

# DEUTSCHE **POLIZEI**

MAI 2015 ZEITSCHRIFT DER GEWERKSCHAFT DER POLIZEI



**GdP-Fachtagung zum Arbeitsschutz**

**Psychischen Belastungen  
auf der Spur**

## TARIFPOLITIK



Foto: Michael Lube

Es waren lange und zähe Tarifverhandlungen, begleitet von massiven Warnstreiks. Am Ende stand ein zufriedenstellendes Ergebnis für die Tarifbeschäftigten in den Ländern.

**Seite 17**

## VERKEHRSSICHERHEIT



Foto: Sebastian Denecke/GdP

Niedersachsen führt im Rahmen eines Pilotvorhabens als erstes Bundesland die Abschnittskontrolle ein. Noch dieses Jahr soll die zulässige Höchstgeschwindigkeit von Verkehrsteilnehmerinnen und Verkehrsteilnehmern mit Echtmessungen des Systems über eine Strecke überwacht werden.

**Seite 19**

## SOZIALES



Foto: Michael Zielasko

Das neue Pflegezeitgesetz macht Menschen, die ältere Familienangehörige versorgen, attraktivere Angebote als bisher. Doch verglichen mit der Förderung junger Eltern sind die noch unzureichend.

**Seite 31**

- 2 KOMMENTAR** *Es wird Zeit!*
- 2/34 FORUM**
- 4 TITEL/ARBEITSSCHUTZ**  
*Psychischen Belastungen auf der Spur*
- 13 ARBEITSPLATZ** *Erstmals DGB „Index Gute Arbeit“ bei Polizei im Einsatz*
- 17 TARIFPOLITIK** *Verhandlungsergebnis in der vierten Runde erzielt*
- 19 VERKEHRSSICHERHEIT** *Polizei Niedersachsen startet mit „Section Control“ bundesweit einmaliges Pilotvorhaben*
- 22 EHRUNG** *Bundesminister begrüßt Goslarer Zivilcouragekampagne*
- 24 GESPRÄCHE** *GdP lud Innen- und Rechtspolitiker zum „Parlamentarischen Frühstück“*
- 27 FAMILIENRECHT** *Väter klagen gegen Mütterrente*
- 29 STANDPUNKT** *Audit meets Praxis ... und es geht doch! Führen in Teilzeit! – Ein Erfahrungsbericht*
- 31 SOZIALES** *Pflege leichter gemacht*
- 33 TERMIN** *5. Olympiade der Sicherheits- und Rettungskräfte*
- 38 JUNGE GRUPPE (GdP)**
- 39 AKTUELL** *Gut vorbereitete Polizei verhindert Gewalt in Lübeck*
- 40 IMPRESSUM**



## Es wird Zeit!

Seelische Erkrankungen sind dem „Spitzenreiter“ Muskel-Skelett-Erkrankungen bei Krankheiten, die zu Abwesenheiten am Arbeitsplatz führen, kräftig auf den Fersen. Laut dem Gesundheitsreport des Dachverbandes der Betriebskrankenkassen (BKK) waren im Jahr 2012 mehr als 26 Prozent aller krankheitsbedingten Fehltag auf

das auf unsere Psyche aus. Nur wie genau, darüber wissen wir noch lange nicht genug, um darauf rechtzeitig reagieren zu können. Wir wissen aber, dass Unternehmen und Organisationen der privaten Wirtschaft uns schon weit voraus sind. Wir brauchen mehr Fakten.

Es liegt also auf der Hand, dass wir in der Polizei an einer ganzheitlichen Ergonomie arbeiten müssen. Es geht eben nicht nur um Autositze in Streifenwagen, Bürostühle und Lux-Werte in Dienststellen, sondern vermehrt um psychische Belastungen, genauer gesagt, Fehlbelastungen am Arbeitsplatz. Der Erste-Hilfe-Kasten im Flur der Dienststelle, sollte sein Verfallsdatum einmal gekommen sein, ist deutlich leichter wieder instand zu setzen, als die in langen Jahren geschundene Seele einer Kollegin und eines Kollegen.

