

Gesunde Polizei

Gesundheits- und Arbeitsschutz in der
rheinland-pfälzischen Polizei



BGM

Arbeitsschutz

Erkrankungen



**Gewerkschaft
der Polizei**

Leidenschaft für mehr!



© Stadt Köln

Inhalt

Vorwort - 3 -

Management-Fassung - 4 -

I. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Was ist BGM? - 5 -

Arbeitszufriedenheit durch Wertschätzung - 7 -

Digitalisierung - 8 -

Sport und Bewegung - 9 -

Gesunde Ernährung - 11 -

Gesunder Schlaf - 13 -

Stressbewältigung - 13 -

II. Arbeitsschutz

Gesetzliche Vorgaben - 14 -

Gestaltung von Arbeitsplätzen - 17 -

Arbeits-, Ruhe- und Lebensarbeitszeit - 17 -

Verbesserung der Lebensqualität - 18 -

III. Erkrankungen

Sauberkeit und Hygiene - 19 -

Psychische Erkrankungen - 19 -

Betriebliches Eingliederungsmanagement - 21 -

Organisatorisches - 22 -

Fürsorge nach Arbeitsunfällen - 23 -

Freie Heilfürsorge - 24 -

Eignungs- und Auswahlverfahren - 25 -

Weitere Fachlichkeiten - 26 -

Fazit - 26 -

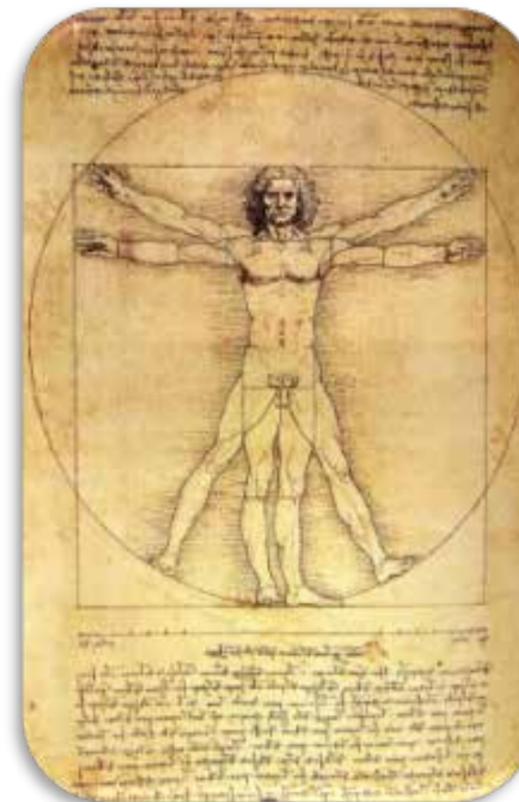
Notizen - 27 -

Vorwort

Laut WHO ist Gesundheit „ein Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur das Freisein von Krankheit oder Gebrechen.“

Somit gilt:
Gesundheitsschutz ist Menschenschutz.

Spätestens durch die Corona-Pandemie dürfte Allen klar geworden sein, dass das Thema Gesundheit und Arbeitsschutz von zentraler Bedeutung ist. Und dass die Polizei ohne gesunde Mitarbeitende nicht handlungsfähig ist. Und dass Gesundheit und Arbeitsschutz Geld kosten. Besser können finanzielle Mittel nicht angelegt sein. Wie breit gefächert dieses Thema ist und wie viel Handlungsbedarf noch offen, zeigt dieses Positionspapier.



*Der vitruvianische Mensch von Leonardo da Vinci, Proportionsstudie von ca. 1492

Arbeits- und Gesundheitsschutz muss Chef:innen-Sache sein, weil es kein höheres Gut für uns gibt.

Dabei sind die Themen so komplex und vielfältig, wie man es sich kaum vorstellen kann. Es schlummern derart viele Potenziale in unserem Papier und unseren Forderungen, dass wir ein umfassendes Konzept gemeinsam mit der Politik und den Behörden benötigen, um diese zu entfalten.

Kleinbrand-Bekämpfung nach Aktualität, aufgrund des gewerkschaftlichen Drucks der GdP oder besonderer Vorkommnisse hilft uns nicht weiter und entspricht nicht unserem Anspruch an eine professionelle Strategie. Für eine bestmögliche und nachhaltige Gesundheitsvorsorge bedarf es umfassender und langfristiger Gesundheitsziele mit fest definierten Handlungsfeldern, die nach einem gemeinsam abgestimmten Zeitplan abgearbeitet werden.

Dann kann die rheinland-pfälzische Polizei auf einem guten Niveau mit einem hohen, gesunden Personalansatz Dienst für die Bürger:innen erbringen.

Die Gesundheit der Polizeibeschäftigten darf daher nicht unter einem Finanzierungsvorbehalt stehen!

Wer bei der Gesundheit der Polizei spart, spart an der Sicherheit unseres Landes.

Sabrina Kunz
Sabrina Kunz
 Landesvorsitzende GdP Rheinland-Pfalz



Impressum

Herausgeber:
 Gewerkschaft der Polizei
 Landesbezirk Rheinland-Pfalz
 Nikolaus-Kopernikus-Straße 15
 55129 Mainz

Redaktion und Text:
 Verena Schäfer

Layout:
 Sebastien Welz

Bilder:
 Pixabay
 Titel- und Rückseite: Stefan Dinges

Management-Fassung

Die GdP fordert umfassende und langfristige Gesundheitsziele, die in einem gemeinsam erarbeiteten Konzept festgehalten und dessen Handlungsfelder mittels eines konkreten Zeitplans abgearbeitet werden. Dafür bedarf es einer starken Zentralstelle für Gesundheitsmanagement, die in ihrer fachlichen Arbeit weisungsfrei und gefragter

Ratgeber ist. Sie unterstützt dabei Belastungen ab- und Ressourcen aufzubauen. Es soll zu einer engen Verzahnung von Praxis und Wissenschaft kommen, die höchste Qualität und Weiterentwicklung sichert.

Zur Verbesserung der Lebensqualität fordert die GdP:

- **35-Stunden-Woche** bei gesundheitlich belastenden Arbeitszeiten. Langfristig **ausreichend Personal** einstellen.
- Mehrarbeit/Überstunden auf ein notwendiges Minimum reduzieren --> Mittelfristig **10.000 Vollzeitanteile an Polizist:innen, zuzüglich Verwaltungs- und Tarifpersonal.**
- **Work-Life-Balance** gewährleisten. **Vorsorgekuren** anbieten. Demographische Entwicklung aufarbeiten. Gesund bis zum Ruhestand.
- Unmittelbarer Personalersatz bei längerfristigen Personal-Ausfällen/-Abgängen.

In medizinischer Hinsicht stellt die GdP folgende Forderungen auf:

- Einführung der **Freien Heilfürsorge** für alle Polizeibeamt:innen und Gründung einer Außenstelle eines Polizeiarztlichen Dienstes an der HdP.
- Medizinisches Management des **Dienstunfallwesens.**
- Bessere Betreuung bei dienstlichen Gewalterfahrungen.
- Abschluss einer Rahmendienstvereinbarung **BEM.** Einführung eines **Fehlzeitenmanagements.** Erhebung/Auswertung von **Krankheitsdaten/-Ursachen.** **Integration** psychisch Kranker in den Dienststellen.
- **Zulage** für Spezialisierungen bei Ärzt:innen einführen. Bessere Einbindung von medizinischem Fachverstand.
- **Weiterentwicklung** der **ZfG** mit Parallelen zum Institut für Lehrgesundheit. Mehr Gesundheitschecks.
- Änderung **PDV 300.** Fragen nach **psychischer Belastung/Resilienz** in Auswahlverfahren integrieren.

Im Einzelnen fordert die GdP zum BGM:

- Ermittlung von Gesundheitszahlen, Erstellen von **Gesundheitsberichten,** Durchführen von **Befragungen,** Gesundheitszirkeln und -Screenings. Wiederkehrende Prüfung der **BGM-Effektivität.**
- **Organisations-/Qualitätsmanagement** sowie **Forschung und Controlling** im PP ELT tatsächlich installieren.
- **Beteiligung** der Beschäftigten. Gesundheitstage/Angebote auf innovative digitale Kanäle ausweiten. Integration der Themen **Gesundheit und Arbeitsschutz** in die **Aus- und Fortbildung** von Führungskräften. Mehr **Führungskrafttrainings und -qualifikationen.** Neuauflage Mitarbeitergespräch. Workshops Digitalisierung. Erarbeiten einer Handlungsorientierung „Gesundheit und Arbeitsschutz für Führungskräfte“.
- **Kooperationen** eingehen. **Netzwerke** bilden. Mehr **BGM-Beauftragte** bestellen. Bessere **Kommunikation.** Mehr **Teambildung.** Flächendeckende **Supervision.** Besserer Umgang mit psychisch Erkrankten und Suizid.
- Bessere **Einsatzverpflegung.** Aufwertung der **Kantinen/Speisesäle.** Ernährungsberatungen. **Nachhaltigkeit.**
- Einführung **Stressmanagement-System.** Erhebung Ist-Stand zum **Schlafverhalten.**
- Begleitung, Überprüfung und Umsetzung der Maßnahmen innerhalb der **Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen** durch einen Steuerungskreis.

Im Hinblick auf den Arbeitsschutz fordert die GdP:

- Gesundheits- und Arbeitsschutz zur **„Chef:innen-Sache“** machen. Abschluss einer Dienstvereinbarung „Arbeitsorganisation Arbeitsschutz“.
- Einstellung von 8 VZÄ Betriebsmediziner:innen.
- Schaffung einer neuen **„Stabsstelle Arbeits- und Gesundheitsschutz“**, die unmittelbar für alle Abteilungen des Mdl beim Minister/der Ministerin angesiedelt ist und übergeordnete Querschnittsaufgaben wahrnimmt. Bereitstellung **finanzieller Mittel** bei den Behörden damit diese ihren gesetzlichen Verpflichtungen nach den Schutzvorschriften für Arbeitnehmer:innen nachkommen können.
- Prüfung der Notwendigkeit zur Installation einer **Leitenden Fasi,** bewertet nach EG 12 in der ZfG. Verbesserungen bzgl. der Fachkräftezulage.
- Gesundheitsaspekte in Entscheidungen zu Planungs- und Beschaffungsprozessen, zu Veränderungen in Arbeitssystemen und zu Maßnahmen nach bspw. Arbeitsunfällen integrieren.
- Neue Ideen zur Gestaltung von **Arbeitsplätzen** testen. Mehr Innovation. Bessere Sauberkeit/Hygiene an den Arbeitsplätzen durch eigenes Reinigungspersonal.
- Grundausrüstung mit elektrisch höhenverstellbaren Schreibtischen, Ausbau des Physiotherapieangebots für alle Beschäftigten. Mehr Trainings-Anleitungen, Renovierung/teils Verbesserung der **Sportstätten.**

I. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Was ist BGM?

„BGM ist das systematische Strukturieren und Evaluieren gesundheitsförderlicher Maßnahmen mit dem Ziel Mitarbeitergesundheit und Arbeitsfähigkeit zu erhalten sowie Fehlzeit und Arbeitsunfähigkeit zu reduzieren.“

Dabei laufen im BGM alle gesundheitsbezogenen Aktivitäten zusammen. Dazu gehören die Maßnahmen des Arbeitsschutzes, das betriebliche Eingliederungsmanagement sowie die betriebliche Gesundheitsförderung.

Auf alle drei Handlungsfelder mit ihrer jeweiligen inhaltlichen Ausgestaltung werden wir innerhalb des Positionspapier weiter eingehen.

Der ganzheitliche Ansatz ist beim BGM wichtig, der die Verhältnisse am Arbeitsplatz (Verhältnisprävention), das Verhalten der Mitarbeitenden (Verhaltensprävention) sowie die Beteiligung der Polizeibeschäftigten an all diesen Maßnahmen (Partizipation) beinhaltet. In der Polizei muss berücksichtigt werden, dass Angriffe auf Polizeibeamt:innen und allgemeine Respektlosigkeit stattfinden und dass das gezeichnete System hierauf besonders eingehen muss.

Alle Beschäftigten sollten die Chance haben, das Ende ihrer Lebensarbeitszeit ohne arbeitsbedingte Erkrankungen zu erreichen. Die Qualität unseres Arbeitgebers macht sich daran fest, wie hoch der Prozentsatz derer ist, für die das zutrifft.

Dabei kann man sich das BGM wie einen strukturierten Zirkel vorstellen:

1. Festlegung strategischer Ziele, die mit dem BGM verfolgt werden sollen.
2. Bestandsaufnahme von bereits vorhandenen gesundheitsförderlichen Maßnahmen
3. Analyse der Maßnahmen durch bspw. den BGM-



Gesundheitsmonitor oder ein Gruppenverfahren. Die Durchführung und Bereitstellung von Gefährdungsbeurteilungen (GBU'en) mit den daraus resultierenden Schwerpunkten und Kennzahlen ist unerlässlich.

