshop-Ergebnisse in der Folge in die Gespräche mit seinem Haus einzubringen.

Hier Aussagen zu den vier Themenbereichen:

Workshop 1 – Arbeitsmedizin und Gesundheit

Bruch: „Das Thema hat meine volle Unterstützung und ist wichtig. Wir haben ja auch schon Einiges gemacht, zum Beispiel die Mitarbeiterbefragung in Kooperation mit der Unfallkasse. Wir bleiben da dran, da ist ja auch eine Dienstvereinbarung mit dem Hauptpersonalrat Polizei in Vorbereitung.“

Workshop 2 – Arbeitszeitflexibilisierung

Bruch: „Ich habe die Flexibilisierung der Arbeitszeit im Wechselschichtdienst nie für ein Allheilmittel gehalten. Eine andere Art von Flexibilität ist mir aber wichtig, nämlich, dass vor Ort individuelle Regelungen getroffen werden können und nichts übergestülpt wird.“

Workshop 3 – Erschwerniszulagen

Bruch: „Das habe ich ja schon einige Male mit der GdP besprochen. Zuständig ist der Finanzminister und als Spitzenorganisation der DGB. Mit Ingolf Deubel und Dietmar Muscheid habe ich das auch schon angesprochen. Mir ist auch bewusst, welche Möglichkeiten das Thema bietet, Anreize zu setzen, zum Beispiel durch die Zahlung von DUZ zu bestimmten Zeiten. Ich nehme das keinem übel, dass er eher bereit ist, zu ungünstigen Zeiten zu arbeiten, wenn es dafür mehr Geld gibt.“

Workshop 4 – Personal / Personalzumessung

Bruch: „Die Ergebnisse der Konferenz sind eine gute Diskussionsgrundlage für die nächsten anderthalb Jahre bis zu den Wahlen und zum neuen Haushalt. Gut begründete und aufgearbeitete Vorschläge der GdP unterstützen mich in der politischen Diskussion.“

Die Forderung des Kollegen Michael Garn von der PI Mainz 3 mit den Ergebnissen der Personalzumessungsberechnung transparenter umzugehen, unterstützte der Minister; gegen eine Veröffentlichung im Intranet habe er keine Einwände.

Konkrete Vorschläge aus den Workshops, zum Beispiel die Einstellung einer Gesundheitswirtin (m/w), die der betrieblichen Gesundheitsförderung noch etwas mehr Drive geben könnte, wird die GdP mit dem Innenminister nacharbeiten.

Dynamik ohne Kompromisse.

Entdecken Sie den neuen Opel Insignia Sports Tourer.



Entdecke den neuen Opel Insignia

Neuer Name, neues Auto, neue Ära: Mit wegweisendem Design, innovativen Technologien für maximale Sicherheit, souveräner Dynamik und perfekter Ergonomie lädt der Opel Insignia Sie ein, Opel neu zu entdecken. Ob als Limousine mit Coupécharakter oder Sports Tourer (Bild oben) mit eleganter Linienführung – Maßstäbe setzen alle Insignia Varianten.

20 % Rabatt für GdP-Mitglieder
www.psw-neufahrzeuge.de



Nikolaus-Kopernikus-Straße 15
55129 Mainz
Tel.: 06131 96009 31
Fax: 06131 96009 27
E-Mail: psw-rp@gdp-online.de
Internet: www.psw-rp.de