Als weitaus größte Arbeitnehmervertretung der Polizei werden wir den Arbeitsschutz mit seinen vielfältigen Facetten auch weiterhin auf hohem Niveau begleiten und an den wichtigen und richtigen Stellen gemeinsam mit anderen drehen. Dieses Ziel haben wir auf dem 5. GdP-Arbeitsschutzsymposium nachhaltig bekräftigt.

Es wird Zeit: Wir alle in der Polizei müssen anpacken. Tun wir es nicht, ist jeder Tag ein Versäumnis für die Menschen, die in der Polizei sind und die innere Sicherheit gewährleisten. Wir sorgen mit unserer Arbeit für einen stabilen Träger der Lebensqualität, denn ohne das Gefühl von Sicherheit wird die Lebensfreude deutlich eingetrübt, ganz egal, ob alt oder jung, Frau oder Mann, reich oder arm. Nur, es müssen auch die geschützt werden, die verlässlichen Schutz bieten. Darüber reden wir nicht nur, sondern wir tun was.

orthopädische Probleme zurückzuführen, gefolgt von psychischen Störungen mit einem Anteil von fast 15 Prozent. Fakt ist zudem: Der Anteil der Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund psychischer Störungen nahm seit 1976 mit damals gerade einmal zwei Prozent bis heute um das Siebenfache zu. Bemerkenswert ist, dass die „Arbeitsunfähigkeit“ mit psychischer Diagnose offenbar einen immer längeren Zeitraum beansprucht. 2013 fielen laut BKK Menschen mit psychischen und Verhaltensstörungen doppelt so lange aus wie jene mit Muskel-Skelett-Erkrankungen. Und dann noch eine solche Nachricht: Nach Recherchen der Tageszeitung „Welt“ geben acht Bundesländer für die Behandlung psychischer Erkrankungen ihrer Beamtinnen und Beamten weniger Geld aus als noch vor ein paar Jahren.

Seelische Lasten machen keinen Bogen um die Polizei. Warum auch? Wir schultern einen anstrengenden und teilweise bedrückenden Dienst. Und er wird von Tag zu Tag schwerer. Selbstverständlich wirkt sich



Dietmar Schillf  
stellv. GdP-Bundesvorsitzender

## Zu: Lesermeinung des Kollegen Peter Schultheiß: Terrorismus, DP 4/15

Kollege Schultheiß beginnt seinen Brief mit dem Satz: Für Mord gibt es keine Rechtfertigung, egal ob es sich um islamische Fanatiker handelt ... Und endet mit: Es bleibt also eine Gratwanderung – aber Mord ist durch nichts zu rechtfertigen. Diese Klammer seines Briefes dürfte jeder Leser als gegeben akzeptieren und ist nicht diskutabel. Sofern aber inhaltlich darauf abgestellt wird, dass Satiriker sich mit Kirchen- oder Religions satire zurückhalten sollten, da auf diese Weise Befindlichkeiten gestört werden könnten, ist das zumindest als fragliches Postulat zu betrachten.

In unserem sozialen Gefüge, in unserem Staat und im rechtlichen und sozialen Umgang sind Regeln zu beachten. Dazu gehören Erziehungsregeln wie auch rechtliche Regeln. Die Grenzen freiheitlichen Handelns zeigt das Grundgesetz auf. Hier werden in den Grundrechten die Pressefreiheit wie die Religionsausübungsfreiheit genannt. Beides unterliegt auch Einschränkungen. Nämlich da, wo die Rechte Dritter über Gebühr belastet werden. Hier findet die Religionsausübungsfreiheit wie die Pressefreiheit ihre Schranken. Fraglich bleibt, ob Personenkreise, die sich zwar territorial im Gebiet des Grundgesetzes aufhalten, ihr Recht auf Religionsausübungsfreiheit soweit ausdehnen dürfen, dass es nicht mehr möglich ist, sich über deren Religion zu äußern. Leider sind besonders Anhänger des Islam eher dauerbeleidigt, wenn andersgläubige oder atheistische Menschen sich zu ihrem Glauben einlassen.