4. Festlegung operativer Ziele anhand von Kennzahlen der ermittelten Ressourcen und Belastungsfaktoren.
5. Maßnahmenauswahl im Hinblick auf die Verhältnis- oder Verhaltensprävention. Am effektivsten werden beide Ebenen miteinander verzahnt.
6. Planung der Maßnahmen.
7. Maßnahmenumsetzung unter Bereitstellung von finanziellen Ressourcen, dem Mitwirken von Steuerungs- sowie Arbeitskreisen und begleitet von einer guten Informationskultur.
8. Evaluation der Maßnahmen durch eine Wirksamkeits-Analyse möglichst mit den gleichen Messinstrumenten. Sollte eine Maßnahme nicht wirksam gewesen sein, ist sie entsprechend des Modells anzupassen.

Bei allen Prozessen sind die Beschäftigten einzubeziehen. Dies muss nicht nur über den gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsschutzausschuss (ASA), sondern kann bspw. auch über Gesundheitszirkel erfolgen.

Insbesondere Punkt 4 (Festlegen operativer Ziele) ist den Fachkräften kaum möglich, da es innerhalb der Polizei kaum bis keine Gesundheits-Kennzahlen, Gesundheits-Berichte oder Mitarbeitenden-Befragungen gibt. Die Gesundheitsberichte der gesetzlichen Krankversicherungen werden den polizei-spezifischen Besonderheiten nicht gerecht und können lediglich für unsere Tarifbeschäftigten herangezogen werden. Auch anonymisierte Daten von Sozialberatungen, die

keinen Rückschluss auf einzelne Personen zulassen, könnten Kenntnisse über Schwerpunkte zu einzelnen Problemstellungen innerhalb der Behörden geben. Gezielte BGM-Maßnahmen könnten auf diese Art generiert werden. Schnellstmöglich sollten daher landesweit einheitliche Standards definiert und umgesetzt werden. Die bereits vorhandenen, darüber hinausgehenden Qualifizierungen einzelner Sozialberater:innen sollten gewinnbringend genutzt werden.

Wir müssen präventiv ansetzen, ansonsten lässt sich die im Grußwort genannte Definition von Gesundheit nicht erreichen.

Die GdP will, dass der Mensch im Fokus steht und dafür brauchen wir Zahlen, Ziele und Strategien.

„Gesundheit ist die erste Pflicht im Leben“

Oscar Wilde

Langfristig zahlen sich diese Maßnahmen aus, auch wenn sie zunächst teuer erscheinen. Die Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) hat diesbezüglich seit 2003 die wissenschaftliche Literatur ausgewertet und belegt, dass krankheitsbedingte Fehlzeiten durch BGM deutlich sanken und sich die körperliche und psychische Verfassung verbessert hat. Das Kosten-Nutzen-Verhältnis ist überaus positiv: Mit jedem investierten Euro können im Ergebnis 2,70 € durch reduzierte Fehlzeiten eingespart werden.

BGM muss von der Politik sowie den Behördenleitungen gewollt sein. Es ist umfassend und allgegenwärtig im Berufsalltag und zielt auf jede/n Einzelnen und alle Bereiche unserer Organisation ab. **Die GdP wird weiterhin auf allen Ebenen diese Verantwortung und Fürsorgeverpflichtung einfordern.**

Das BGM gibt es nun seit einigen Jahren innerhalb der Polizei. Viele Faktoren tragen zum Gelingen bei. Als GdP ist es für uns ein zentraler Faktor, dass insbesondere alle Führungskräfte die Bedeutung dieses Instruments kennen, verstehen und vorleben. Dies muss nicht nur im Rahmen der Führungsqualifikation, des Führungskräfte trainings sowie den Qualifizierungsmaßnahmen zum Aufstieg in das 4. EA intensiv thematisiert, sondern auch im Alltag integriert werden.

Nur so können auch alle Mitarbeitenden umfassend mitgenommen werden.

Damit dies möglich wird, bedarf es einer **Handlungsorientierung** für Vorgesetzte, damit diese sich ihren Verpflichtungen bewusst werden.

Es sollte dauerhaft und fortlaufend für Mitarbeitende die Möglichkeit geben ihre Themenwünsche für das BGM einzubringen. Dies muss auch vertraulich über Gespräche bzw. anonym über bspw. BGM-Briefkästen möglich sein.

Hier könnten dann auch Hinweise zu Gefahrensituationen im Zusammenhang mit Arbeitsschutzmaßnahmen gegeben werden.

Nur wenn **Partizipation** tatsächlich gelebt wird, kann BGM gelingen. Und diese ist nur möglich, wenn die vorgetragenen Dinge ernst genommen und zeitnah umgesetzt werden.

Um zu ermitteln, wie effektiv das BGM innerhalb der Polizei ist und wie gut es kommuniziert wird, muss es wiederkehrend und umfassend auf den Prüfstand gestellt werden. Dies sollte unmittelbar zu Jahresbeginn im Rückblick auf das vorherige Kalenderjahr erfolgen.

Alle Mitarbeitenden müssen erreicht werden können und für sie die Möglichkeit bestehen sich umfassend über angebotene Maßnahmen zu informieren.

Um dies zu erreichen, muss

- das Thema Gesundheit in Zielvereinbarungsprozessen integriert werden,
- die Online-Präsenz erhöht werden,
- Dauerhaft über Plakate und Flyer in allen Dienststellen informiert werden,
- Feedback-Möglichkeiten auch außerhalb von angebotenen Veranstaltungen gegeben sein,
- die Steuerung an die jeweilige Zielgruppe ständig angepasst werden,
- das Angebot auf neue, innovative digitale Kanäle (bspw. BGM-Apps) ausgeweitet werden,
- Schnell zugängliche Übersichten für regelmäßige Gesundheitsangebote gefertigt werden,
- Gesundheitszirkel/Info-Tage zur Polizeigesundheit durchgeführt werden,
- Regelmäßig Veröffentlichungen zu Optimierungsmöglichkeiten des Arbeitsplatzes erfolgen,
- ein verstärkter Rückgriff auf Kooperationspartner:innen stattfinden,
- die jährlichen Gesundheitstage in allen Behörden – wenn nötig auch digital - ausgeweitet werden,

- BGM-Beauftragte ausgeweitet werden. Im Team lassen sich die einzelnen Maßnahmen weitaus besser planen, koordinieren und umsetzen. Überzeugte BGM´ler in allen Organisationsbereichen sind ständige Ideengeber,
- Gesundheitsscreenings und Mitarbeitendenbefragungen durchgeführt werden und
- Informationen zur Personal- und Organisationsentwicklung angeboten werden.

Um all dies zu erreichen, muss das Personal der Zentralen Koordinierungsstelle Gesundheit dringend aufgestockt werden.

Zu angebotenen Veranstaltungen des BGM müssten zahlreiche Führungskräfte aller Behörden erscheinen und mit ihrer Vorbildfunktion deutlich machen, dass diese Themen wichtig sind.

Mehrere Anbieter haben sich auf die ergänzende Betreuung, vor allem in digitaler Art, spezialisiert. **Kooperationen** mit diesen sollten geprüft und in Erwägung gezogen werden. So kann das BGM innovativer werden und noch näher an die Beschäftigten herankommen.

Kooperationspartner, bspw. bei Belastungsanalysen können Universitäten/Fachhochschulen, Gesetzliche/Private Krankenkassen sowie die Unfallkasse sein.

Die GdP fordert den Aufbau und die Beteiligung an Gesundheitsnetzwerken bspw. den Beitritt in das Deutsche Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (DNBGF).

Arbeitszufriedenheit durch Wertschätzung

Eine gute Führungskultur ist der Schlüssel zu einer funktionierenden Kommunikation. Diese muss auch kritisch sein dürfen. Ein gesunder Umgang mit Fehlern, immer wieder passieren können, ist elementar. Gleichzeitig bedarf es des ausdrücklichen und aufrichtigen Lobes für gute Arbeit. Der Spruch: „Keine Kritik ist Lob genug“ gehört in eine längst vergangene Ära.

Eine gute Kommunikation von Führungskräften mit den Mitarbeitenden vermittelt Wertschätzung und schafft in der Folge Arbeitszufriedenheit. Diese muss das Ziel einer jeden Führungskraft sein. Partizipation – also Beteiligung der Beschäftigten – spielt eine ebenso große Rolle.



Nur wer die Menschen hört, ihre Ideen aufnimmt und in weitere Überlegungen einfließen lässt, bleibt flexibel, agil und zukunftsfähig. Die Polizei ist sehr hierarchisch strukturiert, aber kooperative Führungssysteme können flächendeckend noch besser gelebt werden. Mitarbeitende haben gute Ideen, wollen diese einbringen und ihr Fachgebiet nach vorne bringen.

Wer gehört wird, bringt sich ein!

Das gleiche gilt für das Thema Gesundheit und Arbeitsschutz.

Daher fordern wir eine intensive Beteiligung der Polizeibeschäftigten auf allen Ebenen.

Die Kommunen haben es mit dem Konzept „Einfach Mitmachen – Gesundheitsförderung und Prävention durch Beteiligung“ des GKV-Bündnisses für Gesundheit vorgemacht. Die Ansätze hieraus sollten auf die Beteiligung der Polizeibeschäftigten übertragen werden.

Das wichtige Instrument des **Mitarbeitergesprächs** bedarf einer Überprüfung und ggfs. Neuauflage.

Die Polizei befindet sich in einem ständigen Wandel. Dieser ist elementar für die Beibehaltung unserer hohen Professionalität. Veränderungen gehören mit dazu, fallen aber nicht immer leicht.

Auch hier ist die Beteiligung der Betroffenen von herausragender Bedeutung, um keine negativen Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit zu bewirken.

Da es im Hinblick auf das Thema Kommunikation zahlreiche Aspekte zu beachten gilt, müssen Führungskräfte fortlaufend geschult und weitergebildet werden. Ausreichend Führungskräftequalifizierungen müssen jährlich angeboten und das Absolvieren der Führungskräfte trainings ermöglicht und überwacht

werden. Dafür bedarf es finanzieller Mittel und personeller Ressourcen. Eine Organisation, die nie schläft und so im Zentrum der medialen Aufmerksamkeit steht, wie die unsere, braucht eine gute zwischenmenschliche Kultur. Das schafft Zufriedenheit und hält gesund.

Digitalisierung

Die digitale Welt ist nicht mehr wegzudenken. Viele Kolleg:innen fühlen sich darin wohl, andere nicht. Die neue Technik ist schnelllebig und bedarf kontinuierlicher Anpassungen. Alle Mitarbeitenden müssen darauf vorbereitet und geschult werden, bei dieser Geschwindigkeit mithalten zu können. Eine Überforderung führt zu Unzufriedenheit, Schlechtleistung und Frust.

Die Digitalisierung bringt auch neue Herausforderungen mit sich. Bei oftmals hoher Arbeitsverdichtung nehmen Erschöpfungszustände, insbesondere psychische Belastungen, zu.

Workshops zum Thema „digitaler Stress“ sollten angeboten werden, um gesund mit den digitalen Gegebenheiten umzugehen.

Auch ist es von zentraler Bedeutung Mitarbeitenden, aber insbesondere auch Führungskräften, die wichtige Bedeutung von Erholungsphasen bewusst zu machen.



Die Polizei ist 24/7 erreichbar, nicht jedoch die einzelnen Beschäftigten.

Tragisch ist auch, dass es viele Beschäftigte gibt, die aufgrund der Digitalisierung sogar während ihres Urlaubs arbeiten.

Führungskräfte müssen mit gutem Beispiel vorangehen und klarmachen, dass Abwesenheiten auch eine Nicht-Erreichbarkeit bedeuten und keine

Emails gelesen oder bearbeitet werden.

Anrufe in den Abendstunden sind kein Zeichen des Fleißes, sondern eine Störung der Ruhephase.

Das Bearbeiten von Emails nach 20 Uhr außerhalb des Wechselschichtdienstes ist keine positive, leistungsstarke Eigenschaft, sondern ein Verstoß gegen die Arbeitszeitvorgaben.

Wer zugeworfen wird mit E-Mails sieht irgendwann den Wald vor lauter Bäumen nicht mehr. Informationen sollten nicht nur weitergeleitet, sondern zusammengefasst und auf den Punkt gebracht werden. Die Polizei muss konkreter und pragmatischer in ihrer digitalen Kommunikation werden.

„Wer glaubt, keine Zeit für seine Gesundheit zu haben, wird früher oder später Zeit zum Kranksein haben müssen.“

Chinesisches Sprichwort

Doch die Digitalisierung bietet auch zahlreiche Vorteile, die aus Sicht der Betriebs- und Arbeitsmedizin nicht mehr wegzudenken sind. Dies gilt für mobiles Arbeiten, alternierende Telearbeit, sowie Homeoffice. Nicht nur die Belastungssituation von Eltern kleinerer Kinder oder von Pflegenden kann positiv beeinflusst werden. Auch für Erkrankte bieten diese Arbeitsformen nicht zu unterschätzende Vorteile. Dies liegt darin begründet, dass sich Arbeitszeiten, sowie das Arbeitsumfeld individuell an ihre Bedarfe anpassen können. Dies wirkt Krankheitsphasen vor und kann zur besseren Gesundheit beitragen.

