



# Stimmungsmache?

Mitarbeiterbefragung nach dem Index-Gute-Arbeit bei der Ortspolizeibehörde  
Von Jörg Eilers

**Wie ist eigentlich die Stimmung vor Ort? Wissen das die Führungsverantwortlichen der Polizei? Oder der Personalrat? Wissen das die Gewerkschaften oder gar die politisch Verantwortlichen? Gerne gibt man sich in Führungskreisen basisnah und verkündet dann bei unterschiedlicher Flughöhe aus dem jeweiligen Elfenbeinturm, die Stimmung sei doch gar nicht so schlecht. Gewerkschaften und Personalräte hingegen berufen sich auf vielfältige Rückmeldungen im Rahmen von Gesprächen und Mails und behaupten das Gegenteil.**

Alle diese Erklärungen leiden unter dem Makel der gefühlten Temperatur. Wirklichen Aufschluss, repräsentative Ergebnisse erzielt man durch anonyme Mitarbeiterbefragungen.

Die kennen wir aber ja auch schon. Viel Aufwand, der nichts bringt, so beschreiben die Skeptiker ihre Erfahrungen mit der letzten großen Befragung, die vor rund zehn Jahren stattfand. Die Ortspolizeibehörde Bremerhaven hat sich dadurch nicht irritieren lassen und auf Initiative der Kreisgruppe eine erneute Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass ein gewerkschaftliches Instrument eingesetzt wurde, der DGB-Index-Gute-Arbeit.

## Gute Arbeit?

Der Index-Gute-Arbeit hat gegenüber anderen Befragungen dieser Art einige ganz entscheidende Vorteile. Die Befragung ist wissenschaftlich valide und ermöglicht ein Benchmarking mit anderen Behörden und Unternehmen. Außerdem führt der „Index-Gute-Arbeit“ jährliche Repräsentativbefragungen durch. Die Befragung ist kurz und knackig, die Be-

antwortung der Fragen dauert im Schnitt nicht länger als zwölf Minuten. Als gewerkschaftliches Instrument ist die Befragung unverdächtig. Die Teilnehmer/-innen beantworten die Fragen über das Internet und können entweder dienstliche, private, öffentliche Rechner oder ihr Smartphone nutzen. Die Auswertung erfolgt extern, die anonymen Daten werden auf externen Servern gespeichert. Die Behörde hat darauf keinen Zugriff.

Das Vertrauen in das Verfahren, die einfache und zeitgemäße Handhabung sowie das Bedürfnis, eine Rückmeldung über die Arbeitsbedingungen zu geben, sind offensichtlich die Ursache für eine ausgesprochen hohe Teilnahmequote von 75,6% bei der Befragung, die bei der Ortspolizeibehörde von Mitte April bis Anfang Mai dieses Jahres durchgeführt wurde.

Bevor aber auf die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung eingegangen werden kann, muss erklärt werden, was es mit dem Begriff „Gute-Arbeit“ auf sich hat.

„Gute Arbeit“ bedeutet, dass die Beschäftigten eines Unternehmens/einer Behörde über positive und unterstützende Ressourcen verfügen können, dass sie wenig belastenden Faktoren ausgesetzt sind und auf eine hohe Arbeitsplatzsicherheit bei einem angemessenen Einkommen vertrauen

können. Insgesamt müssen 31 Fragen in 15 Teildimensionen beantwortet werden.

Daraus resultiert in den Fragen, den Teildimensionen und letztlich im Gesamtergebnis ein Indexwert, der von 0 bis 100 Punkte reichen kann. Indexwerte von 80 bis 100 Punkten dokumentieren gute Arbeitsbedingungen. Im Bereich von 50 bis 80 ist die Rede von mittelmäßiger Arbeit, was bedeutet, dass es einen Mangel an Ressourcen zu beklagen gibt. Unter 50 Indexpunkten redet man von schlechter Arbeit. Der Ressourcenmangel wird von den Befragten als belastend wahrgenommen. Schlechte Arbeit bedingt eine hohe bis sehr hohe Gesundheitsgefährdung.

### Teildimensionen

<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten</li> <li>2. Möglichkeiten für Kreativität</li> <li>3. Aufstiegsmöglichkeiten</li> <li>4. Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten</li> <li>5. Informationsfluss</li> <li>6. Führungsqualität</li> <li>7. Betriebskultur</li> <li>8. Kollegialität</li> <li>9. Sinngehalt der Arbeit</li> <li>10. Arbeitszeitgestaltung</li> </ul>	Ressourcen
<ul style="list-style-type: none"> <li>11. Arbeitsintensität</li> <li>12. Emotionale Anforderungen</li> <li>13. Körperliche Anforderungen</li> </ul>	Belastungen
<ul style="list-style-type: none"> <li>14. Berufliche Zukunftsaussichten und Arbeitsplatzsicherheit</li> <li>15. Einkommen</li> </ul>	Einkommen

Die Ortspolizeibehörde hat insgesamt einen Indexwert von 60 Punkten erzielt und liegt damit einen Punkt unter dem Ergebnis der bundesweiten Repräsentativbefragung des Jahres 2010. Um es kurz

Fortsetzung auf Seite 2



LANDESVORSTAND



Jörg Eilers,  
Kreisgruppenvorsitzender Bremerhaven

TERMIN

Redaktionsschluss für die Oktober-Ausgabe 2012, Landesjournal Bremen, ist der 10. September 2012.