Das Alte Testament verbietet es den Christen und Juden, Bildnisse von Gott zu schaffen. Im Koran dagegen findet sich kein Bilderverbot. Dort ist dies lediglich Auslegungen geschuldet.

Nun liegt es mir fern, hier Religionskunde noch Theologie zu betreiben. Ich beziehe mich auf das Grundgesetz und dessen Geltungs- und Wirkungsbereich. Wir können uns als Mitteleuropäer gerne einen Maulkorb verhängen, vermeintliche Rücksicht auf Andersgläubige nehmen und unsere Pressefreiheit, wie auch Schritt für Schritt andere Freiheitsrechte aufgeben. Dies zugunsten von radikalgläubigen Welteroberern, die jede frei-



einen sehr heterogenen Arbeitsplatz mit einer Vielzahl an Einsatzlagen und Gefährdungen.

Bei der betriebsärztlichen Betreuung der Polizei seien daher genaue Kenntnisse polizeilicher Aufgaben und Abläufe und der Führungs- und Einsatzmittel erforderlich. Gleiches gelte für die Prüfung und Bewertung des Gesundheitszustands von Bewerbern. Verändere sich der Gesundheitszustand des Beamten während der Dienstzeit, was häufig vorkomme, ergäben sich daraus Folgen für die Verwendbarkeit beziehungsweise die Aufgabe, gegebenenfalls eingeschränkt dienstfähige Polizisten wieder in den Dienstbetrieb zu integrieren. Weitere Bereiche seien beispielsweise medizinische Beweismittelsicherungen, die Prüfung der Haftfähigkeit, die ärztliche Leichenschau, und die Notfallversorgung bei gefährlichen Großeinsätzen. Kühl, Leitender Medizinaldirektor von der Geschäftsstelle Arbeitsschutz der Bayerischen Polizei, bekräftigt: „Für diese Tätigkeitsfelder sind motivierte Ärzte mit hoher fachlicher Qualifikation erforderlich. Daneben sind für all diese Aufgabenstellungen genaue Kenntnisse polizeilicher Aufgaben und Abläufe, polizeispezifischer Fragestellungen und einschlägiger Rechtsvorschriften erforderlich.“

Je besser insofern ärztliche Kompetenz in die Polizei integriert ist, umso größer ist der Nutzen für die Polizei.“ Dem folgte die Arbeitsgruppe weitgehend und forderte, dass Polizeiarzte als Vertrauensperson von Vollzugsbeamten dienen sollten. Interne Mediziner könnten der Dienstunfähigkeit gezielter entgegenwirken. Deren Stellenzahl sollte jedoch dem tatsächlichen Bedarf angepasst werden und die Besoldung entsprechend attraktiv sein. Auch in der Personalentwicklung für eingeschränkt leistungsfähiges Personal könne mehr getan und die besonderen Erfordernisse von Schwerbehinderten und Gleichgestellten stärker berücksichtigt werden.

Weitere Impressionen  
der Veranstaltung



# Erstmals DGB „Index Gute Arbeit“ bei Polizei im Einsatz

## Umfrage zur Mitarbeitergesundheit in Bremerhaven

Von Dr. Mary Lindner und Jörg Eilers

**Fast jeder bei der Polizei kann aus dem Stand drei, vier Dinge aufzählen, die ihm/ihr an seiner/ihrer Arbeit gefallen. Vielleicht ist es die Aufgabe, die Spaß macht, das kollegiale Miteinander oder die Möglichkeit, sich selbst verwirklichen zu können. Jeder wird aber auch Anlass zu Kritik haben, wird Dinge aufzählen können, die unzufrieden machen und belasten. Aber welche Faktoren sind es, die Lust und Frust am Arbeitsplatz verursachen? Was prägt die Zufriedenheit und Motivation am Arbeitsplatz? Wo liegen die Stärken und Schwächen in polizeilichen Organisationen, die Belastungen auflösen, unsere Kolleginnen und Kollegen in der Nacht vielleicht das ein um das andere Mal unruhig schlafen lassen? Um diese Fragen zu beantworten und ein zutreffendes und möglichst präzises Bild über die vorherrschenden Arbeitsbedingungen zu ermitteln, wurde in der Ortspolizeibehörde Bremerhaven (OPB) eine direkte Mitarbeiterbefragung gestartet.**