Aus diesem Grund fordern wir, dass künftig **ausschließlich Laptops mit entsprechenden Dockingstationen beschafft werden.** Spätestens die Corona-Pandemie hat gezeigt, dass die Flexibilisierung wesentlich für die Funktionalität der Organisation ist. Auch das **polizeiliche Krisenmanagement** steht in einer digitalisierten Welt vor einer neuen, dauerhaften Herausforderung. Einsatzlagen werden immer häufiger gefilmt, durch unvollständige Mitschnitte inhaltlich verfälscht und im Netz mit teils abstrusen Kommentaren versehen.

In Lagen, in denen die Polizei schnell viral verurteilt wird, bedarf es vor allem der starken Rückendeckung von Politik und Vorgesetzten. Die Demonstration der Partei „Die Rechte“ zum Thema „Mord verjährt

nicht, gebt die Akte frei! Recht statt Rache!“ in Ingelheim 2020 hat veranschaulicht, wie polizeiliches Handeln als rechtswidrig dargestellt werden kann. Der mediale Aufschrei war groß, die Kolleg:innen schnell vorverurteilt. Die Aufarbeitung und Klarstellung dauerte seine Zeit. Die Einsatzkräfte hatten alles richtiggemacht, die Vorwürfe waren falsch, das mediale Interesse an der Richtigstellung hielt sich sehr in Grenzen. Polizeibeamt:innen fällt es schwer, mit diesem Gefühl der Ungerechtigkeit und Ohnmacht darüber umzugehen. Aus diesem Grund ist eine deutliche und klare mentale Stütze durch Politik und Führungskräfte so elementar wichtig, um die Arbeitszufriedenheit trotz allem hochzuhalten.

„Was nützt es, wenn wir immer mehr Menschen zum Joggen bewegen, aber gleichzeitig die Luft zum Atmen immer dünner wird.“

Eckhard Schupeta

Der Respekt gegenüber den Einsatzkräften lässt spürbar nach. Unterwürfigkeit ist sicher nicht wünschenswert, Achtung vor der Wahrnehmung unserer Aufgaben jedoch schon. Die Polizei hat ein Recht darauf, mit Respekt behandelt und in ihrer Arbeit nicht behindert zu werden. Umgekehrt muss sie auch stets in der Lage sein ihr Handeln zu begründen.

Es ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, diesem Respektverlust entgegenzuwirken. Die Polizei bewahrt hier ihre Haltung und nimmt dies nicht einfach so hin.

Sport und Bewegung

Das Thema Sport und Bewegung spielt nicht nur in den operativen Bereichen eine wichtige Rolle. Es geht nicht darum den Aufnahmetest des SEK bestehen zu können, sondern die individuellen Bedarfe zu betrachten. Jede Form der Aktivität ist hierbei förderungswürdig.

Voneineraktiven Mittagspause, über die angebotenen Sportkurse durch unsere Übungsleiter:innen bis hin zu einer Besprechung im Stehen oder während eines Spaziergangs. Es gibt zahlreiche Möglichkeiten aktiv zu bleiben, die noch immer zu selten in Anspruch genommen werden.

Laut britischen Sportmedizinern kann eine tägliche Stehzeit von 2 Stunden bei einer an sich sitzenden Tätigkeit bspw. Übergewicht oder Herzprobleme vorbeugen.

Für solche Möglichkeiten müssen z.B. Stehtische zur

Verfügung gestellt werden. Die Corona-Pandemie hat gezeigt, dass auch digitale Sportkurse eine Alternative sind. Die Sportübung des Monats ist hier sicherlich ein guter Anfang, könnte jedoch über die Nutzung von bspw. PoMMes deutlich ausgebaut werden.

Viel und langes Sitzen ist nicht gut für den Körper. Rückenschmerzen sind zur Volkskrankheit geworden. Der Gesundheitsreport 2020 der Techniker Krankenkasse stellt fest, dass jeder 12. Fehltag auf Rückenschmerzen zurückzuführen ist. Die Ursachen sind vielfältig und es gibt einige Möglichkeiten, diesen zu begegnen:



- **Gestaltung eines bewegungsfreundlichen Büros.** Es existiert keine Einheitlichkeit zur Beschaffung von bspw. höhenverstellbaren Schreibtischen. Häufig werden sie erst nach Vorlage eines eigen finanzierten ärztliches Attest beschafft, wenn bereits Problemstellungen vorhanden sind. Dies ist vollkommen unverständlich, weshalb wir eine Grundausstattung mit elektrisch höhenverstellbaren Schreibtischen fordern. Aufgrund der höheren Kosten könnte dies sukzessive bei jeder Neuanschaffung erfolgen.
- **Beachtung von Ergonomie und Ausrichtung.** Stühle sollten flexibel eingestellt sein. Auch auf die Monitorausrichtung zum Kopf und die Schreibtischausrichtung zum Fenster ist zu achten.
- **Spezifische Sportangebote für den Rücken.** Der Büroarbeitsplatz, das Tragen von Führungs- und Einsatzmitteln bis hin zu Körperschutzausstattungen oder der Ausrüstungen für Lebensbedrohliche Einsatzlagen (LeBel) bedürfen einer (sehr) guten Rückenmuskulatur.
- **Ausbau des Physiotherapieangebots.** In einzelnen Standorten wurden bereits Verträge

mit ortsansässigen Physiotherapeut:innen geschlossen, die die Therapien in speziell zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten innerhalb der Dienststellen anbieten. Diese Angebote sollten zur Nutzung für alle Beschäftigten ausgeweitet und noch besser bekannt gemacht werden.

- **Reduzierung von Stress und psychischem Druck.** Eine nicht zu unterschätzende Bedrohung für die Gesundheit von Geist und Körper sind psychische Belastungen. Seit Jahren fordern wir die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen innerhalb der Polizei. In 2021 wird nun langsam mit der Umsetzung bei der Kripo begonnen. Es wird mit einer sog. Gefährdungsanalyse gestartet, um Belastungsdaten zu erheben. Spätestens in 2022 jedoch muss dies auch für die gesamte restliche Polizei erfolgt sein und Ergebnisse vorliegen. Die GdP fordert die schnellstmögliche Durchführung von organisations- und verrichtungsbezogen ausgerichtete Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen auf der Grundlage der GDA-Richtlinie für die gesamte Polizei.
- **Maßnahmen gegen Übergewicht.** Eigentlich weiß jeder, dass Übergewicht schlecht für den Körper ist. Die gemeinsame Bewegung im Team kann helfen, die nötige Motivation aufzubringen.

Manchmal gibt es gute Ideen, es fehlen jedoch die finanziellen Mittel zur Umsetzung.

Sollte bei der vorbereitenden Planung oder Suche nach bspw. Sponsoren Unterstützung benötigt werden, stehen unsere Kreis- und Bezirksgruppen gerne als Ansprechpartner zur Verfügung.

Gemeinsame Sportveranstaltung wie die „Tage des Sports“, aber auch Behördenwanderungen, die Teilnahme an Firmenläufen o. ä. sind nicht nur gut für die Gesundheit. Sie stärken das Teamgefühl, bei gemeinsamer Vorbereitung und Teilnahme. Entscheidend ist, dass nicht nur die Leistungsstarken teilnehmen, sondern die individuelle

Leistung aller zum Erfolg führt. Gewinnen ist nicht alles. Konnte eine Person zur Bewegung motiviert werden, ist das ein Verdienst.

Im WSD können geplante Minus-Stunden durch die Schichtumläufe für Trainings genutzt werden. Diese Art der Sozialveranstaltungen müssen noch

„Den Körper in guter Gesundheit zu erhalten ist eine Pflicht... andernfalls können wir unseren Geist nicht stark und klar halten.“

Buddha

stärker gefördert werden und sollten - insbesondere von Führungskräften – stark besucht werden.

Kooperation mit externen **Fitness-Studios** sollten in Betracht gezogen werden, um den Sport vor die eigene Haustür zu holen.

Doch auch die hauseigenen Sportstätten sollten auf Vordermann gebracht werden. Dies beginnt mit der richtigen Ausstattung, der Anleitung zur Nutzung der Geräte, deren Wartung, einer Frischluftzufuhr und täglichen Reinigung. Die Corona-Pandemie hat die Defizite hier verdeutlicht.

Viele Kolleg:innen trainieren falsch. Das zeigt sich insbesondere bei Muskel-Skelett-Erkrankungen durch junge Studierende an der HdP. Dem muss dringend gegengesteuert werden. Wir brauchen dringend mehr sportliche Anleitung, gezieltes Training der Tiefen- und Aufbaumuskulatur und die flächendeckende Erkenntnis, dass ein durchtrainierter Bizeps wenig mit der allgemeinen Fitness zu tun hat.

Nach einem dreijährigen Studium fallen noch immer zu viele Anwärter:innen durch die Sportprüfung. Durch gezielte Maßnahmen muss diese Zahl gegen Null geleitet werden.

Aufgrund des großen Betreuungsbedarfs der Studierenden – unseres dringend benötigten Nachwuchses – sollte zudem die **Einrichtung einer weiteren Außenstelle des Polizeiärztlichen Dienstes an der HdP angedacht werden, vorzugsweise im Rahmen der Freien Heilfürsorge.**

Auch die **Dienstsportrichtlinie** gehört auf Aktualität hin überprüft. Dienstunfallschutz sowie die Teilnahme aller Polizeibeschäftigter am Dienst- und Gesundheitssport muss während der Arbeitszeit ermöglicht werden. Der Dienstherr sollte ein genauso großes Interesse daran haben, dass Tarifbeschäftigte und Verwaltungsbeamt:innen körperlich fit bleiben und diese in dem Fall nicht schlechter stellen.

Wir brauchen gezielte Konzepte, wie alle Mitarbeitenden von der Einstellung bis zum Ruhestand/ Rente gesund und sinnvoll trainieren

können. Wenn Verbeamten auf Lebenszeit nicht vorgenommen werden können, weil durch falsches Training derart heftige, dauerhafte Schädigungen bei jungen Menschen entstanden sind, dann ist das nicht nur ärgerlich, sondern auch unökonomisch, ineffizient und vor allem vermeidbar.

Auch sollten behindertengerechte Sportmöglichkeiten angeboten bzw. Kooperationen mit externen Dienstleistern organisiert werden.

Auch wir als **GdP** möchten unseren Beitrag zu mehr Gesundheit leisten und haben daher Ideen entwickelt, die wir separat über unsere Kreisgruppen zur Verfügung stellen werden.

Für eigene Ideen und Anregungen sind wir dankbar.

Und auch das von der GdP geforderte Job-Rad kommt hier zum Tragen.

Neben dem ökologischen Gedanken kommt natürlich auch das Thema Bewegung nicht zu kurz. Im Koalitionsvertrag von 2021 sind gute Anhaltspunkte enthalten, die es nun mit unseren Vorstellungen in Einklang zu bringen gilt.

Als GdP werden wir – soweit es die Pandemie zulässt - weiterhin mindestens einmal jährlich ein Gesundheitsseminar anbieten sowie die Marken „GdP-vital, GdP-Kanutour und GdP-bewegt“ mit Leben füllen.

Gesunde Ernährung

Eine gesunde Ernährung fördert die Leistung und das Wohlbefinden. Das ist einfacher gesagt als getan. Die Deutsche Gesellschaft für Ernährung eV. (DGE) hat zehn Regeln für vollwertiges Essen und Trinken aufgestellt.

Viel Obst und Gemüse wird täglich empfohlen, dazu Getreide - zusammen mit Milchprodukten, Fleisch, Fisch und geringe Mengen Öle und Fette. Begleitet wird das Essen durch mindestens 1,5 Liter Flüssigkeit pro Tag.

Diese Anforderungen an gesunde Ernährung gelten natürlich auch im Dienst.

Der Koalitionsvertrag 2021 sieht vor, dass die Pauschale für die **Einsatzverpflegung** bei der Polizei an die Entwicklung der Lebensmittelkosten angepasst werden soll.

Das begrüßen wir, denn für das wenige zur Verfügung stehende Geld, können eben auch keine Qualitätsstandards nach DGE eingehalten werden.

Gute Lebensmittel kosten Geld und das ist aus ökologischen Gesichtspunkten heraus auch richtig.

Das Thema Einsatzverpflegung ist immer wieder ein kritisches. Hier gehört insgesamt das Verfahren

auf den Prüfstand gestellt und mit gutem Vorbild vorangegangen. Dass sich der Umfang und die Ausgestaltung der Einsatzverpflegung am Dienstbeginn festmachen, ist nicht zeitgemäß. Wer vom frühen Nachmittag bis in die Nacht hinein arbeitet, braucht mehr als einen Abendbeutel mit zwei weißen Brötchen, Fleischwurst, einem Schokoriegel und einem Apfel.

