

DPoIG Thüringen in neu gebildeter AG Arbeitsschutz des tbb vertreten

Arbeitsschutz betrifft auch die Thüringer Polizei

Erfurt (JH/RS) – Arbeitsschutz ist immer erst dann ein Thema, wenn es bereits zu spät ist und Unfälle zu beklagen sind, deren Ursachen in vielen Fällen auch in unzureichenden Arbeitsschutzvorkehrungen liegen. Leider ist der vorbeugende Arbeitsschutz oft auch ein stiefmütterlich behandeltes Thema. Solange nichts passiert, verschwindet er oft auch aus dem aktuellen Fokus. Dies soll so nicht länger hingenommen werden. So hat sich der tbb Thüringen entschlossen, eine Arbeitsgruppe Arbeitsschutz ins Leben zu rufen, welcher wir uns als DPoIG in Thüringen ebenfalls angeschlossen haben.

Im Dezember wurde die AG Arbeitsschutz das erste Mal einberufen. Anlässlich dieses ersten Zusammentreffens erfolgte eine thematische Ein-

stimmung zum umfassenden Komplex des Arbeitsschutzes.

Laut verschiedenen Expertisen gibt es in Deutschland viel zu wenig Personal in den staatlichen Arbeitsschutzbehörden und in den jeweiligen staatlichen und kommunalen Dienststellen. Dieser Zustand war auch in der Thüringer Polizei über viele Jahre gang und gäbe. Erst mit dem Entschluss des jetzigen Innenministers Georg Maier, zusätzliche Dienstposten für die Arbeitssicherheit zu schaffen, gelang der Durchbruch. Der Organisations- und Dienstplan der Thüringer Polizei wurde zum 1. Januar 2019 entsprechend angepasst.

Arbeitsschutzkontrollen sollen Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ermitteln und abstellen. Insbesondere sollen Unfälle vorbeugend vermieden und Verletzte und Tote somit ausgeschlossen werden.

Berufskrankheiten sowie damit schwere gesundheitliche Beeinträchtigungen müssen frühzeitig erkannt werden, um präventiv entsprechende Gegenmaßnahmen einleiten zu können.

Arbeitsbedingte Erkrankungen (darunter zählt auch ein langjähriger unregelmäßiger Schichtdienst) sollen durch gesundheitsfördernde Maßnahmen ausgeglichen werden.

Der Landesregierung, schon gar nicht der rot-rot-grünen Thüringer Landesregierung, darf die Sicherheit und der Gesundheitsschutz unserer Bediensteten, insbesondere bei den gefährlichen Berufszweigen Polizei, Feuerwehr, Rettungskräfte und Justiz, nicht egal sein!

Hier soll die neu gebildete Arbeitsgemeinschaft ansetzen, und bei Arbeitsschutzthemen aktiven Einfluss auf die Politik der Landesregierung nehmen.

Mehrere Umstrukturierungen der Thüringer Arbeitsschutzbehörden haben die Situation nicht verbessert. Stetig sank die Stellenzahl, nach wie vor unterliegen auch diese Stellen dem Stellenabbaukonzept, wie jüngst die Stelle des Erfurter Kollegen, der für Körperschaften des öffentlichen Dienstes, Abfall- und Recycling-Betriebe zuständig war.

Die Schaffung neuer Stellen im Bereich der Thüringer Polizei zeigt auf, dass es auch bei der Umsetzung eines Stellenabbaukonzeptes Möglichkeiten gibt, dem Bereich Arbeitsschutz entsprechende Beachtung zu schenken. Dies geschieht aber nicht von alleine, sondern nur, wenn Personalräte und Gewerkschaften ständigen Druck ausüben und an ihren Forderungen stetig festhalten.

■ Arbeitsschutz – Kontrollen statistisch nur alle 39 Jahre

Etwa 43 Prozent aller Thüringer Einwohner sind abhängig Beschäftigte. Doch nur 2,6 Prozent aller Betriebsstätten (Polizei ist auch eine Betriebsstätte) konnten im Jahr 2017 durch Arbeitsschutzbehörden aufgesucht werden. Damit liegt die statistische Häufigkeit einer Kontrolle bei 39 Jahren.

Seit 1996 sind die Arbeitsschutzkontrollen der Betriebsstätten in Thüringen um 76 Prozent gesunken. Alle Thüringer Gewerkschaften fordern mehr staatliche Kontrollen und ausreichendes Personal für den Arbeitsschutz in den jeweiligen Betriebsstätten.

