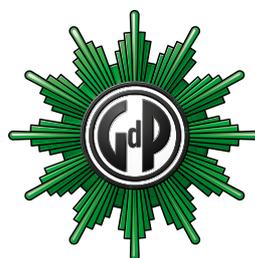


Gute flexible Arbeit bei der Polizei

POLIZEI



**Gewerkschaft
der Polizei**

Bundesvorstand

Impressum

Herausgeber:

Gewerkschaft der Polizei
Bundesvorstand
Stromstraße 4, 10555 Berlin

Verantwortlich:

Abt. II
Jeldrik Grups
Stromstr. 4, 10555 Berlin
jeldrik.grups@gdp.de
www.gdp.de

Stand:

April 2022

Layout:

Wölfer Druck+Media, 42781 Haan

Gute flexible Arbeit ist integraler Bestandteil modernen Arbeitens bei der Polizei

Ortsunabhängige, auch digitale Formen der Zusammenarbeit stellen einen integralen Bestandteil einer modernen Polizei dar. Die Gewerkschaft der Polizei ist überzeugt: In allen Dienstbereichen der Polizei sind flexible Arbeitsformen nicht nur möglich, sondern erforderlich, um eine beschäftigtenorientierte Arbeitsorganisation Realität werden zu lassen. Von der klassischen Telearbeit bis hin zum sog. „Home-office“: Wir treten dafür ein, dass flexible Arbeitsformen in der täglichen Dienstverrichtung in allen Bereichen der Polizei deutschlandweit in einem möglichst breiten Rahmen und ergänzend zu den bewährten Arbeitsformen in der Dienststelle eingeführt werden.

Dieses Bekenntnis gilt unabhängig von den Pandemiemaßnahmen im Zusammenhang mit Covid-19. Die im Zuge der Pandemie gesammelten Erfahrungen haben allerdings deutlich gezeigt, in welchem großem Umfang flexibles Arbeiten in allen Bereichen der Polizei ohne Qualitätseinbußen bei den zu erledigenden Aufgaben möglich ist. Seien es die Einsatzeinheiten, der Kriminaldienst oder der Wechselschichtdienst – allen Beschäftigten bei der Polizei muss flexibles Arbeiten – auf Basis von Freiwilligkeit – grundsätzlich möglich sein!

1. Gute flexible Arbeit: Eine Win-Win-Situation für alle

Die Bedeutung des flexiblen, virtuellen und/oder ortsunabhängigen Arbeitens geht weit über die Frage der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben hinaus. Im sich aktuell weiter zuspitzenden Wettbewerb um die besten Bewerber:innen müssen sich die Polizeien der Länder und des Bundes als attraktive Arbeitgeber präsentieren. Dies beginnt bei einer zeitgemäßen Aus- und Fortbildung, die modernsten Anforderungen gerecht wird und setzt sich über den täglichen Dienst in allen Lebensphasen fort, um das Berufs- und Privatleben mit all den individuellen Lebensentwürfen in Einklang zu bringen. Wenn flexible Arbeitsformen bei der Polizei rechtlich gut geregelt und im Sinne der Beschäftigten ausgestaltet sind, profitieren die einzelnen Beschäftigten, deren individuelle Bedürfnisse zur Geltung kommen, ebenso wie die Polizei als Organisation insgesamt. Insofern stellt gute flexible Arbeit bei der Polizei eine Win-Win-Situation für alle dar, denn:

I. Gute flexible Arbeit stärkt die Attraktivität der Polizei als Arbeitgeber.

Dadurch gelingt es der Polizei auch künftig, die Geeignetsten für die Arbeit bei der Polizei zu begeistern. Die flexiblere Arbeitszeit- und -ortseinteilung kann ein Anreiz bei der Werbung neuer Beschäftigter sein. Durch die Ausweitung der Möglichkeiten, flexibel arbeiten zu können, bleibt die Polizei im Wettbewerb um die besten Bewerber:innen konkurrenzfähig.