Artikel bitte mailen an:  
Ahlersbande@t-online.de



DEUTSCHE POLIZEI  
Ausgabe: Landesbezirk Bremen

**Geschäftsstelle:**  
Bgm.-Smidt-Straße 78  
28195 Bremen  
Telefon (04 21) 9 49 58 50  
Telefax (04 21) 9 49 58 59  
Behörde: 1 09 48  
Internet: [www.gdp-bremen.de](http://www.gdp-bremen.de)  
E-Mail: [info@gdp-hb.de](mailto:info@gdp-hb.de)

**Redaktion:**  
Wolfgang Ahlers (V.i.S.d.P.)  
c/o Gewerkschaft der Polizei  
Bgm.-Smidt-Straße 78, 28195 Bremen  
Telefon dienstlich (04 21) 3 62-1 90 56

**Verlag und Anzeigenverwaltung:**  
VERLAG DEUTSCHE  
POLIZEILITERATUR GMBH  
Forststraße 3 a, 40721 Hilden  
Telefon (02 11) 71 04-1 83  
Telefax (02 11) 71 04-1 74  
Verantwortlich für den Anzeigenteil:  
Antje Kleuker  
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 33 vom 1. Januar 2011

**Herstellung:**  
L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG  
DruckMedien  
Marktweg 42-50, 47608 Geldern  
Postfach 14 52, 47594 Geldern  
Telefon (0 28 31) 3 96-0  
Telefax (0 28 31) 8 98 87

ISSN 0170-642X

Fortsetzung von Seite 1

zu machen: In Schulnoten wäre das eine satte Vier. Damit kann die Ortspolizeibehörde nicht zufrieden sein.

Qualität der Arbeitsbedingungen	Schlecht		Mittelmäßig	Gut
Gefährdungsgrad für Gesundheit	Sehr hoch	Hoch	Mittel	Kein
Index-Werte	(Index-Wert: 0-33)	(Index-Wert: 34-49)	(Index-Wert: 50-79)	(Index-Wert: 80-100)

Kollegialität Weltklasse –  
Bezahlung Kreisklasse

Die Ortspolizeibehörde konnte vor allem bei der Arbeitsplatzsicherheit, dem Sinngehalt der Arbeit und bei der Kollegialität punkten. Während die ersten beiden Bereiche fremdbestimmt sind, ist die Kollegialität ein Ergebnis, das auf „Eigenleistungen“ gründet. Darauf können unsere Kolleginnen und Kollegen zu Recht stolz sein.

Hart an der Grenze zur schlechten Arbeit im Sinne des Befragungsinstruments befinden sich die Arbeitsintensität, die Belastungen durch emotionale Anforderungen, die Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Betriebskultur. Die Betriebskultur resultiert aus dem Vertrauen in die Behördenleitung und aus dem Umfang, in dem Kollegialität gefördert wird.

Unsere Kolleginnen und Kollegen leiden aber vor allem unter mangelnden Aufstiegsmöglichkeiten und unter dem geringen Einkommen. Die Ergebnisse in diesen Bereichen sind alarmierend und um es ganz deutlich zu sagen: Die Einkommenssituation und die mangelnden Aufstiegsmöglichkeiten bei der Polizei machen krank.

Konkurrenz belebt das Geschäft

Die Ortspolizeibehörde muss jetzt mit Nachdruck das Ziel verfolgen, die Indexwerte zu verbessern. Dazu muss die Befragung spätestens in zwei Jahren wiederholt werden. Es leuchtet ein, dass die Möglichkeiten der Verantwortlichen der Ortspolizeibehörde in den beiden desaströsen Bereichen, Einkommen und Aufstiegsmöglichkeiten reichlich eingeschränkt sind. Was die Arbeitsintensität anbelangt, wird es darauf ankommen, ob

die Führungsverantwortlichen der oberen Ebene bereit und in der Lage sein werden, Aufgaben möglicherweise auch gegen politische Absichtserklärungen zu reduzieren. Die Befragung macht eins

überdeutlich: Die absurde politische Forderung der Koalitionäre, mit immer weniger Personal immer mehr zu leisten, macht unsere Kolleginnen und Kollegen krank.

Für uns als Gewerkschaft belegen die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung äußerst anschaulich unsere Forderungen. Wir müssen ebenso nachdrücklich Verbesserungen wie den Abbau staatlicher Leistungen fordern. Wir brauchen eine Fortsetzung der Strukturverbesserung, und wenn das bedeutet, dass dazu Personal abgebaut werden muss, dann ist das eben so. Als Gewerkschaft muss uns das Wohl unserer Mitglieder wichtiger sein als die Standards der inneren Sicherheit.

Der Vorgesetzte als Schlüssel  
zum Erfolg

Aber unabhängig davon, ob mit politischer Unterstützung zu rechnen ist oder eher nicht, müssen die Arbeitsbedingungen natürlich auch intern verbessert werden. Die Ergebnisse der Befragung zünden hier reichlich Impulse. Die wichtigste Rolle spielen hier die Vorgesetzten aller Ebenen. In diesem Zusammenhang muss noch erläutert werden, dass im Rahmen der Befragung auch soziographische Daten erhoben wurden. Die Angabe dieser Daten war freiwillig. Es wurde nach der Altersgruppe gefragt, nach dem Geschlecht, dem Beschäftigungsverhältnis (Arbeitnehmer/Beamter) und nach der Abteilung. Über die Angabe der Abteilungen konnten auch den Organisationseinheiten Indexwerte zugewiesen werden. Die Befragung ergab signifikante Unterschiede in den Abteilungen und Ämtern.

So ist die Betriebskultur bei der Kriminalpolizei offensichtlich deutlich schlechter als bei der Schutzpolizei und im Führungstab.



