



AKTUELLES

316 – 11 -1

316 Kolleginnen und Kollegen unserer GdP stellen sich für die **11** Personalräte der Polizei unter **einem** Motto **#wirfürmehr** am 29. und 30. März 2022 zur Wahl.

Jörg Göhring



Foto und Grafik: Redaktion

all dort haben die Personalräte mitzuentcheiden und können sich aktiv einbringen.

Und genau das haben wir in den letzten Jahren auch gemacht. Durch eine Vielzahl von Initiativanträgen und den Abschluss von Dienstvereinbarungen auf örtlicher und überörtlicher Ebene konnten wir Verbesserungen in vielen Bereichen erzielen. Beispielsweise genannt sind hier: flexible Arbeitszeit- und Homeoffice-Regelungen, Finanzierung von gesundheitsförderlichen Maßnahmen und Projekten, Einführung eines Konfliktmanagements in der Polizei und die Verbesserung der Dienst- und Einsatzbekleidung und Ausstattung.

Für die nächsten vier Jahre haben wir uns viel vorgenommen. Wir wollen durch Kompetenz, Leidenschaft und Überzeugungskraft uns einmischen und mitgestalten.

Wir stehen dafür, dass:

- die Arbeitsbedingungen, ob Ausstattung oder Arbeitszeit, den sich ändernden Rahmenbedingungen und wissenschaftlichen Erkenntnissen ständig angepasst und verbessert werden.
- die Bau-/Liegschaftssituation und damit die Arbeitsbedingungen endlich deutlich verbessert werden und die priorisierten Bauvorhaben vorangebracht werden.

- bei allen Entscheidungen die Auswirkungen auf unsere Beschäftigten stärker Berücksichtigung finden.
- uns unsere Arbeit nicht krank macht.
- wir Familie und Beruf besser in Einklang bringen können,
- es in unserer Polizei gerechter zugeht.

Unsere 316 GdP-Kandidatinnen und -Kandidaten werden sich stellvertretend für euch in die Gremien einbringen und dafür kämpfen, dass diese Ziele vor Ort umgesetzt und mit Leben erfüllt werden. Das geht aber nur mit euch, mit euren Anregungen, Kritiken und Hinweisen.

Also fordert uns!

Wir werden als Gewerkschafter und Personalräte weiter gemeinsam arbeiten. Deshalb ist die Personalratswahl auf regionaler und auf Landesebene so wichtig!

Also: Geh vom 29. bis 30. März 2022 wählen und setze dein Kreuz bei deiner GdP.

Aufgrund der Coronapandemie wird es bereits einige Wochen vor der Wahl ein Angebot zur Briefwahl geben. Nutze dieses Angebot! Du bist im Urlaub, krank oder beruflich unterwegs? Deine Kolleginnen und Kollegen vor Ort helfen dir gerne weiter.

GdP – #wirfürmehr

Euer Jörg Göhring



#WIRFÜRMEHR

Personalratswahlen 2022 | Gewerkschaft der Polizei


KREISGRUPPE PD OST

Unser Uwe – die gute Seele (nicht nur im Barnim)

Frank Templin


Uwe Fischer
Spitzenkandidat der Tarifbeschäftigten
für den Personalrat der Direktion Ost

Foto: Frank Templin

Spitzenkandidat der Beschäftigten für den Personalrat der Direktion Ost

Als Kfz-Mechaniker ist er seit 1986 bei der Polizei im PP Eberswalde als Leiter der Kfz-Werkstatt, dann im Führungsdienst des Schutzbereiches MOL und jetzt in der Führungsstelle der PI Barnim.

Ein kurzes Gespräch vom Kreisgruppenvorsitzenden Frank Templin mit Uwe:

Frank: Was bewegt dich, erneut für den Personalrat zu kandidieren?

beschäftigte haben in der Brandenburger Polizei kaum bzw. keine Möglichkeiten der Entwicklung. Viele Tätigkeitsbeschreibungen stammen aus dem „letzten Jahrhundert“. Zwischenzeitlich sind diese nicht mehr mit der Realität der tatsächlich zu erledigenden Aufgaben in Übereinstimmung zu bringen. Neue Arbeitsmethoden und Arbeitsfelder, selbstständige, höher qualifizierte Tätigkeiten müssen sich endlich entsprechend finanziell beim einzelnen Kollegen bemerkbar machen.