Anzeige



Hochschule für  
Wirtschaft und Recht Berlin  
Berlin School of Economics and Law

An der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin ist folgende Stelle für eine/einen

### Professorin/Professor (Bes. Gr. W2)

zu besetzen:

am **Fachbereich 5 „Polizei und Sicherheitsmanagement“**

#### Nachausschreibung

zum nächstmöglichen Zeitpunkt

**Personalmanagement/Arbeits- und Organisationspsychologie**

**Kennziffer: 50/2014**

Bewerbungen auf die Professur sind bis zum **15. Mai 2015** mit aussagekräftigen Nachweisen - soweit vorhanden auch Ergebnissen von Lehrevaluationen - und Zeugnissen zur Erfüllung der Einstellungs Voraussetzungen und unter Angabe der Kennziffer an die **Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, Ref HL 1, Christine Bartel-Bevier, Badensche Str. 52, 10825 Berlin**, zu richten. Wir bitten, Bewerbungsunterlagen nur in Kopien und nicht in Mappen vorzulegen, da die Unterlagen nicht zurückgesandt werden; sie werden nach Abschluss des Auswahlverfahrens vernichtet.

Das detaillierte Stellenprofil, die Anforderungen für die Berufung zur Professorin/zum Professor sowie weitere Informationen finden Sie unter:

<http://www.hwr-berlin.de/nc/aktuelles/stellenmarkt-stipendien-wettbewerbe/stellenausschreibungen/>

sowie unter:

<http://www.uas7.de/Qualitaetsstandards.54.0.html#>



Die OPB sichtete entsprechende Angebote und entschied sich für den DGB „Index Gute Arbeit“, weil dieser entscheidende Vorteile bietet. Der Index ist ein Instrument, das als erstes seiner Art von 2004 bis 2006 durch die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) entwickelt wurde, auf dem Belastungs- und Beanspruchungsmodell basiert, das in der Arbeitswissenschaft maßgebend ist, und in vielen Unternehmen, Institutionen und Verwaltungen bereits angewandt wurde. Dieses Instrument kennen bereits mehr als 110.000 Beschäftigte in Deutschland. Die Befragung ist wissenschaftlich valide und auf dem neusten Stand, da das Instrument 2012/2013 einer umfassenden Evaluierung unterzogen wurde, welche auf den gutachterlichen Ergebnissen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) beruht.

Zudem war es für die OPB wichtig, dass die Befragung in der Behörde kurz und knackig ist. Die Beantwortung der Fragen dauerte im Schnitt nicht länger als zwölf Minuten. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer beantworteten diese über das Internet mit persönlichen Codes, so dass die internen Datenschutzrichtlinien jederzeit eingehalten wurden. Die Daten befanden sich anonymisiert und codiert auf dem externen Server des beauftragten Datenhosters und standen der Dienststelle nicht zur eigenen Auswertung zur Verfügung. Die Auswertung wurde extern durch Dr. Mary Lindner vorgenommen, so dass die Objektivität nachvollziehbar gewährleistet war. Zudem wurden die komplexen Daten verständlich aufbereitet, damit die innerbetriebliche Arbeitsgruppe mit den Ergebnissen problemlos langfristig arbeiten beziehungsweise Entscheidungen für gesundheitsfördernde Maßnahmen treffen kann.

Die Mitarbeiterbefragungen wurden durch eine von der Polizei in Bremerhaven entwickelte PR-Kampagne begleitet, die Vertrauen schaffen sollte. Schließlich waren die Beschäftigten aufgerufen, ihr freies Meinungsrecht in Anspruch zu nehmen und mit ihrer Einschätzung deutliche Arbeitsanweisungen zu formulieren. Die Werbung für die Befragung sowie die internen Abstimmungen übernahm eine paritätisch und sozialpartnerschaftlich zusammengesetzte Arbeitsgruppe (Personalrat, Personalmanagement,

**Dr. Mary Lindner** ist Gesundheitswissenschaftlerin und Betriebliche Organisationsberaterin. Sie führt seit vielen Jahren Belastungsanalysen in Unternehmen, Verwaltungen und Institutionen branchen- und deutschlandweit mit dem DGB „Index Gute Arbeit“ durch. Bei der Begleitung der Mitarbeiterbefragungen und der Beratung von Arbeitsgruppen bei der Polizei hat sie sich mit den Abläufen und Besonderheiten des Berufsbildes der Polizisten und Polizistinnen ausführlich vertraut gemacht.