**LANDESVORSTAND**

Bei der wichtigen Frage, ob der direkte Vorgesetzte Wertschätzung zum Ausdruck bringt, reicht die Spanne der Indexwerte von guten 71 Punkten bis zu einem roten Indexwert von 49 Punkten. Es gibt Abteilungen, in denen Kollegialität gefördert wird, in anderen offenkundig nicht. Eine der Fragen lautete: „Kommt es vor, dass Sie bei der Qualität Ihrer Arbeit Abstriche machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen“. Bei dieser

Frage reichte das Spektrum von 71 bis besorgniserregende 31 Punkte. Letzteres in dem Kommissariat, in dem Kapitaldelikte bearbeitet werden!

**Nachahmer gesucht!**

Die Mitarbeiterbefragung bietet etliche Ansätze und Impulse, die dazu beitragen können, die Arbeitsbedingungen

bei der Ortspolizeibehörde zu verbessern. Als Kreisgruppe wünschen wir uns daher, den Index-Gute-Arbeit auch beim Bürger- und Ordnungsamt in Bremerhaven anzuwenden. Außerdem würde es uns freuen, wenn sich auch die Polizei Bremen anschließen würde. Es hat in der Vergangenheit viele Versuche gegeben, die Polizei Bremen mit der Polizei Bremerhaven zu vergleichen. Diese Vergleiche scheiterten eigentlich immer an den unterschiedlichen Strukturen. Die 15 Teildimensionen und 31 Fragen des Indexes-Gute-Arbeit lassen sich dagegen uneingeschränkt auf die Strukturen beider Polizeien übertragen.

Sowohl die Polizeiführung wie auch die politisch Verantwortlichen sollten ein Interesse an einem fundierten Stimmungsbild haben. Andererseits kann die Initiative für eine Mitarbeiterbefragung auch von den Personalräten ausgehen, denn bei einer Mitarbeiterbefragung handelt es sich um eine notwendige Maßnahme im Sinne des § 41 des Bremischen Personalvertretungsgesetzes, die vom Personalrat beschlossen werden und von der Dienststelle höchstens gerichtlich angefochten werden kann.

**Fazit**

„Wir sind die modernste Polizei in Deutschland“ lautet das informelle Leitbild der Ortspolizeibehörde. Damit ist nicht unbedingt gemeint, dass wir die technische Speerspitze sind, sondern eher die kulturelle. Wir sind familiär! Wir waren die erste Polizei, die als familienfreundlich zertifiziert wurde. Das Ergebnis der Mitarbeiterbefragung entspricht nicht diesem Anspruch. Es ist die Aufgabe aller Führungsebenen unserer Behörde, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beizutragen. Es ist die Aufgabe des Personalrats, das einzufordern und zu begleiten. Es ist die Aufgabe der GdP – nur sie ist dazu in der Lage – die notwendigen Forderungen politisch zu formulieren und es ist die verdammte Aufgabe der Politik, etwas für die Polizei zu tun.

**GdP-Tanzparty**

**AM: 13.10.2012**

**EINLASS: 18:30UHR**  
**KOSTENLOSE BACKSTAGEFÜHRUNG 18:00**

**IM MUSICAL THEATER  
 BREMEN**

TICKETS SIND ÜBER DIE GDP GESCHÄFTSSTELLE ERHÄLTlich.





**FACHGRUPPE SENIOREN**

**Termine  
im September**

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, ich hoffe, ihr seid alle wohlbehalten, gesund und erholt aus dem Urlaub zurück? Die Sommerpause ist vorüber und hier die Termine für den Monat September:

*Bremerhaven*

**Dienstag, 11. September 2012, 16.00 Uhr, Ernst-Barlach-Haus, Am Holzhafen 8**

*Bremen*

**Donnerstag, 13. September 2012, 15.30 Uhr, Grollander Krug**

Der Vorstand der Fachgruppe würde sich freuen, Kolleginnen und Kollegen in Bremerhaven und Bremen begrüßen zu können, die in den letzten Monaten in den Ruhestand gegangen sind. Dein Platz ist frei!

*Wolfgang Karzenburg*

**Tagesseminar  
Vorbereitung auf  
den Ruhestand**

*Bremen*

**Dienstag, 25. September 2012, 9.00 Uhr, Vereinsgaststätte Postillion – Bremer Sportclub, Werderstr. 66, 28199 Bremen**

*Bremerhaven*

**Dienstag, 16. Oktober 2012, 9.00 Uhr, Westfälischer Hof, Rheinstr. 16 (Nähe Holzhafen), 27570 Bremerhaven**

Anmeldungen ab sofort – auch für Kolleginnen und Kollegen aus Bremerhaven – über die GdP-Geschäftsstelle: Telefon (04 21) 9 49 58 53 oder E-Mail: info@gdp-hb.de

Sonderurlaub kann beantragt werden.

*Wolfgang Karzenburg*

**Internationaler  
Tag der älteren  
Generation**

**Montag, 1. Oktober 2012, 12.00 Uhr bis 16.00 Uhr auf dem Hanseatenhof in Bremen**

Das Motto für 2012:

**„Gemeinsames solidarisches Handeln macht uns stark – Wir fordern eine gerechte Politik für alle Generationen.“**

Die Schirmherrschaft für diesen Tag hat Professor Dr. Rudolf Hickel übernommen.

Ein interessantes Beiprogramm, gestaltet von den Einzelgewerkschaften, wird diesen Tag begleiten. (Nähere Einzelheiten dazu in Kürze auf der Internetseite GdP-Bremen.)

Die GdP-Fachgruppe Senioren wird mit einem Infostand auf dem Hanseatenhof ab 12.00 Uhr vertreten sein.

Wir würden uns über zahlreiche Besuche an unserem Stand freuen – ob Jung oder Alt spielt keine Rolle!