Frank: Danke Uwe.

Uwe: Ich möchte der kleinsten Gruppe in der Polizei, den Tarifbeschäftigten, eine starke Stimme geben.

Frank: Was möchtest du erreichen, wofür stehst du?

Uwe: Ich bin Gewerkschafter mit Herz und Seele. Die großen Reden sind nicht mein Ding, ich möchte etwas bewegen. Ich höre zu und bringe die Probleme zur Sprache. Tarif-

AKTUELLES

Danke an euch

Frank Templin

Es ist mehr als bemerkenswert, mit welchem persönlichen Einsatz, Kraft und Ausdauer unsere Kollegen die täglichen Herausforderungen in der Coronapandemie leisten. Wir stehen dafür ein, das friedliche, gesellschaftliche und demokratische Miteinander zu gewährleisten. Dies beinhaltet auch friedliche, angemeldete und unter Einhaltung der Hygienemaßnahmen ablaufende Demonstrationen von Impfskeptikern und oder Gegnern der Coronamaßnahmen. Von der oft zitierten Rückendeckung für die Polizei ist immer weniger zu spüren. Die fehlende Kommunikation politischer Entscheidungen, die bewussten Provokationen nicht nur aus den extremistischen Lagern und die populistische Selbstdarstellung von Entscheidungsträgern, welche Gesetze infrage stellen, machen das polizeiliche Agieren immer komplizierter und belastender. Wenn nun ein tragischer Unglücksfall im Barnim medial aufgebauscht und in „sozialen“ Medien zur Polizeigewalt mutiert, erwarten wir die Rückendeckung der Politik und Polizeiführung im Land Brandenburg. Wir als GdP Brandenburg stehen an der Seite aller unserer Kollegen und sind für euch da. ■

DP – Deutsche Polizei
Brandenburg

Geschäftsstelle
Großbeerenstraße 185, 14482 Potsdam
Telefon (0331) 74732-0
Telefax (0331) 74732-99
Adress- und Mitgliederverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke

Redaktion
Cornelia Zernicke (V.i.S.d.P.)
Großbeerenstraße 185, 14482 Potsdam
Telefon (0331) 86620-40
Telefax (0331) 86620-46
PHPRMI@AOL.com



AKTUELLES

Die JUNGE GRUPPE Brandenburg im Austausch mit dem Polizeipräsidenten

Lina Wiesner

Am 31. Januar 2022 konnte im Polizeipräsidium Potsdam das Gespräch mit dem Polizeipräsidenten Oliver Stepien nachgeholt werden. Zur Landesjugendkonferenz am 26. November 2021 war der Polizeipräsident leider verhindert. So konnte ein ergänzender Termin mit genug Zeit für viele Themen gefunden werden. Vertreten wurde die JUNGE GRUPPE durch die stellvertretende Landesjugendvorsitzende Lina Wiesner, mit dabei waren unsere GdP-Spitzenkandidatin Anita Kirsten und der amtierende Landesvorsitzende Jörg Göhring und auch sie hatten einige Themen mitgebracht. Besonders wichtig für die JUNGE GRUPPE als Vertreter der jungen Kolleg:innen: die Aus- und Fortbildung. Mehr Trainings sind der Wunsch, dafür fehlt es aber an Kapazität in den Trainingsobjekten. Ebenso wichtig ist das aktuelle Verfahren der Versetzungen der Absolvent:innen der HPolBB in das PP. Wie kann man es ermöglichen, dass bekannt ist, worauf man sich bewirbt, bevor man es tut? „Transparenz“ war hier das Stichwort, durch welches auch die Schleife zum aktuellen undurchsichtigen Beurteilungssystem des Landes gezogen werden konnte. Weiter ging es mit wichtigen Themen, die ebenfalls jeden operativen Kollegen betreffen. Digitalisierung im Streifendienst, Schwerpunkt mobiles Arbeiten. Besonders hier wurden durch den Polizeipräsidenten zustimmend die Rückständigkeit und die Notwendigkeit des Handelns festgestellt. Noch in diesem Jahr sollen wir diesbezüglich vorankommen. Gleichzeitig wurde jedoch durch ihn angemerkt, dass eine technisch auf neus-