Orientierungsgröße sollte nicht der Dienstbeginn, sondern die Dauer des Einsatzes sein.

Die GdP fordert den Erhalt, eine deutliche Modernisierung und den Ausbau der Einsatzküchen. Neue Konzepte sollten auch hier entstehen.

Doch auch der **Betriebsverpflegung** kommt eine Rolle zu. Aus den dienststelleninternen Kantinen und Standortküchen mit Speisesälen könnte noch mehr herausgeholt werden.

Das Auge isst mit, auch bei der Optik der Räume und bei der Behaglichkeit. Altes Mobiliar und harte Holzstühle tragen nicht wirklich dazu bei. Wo möglich, sollte über (beschattete) Außen-Sitzgelegenheiten nachgedacht werden. Frische Luft tut gut, nicht nur auf dem Weg zur Kantine.



Diese Örtlichkeiten dienen nicht nur der Nahrungsaufnahme, sie sind auch ein Ort der Kommunikation und Begegnung und um ein Vielfaches geeigneter für eine tatsächliche Pause, als der eigene Schreibtisch. Auch kommen andere Gesprächsthemen zu Stande als die üblichen dienstlichen Belange in den jeweiligen Büros. Daher fordern wir eine **strategische Neuausrichtung der Betriebsverpflegung** unter Beteiligung der jeweiligen Fachkräfte.

Ein gesundes, überwiegend leichtes Speisenangebot mit entsprechenden Informationen zur Herkunft der Produkte, zur Wirkung der Inhaltsstoffe auf die Gesundheit und im besten Falle auch zur Nachhaltigkeit machen die Speisen noch interessanter.

Es würde ein Ausgleich zur stressigen Arbeitswelt geschaffen und das Thema gesunde Ernährung automatisch in den Arbeitsalltag integriert.

Neue Ideen und Wege müssen her.

Warum nicht einmal mit dem Küchenpersonal einen (digitalen) Kochkurs durchführen? Lieblingsrezepte des Kochs oder Zubereitungstipps der Köchin im Intranet teilen?

Und all dies könnte ggfs. im Rahmen des Präventionsgesetzes gefördert werden. Es muss nicht immer der Fertigsalat des Discounters um die Ecke sein. Wir wollen unsere eigenen Küchen und unser eigenes Personal stärken und sind uns sicher, dass es zahlreiche weitere Interessierte mit vielen tollen Ideen hierzu gibt. Unsere Kolleg:innen in den Küchen sind hochqualifiziert und gerne bereit ihr Können zu zeigen – der Rahmen muss jedoch stimmen.

Anregungen und Tipps liefert der DGE-Qualitätsstandard für die Verpflegung in Betrieben.

Und auch einer gesunden Ernährung im (Wechsel-) Schichtdienst (WSD) kommt eine große Bedeutung zu. Ausgewogene Ernährung ist besonders hier wichtig, da der WSD den Körper aus dem Takt bringt. Eine schlechte Ernährung kann, vor allem im Nachtdienst, zu z.B. Schlafstörungen, Müdigkeit, Appetitlosigkeit oder Völlegefühl führen. Studien belegen, dass bspw. das Risiko für eine Herz-Kreislauf-Erkrankung, Diabetes Typ 2, Adipositas steigt. Daher gilt:

- **Frühdienst:** Vor dem Frühdienst ausgewogen Frühstück, ggf. ein Vormittags-Snack, Mittagessen in der Mittagszeit, ggfls. Zwischenmahlzeit, gewohntes Abendessen.
- **Spätdienst:** Frühstück und Mittagessen zur gewohnten Uhrzeit, Zwischenmahlzeit zur Konzentrationssteigerung, gewohntes Abendessen.
- **Nachtdienst:** Ausgewogenes Abendessen, leichter/gut bekömmlicher Mitternachtsnack gegen ein Leistungstief (Gemüsesuppen, Sandwiches, Wraps o. ä.), ggfls. leichter zweiter Snack, gewohntes Frühstück gegen ein Hungergefühl im Schlaf.

Dazu mindestens 1,5 Liter Flüssigkeit trinken. Für alle Kaffee-Junkies gilt allerdings auch: Koffeinhaltige Getränke wie Kaffee oder Tee (grüner oder schwarzer Tee) in Maßen genießen, maximal drei kleine Tassen pro Tag. Vier Stunden vor dem Schlafengehen möglichst auf koffeinhaltige Getränke verzichten. Auch für die (Wechsel-) Schichtdienstleistenden sollte ein Speisenangebot zur Verfügung stehen, da gerade

sie nicht zu den festgelegten Pausenzeiten essen können. Auch hier gibt es zahlreiche Möglichkeiten, wie diesem Umstand kreativ und gesund begegnet werden kann. Sogenannte Cook and Chill- oder Sous Vide-Verfahren (Vakuumgaren) sind hier Beispiele, wie eine nie schlafende Organisation immer gesund verpflegt ist.

Regelmäßige Ernährungsberatungen sollten angeboten werden, die auf die besonderen Umstände der Arbeitszeiten innerhalb unserer Organisation abzielen. Gewichtszunahmen, Müdigkeit oder Leistungseinbußen können durch eine ausgewogene Ernährung entgegengewirkt werden und damit das Wohlbefinden und

die Produktivität steigern. Regelmäßige Informationsveranstaltungen sollten beginnend mit dem Studium an der HdP durchgeführt werden. Eine „Gesundheitserziehung“ sollte wiederkehrend im gesamten Arbeitsleben integriert werden.

Im Zusammenhang mit dem Themenkomplex Ernährung sollte zudem noch stärker auf **Nachhaltigkeit** geachtet werden. Dies ist kein Modewort, sondern die Zukunft.

Wir brauchen für die Einsatzverpflegung neben Stoffbeuteln gleichermaßen die „Mann-Ausstattung“ mit Edelstahl-

- Einsatzbesteck,
- Bechern/Trinkflaschen/Thermoskannen,
- Brotdosen/Lunchboxen sowie Kühltaschen.

Auch sollten in den Dienststellen **gesunde Snacks** angeboten werden, die nicht nur schmecken, sondern auch Energie liefern. Neben dem klassischen Obstkorb könnten dies auch Nuss-Variationen sein, ungesüßte Joghurts, Snack-Gemüse oder Energy-Balls.

In diesem Zusammenhang sind auch Kooperationen mit externen Firmen zu prüfen.

„DIE BESTEN ÄRZTE DER WELT SIND: DR. RUHE, DR. DIÄT UND DR. FRÖHLICHKEIT.“

Jonathan Swift



Gesunder Schlaf

Mehr als die Hälfte der Menschen hat Schlafprobleme. Bei jedem/r Zehnten sind es sogar Schlafstörungen. Nachvollziehbar, dass Betroffene anfälliger für Fehler werden, sich teils sogar krankmelden müssen. Häufige Ursache sind ungelöste Probleme, Konflikte, Stress, unregelmäßige/nicht planbare Arbeitszeiten oder (Wechsel-) Schichtdienst. Unser Beruf bietet demnach nicht zu unterschätzende Gründe für Schlafprobleme.

Um gezielt Maßnahmen ergreifen zu können, bedarf es einer gezielten **Befragung aller Mitarbeitenden** zu deren Schlafproblemen. Nur auf Basis eines fundierten Ist-Stands kann angemessen reagiert werden.

Schlafstörungen können negative Folgen auf die Gesundheit haben. Hier ein paar Fakten aus der Schlafforschung im Überblick:

- Negative Auswirkungen auf physiologischer Ebene:**
- Zunahme des Hungergefühls und damit Körpergewichts
 - Begünstigung Typ 2-Diabetes
 - Destabilisierung des Immunsystems

- Negative Auswirkungen auf neuropsychologischer Ebene:**
- Geringerer Lernzuwachs bei Gedächtnisleistungen
 - Schlechtere exekutive Funktionen z. B. logisches Denken
 - Negative Befindlichkeit und Stimmung
 - Geringere kognitive Leistungsfähigkeit
 - Höheres Depressionsrisiko

Stressbewältigung

Der Begriff „Stress“ wird häufig und auch umgangssprachlich schnell genutzt. Dass sich dahinter jedoch auch nicht zu unterschätzende und teilweise sogar zu schweren Krankheiten führende Problemstellungen verbergen, verkennen viele.

Daher bedarf es eines umfassenden **Stressmanagement-Systems** innerhalb der Polizei. Dieses muss allgemein anerkannt und vor allem von Führungskräften gelebt und gefördert werden.

Unsere Belastungen sind in ihren jeweiligen Ausprägungen so unterschiedlich, dass es sich lohnt sie jeweils genauer unter die Lupe zu nehmen. Das Spektrum reicht von bspw. Gewalterfahrungen im Dienst, bis hin zur Überlastungsanzeige.

Den richtigen Umgang mit Stress zu finden ist die Herausforderung. Ebenso, dass es keine Schwäche ist zuzugeben, dass man diesen empfindet. Innerhalb der Polizei werden wir stressige Phasen nie vermeiden können. Trotzdem ist es notwendig, Ursachen zu erkennen und stressvermeidende oder zumindest – reduzierende Maßnahmen – zu entwickeln.



II. Arbeitsschutz

Gesetzliche Vorgaben

Die Vorgaben für gesetzlich festgeschriebene Arbeitsschutzmaßnahmen richten sich bspw. nach dem Arbeitsschutz-/Arbeitssicherheitsgesetz, Verordnungen, Tarifverträgen/Dienstvereinbarungen sowie DGUV-Vorschriften der Unfallkassen. Darüber hinaus bestehen zahlreiche weitere Normen.

An dieser Stelle kommt das Thema **Arbeitsschutzmanagementsysteme (AMS)** zum Tragen. Es bedarf einer festgelegten Struktur und eines definierten Systems zur Durchführung von Arbeitsschutzmaßnahmen. Dieses muss an unsere Behördenstrukturen und Dienstwege angepasst und die Zuständigkeiten in den jeweils höchsten Behörden-Ebenen angesiedelt werden.

Dies bedeutet zunächst Fleißarbeit, trägt aber nachhaltig zur Verbesserung der Situation bei, da alle Beschäftigten motiviert werden können, sich aktiv an einer systematischen Durchführung des Arbeitsschutzes zu beteiligen.

„Der Mensch. Er opfert seine Gesundheit, um Geld zu verdienen. Wenn er es hat, opfert er es, um seine Gesundheit zurückzuerlangen. Und er ist so auf die Zukunft fixiert, dass er die Gegenwart nicht genießt. Das Ergebnis ist, dass er weder die Gegenwart, noch die Zukunft lebt. Er lebt, als würde er nie sterben und schließlich stirbt er ohne jemals richtig gelebt zu haben.“

Dalai Lama

Eine Schlüsselrolle im Arbeitsschutz und damit die Basis bilden die seit 1996 durchzuführenden Gefährdungsbeurteilungen (GBU) aller polizeilichen Arbeitsplätze. Sie sind Grundlage für ein systematisches und erfolgreiches Sicherheits- und Gesundheitsmanagement, aus denen ggfls. weitere Arbeitsschutzmaßnahmen abgeleitet werden.

Der Ablauf einer GBU (Planung, Durchführung, Evaluation und Dokumentation) liegt beim Arbeitgeber und ist gesetzlich geregelt. Sie sind u.a. durchzuführen:

- als Erstbeurteilung an allen bestehenden Arbeitsplätzen;

- als präventive GBU sowie konkretisierende, anlassbezogene GBU nach Mutterschutzgesetz;
- bei dienstlichen Veränderungen, die die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten beeinflussen können;
- nach Auftreten von Arbeitsunfällen, Beinahe-Unfällen, Berufskrankheiten oder Fehlzeiten infolge arbeitsbedingter Gesundheitsbeeinträchtigungen;
- bei Anhaltspunkten für unzureichende Schutzmaßnahmen, die sich aus der Auswertung von arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen ergeben;
- bei Auftreten von Pandemien;
- nach Instandsetzungsarbeiten, die Einfluss auf die Sicherheit haben;
- bei Änderungen von Verordnungen, Technischen Regeln und relevanten DGUV-Vorschriften und –Regeln;
- wenn die Prüfung der Wirksamkeit der Schutzmaßnahmen ergeben hat, dass diese nicht ausreichend wirksam sind.

Zuständig für die Erstellung der GBU ist der Arbeitgeber, welcher sicherzustellen hat, dass diese fachkundig durchgeführt wird. Er kann sich dabei von Fachkräften für Arbeitssicherheit (Fasi) oder Betriebsärzt:innen beraten und unterstützen lassen. Die vorhandenen Arbeitsschutzausschüsse sind an der Planung und Durchführung der GBU zu beteiligen. Von besonderer Bedeutung ist die Einbeziehung der betroffenen Beschäftigten und deren Personalvertretungen bzw. Schwerbehindertenvertretungen im Falle von personalisierten (inkludierten) GBU'en.