Der Ausschuss der höheren Aufsichtsbeamten der Europäischen Union (SLIC) bemängelt in seinem 2017er-Report, dass deutsche Arbeitsschutzbehörden in hohem Maße nur noch reaktiv tätig werden – zulasten aktiver Überwachungstätigkeit. Dies ist in Thüringen gleichermaßen zu bemängeln. Prävention kann nur gelingen, wenn die Behörde die personellen Möglichkeiten hat, aktiv in den Betriebsstätten tätig zu sein.

Wichtig ist auch, dass gut qualifiziertes Personal für den Arbeitsschutz gewonnen werden kann und die vorgegebenen Stellenanteile eine Besetzung mit diesem Personal finden.

Impressum:

Landesverband
und Redaktion:
Deutsche Polizeigewerkschaft
Thüringen e. V. unter Vorsitz von
Jürgen Hoffmann (V. i. S. d. P.)
Schwerborner Straße 33
99086 Erfurt
Tel.: 0361.2657097
Fax: 0361.2658959

E-Mail:
presse@DPoIG-Thueringen.de
Twitter: @DPoIGThueringen
ISSN 09 45 – 05 13

Autoren sind in den Beiträgen
bezeichnet und der Redaktion
namentlich bekannt.

Dies steht nun auch als Aufgabe in der Thüringer Polizei an, die neu geschaffenen Stellen müssen schnellstmöglich mit qualifiziertem Personal besetzt werden.

■ Arbeitsschutz als permanenter Schwerpunkt in der Gewerkschaftsarbeit

Die Arbeitsgruppe Arbeitsschutz des tbb hat zum Ziel, sich eine Position zu dieser Situation zu

erarbeiten und diese an die Landesregierung zusammen mit vernünftigen und realisierbaren Forderungen zu übermitteln, gegebenenfalls zu einer Aussprache auf höchster Ebene einzuladen, zu welcher durchaus auch nationale Experten geladen werden können. Das Thema Arbeitsschutz soll ständiger Begleiter der Arbeit des tbb werden. Dazu wurde der Anfang gemacht, und wir als DPolG werden aktiv mitarbeiten.

Es bestehen aber auch noch viele spezielle Anforderungen an die AG:

- Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im öffentlichen Dienst klar für Thüringen zu formulieren,
- gesetzlich geforderte Beurteilung psychischer Fehlbelastungen zu betrachten und Schlussfolgerungen aufzuzeigen,
- Rolle eines Gesundheitsmanagements.

➤ Interessierte Kolleg(inn)en zu aktiver Mitarbeit eingeladen

Sollte eine Kollegin oder ein Kollege Interesse an der Mitarbeit haben, so würden wir uns über eine Meldung bei uns in der Geschäftsstelle via E-Mail unter Presse@DPolG-Thueringen.de freuen.

Vereinbarkeit von Polizeiberuf und Familie oft schwierig

Wer den Polizeiberuf wählt, ist sich auch bewusst, dass es bei der Polizei in der Regel keinen Acht-Stunden-Tag mit festgelegten Arbeitszeiten gibt. Und wer sein ganzes Berufsleben bei der Polizei verbringen möchte, weiß auch, dass es Einschränkungen im familiären Alltag geben wird, bei denen sich beide Partner arrangieren müssen.

Doch bedeutet dies auch, dass unsere Kolleg(inn)en alles ertragen müssen, oder ist hier nicht auch der Dienstherr gefordert? Glaubt man den offiziellen Verlautbarungen, so ist der Dienstherr stets bemüht, die Vereinbarung von Polizeiberuf und Familienleben bestmöglich zu gestalten. Unterhält man sich jedoch mit den betroffenen Kolleg(inn)en im Polizeivollzugsdienst, so offenbart sich schnell, dass den Bemühungen nur selten Taten folgen.

Irgendwie versuchen die Kollegen dann Lösungen für ihre familiären Probleme zu finden. Jedoch gibt es eben auch Situationen, welche andere Lösungen erfordern und bei denen die Unterstützung seitens des Dienstherrn unabdingbar ist. Gründe für solch notwendige

Veränderungen können vielfältig sein. Oft sind es im Zusammenhang mit heranwachsenden Kindern aufkommende Probleme, welche sich nicht mehr so nebenbei lösen lassen, und mehr freie Zeit benötigen.

➤ Auch Pflege der Angehörigen ist ein Thema

Doch nicht nur kleine Kinder können zu notwendigen Einschränkungen führen. Thüringen ist ein Flächenland, was den Vorteil hat, dass Familien oft enger zusammenleben, als dies in anonymen Großstädten der Fall ist. Nun vermag niemand die Zeit anzuhalten, sie schreitet weiter voran und lässt uns altern. Dies mit all seinen Vor- und zumeist gesundheitlichen Nachteilen. Eines Tages kommt der Zeitpunkt, ab dem Menschen ihr Leben nicht mehr ohne Unterstützung bestreiten können.