Foto: Lina Wiesner

tem Stand befindliche Polizei außerhalb der Möglichkeiten liegt. Fehlende Ausstattung auf den Funkstreifenwagen, wie beispielsweise einem Tourniquet auf jedem, wurde ebenfalls übereinstimmend als anzugehendes Problem gesehen. Insbesondere bei Thematiken, die den Schutz der Kolleg:innen im täglichen Dienst angehen, wurde deutlich: Herr Stepien hat jahrelang selbst das Gleiche gemacht und weiß, wovon gesprochen wird. Einige Anekdoten aus unserem Nachbarbundesland konnten dieses Gefühl bestärken. Durch Anita Kirsten und Jörg Göhring wurden sodann weitere wichtige Themen eingebracht. Die Anerkennung einer COVID-19-Erkrankung als Dienstunfall, was in anderen Bundesländern schon erstritten wurde. Weiterhin die aktuelle Ein-

satzbelastung durch die Versammlungen. Hier wurde durch den Polizeipräsidenten der Einsatz eines jeden Einzelnen gelobt. Man kann stolz sein, wie man handelt. Auch auf der Themenliste: das politisch angestrebte Amt eines Polizeibeauftragten und der „Verfassungstreuecheck“. Wir bedanken uns herzlich für den anregenden Austausch und die viele Zeit, die Herr Stepien für uns aufbringen konnte. Als Streifenbeamtin des Landes Brandenburg mit dem Polizeipräsidenten in das Gespräch zu kommen, ist keine häufige Gelegenheit. Trotz des großen Unterschieds in der Position innerhalb unserer Organisation konnte ein eindrucksvolles Gespräch geführt werden, bei dem klar wurde: Am Ende sind wir alle im Herzen Polizist:innen und #AuchMensch. ■

**MEINUNG**

Man muss sich nur zu helfen wissen

Die Kolleginnen und Kollegen sind angehalten, im Funkwagen und auch wenn sie mit dem polizeilichen Gegenüber Kontakt haben, OP-Masken oder auch FFP-2 Masken zu tragen. Das ist in Ordnung und gut so, und dank der weisen Voraussicht unseres Dienstherren hält er genügend Masken vor, die er gern und reichlich zur Verfügung stellt.

Mayk Botzet

Nun neigt sich die Pandemie nicht dem Ende entgegen, dafür aber eine gewisse Art von Masken.

Ja, ich weiß, meine Oma konnte auch nichts wegwerfen, hat ja alles Geld gekostet. Die zurzeit bzw. im Moment zur Verfügung gestellten Masken muss man hinter

dem Hals und hinter dem Kopf befestigen. Das behindert zwar den Schallschlauch des Funkgerätes und schnell mal abnehmen ist auch nicht, da Mütze und besagter Schlauch im Wege sind. Sie ist unbedingt kleidsam, obwohl sich mancher an eine Figur eines berühmten Reifenherstellers erinnert füh-

len mag. Aber sei es, wie es sei. Als gelernter DDR-Bürger weiß man sich ja zu helfen.

Deswegen hier eine kurze Umbauanleitung: Man braucht eine der besagten FFP-2 Masken, eine Schere und einen Tacker, kleine Größe. Mit der Schere schneide man sowohl links als auch rechts ein, die Betonung liegt auf **ein**, Band durch.

Nun führe man das auf der Seite lose Ende des Bandes an derselben Seite an das nun bandlose Ende, nehme den Tacker und mit einem kurzen Drücken ist das Band fest. Selbiges mache man auf der anderen Seite und schon kann man die Maske hinter den Ohren, statt hinter dem Kopf befestigen. Geht doch, oder meint ihr nicht?