All dies geschieht innerhalb der Polizei nicht einheitlich und die Beschäftigten sowie Personalvertretungen werden bei weitem nicht ausreichend eingebunden. Hier besteht dringender Handlungsbedarf.

Die GBU mit der Ableitung der erforderlichen Schutzmaßnahmen sollte folgendermaßen durchgeführt werden:

1. Vorbereiten
2. Gefährdungen ermitteln
3. Gefährdungen beurteilen
4. Maßnahmen festlegen
5. Maßnahmen umsetzen
6. Wirksamkeit der Maßnahmen überprüfen
7. Ergebnisse dokumentieren
8. Punkte 2-7 ständig aktualisieren und fortschreiben

Eine GBU mit daraus abgeleiteten Maßnahmen hilft, Kosten im Zusammenhang mit Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen bzw. damit verbundenen Aufwendungen für die Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit zu vermeiden. Sie sind somit ein klarer Erfolgsfaktor. Das steigert die Motivation und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden.

Daher fordern wir das Mdl auf, das Thema Gesundheits- und Arbeitsschutz zur „Chef:innen-Sache“ zu machen.

Die **Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes** ist Verpflichtung des Arbeitgebers. Ziel ist es, Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen zu verhüten sowie Arbeitsbedingungen menschengerecht zu gestalten.

Hierfür werden betriebliche Strukturen und Prozesse benötigt, die wir in der Form noch nicht haben.

Daher fordern wir den Abschluss einer Dienstvereinbarung „Arbeitsorganisation Arbeitsschutz“, da es sich bei dieser um eine organisatorische Maßnahme des Arbeitsschutzes gem. Landespersonalvertretungsgesetz (LPersVG) handelt.

Es muss durch mindestens einmal jährlich stattfindende persönliche Unterweisungen sichergestellt sein, dass alle Beschäftigten die festgelegten Arbeitsschutzmaßnahmen kennen, beachten und nutzen können.

Die Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes muss danach Folgendes umfassen und sicherstellen:

1. Verantwortung und Aufgabenübertragung
2. Überwachung der Einhaltung der übertragenen Pflichten/Kontrolle der Aufgabenerledigung
3. Erfüllung der Organisationspflichten aus dem ASiG (→ Bestellung und Betreuung durch Fasi und Betriebsärzt:innen, ASA)
4. Sicherstellung notwendiger Qualifikationen für den Arbeitsschutz bei Führungskräften, Funktionsträgern und Beschäftigten mit bestimmten Aufgaben
5. Organisation der Durchführung der GBU
6. Geeignete Regelungen für die Durchführung und Dokumentation von Unterweisungen
7. Umgang mit Auflagen (Genehmigungen, Erlaubnisse, Besichtigungsschreiben)
8. Handhabung der Vorschriften/des technischen und betrieblichen Regelwerks, v.a. bei Änderungen der Rechtsvorschriften

9. Einbeziehung bes. Funktionsträger:innen
10. Kommunikation des Arbeitsschutzes
11. Organisation der arbeitsmed. Vorsorge
12. Regelungen zur Planung und Beschaffung
13. Information und Einbindung von Fremdfirmen
14. Integration von zeitlich befristeten Beschäftigten
15. Organisation von Notfallmaßnahmen/1. Hilfe

Auch die GdP hat einmal den sog. GDA-ORGCheck durchgeführt.

Dabei haben wir noch sehr viele Defizite erkannt, die es dringend aufzuarbeiten gilt.

Insbesondere fehlen Prozesse und Strukturen, damit bei allen betrieblichen Entscheidungen und Abläufen, Anlässe bzw. Auslöser für eine GBU identifiziert werden können.

Aspekte des Gesundheitsschutzes sind in Entscheidungen zu Planungs- und Beschaffungsprozessen, zu Veränderungen in

„REICHTUM IST VIEL. ZUFRIEDENHEIT IST MEHR. GESUNDHEIT IST ALLES!“

Gerhard Uhlenbruck

Arbeitssystemen und zu Maßnahmen nach bspw. Unfällen zu integrieren.

Oft liegen Ursachen für Gefährdungen und gesundheitliche Risiken auch in der eigenen Organisation sowie internen Kommunikation.

Um die Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes zu verbessern, bedarf es einer fachlich weisungsfreien und neu zu schaffenden **„Stabsstelle Arbeits- und Gesundheitsschutz“, die unmittelbar für alle Abteilungen des Mdl beim Minister/der Ministerin angesiedelt ist.**

Diese Stabsstelle würde verdeutlichen, welchen hohen Stellenwert das Thema hat und würde zudem ein Signal setzen, dass Gesundheit und Arbeitsschutz nicht von der aktuellen Haushaltslage abhängig ist. Im Zusammenspiel zwischen dieser Stabsstelle, der ZfG und der Polizeibehörden können so eine Vielzahl von Maßnahmen auf den Weg gebracht, abgestimmt eingeleitet und evaluiert werden.

Die jeweiligen Fachlichkeiten innerhalb der Zentralstelle für Gesundheitsmanagement des PP ELT müssen dringend ausgebaut werden.

Die Stelle als Koordinierende Fasi bedarf dringend einer Aufwertung mindestens nach

EG12 und muss nachbesetzt werden. Mit den aktuellen Anforderungen an die Bewerber:innen – einhergehend mit der Eingruppierung nach EG11 – konnte die Stelle nicht mehr neu besetzt werden. Sie ist an dieser Stelle jedoch genau richtig und die **Bündelung der gesundheits- und arbeitsschutzrechtlichen Kompetenzen** kann nur auf diese Weise konzeptionell sowie praktisch sinnvoll erfolgen. Die trotzdem anfallende Arbeit auf Spezialist:innen anderer Fachrichtungen bzw. die Fasis vor Ort abzuwälzen, kann keine Alternative sein. Darüber hinaus sollte geprüft werden, ob in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Arbeits- und Gesundheitsschutz die Stelle der Koordinierenden Fasi mit der entsprechend höheren Eingruppierung in eine **Leitende Fasi** anzuheben wäre. Die Fasis am Sitz der Behörden blieben hierbei weiterhin in ihrer fachlichen Tätigkeit weisungsfrei.

Ein **jährlicher Tätigkeitsbericht** ist durch die Leitende Fasi zu fertigen und zu veröffentlichen.

Bei den Behörden müssen die erforderlichen finanziellen Mittel vorhanden sein, um Arbeitsschutzmaßnahmen durchführen zu können. Eine entsprechende Budgetaufstockung muss erfolgen, damit sie ihrer Verantwortung nachkommen können. Die aktuelle Praxis hat sich als nicht praktikabel und ineffizient erwiesen. Die Fachlichkeit zur Durchführung von GBU'en kann zudem nur in den Behörden vor Ort liegen.

DU KANNST ALL DIE REICHTÜMER UND ERFOLGE DER WELT HABEN, ABER WENN DU NICHT GESUND BIST, HAST DU NICHTS.“
STEVEN ADLER

Von zentraler Bedeutung ist die Nähe zur Tätigkeit sowie den dort arbeitenden Menschen, welche die Verantwortlichen und Fasis in den Behörden sowie die Betriebsmediziner:innen haben. Aus diesem Grund sollte die Leitende Fasi auch zwingend weiterhin beim PP ELT angebunden sein, um die vorhandenen Strukturen sowie medizinischen Fachkenntnisse optimal in Einklang bringen zu können.

Der Grundgedanke bei der Gründung des PP ELT zur Bündelung aller Kompetenzen darf nicht entzerrt werden.

Die Betriebsmedizin soll als integrierter Bestandteil des BGM betrachtet und aktiv an der Beseitigung von Krankheitsursachen und an der Gestaltung leidensgerechter Arbeitsverhältnisse mitarbeiten.

Die Durchführung von Arbeitsschutzausschüssen (**ASA**) sollte behördenübergreifend einheitlich erfolgen. Eine Konstanz in der personellen Besetzung ist hierbei erstrebenswert. Um die Bedeutung des Themas zu verdeutlichen und innerhalb der Sitzungen Entscheidungen vorbereiten bzw. treffen zu können, sollte die Zuständigkeit und Leitung der ASA-Sitzungen durch eine beauftragte Person innerhalb der jeweiligen Spitze der Behördenleitung liegen. Zur Unterstützung sollte jeweils eine Geschäftsstelle Arbeitsschutz implementiert werden.

Die wenigsten Mitarbeitenden können sich **Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorgen** etwas vorstellen. Das zeigt uns, dass den gesetzlichen Verpflichtungen zur Information noch umfänglicher nachgekommen werden muss.

Das Thema **Hitze** gehört ebenfalls in die Thematik Arbeitsschutz. Hierzu haben wir als GdP ein umfangreiches Positionspapier erarbeitet und allen Verantwortlichen zur Verfügung gestellt.

Auf die **Pandemie- und Epidemie-Vorbereitung** sollte grundsätzlich ein großes Augenmerk gelegt werden. Wir alle wurden von der Corona-Pandemie überrollt. Es gab keinerlei Vorbereitungen, die Ungewissheit und Mangel an Persönlicher Schutzausstattung (PSA) haben zu langen Verzögerungen geführt. Dies darf nicht nochmals geschehen. Daher unterstützen wir die Planungen, künftig eine entsprechende Vorratshaltung für PSA innerhalb des PP ELT anzulegen.

Doch damit ist es nicht getan. Die von Mal zu Mal länger werdenden Handlungsorientierungen waren das eine, doch unsere Forderung nach einer **Pandemievereinbarung** wurde noch immer nicht erfüllt. Diese muss zwischen dem HPRP und der Abteilungsleitung Polizei geschlossen werden, um ein einheitliches, schnelles und strukturiertes Handeln zu ermöglichen.

Auch bedarf es einer Aufgabenübertragung an entsprechendes Fachpersonal, Pandemie- und Epidemie-Planung und –Nachbereitung fortlaufend durchzuführen.

Die **Inklusion** von Menschen mit Behinderung ist ein zentraler Bestandteil der Partizipation. Menschen mit Behinderung haben Anspruch auf eine gleichberechtigte und selbstbestimmte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Eine wesentliche Voraussetzung für die Verwirklichung dieses Anspruchs ist die Teilhabe am beruflichen Leben, die eine selbstbestimmte

und von sozialen Unterstützungsleistungen unabhängige Lebensführung ermöglicht. Die Schwerbehindertenvertretungen (SBV) sind in allen Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte Mitarbeitende oder die Schwerbehinderten als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu beteiligen. Nur so besteht die Möglichkeit, dass die SBV ihren besonderen Sach- und Fachverstand mit einbringen können.

Denn Inklusion muss pandemischen Charakter haben – alle müssen sich „infizieren“ und darüber sprechen.

Gestaltung von Arbeitsplätzen

Arbeitsplätze müssen so gestaltet sein, dass vermeidbare Belastungen nicht mehr existieren. Das beginnt im Büro mit der passenden Ausstattung, der richtigen Temperatur zu jeder Jahreszeit und endet bei unserer Forderung, alle Arbeitsplätze mit elektrisch höhenverstellbaren Schreibtischen auszustatten.

Bestehen Vorerkrankungen, muss der Arbeitsplatz diesen Leiden entsprechend ausgestattet werden.

Der Arbeitsplatz Funkstreifenwagen muss auf weiterhin hohem Niveau bleiben und den technischen Entwicklungen entsprechen.

Die Einführung neuer **EDV-Systeme** muss den Dienst unterstützen und erleichtern. Falsche und sinnfreie Statistiken führen hier schnell in die Irre und lassen Problemstellungen aufkommen, die es gar nicht gibt.

Das Thema auswärtiger Arbeitsplatz wird auch in Zukunft eine Rolle spielen. Wie bei der alternierenden Telearbeit muss auch hier der Arbeitsschutz berücksichtigt werden.

Das Trennen von Freizeit und Arbeit hat eine hohe Priorität, ebenso die Einhaltung von Arbeitsschutzregeln. Der Arbeitsplatz muss ergonomisch sein und die Kommunikation im Team darf trotz der Distanz nicht verloren gehen.

Neue Ideen und Modelle müssen (ergebnis-) offen diskutiert und erprobt werden. Wir denken hier bspw. an Arbeitsplätze im Grünen, an der frischen Luft, auf dem Dienstgelände.

Es ist wissenschaftlich erwiesen, dass das Arbeiten im Grünen – außen wie innen – zu mehr Motivation, Gesundheit, Konzentration und einer besseren Arbeitseinstellung führen. Die Topfpflanze ist hier

erst der Anfang.

Nachhaltigkeit ist kein Modewort. Auch unsere GdP-Werteumfrage hat gezeigt, dass den Kolleg:innen dieses Thema wichtig ist.