*Wolfgang Karzenburg,  
Vorsitzender FG Senioren*

**LANDESFRAUENGRUPPE**

**Gesprächsrunde der VerkehrsüberwacherInnen mit dem Staatsrat**

**N**ach fast zwei Jahren war es am 26. Juli soweit. Dem Vorsitzenden der GdP, Horst Göbel, war es gelungen, den Staatsrat Holger Münch zu dem von den VerkehrsüberwacherInnen gewünschten Gespräch wegen der im September 2010 gegen sie erhobenen Vorwürfe der Begünstigung und der Urkundenunterdrückung in die Geschäftsstelle der GdP einzuladen.

Endlich, denn nach diesem langen Zeitraum kristallisiert sich immer mehr heraus, wie quälend die Situation für die Bediensteten des Stadtamtes auch jetzt noch ist. Die Resonanz auf dieses Gesprächsangebot war überwältigend, zugleich aber auch bedrückend. Selbst nach dieser großen Zeitspanne ist keine Normalität in dieses Sachgebiet eingekehrt.

Holger Münch konnte sich persönlich ein Bild von der emotionalen Situation jedes Einzelnen/jeder Einzelnen machen. Die hohe psychische Belastung wurde bei der exemplarischen Schilderung einer Angestellten deutlich. Sie konnte ihre Tränen kaum unterdrücken, als sie berichtete, dass ihr Verfahren eingestellt wurde, da sich der Verdacht nicht bestätigte. Für die Behörde, so die Betroffene, war die Angelegenheit erledigt. Aber wie es ihr jetzt geht, dafür interessiert sich niemand.

Damals wurde auch sie in der Zeitung als „Täterin“ bezeichnet und musste sich den Fragen der Freunde und Nachbarn stellen und sich für etwas verteidigen, das sie nie getan hatte. Und jetzt? Keine Mitteilung in der Presse, kein Gespräch mit den Vorgesetzten! Kein Schreiben des Se-

nators an sie, dass sie voll rehabilitiert ist! Einfach alleingelassen!

**Diese Schilderung wurde von allen be-  
stätigt. Vor allem das Gefühl des TOT-  
SCHWEIGENS, des ALLEINGELAS-  
SENSEINS ist etwas, das auch nach fast  
zwei Jahren nicht kleiner werden will.**

Holger Münch notierte eifrig mit und versprach, die angesprochenen Punkte überprüfen zu lassen. Alle Betroffenen hatten zum ersten Mal das Gefühl, dass sie nicht nur Täter/Täterin für die Behörde sind. Sie unterstrichen, wenn Unrecht geschehen ist, so muss man sich auch dafür verantworten, aber eben mit der Fairness, die im Grundgesetz verankert ist.

Genau dieses Vertrauen setzen sie in Holger Münch.

*Siggi Holschen, Petra Mosch*



# Personalratswahlen rechtmäßig!!

**A**m 27. Juli 2012 fand vor dem Verwaltungsgericht Bremen die Verhandlung zur Frage der Rechtmäßigkeit der Personalratswahlen in den Polizeibehörden von Bremen und Bremerhaven statt. Die Antragsteller aus den Reihen der DPoIG und des BdK hatten nach den Personalratswahlen die Rechtmäßigkeit der Personalratswahlen in den Städten Bremen und Bremerhaven in Frage gestellt.

Drei Mitglieder der DPoIG hatten für Bremen die Entscheidung des Wahlvorstandes als rechtswidrig bezeichnet, der DPoIG-Liste keine dreitägige Nachfrist zur Abgabe gewährt zu haben.

In Bremerhaven zogen DPoIG und BdK das passive Wahlrecht des GdP-Kreisgruppenvorsitzenden Jörg Eilers in Zweifel, weil dieser zum Zeitpunkt der Wahl Leiter des Stabsbereichs 3 (Personalangelegenheiten, Haushalt, Recht, Innenrevision) war. Sie bezogen sich dabei auf das Personalvertretungsgesetz, § 10 Abs. 4, in dem es heißt:

*Nicht wählbar sind der Leiter der Dienststelle\*, sein ständiger Vertreter, die Mitglieder des für die Leitung der Dienststelle zuständigen Organs sowie Bedienstete, die zu selbstständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle befugt sind.*

## Rechtmäßigkeit der Personalratswahl in Bremen

Für die Personalratswahl in Bremen wies der Vorsitzende Richter Kramer die Antragsteller mit folgender Begründung ab:

Wenn es in der Vorbereitung einer Wahl zu geringfügigen Mängeln kommt, seien es heilbare Fehler, für die man eine dreitägige Nachfrist hätte gewähren müssen. Schwerwiegende Mängel seien jedoch nicht heilbar und daher muss es für sie auch keine Nachfrist geben.

„Heilbare Fehler“ seien zum Beispiel doppelte Unterschriften auf jeweils unterschiedlichen Wahllisten. Den eigentlichen Willen des Unterschriftsleistenden könne man in einem überschaubaren Zeitraum klären. Das sei in einer dreitägi-

gen Nachfrist „heilbar“. In diesem Fall sei jedoch die Liste der DPoIG zum letztmöglichen Zeitpunkt in Form einer Loseblattsammlung abgegeben worden. Es war für den Wahlvorstand nicht eindeutig erkennbar, ob es sich um eine oder zwei Wahllisten handelte. Darüber hinaus gingen auch die geforderten Verantwortlichkeiten nicht aus den Schriftstücken hervor. Der Wahlvorstand habe zwar den Landesvorsitzenden der DPoIG für ein klärendes Gespräch kontaktiert, formal sei dieser aber lediglich „Bote“ gewesen. Aus den abgegebenen Schriftstücken ging nicht hervor, dass er auch gleichzeitig verantwortlich war.