II. Gute flexible Arbeit ermöglicht es den Beschäftigten, alles unter einen Hut zu bringen.

Sie stärkt die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Und die Polizei bleibt ein familienfreundlicher Arbeitgeber. Angehörige können sich besser um ihre Kinder und um pflegebedürftige Verwandte in deren gewohntem Umfeld kümmern. Zudem führt gute flexible Arbeit zu verlässlichen Arbeitszeiten, ohne ständige Dienstplanänderungen.

III. Gute flexible Arbeitsformen können sich positiv auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirken.

Grippe- und Erkältungswellen sind – nicht nur in Pandemiezeiten – mit einem hohen Ansteckungsrisiko sowohl auf dem Weg zum Dienst als auch im Büro verbunden. Eine Ausweitung der Möglichkeiten des flexiblen Arbeitens in häuslicher Umgebung kann dazu beitragen, die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen. Ausfall- und Krankheitszeiten zu minimieren, liegt im Interesse der Beschäftigten und auch direkt im Interesse der Polizeiorganisation insgesamt.

IV. Gute flexible Arbeitsformen schonen die Nerven, schützen das Klima und die Umwelt.

Sie verkürzen Pendel-Zeiten und Arbeitswege, denn durch die Möglichkeit flexibel arbeiten zu können, entfallen nervenaufreibende Staus, Verspätungen des öffentlichen Nah- und Fernverkehrs oder andere denkbare Szenarien entweder komplett – oder werden erheblich reduziert. So beginnt der Arbeitstag deutlich entspannter. Und am Ende des Tages bleibt für die Beschäftigten mehr Freizeit, die sie zur Stärkung ihrer gesundheitlichen Resilienz dringend benötigen. Zudem wird durch weniger Fahrten zur Dienststelle in jedem Fall die Umwelt geschont und der Ausstoß an CO₂ in die Atmosphäre ist geringer: Ein Schritt zum Erreichen der gesteckten Klimaziele.

V. Gute flexible Arbeit gibt Raum, den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten entgegen zu kommen.

Beschäftigte haben unterschiedliche Bedürfnisse. Um ergebnisorientiert arbeiten zu können, braucht der eine den Austausch mit dem Team, die andere empfindet den Austausch als Ablenkung vom eigentlichen Arbeitsauftrag. Zu Hause kann sich jede:r selbst die benötigte Arbeitsatmosphäre schaffen, um produktiv zu sein. Zudem hat jede:r Beschäftigte bevorzugte Zeitfenster, in denen individuell besonders ergebnisorientiert gearbeitet werden kann. Durch flexibles Arbeiten können die Kolleg:innen ihre Hauptarbeitszeiten an ihren persönlichen Biorhythmus anpassen und somit ihren individuellen Stress minimieren.

2. Mehr als Telearbeit: Flexible Arbeitsformen bei der Polizei

Aktuell existieren bei der Polizei verschiedene Arbeitsformen, die sich unter dem Begriff „Flexible Arbeit“ zusammenfassen lassen. Während einige, wie die Telearbeit, bereits zu einem hohen Grad rechtlich normiert sind, sind andere, wie z. B. das sog. „Homeoffice“, rechtlich bislang kaum gefasst. Hier besteht daher ein besonderer Bedarf an weiterer Ausgestaltung.

Telearbeit

Telearbeit stellt eine – auch rechtlich – etablierte Arbeitsform dar. Sie ist an einen festen Arbeitsplatz gebunden, der vom Arbeitgeber auszustatten ist. Die Ausstattung ist umfassend zu verstehen und schließt – grundsätzlich – Mobiliar und die Kostenübernahme für die Telekommunikation mit ein. Für den Bereich der Telearbeit gelten u. a. die Regelungen der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV). Auch ist mit der Einrichtung eines Telearbeitsplatzes nach § 3 ArbStättV eine Gefährdungsbeurteilung verbunden, die in der Regel eine Arbeitsplatzbegehung erfordert.

Grundsätzlich

„Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist.“ (§ 2 Abs. 7 ArbStättV)

Im Einzelnen basiert Telearbeit auf einer vertraglichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten, die auch den Umfang der Telearbeit (Arbeitszeiten) regelt.

Spezialfall

Alternierende Telearbeit

Alternierende Telearbeit beschreibt den Wechsel der Dienstzeiten, die beim Arbeitgeber bzw. am auswärtigen Arbeitsplatz erbracht werden.