**Kontakt:**

E-Mail: [Lindner.Mary@gmx.de](mailto:Lindner.Mary@gmx.de)

Mobil: 0176-99910100

**Jörg Eilers**, Erster Polizeihauptkommissar, ist GdP-Kreisgruppenvorsitzender in Bremerhaven und Personalratsvorsitzender der Ortspolizeibehörde. Vor seiner Freistellung war er als Stabsbereichsleiter für Personal, Haushalt und Rechtsangelegenheiten zuständig und Projektleiter der ersten Mitarbeiterbefragung.

**Kontakt:**

E-Mail: [j.eilers@polizei.bremerhaven.de](mailto:j.eilers@polizei.bremerhaven.de)

Mobil: 0170-2836258

Datenschutz, Arbeitsschutz und Vertreter und Vertreterinnen aus den Abteilungen mit und ohne Führungsverantwortung), denn Mitbestimmung kann nur gelingen, wenn alle Beschäftigtengruppen an den Entscheidungen beteiligt sind.

### Sozialpartnerschaftliches Handeln für Gesundheits- und Arbeitsschutz!

Bei der OPB wurde auf Initiative der GdP-Kreisgruppe in Abstimmung mit dem dortigen Behördenleiter die erste Befragung zur Qualität der Arbeitsbedingungen 2012 umgesetzt. Zwei Jahre später entschieden sich Behördenleiter und Personalrat für eine Wiederholungsbefragung.

Die primären Zielstellungen für die Mitarbeiterbefragung lauteten:

- + Messung der Beanspruchungen und Belastungen der Beschäftigten am Arbeitsplatz,
- + Schaffung und Prüfung der Qualität der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten,
- + Bestimmung der Zufriedenheit mit

den gegenwärtigen Arbeitsbedingungen

- + Bestimmung von nachhaltigen, gesundheitsförderlichen Maßnahmen.

Die Motivation, diese Mitarbeiterbefragung durchzuführen, ergab sich letztlich aus dem Notstand heraus, dass weder dem Behördenleiter, noch dem Personalrat oder dem Personalmanagement konkrete Daten über die Belastungen der Polizisten und Polizistinnen vorlagen. Alle Entscheidungs- und Interessenvertreter agierten auf der Basis eines subjektiven Gefühls über die Zufriedenheit und Belastungsgrade der Beamten und Beamtinnen. Es fehlten Antworten auf Fragen, die sich jeder in seinem Arbeitsalltag selbst ab und an stellt:

- + Wie steht es um die positive kollegiale Zusammenarbeit an meinem Arbeitsplatz?
- + Finde ich in meiner Behörde eine gute und unterstützende Betriebskultur vor?
- + Ist ein Informationsfluss gegeben, der mich teilhaben lässt und mir Sicherheit bietet?
- + Wie steht es um die Arbeitsintensität bezüglich der Arbeitsorganisation/-planung oder der Arbeitsanweisung durch meinen Vorgesetzten?
- + Fühle ich mich für meine Aufgaben gut qualifiziert?
- + Glaube ich daran, dass ich bei den derzeitigen Arbeitsplatzbedingungen gesund bleiben werde oder habe ich Angst, den immer höheren Anforderungen nicht mehr gerecht werden zu können?

Wie die Beschäftigten die Fragen beantworten, ihre Qualität der Arbeitsbedingungen einschätzen oder wo sie einen Verbesserungsbedarf sehen, dass kann letztlich nur eine Mitarbeiterbefragung klären. Im Verlauf der Diskussion wurde deutlich, dass nur ein objektives, sachliches Bild erlangt werden kann, in dem objektive Daten generiert werden, die die Sicht der Beschäftigten enthalten.