Das wird den Verbrauch der Klammern ein wenig in die Höhe schnellen lassen, aber im Gegensatz zum Erwerb neuer Masken ist das doch die günstigste und umweltschonenste Maßnahme. Ich bin natürlich offen für weitergehende und andere konstruktive Vorschläge.

In diesem Sinne bleibt gesund.

MEINUNG

Wir sind enttäuscht!

Frank Templin

Entgegen aller Hinweise und konkreten Forderungen der GdP haben Sie einen Einkommensverlust der nicht mehr aktiven Beamten von mindestens 4 % zu verantworten. Es ist ein Hohn, wie Sie und die von Ihnen und Ihren Parteien getragene Regierung die Fürsorgepflicht gegenüber unseren ehemaligen Kollegen, Polizisten wahrnehmen. Dies ist ein Schlag nicht nur in das Gesicht dieser Beamten außer Dienst, sondern eine erneute Offenbarung gegenüber allen Polizisten des Landes Brandenburg. Hier, wo Sie als Gesetzgeber die Möglichkeit einer eigenen Gestaltung

haben, verzichten Sie auf ein Bekenntnis zu uns. Während die Renten mit einer angekündigten Erhöhung von 4 % die derzeitige noch für dieses Jahr prognostizierte Teuerungsrate gerade noch ausgleichen können, sind Ihnen die nicht mehr aktiven Beamten 0 % wert. Dies ist eine Schande.

**Frank Templin,
GdP-KG-Vorsitzender**

... und stolz auf die über 300 bei uns organisierten Beamten a. D. (aber weiter Beamte auf Lebenszeit)

KREISGRUPPE PD OST

Nachruf

Ein liebes Mitglied unserer Kreisgruppe hat uns verlassen.

Viel zu früh und unfassbar nach wenigen Wochen als Pensionär verstarb unser lieber Kollege und Mitglied der Gewerkschaft der Polizei

Olaf Tausch

im Alter von nur 61 Jahren.

Unsere aufrichtige Anteilnahme gilt seinen Hinterbliebenen.

Die Gewerkschaft der Polizei, Kreisgruppe Ost, wird dein Andenken, lieber Olaf, in Ehren halten.

**Frank Templin,
Frankfurt (Oder), im Januar 2022**



KOMMENTAR

Tarifabschluss 2021 – Wie konnte es dazu kommen?

Das Tarifergebnis vom 29. November 2021 war für alle sehr ernüchternd. Und gleich mal vorneweg: Unsere Ziele der Tarifkommission im Landesbezirk waren größer und sind bei Weitem nicht erreicht worden. Das ist bitter.

Dorit Döveling

Als stellv. Landesvorsitzende Bereich Tarif und als Vorsitzende unserer Landestarifkommission (LTK) war ich – pandemiegemäß per Videoschaltungen – am Rande selbst mit dabei. Auftakt unserer Forderungsrunde war bereits im Frühjahr 2021. Unser Forderungskatalog in Brandenburg war ambitioniert und sehr umfangreich. Woran hat es also gelegen, dass unsere Ziele nicht erreicht wurden?

Zum einen an der Umsetzungskette

Der Weg unserer Tarifforderungen an die Arbeitgeberseite ist kein direkter. Ich habe unsere Forderungen in der Bundestarifkommission (BTK – Vertreter aller Landesbezirke) mit meiner Stimme leidenschaftlich verteidigt. Obwohl ich in der BTK nur eine Stimme habe, ist es mir gelungen, dass unsere speziellen Brandenburger Forderungen (von der Differenzierungsklausel bis zu den Forderungen für den Kampfmittelbeseitigungsdienst) durch die BTK akzeptiert wurden. Diese wurden zwar aus den Hauptforderungen herausgelöst, aber als Verhandlungsmasse für die Tarifpflegegespräche am Rande der Tarifverhandlungen vorgesehen.

Mit diesem Zwischenergebnis im Gepäck ist die GdP als eins von vier Mitgliedern in der großen BTK vertreten.



Foto: Dorit Döveling

Die wirklichen Schwergewichte sind hier ver.di, GEW und dbb. Und erneut wurde der Rotstift angesetzt, dieses Mal berechtigterweise zugunsten der Forderungen für die Belange der völlig überlasteten Medizin- und Pflegeberufe.