Ferner ergab die Sachverhaltsklärung, dass die DPoIG sich kurz vor der Wahl entschloss, statt mit zwei nur mit einer Wahlliste anzutreten. Das wurde in einem kleinen Kreis von drei Personen beschlossen und durchgeführt. Man versäumte allerdings, die Zustimmungserklärungen der betroffenen Kandidaten dafür einzuholen.

Zusammengenommen handelte es sich hier um schwerwiegende Mängel, für die es keine Nachfrist geben konnte.

Ausdrücklich betonte der Vorsitzende Richter, dass es für den Wahlvorstand sehr viel schwieriger gewesen sei, in der Kürze der Zeit eine Entscheidung zu treffen. Dem Gericht stünde für eine Überlegung sehr viel mehr Zeit zur Verfügung. Richter Kramer wies außerdem darauf hin, dass der Bremer Fall rechtlich relativ kompliziert sei.

## Rechtmäßigkeit der Personalratswahl in Bremerhaven

Das Verfahren in Sachen Personalratswahlen Bremerhaven war im Prinzip einfach. Denn schon im Vorfeld hatte unser für dieses Verfahren zuständiger Rechtsanwalt Bernd Stege signalisiert, dass es in vergleichbaren Fällen keine Entscheidungen gegen den jeweiligen Personalratskandidaten gab.

Auf Grund vorliegenden Verwaltungsgerichts- und Oberverwaltungsgerichtsurteile war er sich sicher, dass das Verfahren zugunsten von Jörg Eilers ausgehen würde.

## Passives Wahlrecht für einen möglichst großen Personenkreis

Richter Kramer begründete die Ablehnung des Antrags von DPoIG und BdK

damit, dass die Verweigerung des passiven Wahlrechts nur einen eng begrenzten Personenkreis betreffen dürfe. Jörg Eilers sei in der Hierarchieebene gerade nicht für solche Personalentscheidungen zuständig gewesen, die ihn in der Folge nicht wählbar gemacht hätten. Diese Entscheidungen kämen einzig dem Behördenleiter, dem Personalamt und dem Oberbürgermeister zu.

Ein Mitwirken bei Auswahlen oder Beurteilungen sei für ein Aberkennen des passiven Wahlrechts nicht ausreichend.

Vor diesem Hintergrund ist es unverstänlich, dass sich DPoIG und BdK dazu hinreißen ließen, sich an das Verwaltungsgericht zu wenden, weil relativ klar war, dass Jörg Eilers ein passives Wahlrecht besitzt. Ein Studieren etlicher vergleichbarer Verwaltungsgerichts- und Oberverwaltungsgerichtsurteile hätte ausgereicht, um zu der Einsicht zu gelangen, auf die Anrufung des Gerichts zu verzichten.

## Bewertung

Daher stellt sich im Fall Bremerhaven die Frage, ob hier nicht vielmehr die GdP in Person von Jörg Eilers getroffen werden sollte. In diesem Falle war der Gang vor das Verwaltungsgericht die letzte verzweifelte Möglichkeit, freigestellte Personalräte der GdP zu verhindern. Die fadenscheinige Erklärung von DPoIG-Verantwortlichen im Vorfeld des Verfahrens, dass man den Kolleginnen und Kollegen auch zukünftig „Rechtssicherheit“ geben wolle, kann man nur kopfschüttelnd zur Kenntnis nehmen. Diese Rechtssicherheit ist, wie ausgeführt, hinreichend gegeben und musste nicht durch das Bremer Verwaltungsgericht noch einmal bestätigt werden.

Der Bremer Fall muss etwas anders bewertet werden. Hier liegen durch das Verwaltungsgericht bestätigte schwere Fehler der DPoIG-Verantwortlichen vor. Wir finden es außerordentlich bedauerlich, dass ein Großteil der Verantwortung für die Konsequenzen aus diesen Fehlern den Kolleginnen und dem Kollegen des Wahlvorstandes zugeschoben wurde, mit dem Bemerkten, sie hätten „rechtswidrig“ gehandelt. Bedauerlich finden wir auch, dass das immer noch auf der Homepage der DPoIG zu finden ist (7. August 2012).

Horst Göbel

\*in diesem Falle: Leiter der Ortspolizeibehörde



## Personalnotstand im ESD – 430 oder 445 oder was?

**K**aum ein Thema hat die Kollegen/-innen im Sommer so beschäftigt, wie die unerträgliche Personalsituation und ihre Auswirkungen. Flächendeckende Unterschreitung der Mindeststärken, abgemeldete Fahrzeuge, überlastete Kollegen ..., so präsentierte sich der ESD im Juli 2012. Dabei sah es im Juni noch so aus, als wenn es endlich bergauf gehen könnte. Doch weit gefehlt!

Anlässlich der GdP-Tagung in Tossens war vom PP und dem Leiter S recht viel Optimismus versprüht worden. Sei es die Ankündigung der anzurechnenden Sportstunde pro Woche oder eben auch die Aussage, dass der Leiter regelmäßigen Austausch mit der Basis und der Fachgruppe plant.

Aber schon zwei Wochen später wird bekannt, dass Schwangere, die den ESD sofort zu verlassen haben, nicht ersetzt werden können. Grund ist, dass die Züge der BePo personell nicht mehr weiter verkleinert werden und somit nicht den ESD auffüllen können.

Dies muss schon länger absehbar gewesen sein. Nicht von heute auf morgen ist die BePo personell immer weiter heruntergefahren worden. Mit einer gewissen Anzahl von Schwangerschaften bei Kolleginnen war zu rechnen. Hier hat man eine deutliche Unterdeckung des Personalkörpers im ESD zugelassen.