Die wenigsten Mitarbeitenden wissen zudem, um die Qualitätsstandards ihrer Büros. Das beginnt beim Thema Reinigung, bis hin zu regelmäßigem Lüften, Temperatur, Lärmpegel, Helligkeit, Farbgebung oder der Ausrichtung des Monitors zum Fenster.

Immer mehr Mitarbeitende leiden unter dem hohen Leistungsdruck und Stress auf der Arbeit. Ständig klingelt das Telefon, wichtige Entscheidungen sind zu treffen und eine 100%ige Aufmerksamkeit ist gefordert.

Doch auch Polizeibeschäftigte sind nur Menschen und ihnen sollte die Möglichkeit gegeben werden Energie zu tanken. Warum also nicht über **Ruheräume** nachdenken, die es ermöglichen 5 Minuten den Kopf freizubekommen, über Sachverhalte ohne Störfaktoren nachzudenken und dann wieder durchzustarten? Jede Sauna macht es vor und der Effekt ist herausragend.

Darüber hinaus darf es keine schädlichen Tonerstäube in den Räumen geben. Druckerkonzepte müssen nachhaltig betrieben und umgesetzt werden.

Bestens ausgebildete Ansprechpartner:innen sind die Kolleg:innen der Betriebsmedizin, die gerne und kompetent für Begehungen von Arbeitsplätzen zur Verfügung stehen.

Arbeits-, Ruhe- und Lebensarbeitszeit

Arbeitszeiten müssen so gestaltet sein, dass ein gesundes Arbeiten nach den aktuellsten wissenschaftlichen Erkenntnissen möglich ist.

Dies geht in besonders belastenden operativen Bereichen, bspw. im Wechselschichtdienst, nur mit einer 35-Stunden-Woche.

Ruhezeiten müssen eingehalten werden, um die Ressourcen wieder aufzutanken zu können. Nur mit ausreichend Personal ist es möglich, dies umzusetzen. Das Leisten von Mehrarbeit bzw. Überstunden ist auf ein **notwendiges Minimum** zu reduzieren, damit auch Polizeibeschäftigte privat umfangreich am gesellschaftlichen Leben teilhaben können. Dienst muss planbar sein. Wenn vom Plan abgewichen wird, soll sich dies in der Arbeitszeit faktorierend

widerspiegeln.

Personalzumessungen müssen am tatsächlichen Bedarf orientiert werden. Eigensicherung und Einsatzbewältigung spielen eine Rolle.

Daher fordert die GdP mittelfristig 10.000 Polizeibeamt:innen, gerechnet in VZÄ. Langfristig bedarf es einer an der tatsächlichen Belastung und der demografischen Struktur ausgerichtete Einstellungspolitik.

Nach Angaben des Versorgungsberichts der Landesregierung, der jährlich veröffentlicht wird, leben Polizeibeschäftigte vier Jahre kürzer als andere Menschen in der öffentlichen Verwaltung.

Diese traurige Wahrheit macht deutlich, dass wir zu Recht immer wieder und unermüdlich darauf hinweisen, dass Polizei nochmals gesondert und intensiver betrachtet werden muss, wenn es um Gesunderhaltung, Freie Heilfürsorge Zulagen etc. geht.

Selbstredend ist, dass im Lichte dieser Fakten die Absenkung der Lebensarbeitszeit für besonders belastende Arbeitszeitmodelle die einzig richtige Option ist. Hierzu gehören nicht nur die (Wechsel-) Schichtdienstleistenden und Angehörigen der Spezialeinheiten, sondern z.B. auch die Angehörigen der Bereitschaftspolizei, die erst freitags erfahren, dass sie das Wochenende über im Einsatz sein werden. Denn wissenschaftlich nachgewiesen ist, dass nicht planbare und ständig wechselnde Arbeitszeiten noch gesundheitsschädlicher sind als ein regelmäßiger Wechselschichtdienst.

Verbesserung der Lebensqualität

Die in 2020 durchgeführte Werteumfrage der GdP innerhalb ihrer Mitglieder ergab, dass die Familie einer der zentralen Werte ist.

Doch wie die Work-Life-Balance, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf tatsächlich ist, das gilt es im Rahmen einer **Erhebung** zu analysieren.

An dieser Stelle ist die Formulierung Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf bewusst in dieser Reihenfolge gewählt, da deren Wertung der Realität entspricht.

Denn einzelnen Überzeugungen zum Trotz macht das Bestandspersonal sowie auch die neu einzustellenden Kolleg:innen deutlich, dass die Arbeit wichtig, aber nicht das Wichtigste im Leben

ist. Nur ein Arbeitgeber, der dies verstanden hat, kann als guter Arbeitgeber die Rahmenbedingungen für sein Personal so gestalten, dass eine tatsächliche Work-Life-Balance existiert.

Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde schon einiges getan. Doch noch immer ist viel Luft nach oben. Die behördenweiten Gleichstellungspläne weisen zahlreiche Maßnahmen auf, die es mit Leben zu füllen gilt.

Eltern, insbesondere Mütter, klagen noch immer über die gleichen Problemstellungen in den Dienststellen vor Ort.

Nicht ohne Grund berechnet die GdP den Personalbedarf in Vollzeitäquivalenten (VZÄ). Wenn das Personal derart knapp und an der Mindeststärke ist, bricht kaum jemand in Jubelschreie aus, wenn Schwangerschaften, Teilzeiten, Elternzeiten oder Beurlaubungen angekündigt werden. Aber genau hier liegt der Fehler. Ähnlich wie in der GdP, die sich mit frisch gebackenen Eltern freut und ihnen eine Kinderlieder-CD samt Anschreiben zukommen lässt, müssten sich auch die Kolleg:innen vorbehaltlos mit ihnen freuen können, weil der benötigte Personalsatz bereitstehen wird. Dies ist jedoch nicht der Fall, sondern meist frühestens zum nächsten Versetzungstermin.

Um hier mehr Verbindlichkeiten zu schaffen und diesem Thema einen zusätzlichen Impuls zu geben, haben wir bereits die **Einrichtung einer Stelle als Gleichstellungskordinator:in** gefordert.

Für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sehen wir ebenfalls noch große Spielräume. Die Betroffenen sind meist vollkommen überfordert mit der so plötzlich eintretenden Situation und erfahren in den Dienststellen kaum Unterstützung. Daher bedarf es dringend einer neuen Stelle als **Pflegebeauftragte/r**.



III. Erkrankungen

Sauberkeit und Hygiene

Um Erkrankungen vorzubeugen, haben wir spätestens seit der Corona-Pandemie gelernt, dass Hygienemaßnahmen elementar wichtig sind. Dabei geht es um mehr als nur Sauberkeit. Alle Arbeitsplätze müssen regelmäßig gereinigt und bei Bedarf nach Hygieneplan desinfiziert werden. Reinigungskräfte externer Firmen stehen unter enorm hohem Leistungsdruck, der von diesen oft nicht erfüllt werden kann.

Die Politik darf nicht die Augen vor den Zuständen verschließen, denen diese Personen ausgesetzt sind. Die Zahlung des Mindestlohns an die jeweiligen Dienstleister bringt eben keine menschenwürdigen Arbeitsbedingungen mit sich. Die Problemstellungen werden seit Jahren von uns vorgetragen und verhalten aus finanziellen Gründen.

Die GdP fordert weiterhin eigenes Reinigungspersonal in den Dienststellen einzusetzen.

Aber auch jede/r Einzelne sollte die Hygieneregeln dauerhaft verinnerlichen:

- Regelmäßiges Händewaschen
- In die Armbeuge husten oder niesen
- Hände möglichst vom Gesicht fernhalten
- Regelmäßiges Desinfizieren von gemeinsam genutzten Oberflächen

Psychische Erkrankungen

Auch die psychische Gesundheit ist elementar wichtig. Psychische Gesundheit ist dabei ein Zustand des Wohlbefindens, in dem eine Person ihre Fähigkeiten ausschöpfen, die normalen Lebensbelastungen bewältigen, produktiv arbeiten und einen Beitrag zu ihrer Gemeinschaft leisten kann. Die Definition macht deutlich, dass die Psyche eine Art Betriebssystem des Menschen darstellt. Ist dieses gestört, hat das Einfluss auf die Beziehung des Menschen zu sich selbst und seiner Umwelt. Zwar sind unsere Dienststellen keine Kur-Kliniken. Trotzdem nehmen sie eine wichtige Rolle für das Wohlergehen ihrer Mitarbeitenden ein. Dies gilt gerade an der Schnittstelle „noch gesund, aber auf dem Weg in eine Krise“ und gleichermaßen

an der Schnittstelle „fast gesund nach psychischer Krise, aber noch nicht wieder voll belastbar“.

Die gestiegenen Anforderungen an kognitives Arbeiten gehen auch mit einer höheren emotionalen Belastung einher. Im Zuge der Digitalisierung müssen immer mehr Informationsmengen verarbeitet werden.

Viel dazu beitragen kann ein gut funktionierendes Team. Aus diesem Grund setzen wir uns für mehr Team-Building-Maßnahmen ein, die sich u.a. gezielt mit stresslösenden und Konflikt-behebenden Inhalten befassen.

Damit es nicht zu negativen Folgen einer psychischen Belastung kommt, sollten u.a.

- Handlungsspielräume bei der Arbeit eingeräumt werden,
- die Arbeitsintensität angemessen gestaltet werden,
- Kollegialität und gute Führung/ein wertschätzendes Miteinander gefördert werden,
- Arbeitszeiten flexibel und Arbeitsplätze ergonomisch gestaltet werden,
- Aus- und Fortbildungen gezielt geplant werden,
- eine gute Konflikt- und Kommunikationsstruktur bestehen.

Insbesondere wenn es bereits zu psychischen Erkrankungen kam und diese zu einer Dienstunfähigkeit führten, ist es von großer Bedeutung, dass eine (stufenweise) Wiedereingliederung ermöglicht wird. Das gesamte dienstliche Umfeld kann und muss zu deren Gelingen beitragen und darauf vorbereitet werden.

Psychische Erkrankungen nehmen wissenschaftlich nachgewiesen kontinuierlich zu. Depressionen, Burnout, Schlafproblem und Stress sind nur einige Schlagworte in diesem Zusammenhang. All dies zu ermitteln und einen Sachstand zu erheben, ist Aufgabe der GBU Psychischer Belastungen.

Hierbei wird festgelegt, nach welcher wissenschaftlichen Methode gearbeitet wird (bspw. Mitarbeitenden-Befragungen, Workshops, Gesundheitszirkel, Einzel- oder Gruppeninterviews). Ist die Entscheidung über eine oder eine Kombination aus mehreren Methoden getroffen, müssen Inhalte festgelegt werden. Mindestens die durch die GDA (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie) empfohlenen Merkmalsbereiche müssen hier betrachtet werden:

- Arbeitsaufgaben/-Inhalte (wie hohe Verantwortung/emotionale Anforderungen, geringer Handlungsspielraum, zu viel/wenig Information)
- Arbeitsorganisation (z.B. hohe Arbeitsmenge, Zeitdruck, ständige Unterbrechungen, zu wenig Pausen, Kommunikationsstrukturen)
- Soziale Beziehungen (Kollegen: zu geringe/hohe Zahl sozialer Kontakte, häufige Streitigkeiten, soziale Drucksituation. Vorgesetzte: mangelnde Qualifizierung, fehlendes Feedback/Anerkennung/Führung/ Unterstützung bei Bedarf)
- Arbeitsumgebung/-Mittel (Licht, Lärm, Temperatur, Raumgestaltung, ungeeignete Technik, ungünstige Bedingungen)
- Neue Arbeitsformen (räumliche Mobilität, atypische Arbeitsverhältnisse, zeitliche Flexibilisierung, reduzierte Abgrenzung zw. Arbeit und Privatleben)

Die noch durchzuführende Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen wird nach unserer Auffassung zahlreiche kritische Handlungsfelder zum Vorschein bringen, die die vielfältigen und individuellen Belastungssituationen innerhalb der Polizei verdeutlichen.

Einige Ergebnisse werden wahrscheinlich wenig überraschen und akuten Handlungsbedarf verdeutlichen.

Wir werden uns intensiv dafür einsetzen, dass aus dieser Auswertung durch einen im Vorfeld festzulegenden Steuerungskreis die richtigen Schlussfolgerungen gezogen und die formulierten Maßnahmen zeitnah umgesetzt werden. Um dieses Prozedere festzulegen, regen wir eine entsprechende Dienstvereinbarung mit dem Hauptpersonalrat Polizei an.

Gemäß des auf S. 15 dargestellten Ablaufplans von Gefährdungsbeurteilungen müssen diese Befragungen erneut stattfinden und die Ergebnisse auf ihre Wirksamkeit hin überprüft werden.