Auf konkrete Ergebnisse soll an dieser Stelle verzichtet werden. Wichtig ist unserer Meinung nach vielmehr, zu zeigen, dass die Daten nicht in einer Schublade verschwinden, sondern nachhaltige Veränderungen in den Arbeitsbedingungen bewirken. Fast drei Viertel der Beschäftigten nahmen beide Male die Chance wahr, ihre Ar-



beitsbedingungen zu bewerten und sie vertrauensvoll mitzuteilen. Diese hohen Rücklaufquoten symbolisieren ein großes Interesse am Thema „Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen in der Polizei Bremerhaven“. Vor allem die jüngeren Beschäftigten und auch die Vorgesetzten haben sich überproportional häufig an der Befragung beteiligt. Dies ist als sehr gutes Zeichen zu bewerten, wenn Führungskräfte, die später die Maßnahmen auch mit in den Abteilungen umsetzen werden, und die jungen Beschäftigten, die noch eine sehr lange Berufsbiografie vor sich haben, der Gesundheitspolitik in ihrer Arbeitsstelle einen hohen Stellenwert einräumen.

Vorausgeschickt werden muss, dass die Polizei in Bremerhaven kein attraktiver Arbeitgeber ist. Im vielbeschworenen Wettbewerb um die klugen Köpfe kann die OPB nicht mit guten Arbeitsbedingungen punkten. Es ist zu befürchten, dass diese grundlegende Feststellung repräsentativ für andere Polizeibehörden sein könnte.

Die unumstößliche Feststellung der Mitarbeiterbefragung ist die, dass die schlechten Aufstiegsmöglichkeiten pathogen sind; auch in den Augen der jüngeren Beschäftigten.

**G**leiches gilt für die Bezahlung. Was die Polizei in Bremerhaven anbelangt, müssen die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung in die Diskussion über eine amtsangemessene Alimentation einbezogen werden. Polizeibeamtinnen und -beamte vergleichen ihr Einkommen in ihrem sozialen Umfeld mit Angehörigen, Verwandten, Freunden und Bekannten in vergleichbaren Berufen und stellen fest, dass sie vielfach nicht amtsangemessen entsprechend der Wertigkeit ihrer Funktion bezahlt werden. Dass sie wegen der langjährigen Abkoppelung des öffentlichen Dienstes von der Lohnentwicklung ein geringeres Gehalt beziehen und sie für Dienst zu ungünstigen Zeiten unzureichend entschädigt werden.

Arbeitsintensität und die emotionale

Anforderungen sind bei der zweiten Befragung ebenfalls in den Gefährdungsbereich schlechter Arbeitsbedingungen abgerutscht. Gerade bei der Arbeitsintensität hatte die Polizei Bremerhaven sich mit Blick auf organisatorische Anpassung im Ermittlungsbereich eine Verbesserung der Werte erhofft. Dieser Index-Wert und seine Aussage ist deshalb in die Evaluation der Organisationsveränderung einbezogen worden. Es ist zu befürchten, dass sich die hoch belastende Arbeitsintensität vor allem durch den kontinuierlichen Personalabbau, die gegenläufige Zunahme an Aufgaben sowie die Reorganisationsprozesse auf Grund der Einsparzwänge auch weiterhin verschlechtert.

**D**ie DEUTSCHE POLIZEI weist seit Langem im Bundesteil ebenso wie in den Berichten aus den Landesbezirken darauf hin, dass abnehmender Respekt gegenüber Repräsentanten staatlichen Handelns und die zunehmende Ge-