Mobiles Arbeiten

Langezeit waren die Begriffe „Mobiles Arbeiten“ bzw. „Homeoffice“ in keiner Weise rechtlich definiert. Erst im Zuge der Corona-Pandemie hielten sie durch Aufnahme in die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel Einzug in das (nachrangige, technische) Arbeitsrechtsregime.

Dennoch handelt es sich beim mobilen Arbeiten einschließlich Homeoffice – obschon auch hier die Mindeststandards des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) gelten – um eine noch immer weitgehend rechtlich unregelte Arbeitsform. Erst durch zu erarbeitende Standards der jeweiligen Behörden (z. B. in Bezug auf Arbeitszeit, Zulassen von Mehrarbeit, Arbeitsort, Umfang der auswärtigen Dienstzeiten, Anforderungen an den Datenschutz, Zurverfügungstellung von Arbeitsmitteln, etc.) erhält das mobile Arbeiten einschließlich Homeoffice eine konkrete Ausgestaltung. Daher hat das Instrument der Dienstvereinbarungen für diese flexible Arbeitsform eine ganz wesentliche Bedeutung.

Grundsätzlich

„Mobiles Arbeiten ist eine Arbeitsform, die nicht in einer Arbeitsstätte gemäß § 2 Absatz 1 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) oder an einem fest eingerichteten Telearbeitsplatz gemäß § 2 Absatz 7 ArbStättV im Privatbereich des Beschäftigten ausgeübt wird, sondern bei dem die Beschäftigten an beliebigen anderen Orten (zum Beispiel beim Kunden, in Verkehrsmitteln, in einer Wohnung) tätig werden.“

(2.2 Abs. 1 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel i.d.F.v. 07.05.2021)

Spezialfall

Homeoffice

„Homeoffice ist eine Form des mobilen Arbeitens. Sie ermöglicht es Beschäftigten, nach vorheriger Abstimmung mit dem Arbeitgeber zeitweilig im Privatbereich, zum Beispiel unter Nutzung tragbarer IT-Systeme (zum Beispiel Notebooks) oder Datenträger, für den Arbeitgeber tätig zu sein.“