### Daten und Fakten

Zu den Zahlen: Im Zuge der Polizeireform 2004 war nicht nur vonseiten der Polizeiführung immer wieder bekräftigt worden, dass der ESD **niemals unter 460 Beamte** fallen dürfe. 460? Ja genau, es wurde zunächst von 460 Beamten ausgegangen. Auch vom Lenkungsausschuss, der die Polizeireform erarbeitete. So äußerte vor der Reform u. a. der heutige **Staatsrat Herr Münch** in seiner damaligen Funktion zur Personalberechnung sinngemäß:

**„Ich weiß, dass die Personalsituation sehr eng berechnet wurde. Ein Unterschreiten der Personalstärken darf es nicht geben!“**

Nicht zu vergessen ist, dass die Berechnungsgrundlage von 460 Beamten schon falsch war. Die **Misstände**, dass

- der **Fustkw des WEL nur mit einem Beamten besetzt ist**,
- ein **zweiter Beamter am Wachtisch einiger Reviere fehlt**,
- **lediglich 2,5 Beamte pro Fustkw vorgesehen waren**,

werden heute zwar zugegeben, wurden aber nie korrigiert. Hinzu kommen stete Abordnungen von Kollegen z. B. als Praxistrainer oder zur Führungsgruppe ohne Ersatz.

Nun hat sich in den etwa sieben Jahren seit der Polizeireform aber auch noch einiges verändert. In der ehemaligen Männerdomäne ESD versehen inzwischen (bis 2020 voraussichtlich zu 50%) viele Frauen Dienst, was unstrittig zu begrüßen ist, stehen sie auch allesamt zweifelsfrei „ihren Mann“. Folge ist jedoch auch, dass die Zahl der Schwangerschaften dadurch absehbar ansteigen wird. Das wirft Fragen auf, z. B. wie dieses zukünftig organisatorisch aufgefangen werden soll. Dies gilt auch für die Frage der Anschlussverwendung dieser Kolleginnen.

### 110er-Einsätze bleiben auf der Strecke

Des Weiteren hat sich in den letzten Jahren die Gewaltbereitschaft der polizeilichen Störer deutlich gesteigert, nachzulesen u. a. in der KFN-Studie, was zu einem erhöhten Fahrzeugbedarf bei vielen Einsätzen geführt hat. Darüber hinaus haben sich Anzeigenaufnahmen an Wachen durch die Verringerung und teilweise Streichung der Revierzeiten deutlich erhöht.

Abschließend bleibt festzustellen, dass die Rahmenbedingungen für die Abarbeitung der 110er-Einsätze, aber auch für die Teilintegration und Revierkräfte, unzureichend und wenig professionell sind. Dieser Mangel spiegelt sich u. a. in der Nichterfüllung des selbst gewählten Acht-Minuten-Standards bei diversen Kategorie-1-Einsätzen wider.

### Mindeststärke im ESD abgesenkt

Nächster Meilenstein war für den ESD die Festsetzung der Mindeststärke auf 445 vor etwa zwei Jahren. Um die Einführung eines bedarfsorientierten Dienstpla-

nes abzuwenden, ließ sich der ESD sogar auf eine sogenannte Verfügungswoche ein. Sie bedeutet eine kurzfristige Planung der Dienstzeiten in dieser Woche, um Personalengpässe ausgleichen zu können. In allen seriösen wissenschaftlichen Veröffentlichungen über Wechselschichtarbeit wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass „Schichtler“ auf eine langfristige Planung dringend angewiesen sind, weil das der einzige Weg ist, Schlafdefizit und soziale Isolation nicht ausfuern zu lassen.

Es wurden durch die Kollegen/-innen also auch gesundheitliche und soziale Nachteile in Kauf genommen, um das bewährte Blockgefüge zu erhalten. Dieses ist in einem solchen Beruf notwendig, kommt letztendlich aber besonders auch den hilfeschuchenden Bürgern zugute. Zugestimmt wurde diesen Nachteilen nur unter der Voraussetzung und mit der schriftlichen Zusage des ehemaligen PP Münch, die 445 durchgängig zu halten und Ausfälle, z. B. durch Schwangerschaften, zeitnah zu ersetzen. Nachzulesen in der Dienstvereinbarung 445.

### Im Sommer Personalmangel besonders prekär

Im Sommer wurde auch noch diese Untergrenze von 445 Beamten deutlich unterschritten und die Zusagen, die der heutige Staatsrat Münch schriftlich fixierte, sind Makulatur. Wenn schon zu Beginn der Reform 460 Beamte nicht ausgereicht haben, dann darf man schon staunen, dass so lange Zeit die wenigen Beamten das Übermaß an Arbeit noch so gut abgearbeitet haben. Und genau diese Kollegen fragen sich jetzt, warum sie ihren Part der Vereinbarung eingehalten und immer wieder innerhalb der Verfügungswoche ausgeputzt haben bzw. mit den Dienstzeiten umgesprungen sind, während nun von anderer Stelle der zuge dachte Part der Dienstvereinbarung 445 nicht mehr eingehalten wird. Und selbst trotz massiven Drucks seitens der Fachgruppe Schutzpolizei und des Personalrates ist es nicht gelungen, alle personellen Defizite auszugleichen.

Wie prekär die Situation geworden ist, lässt sich alleine schon daran ablesen, dass selbst die **Einsatzdienstleiter aller Polizeiinspektionen** sich Ende Juli genötigt sahen, die unsägliche Lage schriftlich in einem sog. „Brandbrief“ anzupran-



## FACHGRUPPE SCHUTZPOLIZEI

gern. Darin monierten sie z. B., dass trotz aller Zusagen in der Vergangenheit Schwangere nicht mehr ersetzt wurden. Aber auch der unzureichend geregelte Umgang mit Langzeitkranken/-verletzten wurde aufgezeigt.