Zum anderen am fehlenden Druck

Größtes Verhandlungshindernis war bis zur dritten Verhandlungsrunde die absolute Verweigerungshaltung der Arbeitgeberseite. Die Arbeitgeber waren zu keinerlei Verhandlungen und zu keinerlei Tarifpflegegesprächen bereit, solange wir nicht bereit wären, den Arbeitsvorgang auf zu splitten und damit zu opfern. Was hätte das bedeutet? Mit diesem Opfer wäre es unweigerlich zu Herabgruppierungen und damit zu erheblichen

Entgeltkürzungen in wahrscheinlich allen Entgeltgruppen gekommen.

Gegen eine solche Haltung benötigt man entsprechende Druckmittel – und Druck entsteht nur auf der Straße. Die Medien haben von den ersten beiden Verhandlungsrunden kaum berichtet. Die Demos haben durch die pandemiebedingten Einschränkungen nicht genügend Druck auf die Arbeitgeberseite gemacht. Und durch das in der dritten Verhandlungsrunde plötzlich vorgelegte Angebot der hohen Coronasonderzahlung und den weitreichenden Zugeständnissen im Medizin- und Pflegebereich und der Annahme durch ver.di, wurde uns die Streikoption genommen.

Fazit

Ein zufriedenstellendes Ergebnis haben wir nicht geschafft, aber das Schlimmste verhindert. Die 1.300 bzw. 650 Euro Coronasonderzahlung sind ein Erfolg – eine solche Höhe hat es vorher noch nicht gegeben. Es war insgesamt zu wenig, um zu jubeln, aber auch zu viel im Medizin- und Pflegebereich, um es von ver.di, ablehnen zu können.

Und nun? Nach der Tarifrunde ist vor der Tarifrunde

Ich habe unsere Landesforderungen bereits erneut angemeldet und werde auf der kommenden Sitzung der Bundestarifkommission der GdP im März 2022 den Antrag auf Aufnahme in die nun erneut beginnenden Tarifpflegegespräche mit der Arbeitgeberseite stellen. Meine Ansprechpartner rollen wahrscheinlich schon mit den Augen, wenn sie mich sehen. Vielleicht nerve ich auch alle mit unseren Forderungen – aber für unsere Ziele und unsere Kollegen nerve ich immer wieder gerne. Ich werde nicht aufgeben und für unsere Tarifbeschäftigten immer wieder bessere Tarif- und Entgeltbedingungen fordern und für die Beseitigung von Ungerechtigkeiten kämpfen. ■



AKTUELLES

Interview zur Wahl des Polizeihauptpersonalrates am 29./30. März 2022

Im Hinblick auf die bevorstehenden Personalratswahlen haben wir die GdP-Spitzenkandidatin für die Gruppe der Tarifbeschäftigten, Dorit Döveling, zu ihrer Kandidatur befragt.

Redaktion

Was hat dich bewegt, für die Wahl zum Polizeihauptpersonalrat zu kandidieren?

Dorit Döveling: Ich habe im Laufe der letzten Jahre in meiner Tätigkeit als stellvertretende Vorsitzende im örtlichen Personalrat des ZDPol viele Erfahrungen sammeln können, die den Beschäftigten zugutekommen, z. B. IT-Höhergruppierungen, Homeoffice oder die Maßnahmen zur Gesundheitsförderung. Als Ersatzkandidatin im Polizeihauptpersonalrat hatte ich bereits einige Male die Möglichkeit, die Interessen unserer Kolleginnen und Kollegen in grundlegende Entscheidungen einzubringen. Ich denke, ich kann dort etwas dazu beitragen, die Arbeitsbedingungen positiv zu beeinflussen. Bekanntermaßen stehen ja bei mir die Themen gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besonders im Fokus. Arbeits- und Tarifrecht, Teilzeitarbeit und flexiblere Arbeitszeiten, Dienstsport auch für Tarifbeschäftigte und Verwaltungsbeamte, Ausweitung von Homeoffice sind nur einige meiner Themenschwerpunkte.