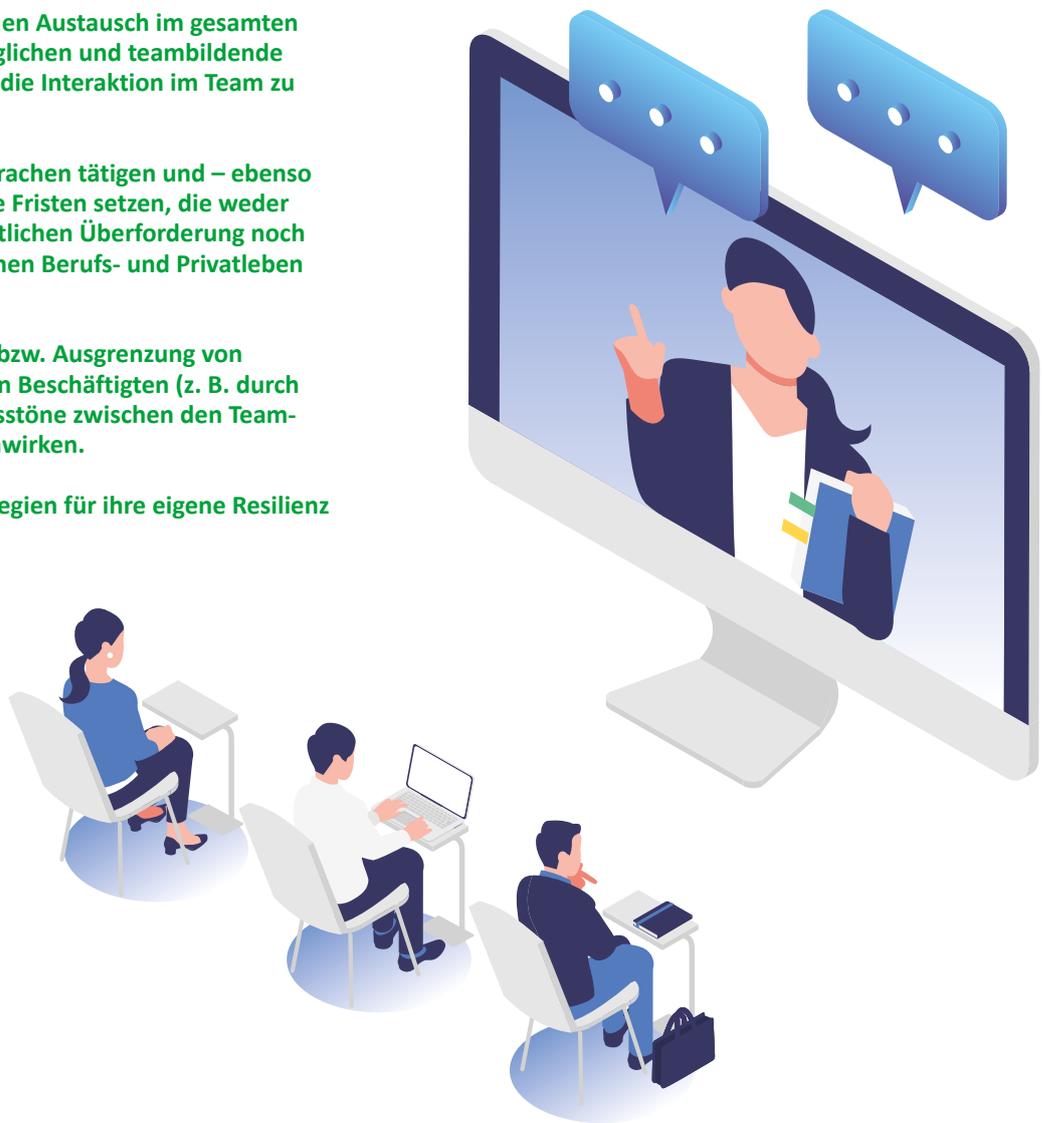
(2.2 Abs. 3 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel i.d.F.v. 07.05.2021)

3. Flexible Arbeitsformen brauchen gute polizeiliche Führung: Wie gutes Führen auf Distanz gelingen kann

Flexibles, virtuelles und/oder ortsunabhängiges Arbeiten erfordert eine sich auf Vertrauen und Kommunikation stützende sensible und empathische Führungskultur. Aufgabe der Führungskräfte ist es, auch aus der Ferne präsent zu sein und für ortsunabhängig arbeitende Beschäftigte eine auf Vertrauen basierende autonome Arbeitsatmosphäre sowie eine offene aber auch achtsame Kommunikations- und Feedbackkultur zu etablieren und zu leben.

Hierzu gehört u. a., dass die Führungskräfte

- mit den einzelnen Beschäftigten, die an unterschiedlichen Orten und zu unterschiedlichen Zeiten arbeiten, regelmäßig und umfassend kommunizieren und sie aktivieren.
- regelmäßig den gemeinsamen Austausch im gesamten Team – auch digital – ermöglichen und teambildende Maßnahmen initiieren, um die Interaktion im Team zu fördern.
- klare und verlässliche Absprachen tätigen und – ebenso wie im Büro – angemessene Fristen setzen, die weder zu einer fachlichen oder zeitlichen Überforderung noch zu einer Entgrenzung zwischen Berufs- und Privatleben führen.
- einer möglichen Isolierung bzw. Ausgrenzung von ortsunabhängig arbeitenden Beschäftigten (z. B. durch nachlassende Kontakte, Misstöne zwischen den Teammitgliedern) aktiv entgegenwirken.
- sich selbst führen und Strategien für ihre eigene Resilienz entwickeln.



4. Kernforderungen der GdP für gute flexible Arbeit bei der Polizei

Von der klassischen Telearbeit bis hin zum sog. „Homeoffice“: Für die GdP ist klar, dass die verschiedenen Formen flexiblen Arbeitens innerhalb der Polizei eine viel stärkere Ausprägung, Anerkennung und Verbreitung erfahren müssen.