Insgesamt wird dem Themenkomplex psychische Erkrankungen noch zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt, Menschen nicht immer adäquat betreut und in ihrer Krankheit begleitet. Denn natürlich ist es einfacher, sich in eine Person mit einem gebrochenen Bein hineinzusetzen, als in eine psychisch erkrankte Person, da man deren Leiden nicht auf den ersten Blick wahrnehmen bzw. vielleicht sogar verstehen kann.

Als GdP fordern wir u.a. aus diesen Gründen die Installation eines psychologischen Dienstes. Hierzu gehören bspw. die **flächendeckende Einführung der Supervision sowie psychotherapeutischen Betreuung**. Der Koalitionsvertrag von 2021 enthält erste Ansätze, jedoch nur für Teile der Polizei. Das reicht uns nicht aus und wird den Belastungen der gesamten Mitarbeiterschaft nicht gerecht.

Auch Polizeibeschäftigte sind von Suchterkrankungen betroffen.

Suchtprävention und Frühintervention müssen hier eine zentrale Rolle einnehmen. Informationen sollten flächendeckend und offen ausgelegt werden, damit Betroffene nicht gezielt danach fragen und sich damit offenbaren müssen. Programme, Seminare und Workshops sollten den Kolleg:innen zeigen, dass es einen (Aus-) Weg gibt.

U.a. stehen die einzelnen Sozialberatungen hier kompetent und unter Wahrung der Verschwiegenheit zur Verfügung.

In Zusammenarbeit mit diesen sollten Stufenpläne und Handlungshilfen für die jeweiligen Betroffenen sowie Vorgesetzten entwickelt werden. Der Abschluss von Dienstvereinbarungen mit den zuständigen Personalräten wäre das Ziel.

Dem Thema **Suizid** wird innerhalb der Polizei zu wenig Aufmerksamkeit gewidmet, denn es fehlen ehrliche Statistiken und Ursachenforschungen.

Suizidale Gedanken oder Absichten gehen auch mit psychischen Erkrankungen einher.

Kolleg:innen sensibel dafür zu machen, was möglicherweise geäußerte Signale oder Anzeichen eines drohenden Suizids sein könnten, wären wichtig. An wen kann ich mich wenden, wenn ich selbst betroffen bin oder bei anderen Personen ein schlechtes Bauchgefühl habe, mir aber nicht sicher bin und keinen „falschen Stein ins Rollen bringen“ möchte?

Ist es trotz allem zu einer Selbsttötung gekommen, bleiben immer Trauer, Bestürzung und Unsicherheiten zurück. Diese im Team oder bei Bedarf eigenständig aufzuarbeiten ist wichtig und muss automatisiert organisiert sein.



Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das sog. BEM ist gesetzlich vorgeschrieben, wird jedoch nicht überall zufriedenstellend durchgeführt. Die Ressource Mensch ist unser höchstes Gut und muss bestmöglich geschützt werden.

Das BEM ist ein verpflichtendes Angebot, das von den Betroffenen freiwillig in Anspruch genommen werden kann.

Es richtet sich an all jene, die sechs Wochen am Stück oder innerhalb eines Jahres mehr als sechs Wochen erkrankt waren.

Dieses Verfahren ist komplex und es bedarf vieler Protagonist:innen, um es erfolgreich zu gestalten.

Eine gute Ausbildung der BEM-Verantwortlichen ist Voraussetzung, ebenso die Verschwiegenheit sowie der Datenschutz.

Ziel ist es, die Beschäftigten bestmöglich dabei zu unterstützen eine bestehende Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, einer erneuten vorzubeugen, die Arbeitsfähigkeit sowie den Arbeitsplatz der Betroffenen langfristig zu erhalten und zu fördern.

Der Ablauf des BEM berücksichtigt zunächst die Erfassung der BEM-Berechtigten, mit welchen eine Kontaktaufnahme erfolgt. Wird das Angebot angenommen, erfolgt ein Erstgespräch zur Klärung der Ausgangssituation. Im Anschluss erfolgt eine vertiefende Analyse zu den Arbeitsbedingungen, Ressourcen und Einschränkungen der Betroffenen. Gemeinsam wird sich dann über die Bedingungen der Rückkehr und der begleitenden Maßnahmen verständigt. Die Wiedereingliederung wird durch Feedback- und Coaching-Gespräche begleitet. Auch folgen ein Abschluss- und Nachhaltigkeitsgespräch.

Da wir als GdP hier noch sehr viel mehr Potenzial sehen, fordern wir die Erstellung einer Rahmendienstvereinbarung BEM, in der alle Parameter zur ordnungsgemäßen Durchführung formuliert sind.

Eigene, ergänzende Dienstvereinbarungen sollten auf Behördenebene geschlossen werden können.

Das BEM muss dabei engmaschig und zeitnah auf einer Erkrankung erfolgen.

Doch es bedarf nicht nur betroffener Gesichter aufgrund der teils hohen Fallzahlen, sondern den deutlichen Willen jeden Einzelfall zur bestmöglichen Zufriedenheit aller zu bearbeiten.

Und da die Quote derer, die die Angebote nicht annehmen, überproportional hoch ist, muss wiederkehrend über die Ziele und Potenziale des BEM informiert werden.

Auch eine stufenweise Wiedereingliederung, bei welcher es sich um eine denkbare Maßnahme des BEM handelt, kann die Rückkehr in die Dienststelle erleichtern. Hierfür bedarf es einer Zusammenarbeit zwischen den Dienststellen und den behandelnden Ärzt:innen und Therapeut:innen. Im Zentrum des Prozesses stehen die zurückkehrenden Beschäftigten und ihre Motivation zur Rückkehr. Er beginnt bereits während der Arbeitsunfähigkeit, ist Teil der Behandlung/Therapie und endet mit der Rückkehr zur Arbeit.



Darüber hinaus fordern wir ein konkretes **Fehlzeitenmanagement** innerhalb der Polizei.

BEM-Fälle müssen gesetzlich verpflichtend erfasst werden. Das reicht jedoch bei Weitem nicht aus. Umfassende statistische Erhebungen fehlen flächendeckend, wie sich die Krankheitsquoten in den einzelnen Alters- und Beschäftigtengruppen, Organisationsbereichen etc. darstellen.

Ohne diese Datenbasis kann nur spekuliert werden. **Die Erhebung der allgemeinen Krankheitsfälle muss verpflichtend und in sehr regelmäßigen Abständen behördenweit erfolgen.**

Darauf aufbauend bedarf es konkreter **Maßnahmenpakete**, wie diese Fehlzeiten systematisch reduziert werden können.

Ursachenforschung und gezieltes Ansetzen **individueller Maßnahmen** sind die Folge. Hierzu

sind fachliche Beratung und Herangehensweise von Nöten. Das Ziel ist die Reduzierung von Fehlzeiten. Führungskräfte und vor allem Politik müssen sich daran messen lassen, wie gut sie dieses Ziel umsetzen.

Auch die **demografische Entwicklung** des Personalkörpers muss bis auf Ebene der Behörden analysiert und bedarfsgerechte Modelle zur Gesunderhaltung erarbeitet werden.

Organisatorisches

Innerhalb des Polizeipräsidiums Einsatz, Logistik und Technik (PP ELT) wurde 2017 die Zentralstelle für Gesundheitsmanagement (ZfG) gegründet.

Damit wollte man sinniger Weise alle Kompetenzen im Bereich der Gesundheit und des Arbeitsschutzes bündeln. Dies war der absolut richtige Weg.

Die vorherrschende Struktur durch das Projekt hat sich jedoch schnell als überarbeitungsbedürftig herausgestellt. So muss bspw. die Betriebsmedizin organisatorisch vom Polizeiarztlichen Dienst getrennt werden, um Zuständigkeiten und dem Datenschutz Rechnung tragen zu können.

Bereits vorgelegte Konzepte durch das PP ELT fanden jedoch bislang keine politische Umsetzung. Der Koalitionsvertrag von 2021 beschreibt nun die Notwendigkeit zur Evaluation der ZfG.

Auf diese werden wir ein sehr großes Augenmerk legen. Denn neben der überarbeitungsbedürftigen Organisation der Dezernate herrscht insbesondere eine Problemstellung vor:

Die personelle Ausgestaltung ist quantitativ noch zu schlecht.

Die personell schwach aufgestellte ZfG hat eine herausragend große Bedeutung für die gesamte Polizei Rheinland-Pfalz. Die Aufgabenvielzahl kann jedoch von dem bestehenden Personal gar nicht bearbeitet werden. Es besteht sehr großer Handlungsbedarf.

Für benötigte und im Organigramm längst vorgesehene Fachkräfte werden teils keine Gelder und Stellen zur Verfügung gestellt. Ganze Sachgebiete existieren nur auf dem Papier, sind jedoch nicht mit Personal hinterlegt. Im Haushalt eingestellte und genehmigte Stellen für Betriebsmediziner:innen samt deren medizinischer Fachkräfte (MFA) sind in nicht unerheblichen Teilen eingefroren und dürfen nicht ausgeschrieben und besetzt werden.

Die Anzahl der Betriebsmediziner:innen sowie der Fasis errechnet sich nach einem Betreuungsschlüssel

anhand des vorhandenen Personals. Das sog. „Zenker-Papier“, in dem die personellen und organisatorischen Bedarfe - mit sehr guten Begründungen versehen - aufgelistet wurden, muss mittlerweile sogar nach oben korrigiert werden. Aufgrund gestiegener Anforderungen wächst unsere Polizei zu Recht kontinuierlich, die Belastungen werden größer, was zu einem weiteren Bedarf an Mediziner:innen und Fasis führt. Wir fordern für das Flächenland Rheinland-Pfalz eine Berechnungsgrundlage von 1/3 Betriebsmediziner:innen zu 2/3 Fasis, angelehnt an die Inhalte der DGUV Vorschrift 2 (Anlage 2). Dies entspricht 8 VZÄ Betriebsmediziner:innen. Davon sind wir meilenweit entfernt und das vorhandene Personal kann trotz teils zahlreicher Mehrarbeit die vorgeschriebenen Leistungen nicht vollständig erbringen. Ein unhaltbarer Zustand!

Was es innerhalb der Polizei auch benötigt sind **psychologisch geschulte Gesundheitsbeauftragte.**

Wir fordern eine Gesundheitspolitik für die Polizei, die präventive Medizin anbietet und damit helfen kann, Krankheiten zu vermeiden und Polizeibeschäftigten behilflich ist, ein ganzes Berufsleben lang gesund zu arbeiten. Nur so kann Politik den wachsenden Anforderungen an die Polizeibeschäftigten gerecht werden. Und hierfür bedarf es u.a. der Einführung der Freien Heilfürsorge für alle Polizeibeamt:innen.

Die Liste der Mängel ist zu lang und für uns vollkommen unverständlich, wie diesem so wichtigen Arbeitsfeld über Jahre hinweg so viele Steine in den Weg gelegt werden konnten.

Die Zentralstellenfunktion der sog. Koordinierenden Fasi enthält in den Stellenausschreibungen hohe Anforderungen und im Verhältnis eine derart schlechte Bezahlung, dass sie binnen vier Jahren lediglich für einen sehr kurzen Zeitraum einmal besetzt wurde. **Die Stelle muss mindestens nach Entgeltgruppe EG 12 eingruppiert und die Möglichkeiten der außertariflichen Zulage müssen neu geregelt werden.**

Die Fachkräftezulage kann nur an Personen gezahlt werden, die von extern neu zu uns kommen wollen oder an das Bestandspersonal, das einen schriftlich dokumentierten Abwanderungswillen vorweisen kann. Das hat zur Folge, dass sehr gut geeignetes internes Personal, das sich auf eine solche Stelle bewirbt, keine Zulage erhalten kann, es sei denn, es würde sich erst ein Angebot eines anderen Arbeitgebers einholen.

Diese Verfahrensweise ist absolut nicht zielführend, unpraktisch, frustrierend und bedarf sehr zeitnah einer Überarbeitung.

Auch die Gewinnung von Ärzt:innen ist schwierig, da sie auf dem freien Markt sehr begehrt sind und wesentlich höhere Gehälter bekommen als innerhalb der Polizei. Zwar hat sich auch hier schon viel getan, aber es reicht leider noch nicht aus. Denn die Anforderungen an ein Medizinstudium (6 Jahre + 5 Jahre Facharztausbildung) sind allgemein bekannt und dass sich Ärzt:innen ständig fort- und weiterbilden müssen liegt in unser aller Interesse. Sie sind zudem nicht mit unseren Polizei-Kolleg:innen des 4. Einstiegsamtes vergleichbar. Wenn sich über die Eingruppierungen bzw. Funktionsbewertungen bis in der Regel A14 keine Möglichkeiten mehr ergeben, dann muss dringend an den **Zulagen** für bspw. erlangte Spezialisierungen gearbeitet werden. Dieses investierte Geld zahlt sich mehrfach innerhalb der Ressource „gesunde Mitarbeitende“ aus und ist gut angelegt.

Die Polizei muss konkurrenzfähig bleiben und das kann sie mit den aktuellen finanziellen Angeboten an Mediziner:innen nicht.