Dorit, du trittst möglicherweise die Nachfolge von Frank Schneider an. Er hinterlässt doch bestimmt große Fußstapfen?

Dorit Döveling: Natürlich. Frank Schneider, der 2021 in den mehr als wohlverdienten Ruhestand ging, hat jahrelang sehr en-

gagierte Arbeit im Polizeihauptpersonalrat und auch als stellvertretender Landesvorsitzender, Bereich Tarif, geleistet und sich immer vehement vor allem für die Arbeitnehmer:innen bzw. Tarifbeschäftigten eingesetzt. Ich möchte seine erfolgreiche Arbeit fortsetzen. Für seine Nachfolge im Landesvorstand als stellvertretende Landesvorsitzende, Bereich Tarif, wurde mir mit der Wahl im März letzten Jahres ein großer Vertrauensvorschuss gewährt, in diese Arbeit konnte ich mich bereits voll reinknien. Die Tarifrunde war hart und hat uns viel abverlangt. Natürlich fehlt mir noch Erfahrung im Polizeihauptpersonalrat, hilfreich ist hier aber meine Arbeit der letzten vier Jahre im örtlichen Personalrat im ZDPol. Und mit dem GdP-Team im Rücken traue ich mir durchaus zu, in seine Fußstapfen zu treten. Und sicher steht Frank mir bei manchen Fragen auch noch weiterhin mit Rat und Tat zur Seite.

Worin siehst du in den nächsten Jahren die größte Herausforderung?

Dorit Döveling: Nicht zuletzt durch die Pandemie hat es große Veränderungen in unserer Arbeitswelt gegeben. Homeoffice und Digitalisierung sind hier die Stichworte. In vielen Köpfen herrschte immer noch die veraltete Vorstellung, dass Beschäftigte im Homeoffice keine Leistung erbringen. Hier hat Corona diese alten Muster aufgebrochen. Es gab immer schon die Te-

learbeit, aber die wurde von der Dienstherrenseite nicht gerade beworben. Und dann waren innerhalb kürzester Zeit plötzlich viele Beschäftigte zeitgleich im Homeoffice. Die Dienststellen sind aber nicht zusammengebrochen. Im Gegenteil, die Beschäftigten haben hier hervorragend mitgezogen und den Laden am Laufen gehalten. Die mangelnden Kapazitäten in Bezug auf IT-Infrastrukturen, fehlende technische Ausstattung und veraltete analoge Prozesse waren die eigentlichen Hürden.

Was möchtest du gern weiter verbessern?

Dorit Döveling: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und höhere Attraktivität bei uns im öffentlichen Dienst. Hier gibt es noch eine ganze Menge Luft nach oben. Z. B. die Themen flexiblere Arbeitszeiten und die Akzeptanz und Genehmigung von Teilzeitarbeit möchte ich in allen Dienststellen durchsetzen helfen. Vielen Beschäftigten ist mehr an einer Verringerung der Arbeitszeit gelegen als an ein paar Euro mehr Gehalt im Monat, denn das steht für mehr Lebensqualität und wird als ideeller Wert von vielen sehr geschätzt. Darauf müssen sich die Dienststellen besser einstellen und durch eine flexiblere Personalplanung entsprechend aufstellen, sonst laufen uns die Fachkräfte weg bzw. die Anwärter. Wir stehen in Konkurrenz zum freien Markt, der ist in diesen Bereichen oft viel moderner aufgestellt und bietet mehr. Müsste es nicht im Interesse aller sein, die Möglichkeiten von flexibler Teilzeit als ein weiteres Motivationsinstrument zu nutzen? Zufriedene und durch ausreichend Regenerationszeit gesündere Mitarbeiter sind von unschätzbarem Wert, das kommt in einigen Köpfen einfach nicht an. Die Brückenteilzeit, die es für die Tarifbeschäftigten im geänderten Teilzeit- und Befristungsgesetz seit 2019 gibt, wird bei den Beamten viel zu selten gewährt.



Foto: Dorit Döveling

Welche Erfahrungen bringst Du für den Polizeihauptpersonalrat mit?