Ein guter Schutz der Beschäftigten ist zurzeit jedoch lediglich für den Bereich der Telearbeit gegeben. Das mobile Arbeiten einschließlich „Homeoffice“ ist dagegen bislang nur unzureichend rechtlich normiert und in der Praxis ausgestaltet. Deshalb bedarf es einer grundsätzlichen Weiterentwicklung der flexiblen Arbeitsformen. Hierfür braucht es Regelungen, die die Bedürfnisse der Beschäftigten berücksichtigen. Hierfür bedarf es einer zukunftsfähigen Weiterentwicklung der verschiedenen flexiblen Arbeitsformen sowie eines entsprechenden rechtlichen Rahmens gepaart mit gelebter Arbeitskultur. Hierdurch lassen sich die notwendigen arbeitschutzgerechten Bedingungen für gute flexible Arbeit bei der Polizei schaffen.

Deshalb fordert die Gewerkschaft der Polizei:

1. Gute flexible Arbeit...

... muss ein fester Bestandteil des Arbeitens in der Verwaltung und im Polizeivollzug sein.

Wir wenden uns gegen die Behauptung, dass es komplette Dienstbereiche geben soll, in denen flexible Arbeitsformen pauschal ausgeschlossen werden können. Dies schließt ausdrücklich die Aus- und Fortbildung, die Einsatzeinheiten, den Kriminaldienst und den Wechselschichtdienst mit ein. Wie in allen anderen Bereichen ist eine Einzelfallprüfung vorzunehmen, ob – ggf. auch nur für Teilaufgaben – flexibles Arbeiten, z. B. im Homeoffice an sog. Flexibilisierungstagen, möglich sein kann.

Sofern der Bund oder das jeweilige Bundesland einen rechtlichen Rahmen für die allgemeine Verwaltung geschaffen haben, muss der Wert, der die zulässige Stundenanzahl für flexible Arbeitsformen beschreibt, grundsätzlich auch für den polizeilichen Dienst gelten.

2. Gute flexible Arbeit...

... muss allen Beschäftigungsgruppen der Polizei diskriminierungsfrei und barrierearm angeboten werden.

Die verschiedenen Arbeitsformen für sich dürfen keinen Einfluss auf die Bewertung von Quantität und Qualität der Arbeit und auch keine Auswirkungen auf Stellenbesetzungsverfahren haben.

Aus diesem Grund fordern wir die Gleichbehandlung

- von flexibler Dienstverrichtung und Präsenzdienst,
- von Arbeiten in Teilzeit und in Vollzeit,
- von Tarifbeschäftigten, Verwaltungs- sowie Polizeivollzugsbeamt:innen und
- der verschiedenen Dienstbereiche, einschließlich der operativ tätigen Einheiten.

Diese Gleichbehandlung muss formal festgehalten sein. Sie muss aber immer auch mit einer tatsächlichen Gleichbehandlung einhergehen. Eine Ungleichbehandlung von Kolleg:innen in verschiedenen Arbeitsformen darf es nicht geben – nicht formal und auch nicht im praktischen Dienstalltag.



Das einzuhaltende Diskriminierungsverbot umfasst auch den Grundsatz der guten – insbesondere arbeitsschutzgerechten – Arbeitsplatzgestaltung. Die Organisation muss Mindeststandards der Arbeitsplatzausstattung für flexibles Arbeiten, die damit verbundenen Kostenübernahme sowie Serviceleistungen auch am auswärtigen Arbeitsort festschreiben. Die Gewerkschaft der Polizei fordert, dass für die unterschiedlichen flexiblen Arbeitsformen bestmögliche Ausstattungsumfänge gewährleistet sind.

3. Gute flexible Arbeit...

... muss vom Prinzip der Freiwilligkeit getragen sein.

Das Prinzip der Freiwilligkeit beinhaltet das Recht der Beschäftigten, selbstbestimmt flexibel arbeiten zu wollen. Zugleich haben Beschäftigte ebenso das Recht, nicht flexibel arbeiten zu wollen. Beides ist gleichermaßen zu respektieren. Damit einhergeht, dass Beschäftigte das Recht haben sich zu entscheiden, ob sie am ortsungebundenen Arbeitsplatz oder in Präsenz arbeiten wollen. Daher müssen sie jederzeit über einen voll ausgestatteten Arbeitsplatz in den Räumlichkeiten der eigenen Dienststelle verfügen.