Anzeige

**LEISTUNG  
und QUALITÄT ZUM  
RICHTIGEN  
PREIS**

**STINGER LED HL®**  
640 LUMEN AUF HOCH  
4 STUNDEN BETRIEBSDAUER  
AUF NIEDRIG  
WIEDERAUFLADBAR

**STRION LED HL®**  
HL  
500 LUMEN  
WIEDERAUFLADBAR

**SCORPION HL®**  
HL  
600 LUMEN  
SPEZIELL ENTWICKELTER  
GUMMIGRIFF

**TLR-1 HL®**  
HL  
630 LUMEN

Wenn Sie am Tatort eintreffen, denken Sie nicht an den Ingenieur hinter Ihrer Taschenlampe. An den, der sich der ständigen Weiterentwicklung von Beleuchtungstechnik verschrieben hat, dessen praktische Erfahrung zu dem industrie-spezifischen Design und der Funktionalität des Produkts beiträgt, und dessen Einfallsreichtum es uns erlaubt, Ihnen ein Premium-Produkt zum BESTEN PREIS-LEISTUNGS-VERHÄLTNIS anzubieten.

Sie müssen überhaupt nicht über Ihre Taschenlampe nachdenken. Weil es eine STREAMLIGHT ist.

Vertrieben von  
**Hofmann**  
helmuthofmann.de

**STREAMLIGHT**

001.610.631.0600 CONNECT WITH US WWW.STREAMLIGHT.COM

© 2015 STREAMLIGHT INC.

**C4 LED**



waltbereitschaft innerhalb spezifischer Bevölkerungsgruppen sich immer mehr zu einem psychischen Gefährdungsbereich für Polizisten und Polizistinnen entwickelt. Die Ergebnisse von Bremerhaven unterstützen diese Annahme, da sich die Belastungswerte der körperlichen und emotionalen Anforderungen über die Befragungsjahre verschlechtern und die Polizisten und Polizistinnen der Polizei Bremerhaven verstärkt Weiterbildungen in der Selbstverteidigung und dem Selbstschutz nachfragen.

Noch vor den Vorgesetzten sind es die Kolleginnen und Kollegen, die dazu beitragen, dass der Index der Kollegialität auf einem hohen und damit schutzhaften Niveau verbleibt; in diesem Bereich wurde der beste Indexwert mit 87 Punkten erzielt. Auf die Kolleginnen und Kollegen ist Verlass, finden die Beschäftigten, und dass, obwohl die Kollegialität von den Vorgesetzten noch besser gefördert werden könnte. Und auch, wenn Polizeiarbeit häufig einem Kampf gegen Windmühlen gleichkommt, beziehen die Kolleginnen und Kollegen darüber hinaus einen Teil ihrer Arbeitszufriedenheit aus dem unbestrittenen Sinngehalt ihrer polizeilichen Tätigkeit.

**B**ei der Polizei in Bremerhaven legt der Behördenleiter großen Wert auf die größtmögliche Transparenz über den gesamten Prozess – von der Vorbereitung über die Befragung bis zur Analyse. Die Ergebnisse sind vollständig im Intranet veröffentlicht worden. Das umfasst auch die Ergebnisse in den einzelnen Organisationseinheiten. Die Diskussion der Ergebnisse und die Bestimmung von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen erfolgt zentral durch eine Arbeitsgruppe, aber auch dezentral in den jeweiligen Organisationseinheiten. In Workshops mit den Vorgesetzten galt es, Best-Practice-Beispiele auszutauschen. Neben der intensiven internen Öffentlichkeitsarbeit wurden politische Ausschüsse informiert, es gab Veröffentlichungen im Landesteil von DEUTSCHE POLIZEI und auch in der örtlichen Presse.

**Fazit – Wir hatten (k)einen (reibungslosen) Lernprozess im Denken und Handeln!**

Fest steht, die Mitarbeiterbefragungen bei der Ortspolizeibehörde

können als Erfolgsmodell gelten. Dazu trug maßgeblich der Umstand bei, dass der Behördenleiter die Befragung zu „seinem“ Instrument erklärt hat und dass es durch die interne Öffentlichkeitsarbeit gelungen ist, ein hohes Maß an Vertrauen in die Anonymität der Daten zu erzielen. Die externe Begleitung ist ein weiterer unverzichtbarer Erfolgsfaktor, da auf diesem Wege Zweifel an der Objektivität sowie der Genauigkeit der Auswertungen verlässlich unterbunden werden konnten. Eine Mitarbeiterbefragung ist letzten Endes nichts anderes als die ernst gemeinte Frage: „Wie geht es Dir?“, und somit Ausdruck teilnehmender Wertschätzung.