**Zur Erklärung:** Bisher ist es so, dass Kollegen erst **nach 42 Kranktagen** am Stück als **langzeiterkrankt** gelten und in der Praxis erst **nach frühestens 84 Kranktagen** **ausgesteuert** werden. Ein unhaltbarer Zustand. Die Fachgruppe Schutzpolizei forderte bereits in der Vergangenheit ein schnelleres Reagieren auf Langzeiterkrankungen. Es ist unserer Auffassung nach unerklärlich, warum z. B. bei einem Kreuzband- oder Achillessehnenriss nicht frühzeitiger nachgesteuert wird. Nach menschlichem Ermessen und medizinischer Kunst ist bei solch gravierenden Verletzungen nicht mit einer schnellen Genesung zu rechnen.

Durch diese Langzeitkranken und nicht ersetzten Schwangeren war der Per-

sonalbestand laut dem Schreiben der ESD-Leiter **zwischenzeitlich auf 430 gesunken**, weswegen sie **dringend Nachbesserungen** forderten. Die Situation war kaum noch zumutbar.

Zu mehr krankheitsbedingten Ausfällen ist es bislang nur deshalb nicht gekommen, weil kollegiale Verbundenheit das in den bestehenden Blockstrukturen nicht zugelassen hat. Da gehen viele Kollegen und Kolleginnen eher schon mal mit Fieber zur Arbeit oder unterbrechen ihren Jahresurlaub, als die Kollegen allein zu lassen. Im Falle einer Einführung des bedarfsorientierten Dienstplanes würde dieses Phänomen mit einiger Sicherheit nicht mehr zu verzeichnen sein.

### Nach kurzfristig zu erwartender Linderung folgt 2014 der nächste Engpass

Zwar wird durch die Lebensarbeitszeitverlängerung und drei starke Jahr-

gänge in der Ausbildung das Leiden kurzzeitig etwas gelindert, ab 2014 kommt dann vorhersehbar der nächste Engpass.

Aus diesem Grund fordern wir als Fachgruppe Schutzpolizei die politisch und polizeilich Verantwortlichen auf, dringend zu handeln, zumal die Aussichten für die Zukunft ebenfalls düster aussehen. Und dieses darf nicht wieder auf dem Rücken der Kollegen an der Front aufgefangen werden. Wie sagte schon Holger Münch vor der Reform:

„Ich weiß, dass die Personalsituation sehr eng berechnet wurde. Ein Unterschreiten der Personalstärken darf es nicht geben!“

Nun hat er die Chance, gemeinsam mit unserer Führung, seinen Worten Taten folgen zu lassen.

*Jörg Kleischmann  
Daniel Alves Dionisio*

## Lichtblick beim Dienstsport im Einsatzdienst

**Das große Problem der Schichtdienstleistenden Beamten zum leidigen Thema „Sporterlass“ wurde endlich von unserem Polizeipräsidenten Lutz Müller sowie dem Leiter der Schutzpolizei, Rainer Zottmann, anerkannt.**

Auf dem Fachgruppenseminar der Schutzpolizei in Tossens wurde beiden Führungskräften die Dienstsportproblematik dargelegt.

Hierbei wies die Fachgruppe insbesondere darauf hin, dass ein regelmäßiger Dienstsport (der schließlich in der DA über den Dienstsport mit vier Stunden pro Monat zugestanden wird) zum Erfüllen der DA Sporterlass zwar zwingend erforderlich, aufgrund von Personalmangel jedoch in der Regel nicht durchführbar ist.

Aus unserem Kreis wurde vorgeschlagen, dass die sportwilligen Kollegen doch künftig auch bei sportlicher Betätigung außerhalb des regulären Schichtdienstes eine Stunde pro Woche Mehrdienst dafür vergütet bekommen sollten und dieser dann als Dienstsport im Sinne der DA

anerkannt wird. Denn wie Christina Biese schon in der DP-Ausgabe 1/2012 feststellte, ist durch den Personalmangel im Einsatzdienst die sportliche Betätigung während der regulären Schichtzeiten so gut wie unmöglich.

Lutz Müller stand diesem Vorschlag aufgeschlossen gegenüber und stimmte diesem auch ohne Einwände zu. Diese praxisfreundliche Reaktion stieß auf große Begeisterung der Seminarteilnehmer und dürfte vermutlich auch beim Rest der Kollegenschaft sehr positiv aufgenommen werden. Lässt sich doch so etliche Jahre nach Inkrafttreten die DA über den Dienstsport nun auch endlich im ESD praktisch umsetzen.

Wir unterbreiteten Rainer Zottmann am nächsten Tag diese Verfahrensweise und auch er stimmte schließlich zu.

Nun gilt es, den Vorschlag mithilfe des Polizeipräsidenten und des Leiters der Schutzpolizei auch in die Praxis umzusetzen.

Festzuhalten bleibt dennoch, dass eine Stunde Dienstsport pro Woche definitiv zu wenig ist. Wenn der Dienstherr per Dienstanweisung verlangt, dass seine Vollzugsbeamten sich körperlich fit halten und es auch in Form eines Leistungs-

nachweises überprüft, so muss er aktiv Maßnahmen ergreifen.