4. Gute flexible Arbeit...

... muss Arbeitszeiten garantieren, die die Gesundheit erhalten und den Beschäftigten mehr Raum geben, das Leben individueller zu gestalten.

Flexible Arbeitszeiten, über die die Beschäftigten vollständig oder bis zu einem gewissen hohen Grad über die Lage und Dauer ihrer täglichen Arbeitszeit entscheiden können (z. B. Gleitzeitmodelle, Vertrauensarbeitszeiten, inklusive Homeoffice bzw. mobile Arbeit), sind für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie die Gesundheit nur dann förderlich, wenn Überstunden vermieden werden und Erholung zur Kompensation der Beanspruchungsfolgen ermöglicht wird.

Deshalb fordert die Gewerkschaft der Polizei:

- die Einhaltung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit pro Tag gemäß ArbZG
- die Aufnahme der gesetzlichen (Mindest-)Ruhezeit ins Arbeitsschutzgesetz
- eine der geltenden Rechtslage gemäß EU-Rechtsprechung entsprechende gesetzliche Arbeitszeiterfassung

5. Gute flexible Arbeit...

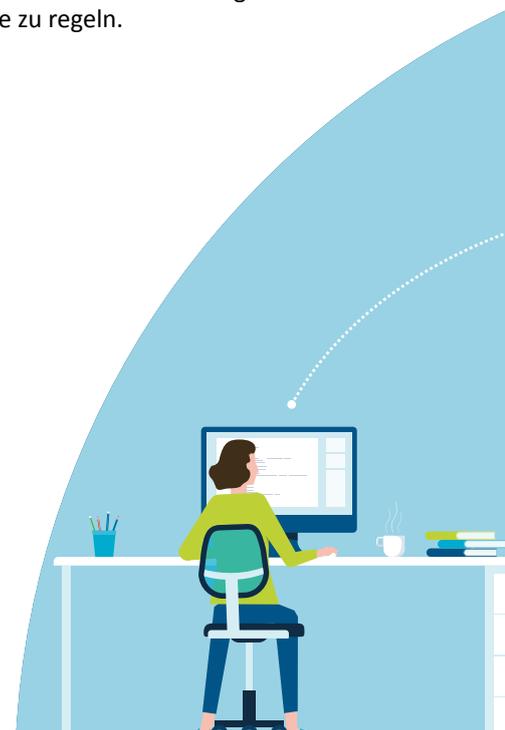
... muss einen Rahmen vorgeben, der verhindert, dass die Grenzen zwischen Dienstlichem und Privatem verschwimmen.

Flexible Arbeitsformen ermöglichen es, zeitlich und örtlich praktisch unbegrenzt den Dienst bzw. die Arbeit aufzunehmen. Für viele ist dies einerseits attraktiv. Es birgt zugleich aber das Risiko, örtlich und zeitlich unbegrenzt erreichbar sein zu müssen oder diesen Anspruch an sich selbst zu stellen. Die vorgesetzten Dienststellen müssen ihrer Fürsorgepflicht nachkommen und von den Beschäftigten eine klare Trennung von Dienstlichem und Privatem durch festgeschriebene Regeln einfordern. Die Vorgesetzten müssen dies auch vorleben. Wir bekennen uns zu dem Recht auf Nichterreichbarkeit und dem Schutz der Beschäftigten vor Selbstausbeutung und Überlastung. Deshalb bedarf es eindeutiger Regelungen innerhalb zu schließender Dienstvereinbarungen, die dem Risiko der Entgrenzung aktiv entgegenwirken.

Zu diesem Zwecke fordert die Gewerkschaft der Polizei:

- Das Recht auf Nichterreichbarkeit durch klare „Off-Zeiten“ für mobile Endgeräte, die von Beschäftigten, einschließlich der Führungskräfte, in der Praxis respektiert werden,
- die Entwicklung technischer Möglichkeiten, die „Off-Zeiten“ der Beschäftigten kenntlich machen sowie
- digitale Methoden, die die Arbeitszeit erfassen und dokumentieren.