Dorit Döveling: Ich komme eigentlich aus der Kommunalverwaltung, hier wurde ich beruflich in den 90er-Jahren geprägt. Mein damaliger Chef hat uns stark gefordert – die Nachwendejahre waren unheimlich interessant und sehr anspruchsvoll. Aber er hat Leistung auch honoriert und uns beruflich gefördert und Aufstiegsqualifizierungen ermöglicht.

Ich kenne beide Seiten der Medaille – Personalverwaltung und Personalvertretung. In meiner früheren Tätigkeit als Verwaltungsleiterin einer kleinen leistungsstarken Gemeinde hatte ich bereits Personalverantwortung für knapp 100 Beschäftigte und kenne die Sichtweise des Arbeitgebers. Als Personalrätin habe ich Mitte der 2000er-Jahre bereits erste Erfahrungen gesammelt, die ich im örtlichen Personalrat im ZDPol erfolgreich einbringen konnte.

Personalräte stehen nicht selten von zwei Seiten unter Druck. Die Beschäftigten und die dienstlichen Leitungen haben oft unterschiedliche Auffassungen zur Personalratsarbeit. Ein schwieriges Feld?

Dorit Döveling: Ja, das ist es, aber auch ein sehr spannendes Feld. Die Auffassungen zur Personalratsarbeit sind häufig nicht nur unterschiedlich. Sie sind oft sogar gegensätzlich. Auch die Grundsätze „Vertrauensvolle Zusammenarbeit“ und „Vollständige Unterrichtung“ werden häufig sehr unterschiedlich ausgelegt. Das ergibt sich aus den durchaus unterschiedlichen Interessen. Das ist übrigens auch ein Grund, weshalb es Personalräte gibt.

In dem Grundsatz „Friedenspflicht“ sehe ich den Auftrag an beide Seiten zur Kompromissbereitschaft. Wenn die Kommunikation stimmt und der Personalrat nicht nur als „lästiges Übel“, sondern als Partner der Dienststelle mit dem gesetzlich vorgegebe-

nen Blick auf die Interessen der Beschäftigten akzeptiert wird, dann kommen wir dazu, dass ein gemeinsames Ergebnis erarbeitet werden kann.

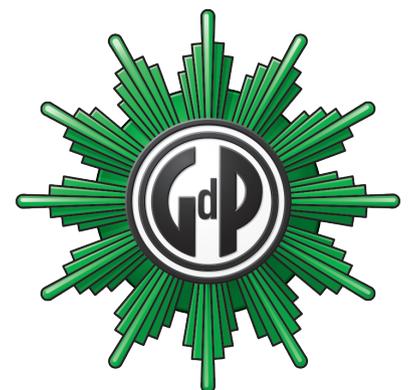
Und was treibt dich an?

Dorit Döveling: Ungerechtigkeiten motivieren mich, nicht klein beizugeben und mich immer wieder einzusetzen. Lösungsansätze sind mir wichtig und der Blick nach vorn. Und bei vielen Themen werden von den Dienststellen noch immer nicht alle rechtlichen Möglichkeiten genutzt, um den Arbeitsalltag für unsere Kolleginnen und Kollegen besser zu machen. In einem Alltag voller Veränderungen darf auch der Einzelne nicht aus dem Blick geraten.

Durch meine Arbeit im örtlichen Personalrat wird mir jeden Tag bewusst, wie wichtig ein fairer, wertschätzender Umgang und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit sind. Das ist zwar manchmal anstrengend, aber das ist es immer wert und gehört zu diesem Job einfach dazu. Meinungen zusammenzuführen und gemeinsame Lösungen zu entwickeln, gehören glaube ich zu meinen Stärken und macht mir immer wieder Spaß.

Ein letzter Satz?

Dorit Döveling: Es muss einfach „menscheln“ und trotz eines anspruchsvollen Dienstalltags müssen wir wieder mehr zu pragmatischen Lösungen kommen. ■





#WIRFÜRMEHR

Personalratswahlen 2022 | Gewerkschaft der Polizei



Wählen
gehen!
29./30. März 2022

Kreuze ~~○~~
machen