Dies ist der Augenblick, an dem nun die Kinder darüber nachdenken müssen, wie sie ihre Eltern unterstützen können und wollen. In ein Pflegeheim abschieben kommt für viele allein aus menschlichen Gründen nicht infrage. Also muss die Pflege neben dem Berufsalltag übernommen und orga-

nisiert werden. Oft geht das gut, aber es gibt auch hier – wie bei der Kinderbetreuung – Fälle, in denen die Arbeitszeit vorübergehend gekürzt werden muss.

Dies ist dann der Zeitpunkt, zu dem sich die betroffenen Kolleg(inn)en an den Dienstherrn wenden und um Unterstützung bei der Suche nach einer verträglichen Lösung suchen. Es ist dies aber auch der Zeitpunkt, zu welchem sie erfahren müssen, dass zwischen offiziellen Bekundungen zur Vereinbarung von Polizeiberuf und Familie und tatsächlichem Handeln eine große Kluft liegt.

■ Anfragen werden meist negativ beschieden

Stellen unsere Kolleg(inn)en Anfragen zu Lösungsmöglichkeiten, erhalten sie fast immer Absagen durch die „zuständige“ Polizeiinspektion. Auf welcher Grundlage diese Absagen dann erfolgen, ist für unsere Kollegen nur schwer nachvollziehbar. Ist tatsächlich nur die eigene LPI in solchen Fällen zuständig? Oder sollte hier nicht eine zentrale Stelle geschaffen werden, welche sich der Pro-

bleme von betroffenen Kolleg(inn)en annimmt?

Wir haben nur einmal zwei mögliche Problemfälle herausgegriffen. Wohl wissend, dass die Vereinbarkeit von Dienstalltag und Familie ein weitaus größeres Feld ist. Wir wissen, wie schwierig es für viele ist, Familienplanung mit planbaren Wochenenden zu gestalten. Oft leben Familien eher nebeneinander als miteinander. Das führt nicht zuletzt auch dazu, dass die Motivation im Dienstalltag nachlässt und den ohnehin schon hohen Krankenstand weiter in die Höhe treibt. Dies wiederum führt zu einer erhöhten Belastung der Kolleg(inn)en, welche für die erkrankten Kollegen einspringen müssen. Faktisch befindet sich die Thüringer Polizei in einem Teufelskreis, den es zu durchbrechen gilt. Eine für alle nachvollziehbare und zentrale Lösung durch den Dienstherrn wäre da mehr als nur hilfreich.

Roland Spitzer





> 300 Neueinstellungen in weiter Ferne?

Personalabbau noch immer nicht gestoppt

300 Neueinstellungen in weiter Ferne?

Es ist eine seit Langem bestehende Forderung unserer Gewerkschaft. Um den anhaltenden Personalabbau bei der Thüringer Polizei zu stoppen, sind jährlich mindestens 300 Neueinstellungen notwendig. Dabei sprechen wir von echten Neueinstellungen, was auch bedeutet, dass tatsächlich noch mehr neue Kolleg(inn)en in Meiningen ihre Ausbildung beginnen müssen, da aus jahrelanger Erfahrung bekannt ist, dass ein nicht unerheblicher Teil der neu eingestellten Kolleg(inn)en die begonnene Ausbildung in Meiningen nicht abschließt.

Die Ursachen hierfür sind vielfältig und liegen meist im persönlichen Bereich. Wesentlich ist jedoch, dass diesem Schwund Rechnung getragen wird und bei der Planung entsprechend mehr Anwärter(innen) eingestellt beziehungsweise nachbesetzt werden. Im vergangenen Jahr wurde dies erstmals berücksichtigt, und es kam zu weiteren Einstellungen im Nachgang zum offiziellen Einstellungstermin, sodass insgesamt 285 Kolleg(inn)en ihre Ausbildung am Bildungszentrum begannen.

Doch die von uns geforderten 300 Neueinstellungen

wurden damit noch immer nicht erreicht. Und wenn man ehrlich rechnet, dann waren es auch keine realen Neueinstellungen für die Polizei in Thüringen, denn die Kolleg(inn)en, welche ihre Ausbildung für den gehobenen Dienst beginnen, sind ja bereits bei der Polizei und sollten fairerweise auch nicht als Neueinstellungen deklariert werden. Dies auch deshalb, da die Dienstposten, welche sie bisher innehatten, neu besetzt werden müssen.