Geeignete Maßnahmen sind zwischen Beschäftigtenvertretung und Dienststelle zu regeln.



6. Gute flexible Arbeit...

... muss auf guten Rechtsgrundlagen basieren, die u. a. eine umfassende Mitbestimmung gewährleisten.

Wo dies bislang nicht erfolgt ist, muss in den jeweils einschlägigen Arbeitszeitverordnungen der Länder und des Bundes ein Passus eingefügt werden, der Rahmendienstvereinbarungen zu mobilen und flexiblen Arbeitsformen für Beamt:innen möglich macht. Für Tarifbeschäftigte ist die Möglichkeit zur Schaffung von Rahmendienstvereinbarungen hinsichtlich flexibler Arbeitsformen in das Tarifvertragswerk von Bund und Ländern aufzunehmen. Hier bietet der Digitalisierungstarifvertrag des Bundes erste Ansätze, die für eine entsprechende Umsetzung in den Ländern beispielgebend sein könnten.

Die Bestimmung des Arbeitsortes muss als wesentliches Merkmal der personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmung in allen Ländern und dem Bund definiert werden. In die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder müssen daher überall wo dies noch nicht vorgesehen ist, neue Mitbestimmungstatbestände zur Regelung von Arbeitszeit und Arbeitsort aufgenommen werden.

Wer flexible Arbeit fördern will, muss auch den Arbeits- und Dienstunfallschutz am ortsungebundenen Arbeitsplatz neu denken. Daher muss in den Beamtenversorgungsgesetzen für den Unfallversicherungsschutz eine analoge Regelung des § 8 Abs. 1 SGB VII für das Homeoffice geschaffen werden.

7. Gute flexible Arbeit...

... muss in aussagekräftigen Rahmendienstvereinbarungen ausgestaltet werden.

Jeweils zu schaffende Rahmendienstvereinbarungen müssen für das jeweilige Land und für die Polizeien des Bundes die wesentlichen Bereiche der flexiblen Arbeitsformen festschreiben und konkret ausgestalten. Alle wesentlichen Entscheidungen sind unter enger Beteiligung, ggf. auch Vermittlung, der Gleichstellungsbeauftragten und der jeweiligen Personalvertretungen zu treffen.

Aus Sicht der GdP ist zwingend, dass die zu schließenden Rahmendienstvereinbarungen umfassende Aussagen treffen.

Insbesondere geregelt werden müssen:

- **Genehmigung und Versagung entsprechender Anträge,**
- **Definition von Versagungsgründen,**
- **Festsetzung von Arbeitszeit- und Mehrarbeitsregeln,**
- **Mögliche Abkehr von der klassischen Kernarbeitszeit,**
- **Festlegung von Ausstattungsstandards in den verschiedenen Arbeitsformen,**
- **Vorgaben von (Nicht-)Erreichbarkeiten,**
- **Individuelle Arbeitszeiterfassungsverfahren,**
- **Qualifizierung.**

Hinter diesem Link bzw. QR-Code befindet sich ein „Ratgeber der Gewerkschaft der Polizei (GdP) für Dienstvereinbarungen für Gute flexible Arbeit bei der Polizei“. Dieser soll denjenigen als Orientierung dienen, die die Ausgestaltung von guter flexibler Arbeit konkret vor Ort im Rahmen von Dienstvereinbarungen regeln wollen.



8. Gute flexible Arbeit...

... muss von breit angelegten Fortbildungsprogrammen begleitet werden.

Gute flexible Arbeit setzt voraus, dass Vorgesetzten und Beschäftigten Softskills vermittelt werden, die diese in die Lage versetzen, auch in flexiblen Arbeitsformen der jeweiligen Aufgabe entsprechend gut zu arbeiten und zu kommunizieren. Einer guten und kontinuierlichen Qualifizierung kommt – gerade im Zusammenhang mit digitaler Transformation und flexibler Arbeitsformen – eine Schlüsselrolle zu. Gut fortgebildete Beschäftigte und Vorgesetzte sind für eine moderne, zukunftsfähige Arbeitskultur und den Erfolg polizeilicher Aufgabenwahrnehmung von grundlegender Bedeutung.