Im Bremer Norden ist beispielsweise ausschließlich das Laufen als Dienstsport möglich. Es gibt für Schichtdienstleistende keinerlei andere Angebote, Krafträume sind nicht vorhanden, Schwimmbäder und Fitnessstudios kostenpflichtig. Verwiesen wird ständig auf die Angebote in der Bepo oder dem PP. Leider wäre durch An- und Abfahrt die Stunde Dienstsport pro Woche bereits vergangen, außerdem sind ja laut DA die „Rüstzeiten auf ein Minimum zu beschränken“.

Fraglich bleibt nun noch, ob es nach Rücksprache mit den einzelnen Einsatzdienstdisponenten möglich ist, sich die zustehende Stunde Dienstsport gutschreibenzulassen, oder ob es erforderlich wird, das Ganze vorher schriftlich zu fixieren. Letzteres wäre eine eindeutige klare Regelung für alle Beteiligten und definitiv wünschenswert.

Wir bleiben auf jeden Fall dran und halten euch auf dem Laufenden!

*Kai Rohmeder*





## Happy Days, Happy Hour

**A**m Deich des Jadebusens sprachen einige Mitglieder an einem gefühlten Frühsommertag über das Wir-Gefühl ihrer Fachgruppe Kriminalpolizei. Und man war sich einig, dieses Zusammengehörigkeitsgefühl sei zwar da, aber noch längst nicht intensiv genug.

Gewiss, ihre Happy Days beim Fachgruppenseminar in Tossens verlaufen diesbezüglich immer vorbildlich. Auch in diesem Jahr fanden die Teilnehmer wieder die exakte Balance zwischen Informationsaufnahme, wie etwa beim Besuch des Direktionsleiters und seiner neuen Stellvertreterin, und dem Austausch unter Kollegen sowie Relaxen und Spaß haben.

Über das Jahr gesehen fehlt es aber an Nachhaltigkeit. Erlebte man doch schon Fachgruppenversammlungen oder Demos, zu denen weniger Mitglieder erschienen als zum Fachgruppenseminar.

Den Fachgruppenvorsitzenden ließ der Gedanke nicht los. Es sollte zusätzlich Angebote für Fachgruppenangehörige geben.

### Fachgruppe – K – bei Radio Bremen Vier

Da passte es gut ins Konzept, dass schon bald darauf eine Einladung zur Sendung „Happy Hour“ von Radio Bremen Vier folgte. An einem Freitagmorgen im Juni sollten einige Mitglieder der Fachgruppe Kriminalpolizei mit ihren Wunschtiteln das Musikprogramm der Sendung gestalten.

Einige Zigtausend RB4-Zuhörer durften dann zwischen den ganz unterschiedlichen Musikstücken miterleben, wie die Kriminalpolizisten den Moderatoren Ike Pauli und Roland Kannwicher Fragen beantworteten, die überwiegend unter die Überschrift: „Ist das wirklich alles so wie im Krimi?“ einzuordnen waren. Aber nicht nur. Denn es boten sich auch genug Ansätze, echte gewerkschaftliche Standpunkte an die Hörer zu bringen. Zum Beispiel konnte noch einmal deutlich gemacht werden, dass es sehr wohl einen Zusammenhang zwischen der Personalsituation der Bremer Polizei und den eher unbefriedigenden Zahlen der hiesigen

Polizeilichen Kriminalstatistik gibt. Oder aber auch die Belastung durch unregelmäßige oder unvorhergesehene Dienstzeiten aller Polizisten fand Erwähnung.

Die Stunde verging wie im Flug. Und nicht nur deshalb waren sich alle einig, dass es trotz vorangegangener Nervosität eine in allen Bereichen gelungene Veranstaltung geworden war. Selbst die Moderatoren sprachen von einer ihrer besten und interessantesten Sendungen dieser Reihe.

### Interessante Einblicke durch den Bundesjustiziar der GdP beim Fachgruppenseminar

Herzlich eingeladen ist auch Sascha Braun. Der Bundesjustiziar der GdP hatte sich bereits beim Besuch des Fachgruppenseminars in Tossens nicht vom weiten Anfahrtsweg aus Berlin abschrecken lassen. Die Teilnehmer hatten dabei hochkonzentriert seinen Ausführungen zum



Die Moderatoren Ike Pauli (v. re.) und Roland Kannwicher (in Tatortbekleidung) begrüßten im Radio-Bremen-Vier-Studio Gäste der Fachgruppe Kriminalpolizei.

Natürlich ist so ein Erlebnis nicht ohne Weiteres wiederholbar. Auch war der Kreis der möglichen Teilnehmer begrenzt und musste deshalb ausgewählt werden.

Dies wird zukünftig besser werden. **Unser nächstes Fachgruppenevent findet deshalb schon am Freitag, 28. 9. 2012, ab 18.30 Uhr statt.**

**Zwanzig Fachgruppenmitglieder haben die Möglichkeit, den wohl berühmtesten Weinkeller der Republik, den Bremer Ratskeller, zu besichtigen und im Rahmenprogramm auch den einen oder anderen Tropfen in gemütlicher Runde zu testen. Anmeldungen hierzu werden ab sofort durch den Fachgruppenvorsitzenden entgegengenommen.**

Aufbau der Bundes-GdP aber auch aktuellen Problemdarstellungen gelauscht. Fast noch interessanter waren die Ausführungen des ehemaligen Strafverteidigers zum Thema Polizeibeamte als Zeugen vor Gericht, aber auch Erlebnisse aus seinem Zusammentreffen mit hochrangigsten PolitikerInnen. Alle Teilnehmer wussten somit nach dem Seminar nicht nur die richtige Schreibweise von Frau Leutheusser-Schnarrenberger, sondern auch, dass die Bundesjustizministerin wirklich keine Ahnung von notwendigen TKÜ-Ermittlungen zu haben scheint.

Lüder Fasche