■ **Noch immer keine klare Aussage zu den Neueinstellungen**

Im Juli des vergangenen Jahres wurde durch den Innenminister noch medienwirksam verkündet, dass es in diesem Jahr zu 300 Einstellungen in Meiningen kommen soll. Doch ob dem wirklich so ist, dazu gibt es bislang keine verbindliche Aussage. Dabei sind die Begrenzungen nach mehr Personal im Freistaat groß. Als Beispiele seien hier nur die auch von uns unterstützte Forderung nach mehr Personal beim Verfassungsschutz oder die aktuell erhobene Forderung nach neun zusätzlichen Stellen beim Thüringer Datenschutz

genannt. Zu Ersterem gab es bereits die Aussage des Innenministers, dass die Aufstockung im Haushalt nicht in vollem Umfang Berücksichtigung finden wird.

Wie es um die Neueinstellungen bei der Thüringer Polizei steht, darüber besteht gegenwärtig noch immer Unklarheit. Hier ist ein gemeinsames Handeln der Landesregierung gefordert. Dies schließt auch eine verbindliche Aussage darüber aus, ob der Personalabbau gestoppt werden oder weiter fortgeschrieben werden soll, denn noch immer verlassen mehr Kolleg(inn)en die Polizei als neu eingestellt werden. Haushalts-technisch bedeutet das auch eine Einsparung an finanziellen Mitteln. Hier wird auf Kosten unserer Kolleg(inn)en gespart, denn die Aufgaben, welche durch diese zu erledigen sind, werden ja nicht geringer, sondern zu der ohnehin bestehenden hohen Belastung im Dienst müssen die Aufgaben der ausscheidenden Kollegen ebenfalls übernommen werden.

■ **Ausfälle müssen im Vorfeld eingeplant werden**

Bei den anstehenden Planungen zum Landeshaushalt müssen jedoch auch die

zu erwartenden Ausfälle bei der Ausbildung in Meiningen Beachtung finden. Erfahrungswerte aus den vorangegangenen Jahren gibt es schließlich genügend. Dabei ist es nicht unbedingt erforderlich, dass diese zusätzlich mit den angekündigten 300 Neueinstellungen in Meiningen eingestellt werden. Es wäre ebenso möglich, weitere Einstellungen gemäß den Abgängen zu tätigen. Dies würde auch keine besondere Belastung für den Landeshaushalt darstellen, denn es sind dann ja reine Nachbesetzungen als Ersatz für Kolleg(inn)en, welche die Ausbildung abbrechen.

Als gewerkschaftliche Interessenvertretung erwarten wir hier mehr als reine Ankündigungen, welche sich medial zwar gut verkaufen lassen, am Ende jedoch unwirksam bleiben, da sie nicht umgesetzt werden. Wir fordern den Innenminister und mit ihm die Landesregierung auf, sich zur Arbeit unserer Kolleg(inn)en derart zu bekennen, dass der seit Jahren anhaltende Personalabbau nun endgültig gestoppt wird und verbindliche Aussagen zu den geplanten Neueinstellungen getroffen werden. Dies zeitnah und nicht erst mit oder gar nach den vollzogenen Neueinstellungen. ■

Dreht sich das Besetzungskarussell immer schneller?

Inneres Klima leidet unter ständiger Neubesetzung der Führungspositionen

Noch im Dezember haben wir ein Interview mit der damaligen Leiterin der Bereitschaftspolizei, Heike Langguth, veröffentlicht, in welchem sie der Hoffnung Ausdruck verlieh, Zeit zu bekommen, um ihre Arbeit als Leiterin weiter auszubauen und fortzusetzen. Dies auch deshalb, da sie sich in ihrer neuen Aufgabe angekommen fühlte.

Diese Hoffnung währte jedoch nicht lange, denn nach zwei Jahren im Amt musste sie sich wieder verabschieden und sich einer neuen, wenn ihr auch nicht unbekanntem Aufgabe als Leiterin des Bildungszentrums in Meiningen widmen.

Das war jedoch nicht der einzige Wechsel. Viele andere Führungspositionen wurden ebenfalls neu und umbesetzt. In jüngster Zeit werden diese Positionen immer öfter ohne Auswahlentscheidung nach Befähigung, Eignung, Leistung und Einweisung in den Dienstposten beziehungsweise die Planstelle bei der Polizei im Freistaat besetzt. Mittlerweile dreht sich das Besetzungskarussell so schnell, dass man immer öfter nachfragen muss, wer denn gerade die Einrichtung, beziehungsweise LPI leitet.