Sowohl das individuelle Arbeiten als auch das Führen aus der Distanz muss durch gezielte, durch den Dienstherrn bzw. Arbeitgeber finanzierte Aus- und Fortbildungsmaßnahmen flächendeckend gefördert werden. Die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen hat als Arbeitszeit zu gelten. Darüber hinaus sind flankierende Fortbildungsangebote zu Themenbereichen wie Resilienz und Gesundheits- und Arbeitsschutz anzubieten.

9. Gute flexible Arbeit...

... muss von Führungskräften getragen werden, die flexible Arbeitsmodelle als gleichberechtigte Arbeitsform für ihre Organisationseinheit aktiv fördern.

Sensible und empathische Führung ist der Schlüssel zu einem guten Funktionieren der mit den flexiblen Arbeitsformen einhergehenden Veränderungsprozesse. Der Umgang mit flexiblen Arbeitsmodellen muss deshalb zum Bestandteil moderner Führungssysteme werden.

Voraussetzung hierfür ist, dass angehende Führungskräfte für die besondere Situation des Führens aus der Distanz sensibilisiert und befähigt werden. Moderne Führung ist auch das Ergebnis eines aktiven und kontinuierlichen Diskussions- und Bildungsprozesses.

Deshalb fordert die GdP

- die Aufnahme der Thematik „Führung aus der Distanz“ in den jeweiligen Lehrplänen,
- verpflichtende Führungskräftetrainings zu diesem Thema für alle Beschäftigten, die eine Führungsverantwortung anstreben oder innehaben und
- die wissenschaftliche Befassung mit den Besonderheiten des Themas „Führen aus der Distanz in der Polizei“ an der DHPol mit entsprechendem Praxistransfer.

10. Gute flexible Arbeit...

... muss durch Investitionen in Liegenschaften und moderne Konzepte für Zusammenarbeitsformen proaktiv gestaltet werden.

Die zunehmende Flexibilisierung der Arbeit hat Einfluss auf die Gestaltung von Dienstgebäuden und -räumlichkeiten. Wer der Meinung ist, dass sich Büroräume durch Einführung flexibler Arbeitsmodelle ohne weiteres einsparen lassen, verkennt die Herausforderungen, die der Wandel der Arbeitsformen unter den Bedingungen der Digitalisierung mit sich bringt.

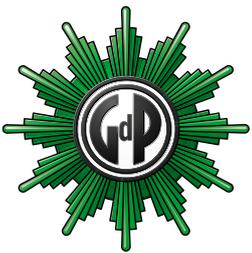
Die Anteile an Teamarbeit und Kommunikation werden steigen. Zugleich bedürfen viele Prozesse und komplexe Sachverhalte weiterhin einer konzentrierten, ungestörten Arbeitsatmosphäre. Der immer notwendiger werdende rasche Wechsel zwischen den beiden Tätigkeitsformen „kollaborativ kommunikativ“ und „individuell fokussiert“ muss sich in der Gestaltung der Büros und sonstiger Diensträume niederschlagen.

Daher sind moderne und zeitgemäße Arbeitsraumkonzepte erforderlich. Diese müssen insbesondere

- den Arbeits- und Gesundheitsschutz berücksichtigen,
- räumliche Rückzugsmöglichkeiten eröffnen,
- die Kommunikation und den Austausch der Kolleg:innen untereinander fördern,
- Räume für Team- und Projektarbeit vorhalten,
- über eine ausgeprägte technische und digitale Infrastruktur verfügen,
- abschließbare Stauräume für persönliche Dinge bieten,
- über eine ergonomische und an die individuellen Bedürfnisse anpassbare Büroausstattung verfügen.

Die für die Neugestaltung und Modernisierung polizeilicher Liegenschaften und entsprechender Ausstattung erforderlichen Investitionen sind einzuplanen und in den Haushalt einzustellen.





Gewerkschaft der Polizei

Bundесvorstand

Gewerkschaft der Polizei
Stromstr. 4
10555 Berlin
www.gdp.de