Doch noch immer werden die Expert:innen zu wenig in verschiedenste Prozesse eingebunden, ihre Expertise flächendeckend oft nicht genug gehört. Denn es gibt wesentlich mehr Themenfelder als nur die Corona-Pandemie. Das muss sich ändern, denn es ist wertvoll für die gesamte Polizei.

Der Bereich Forschung und Controlling ist noch immer gänzlich unbesetzt. Dabei kommt ihm, wie oben dargestellt, eine sehr große Rolle zu. Wir hoffen, dass sich dies sehr zeitnah ändert und es hier zu einer generellen politischen Neubewertung der Bedarfe kommt.

Kennzahlen zur Gesundheit müssen generiert, Gesundheitsberichte geschrieben werden. Voller Bewunderung blicken wir auf das Institut für Lehrgesundheit. Die Organisation, Anbindung und Ausgestaltung sind bundesweit einmalig und herausragend. Die Wissenschaftlichkeit und Weisungsfreiheit wird stets besonders hervorgehoben.

Das Institut für Lehrgesundheit setzt Maßstäbe, an denen sich die Fortentwicklung der ZfG orientieren sollte. Bei Wissenschaft und Forschung bedarf es der engen Verzahnung mit der HdP.

Der Begriff Gesundheit findet sich nicht einmal in der Bezeichnung des PP ELT. Dabei haben die

Kolleg:innen der ZfG ihren Wert als zentrale Servicedienstleister:innen mehr als bewiesen. Als GdP hatten wir zur Gründung des PP ELT ein „Instituts für Gesundheit und Arbeitsschutz in der Polizei“ (IGAP) gefordert. Diese Vision verlieren wir nicht aus den Augen und fordern die Politik auf, endlich wissenschaftlich an das Thema heranzugehen und das entsprechende Fachpersonal zur Verfügung zu stellen.

Weiter setzen wir uns für die Durchführung von sog. **Gesundheits- und Fitness-Check-Ups** ein. Wir wollen möglichst gesunde Kolleg:innen und setzen auf eine Früherkennung von möglichen Problemen.

Dies können die wenigen Betriebsmediziner:innen jedoch nicht umfänglich leisten, ohne weitere Mehrarbeit zu leisten. Daher brauchen sie dringend personelle Unterstützung, eine Ausweitung und breitflächige Bekanntgabe ihres Angebots.

Auch fordern wir mehr in Digitalisierung zu investieren und bspw. **Telemedizinische Sprechstunden** anzubieten.



Fürsorge nach Arbeitsunfällen

Sollte es trotz aller Bemühungen zu Arbeitsunfällen oder Verletzungen durch Gewaltübergriffe kommen, muss sich die Abwicklung und Anerkennung von **Dienst- und Arbeitsunfällen** mitarbeitendenfreundlicher gestalten. Dies gilt für alle Erkrankungen. Eine besondere Herausforderung stellt jedoch der Umstand dar, dass der kausale Zusammenhang einer tatsächlichen Erkrankung auf ein besonders psychisch belastendes Ereignis zurückzuführen sein muss.

Beispielhaft sind die Kolleg:innen zu nennen, die nach der Flutkatastrophe im Ahrtal Leichen (-Teile) bergen mussten. Diese Erlebnisse sind prägend. Und dabei ist es eine Mär zu glauben, Polizist:innen

müssten mit solchen Situationen besser zurecht kommen als andere Personen. Daher bedarf es klarer Regelungen und Verfahrensweisen, wenn bspw. nach fünf Jahren aufgrund einer weiteren Flut psychische Belastungsreaktionen auftreten, mit denen man zum damaligen Zeitpunkt nicht rechnen konnte.

Dann kann und will man als Betroffene/r bei der ADD kein abzuarbeitender Fall nach Aktenlage sein. Denn dort gibt es keine medizinisch-fachliche Begleitung der Verunfallten. Das Verfahren muss vermenschlicht werden.

Die rechtliche Beurteilung von Arbeitsunfällen muss durch sach- und fachkundige Stellen innerhalb der Polizei vorgenommen werden.

Es bedarf es eines speziell aufgelegten Lotsen-Systems. Diese/r Mediziner:in sollte die von Arbeitsunfällen Betroffenen begleiten, bei der Auswahl der richtigen Therapie und Klinik sowie bei bürokratischen Aufwänden helfen und fördert somit den Genesungsprozess. Ein erster Versuch wurde in dieser Hinsicht bereits unternommen, liegt jedoch leider derzeit brach. Dieser muss neu aufgelegt und mit einem detailliert ausgearbeiteten **Konzept zum Dienstunfallmanagement** hinterlegt werden.

Was für die Tarifbeschäftigten durch die Betreuung durch die Unfallkasse gilt, muss für Beamtete gleichermaßen gelten.

Privatärztlich versicherte Beschäftigte haben nicht selten mit der Kostenübernahme einzelner Maßnahmen durch die ADD im Nachgang zur Behandlung zu kämpfen. Die Folge sind eine Vielzahl von Fachgutachten, in denen Unfallfolgen bzw. ärztliche Behandlungen in Frage gestellt werden.

Kolleg:innen, die im wahrsten Sinne die eigene Gesundheit für die Gesellschaft aufs Spiel setzen, müssen bei ihrer Gesundung bestmöglich begleitet werden.



Freie Heilfürsorge

Aktuell herrschen innerhalb der Polizei drei verschiedene Gesundheitssysteme vor.

Es gibt Angehörige der

- gesetzlichen sowie
- der privaten Krankenversicherungen (samt Beihilfe) und der
- Freien Heilfürsorge.

Als GdP setzen wir uns seit Jahren für die Einführung der Freien Heilfürsorge für alle Polizeibeamt:innen ein. Der Mehrwert eines solchen Systems liegt in der Reduzierung von Fehlzeiten in einer leistungsfähigen und gesunden Belegschaft. Faktisch wissen wir nicht, wie es der Polizei wirklich geht, weil keine Daten zur Verfügung stehen. Die Beihilfe zahlt lediglich Rechnungen, vermag mehr aber nicht zu leisten. Es verbietet sich, das Thema Freie Heilfürsorge ausschließlich finanziell zu beurteilen. Der Mehrwert entsteht durch die Einbettung in das Behördliche Gesundheitsmanagement (BGM).

Die Angehörigen der Freien Heilfürsorge sind sehr zufrieden mit diesem System, weil es keine reine Abrechnungsstelle ist und lediglich die eingereichten Rechnungen bezahlt. Sie verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz, der auf Prävention und intensive Betreuung der Mitarbeitenden abzielt. Dabei bleibt sie in vielen Themenfeldern flexibel, hat sich im Laufe der Jahre stark weiterentwickelt und noch weiter verbessert.

Bereits im Jahr 2019 hat der Rechnungshof die Einführung der Freien Heilfürsorge geprüft und berechnet. Nach uns vorliegenden Informationen wurden jedoch einige wichtige Elemente nicht zufriedenstellend beleuchtet und bestimmte Mehrwerte bspw. bei Medikamentenbezügen nicht genau herausgearbeitet. Der Prüfbericht kommt zum damaligen Zeitpunkt zu dem Ergebnis, dass die Einführung einer Freien Heilfürsorge nicht wirtschaftlich sei, weil sie teurer als das bestehende Beihilfesystem sei. Der Benefit durch entstehende „Gesundheit“ wurde durch den Rechnungshof mit deutlicher Kritik der GdP nicht betrachtet. Bislang traut sich die Politik nicht, auf der Grundlage dieser Daten eine Entscheidung zu treffen; weder in die eine noch in die andere Richtung. Damit werden dringend notwendige Bedürfnisse aus GdP-Sicht „verschleppt“.

Präventivmaßnahmen wie bspw. **Vorsorgekuren**

müssen natürlich finanziert werden. Aber bislang wurde nicht betrachtet, welche Effekte diese Maßnahmen auf die Gesundheit erzielen oder berechnet, was eine verringerte Anzahl an Krankheitstagen durch Vorsorgekuren finanziell einsparen würde. Vorsorgekuren müssen in allen Sparten Standard werden.

Neben den medizinischen Aspekten können weitere Bausteine sein:

- Sport und Bewegung
- Ernährung
- Psychosomatik
- Psychosoziale Aspekte
- Stressbewältigung etc.

Auch können Leistungen so sehr gut weiterentwickelt werden. Vor Aufnahme des WSD sollten gesundheitliche Untersuchungen standardisiert stattfinden, die zudem regelmäßig wiederholt werden.

Im Falle der Einführung der Freien Heilfürsorge für alle Polizeibeamt:innen wäre die oben beschriebene Problematik der Dienstunfallfürsorge wesentlich besser zu organisieren. Da die medizinischen Maßnahmen durch den polizeiärztlichen Dienst angeordnet würden, stünde auch eine Kostenübernahme nicht zur Debatte.

Eine Einheitlichkeit in die Krankenkassensysteme bringen zu wollen, können wir nachvollziehen.

Was wir jedoch nicht nachvollziehen können ist, als Politik ein nachweislich gutes und anerkanntes System der Freien Heilfürsorge unter einen Haushaltsvorbehalt zu stellen und damit darüber nachzudenken, dieses abzuschaffen. Dass Gesundheit Geld kostet, wissen wir. Doch auch Einsparüberlegungen durch bspw. eine Corona-Pandemie können eine Verbesserung für die Gesundheit der Polizeibeamt:innen doch nicht ernsthaft negativ auf den Prüfstand stellen.

Hier erwarten wir Flexibilität und den ernsthaften Willen aller politischen Akteur:innen, das Thema Heilfürsorge nochmals ernsthaft und positiv zu einem guten Abschluss zu bringen. Davon merken wir momentan nichts.

Natürlich waren weder die Corona-Pandemie noch die Flutkatastrophe im Ahrtal vorhersehbar und müssen finanziert werden. Wir wollen jedoch das eine tun, ohne das andere zu lassen.

Wo ein Wille, da ein Weg. Unter diesen Voraussetzungen werden wir Lösungen finden.

Eignungs- und Auswahlverfahren

Der Bereich der Auswahlverfahren und Eignungsuntersuchungen gehört in den Blick genommen.

Die vorherrschenden Regelungen gemäß PDV 300 sind teils zu starr und deren medizinische Inhalte überarbeitungswürdig. Es bedarf dringend einer Neugestaltung, die auch der Praxis gerecht wird. Folgerichtig müsste es auch zu Gesetzesänderungen kommen. Denn nur weil Kolleg:innen aus gesundheitlichen Gründen bestimmte Tätigkeiten nicht mehr ausüben können, sind sie noch lange nicht gänzlich polizeidienstuntauglich.

Ein **Stufenmodell** analog der Musterungen bei der Bundeswehr könnte angedacht werden.

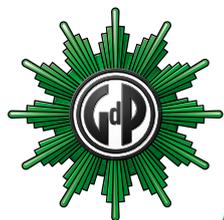
Entscheidend ist auch, dass es zu keiner Benachteiligung, Herabsetzung oder Diskriminierung von eingeschränkt dienstfähigen Kolleg:innen kommt. Ihr Wissen, Erfahrungswerte und Kenntnisse gilt es stets zu bewahren und für die Organisation sinnvoll einzusetzen. Dabei muss behutsam, offen und kollegial mit den vorerkrankten Menschen umgegangen werden. Es muss das Prinzip gelten „Rehabilitation vor Versorgung!“.

Auch dem Bereich Gutachten kommt in diesem Zusammenhang eine große Bedeutung zu. Der polizeiärztliche Dienst muss personell in der Lage sein, diese zügig und qualitativ hochwertig für die einzelnen Behörden zu erstellen. Nur so können die jeweiligen Behördenleitungen ihr betroffenes Personal leidensgerecht einsetzen.

Hierbei ist es von großer Wichtigkeit, dass es bei der Erstellung von Gutachten durch Polizeiärzt:innen zu keinem Interessenskonflikt bzw. zu einer Verletzung des Vertrauensverhältnisses zu den Patient:innen kommt.

Daher bleibt die amtsärztliche Begutachtung aus Anlass beamtenrechtlich relevanter Fragestellungen hiervon getrennt.

Die Einschätzung des polizeiärztlichen Dienstes ist im Gegensatz zu den Gutachten der externen Mediziner:innen so wichtig, da nur diese die Polizei und ihre Strukturen sowie Aufgaben kennen. Externe können nicht vergleichbar fachgerecht einschätzen, welche Tätigkeiten in der polizeilichen Praxis tatsächlich auszuüben sind und ob sie mit den



**Gewerkschaft
der Polizei**

Leidenschaft für mehr!

Gewerkschaft der Polizei
Rheinland-Pfalz
Nikolaus-Kopernikus-Str. 15
55129 Mainz
Tel.: 0 61 31/9 60 09-0
Fax: 0 6131/9 60 09-99
gdp-rheinland-pfalz@gdp-rlp.de
www.gdp-rp.de

Stand: Januar 2022