Für eine kontinuierliche Entwicklung der Polizeiarbeit ist solch eine Praxis gewiss nicht förderlich. Es ist kein Geheimnis, aber um sich in eine Aufgabe einzuarbeiten, bedarf es ein Jahr. Erst danach kann begonnen werden, aktiv den Gestaltungsprozess im übertra-

genen Aufgabenbereich zu beginnen. Steht diese Zeit nicht zur Verfügung, leiden sowohl die Qualität der Arbeit als auch das Klima im übertragenen Aufgabenbereich.

► Große Defizite beim Arbeitsklima

Und gerade beim Arbeitsklima steht es innerhalb der Thüringer Polizei nicht gerade zum Besten. So ist jedenfalls der Eindruck, wenn man sich persönlich mit den Kolleg(inn)en unterhält. Dabei sind sie im Zuge steigender Arbeitsbelastung schon oft genug einem Stress ausgesetzt, welcher sie nicht selten an ihre physische und psychische Leistungsgrenze führt.

Da sprechen wir nicht nur von hohen und unregelmäßigen Arbeitszeiten. Auch das Verhalten der Bevölkerung gegenüber unseren Kolleg(inn)en wird immer aggressiver und produziert so zusätzliche psychische und physische Belastungen.

In solch einer Situation sollte zumindest der Dienstherr alles unternehmen, um unsere Kollegen im Dienstag zu entlasten. Aber das Gegenteil ist wohl eher der Fall. Gerade nach dem Wechsel der Führung bei der LPD hören wir aus unseren Kreisverbänden immer wieder, dass sich mit diesem das innere Klima weiter verschlechtert hat. Dabei wäre dessen Verbesserung eine Maßnahme, welche keine Kosten verursacht und sehr schnell umzusetzen ist.

Aber aus Gesprächen ist immer wieder zu vernehmen, dass dies wohl gar nicht gewollt ist und positive Entwicklungen eher argwöhnisch betrachtet werden. Dabei ist es kein Geheimnis, dass gerade unter den im Wechsel- und Streifendienst tätigen Kolleg(inn)en Vertrauen und eine gute Zusammenarbeit wesentliche Erfolgsvoraussetzung ist. Doch versteht sich einmal die Besetzung eines Streifenwagens gut, so dauert es nicht lange, bis diese wieder getrennt wird. Immer wieder werden diese neu zusammengestellt. Dies obwohl bekannt sein sollte, dass es in kritischen Situationen darauf ankommt, dass die Reaktionen des Kollegen oder der Kollegin berechenbar und vorhersehbar sein müssen.

► Maßnahmeplan zur Verbesserung des inneren Klimas gefordert

Oft kennen sich nicht einmal die Kolleg(inn)en innerhalb einer LPI untereinander. Sind sie in unterschiedlichen Schichten, begegnen sie sich womöglich über Jahre nicht.

So kann Führungsarbeit ausfallen, sollte sie aber nicht. Als Gewerkschaft wollen wir diesen Zustand auch nicht weiter tolerieren. So fordern wir den Dienstherrn nachdrücklich auf, eine Konzeption zur Verbesserung des inneren Klimas bei der Thüringer Polizei zu entwickeln. Diese soll jedoch nicht nur als Papier in irgendeiner Schublade verschwinden, sondern auch mit konkreten Maßnahmen unteretzt werden, in welche alle Kolleg(inn)en aktiv einbezogen werden.



► Heike Langguth musste nach zwei Jahren die Führung der BePo wieder abgeben.

Dies muss jedoch umgehend erfolgen und darf nicht auf einen Zeitpunkt nach den anstehenden Wahlen verschoben werden. Im Interesse unserer Kolleg(inn)en sowie einer effizienten Entwicklung der Polizeiarbeit ist es höchste Zeit, hier aktiv zu werden!

Der DPolG ist bewusst, dass eine seit Langen versäumte Personalentwicklung den Prozess der Besetzung von Führungspositionen die Hauptursache für den gegenwärtigen Prozess darstellt. Die DPolG begrüßt die nun eingeleiteten Maßnahmen, um den Prozess in den Griff zu bekommen. Dabei sollten Führungspositionen einem ständigen Wechsel innerhalb eines Zyklusses von circa sieben Jahren unterliegen, damit eine einheitliche Linienvorgabe Erfüllung findet. Die Belegschaft muss aber diese Prozesse verstehen, und dies ist gegenwärtig eben nicht der Fall und zeichnet sich in der inneren Unzufriedenheit ab.

Roland Spitzer