Die Ergebnisse mittels des DGB „Index Gute Arbeit“ wurden mehr als erreicht. Weitere konkrete Maßnahmen oder Lernprozesse für unsere Behörde, die sich über die Zielstellungen ergaben, waren:

- + Stärkung des direkten Austauschs und der Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern jetzt auf den Aussagen der Beschäftigten basierend,
- + Einbettung des betrieblichen Gesundheitsmanagement in die Struktur der Behörde,
- + eindeutige Analyse der Besoldungsstrukturen auf ministerialer Ebene,
- + Festlegung neuer Leitfäden für die Einstellungsverfahren von Führungskräften,
- + Erweiterung des Angebots und verbesserte Zielgruppenorientierung von Weiterbildungsmaßnahmen,
- + Weiterentwicklung behördeninterner Kommunikationskultur und -verfahren,
- + Bedarfsbestimmung und -umsetzung arbeits- und gesundheitsförderlicher Maßnahmen pro Abteilung (zum Beispiel haben Streifenbeamte andere Arbeitsbedingungen als Kriminalkommissare und somit differieren Bedarf und Belastung),
- + ergänzende Erhebungen zu Rahmenbedingungen und Behördenkultur werden in die Steuerungsprozesse einbezogen und
- + Prüfung der Sinnhaftigkeit und der Investition in das Audit „Familie und Beruf“.

Nicht zu unterschätzen sind Erkenntnisse auf der Verhaltensebene. Da die Behörde sich für weitere psychosoziale Angebote wie Supervision oder Coaching öffnete, resultierte daraus ein Prozess, in dessen Verlauf offener als zuvor

über Tabuthemen wie posttraumatische Belastungsstörungen gesprochen werden konnte. Ein weiterer grundlegender Lernprozess bezieht sich auf die Selbstwirksamkeitserwartung, das heißt die Erwartung, aufgrund eigener Kompetenzen gesundheitsbezogene schützende Handlungen selbst erfolgreich ausführen zu können. Mit anderen Worten: Die Beschäftigten in einer Behörde können mit ihrem Verhalten auf die Verhältnisse Einfluss nehmen, sind den Veränderungen ihrer Arbeitswelt nicht schutzlos ausgeliefert, können sie maßgeblich mitgestalten. Dazu gehört, dass konstruktive Lösungsstrategien in den Verwaltungen erarbeitet werden, in dem das Aushalten von Konflikten und Reibungen als Teil des Entwicklungsprozesses der Organisation verstanden wird. Mit Sicherheit wird gerade die letzte Erfahrung die Betriebskultur der OPB weiter positiv verändern, denn sie fördert Vertrauen, Verantwortungsbürobernahme und neue Kompetenzen in der Ausübung der Mitbestimmung!

**W**ir sind uns bewusst, dass die Polizei in Bremerhaven sich in einem Punkt ganz maßgeblich von anderen Polizeien im Bundesgebiet unterscheidet. Bei der Ortspolizeibehörde handelt es sich um die einzige kommunale Polizei in Deutschland. Es ist anzunehmen, dass der kommunale Status und die daraus resultierenden kurzen Entscheidungswege dazu beigetragen haben, dass der DGB „Index Gute Arbeit“ auf Initiative der GdP in Bremerhaven eingesetzt wurde.

Aber: Die dortige Arbeit unterscheidet sich nicht von der anderer Polizeien. Infolgedessen haben die Ergebnisse durchaus Anspruch darauf, als repräsentativ zu gelten. Die GdP sollte ein Interesse daran haben, dass „ihr“ Befragungsinstrument innerhalb der Polizei eine breite Anwendung findet, denn je mehr Daten über die Arbeitsbedingungen der Polizisten und Polizistinnen in den Behörden gesammelt werden, desto stärker ist die Initiativkraft für die Schaffung von guten Arbeitsbedingungen für die Polizeien in Deutschland.

Weitere Informationen:

<http://index-gute-arbeit.dgb.de>

Weitere Informationen zum DGB „Index Gute Arbeit“

