

## Positionspapier Wechselschichtdienst (WSD)

### Einleitung

Die Gruppe der Wechselschichtdienstleistenden (24/7-Dienste aber auch Kolleginnen und Kollegen in sog. Tagesschichtdiensten) bilden mit rund 4000 Beschäftigten die größte Gruppe innerhalb der Polizei Rheinland-Pfalz. Der Wechselschichtdienst ist das Herzstück der bürgernahen Polizeiarbeit. Die Kolleginnen und Kollegen gewährleisten rund um die Uhr - und das an jedem Tag des Jahres - eine Ansprechbarkeit für die Belange der Bürgerinnen und Bürger, sind in Notlagen, bei besonderen Ereignissen und in allen Lagen, die eine polizeiliche Präsenz erfordern im „ersten Angriff“ zuständig und tätig.

Im Rahmen dieser Dienste nehmen die Wechselschichtdienstleistenden viele Entbehrungen, wie beispielsweise die fehlende Teilhabe an einem geregelten sozialen Leben oder auch die persönlich höhere Gesundheitsgefährdung, in Kauf. Trotz des politischen Versprechens, den WSD nachhaltig zu stärken, erbringen diese Kolleginnen und Kollegen nicht nur den planmäßigen WSD, sondern schließen immer wieder aufkommende Lücken und bilden das Einsatzgeschehen in besonderen Lagen ab. Alles neben dem regulären, vorgeplanten Dienstplan. Sie leisten diesen ungesunden und familienunfreundlichen Dienst aus Überzeugung und mit viel Herzblut. Diese Motivation hält viele Dienststellen, insbesondere die „kleineren“, leistungsfähig.

Die veränderten Voraussetzungen sowohl im gesellschaftlichen Kontext als auch intern bringen neue Herausforderungen, deren Folgen heute noch nicht abzuschätzen sind. Die Generation Z ist in der Polizei angekommen und die Zukunft wird durch die Generation Alpha geprägt sein. Die Lebenswirklichkeit und die Überzeugungen der Generation Z sind nur schwer mit dem eher konservativen Polizeiapparat zu vereinen. Die Verjüngung der Polizei insgesamt führt dazu, dass Kolleginnen und Kollegen, welche sich heute und in naher Zukunft im WSD befinden, auf absehbare Zeit keine Möglichkeit einer anderen Verwendung, insbesondere in Tagdienstfunktionen, erhalten. Umso wichtiger wird es sein, die Rahmenbedingungen diesen Herausforderungen anzupassen und für eine umfänglich positive Grundstimmung im WSD zu sorgen.

Bei der Frage der Ausstattung geht es nicht nur um bloßes Arbeitsmaterial und klassische Führungs- und Einsatzmittel (FEM), sondern immer mehr auch um konkreten Arbeitsschutz. Flexible Arbeitszeitmodelle, die im ungesunden, belastenden WSD als gute Lösungen dienen, sind zu favorisieren. Anerkennung und Wertschätzung dürfen keine Worthülsen sein. Die Arbeitszufriedenheit fördert die Motivation und damit den Spaß an der ausgeübten Tätigkeit. Dieses Papier formuliert die Vorstellungen der GdP zum WSD der ZUKUNFT - mit Leidenschaft für mehr!



# Gesunderhaltung

## Dienstzeitgestaltung/ -planung

Die Erkenntnis, dass WSD eine besonders gesundheitsschädliche Art der Dienstverrichtung ist, ist nicht neu und wissenschaftlich erwiesen. Die Tatsache, dass 24/7-Dienste regelmäßig gegen die innere Uhr zu verrichten sind, machen WSD per se ungesund. Irrelevant ist auch, ob wir über sog. „Eulen-“ oder „Lerchen-Typen“ sprechen. Lediglich über die konkreten Modelle lässt sich dieser Gesundheitsgefährdung entgegenwirken.

Dieses Wissen zwingt zum Handeln. Sämtliche Schichtmodelle in der Polizei Rheinland-Pfalz werden mit einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden gerechnet. Dieser Umstand führt dazu, dass selbst die WSD-Leistenden, die alle dienstplanmäßigen Dienste erbringen, systembedingte Minusstunden erwirtschaften und zur Erreichung der regelmäßigen Arbeitszeit Zusatzdienste leisten müssen. Die Personalsituation im WSD, aber auch in den Einheiten des PP ELT, die originär für die Bewältigung von besonderen Einsatzlagen vorgesehen sind, sind trotz einem personellen Höchststand von 10.000 ausgebildeten Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten (also keine Vollzeitäquivalente) defizitär. Dies führt regelmäßig dazu, dass neben dem belastenden WSD, Sonderdienste zu erbringen sind, welche oftmals kurzfristig und schlecht planbar sind. Dies ist einer guten Erholung zwischen den Schichtblöcken abträglich.

**Die GdP fordert**, wer WSD leistet, leistet **ausschließlich WSD!** Eine Bewältigung von besonderen Einsatzlagen wird nicht aus dem WSD heraus realisiert. Und mit dem Ableisten des Dienstplanes gilt die zu erbringende Arbeitszeit als erfüllt. Die Einführung einer **35-Stunden-Wochenarbeitszeit** für WSD-Leistende würde diese Forderung erfüllen und den besonderen Belastungen gerecht. Die Reduzierung der zu erbringenden Wochenarbeitszeit wäre beispielsweise durch die **Faktorisierung der Nachtdienststunden** zu realisieren.

Die Schichten sind personell so auszustatten, dass eine verlässliche Dienstplanung tatsächlich möglich ist und Dienstgruppen Personalausfälle eigenständig kompensieren können. Wenn Dienste zusätzlich übernommen werden müssen, zählen diese mit einer Faktorisierung von 1,2. Die **Stärkung des WSD** darf nicht nur im Koalitionsvertrag stehen, sondern ist zwingend und spürbar umzusetzen.

Die Schichtmodelle müssen so flexibel gestaltet sein, dass auch Kolleginnen und Kollegen mit (gesundheitlichen?) Einschränkungen (diese treten immer früher auf) sinnvoll eingesetzt werden können.

## Gesundheitsgefährdungen schlau und effektiv begegnen!

Auf Belastung muss unmittelbare Entlastung folgen, ein Grundsatz, den sich nicht die Polizei und erst recht nicht der WSD ausgedacht hat. Der aber in besonderem Maße für WSD-Leistende gilt. Unregelmäßiges Arbeiten, besondere Herausforderungen bei der Ernährung, Arbeiten gegen die innere Uhr, Schlafmangel oder -störungen. All das sind die Auswirkungen bzw. Realitäten im WSD. Die Gesundheit ist unser höchstes Gut, sie zu erhalten und zu schützen ist unser oberstes Ziel. Der Dienstherr hat hier eine besondere Verantwortung, wenn nicht sogar eine Fürsorgepflicht. Zu den systembedingten Gesundheitsgefahren kommen die dem Streifendienst immanenten Gefahren für Leib oder Leben, konkret die immer vorhandenen Gefahren im Dienst verletzt oder gar getötet zu werden.



**Gewerkschaft  
der Polizei**

*Leidenschaft für mehr!*

Die jüngsten bundesweiten Ereignisse führen uns diese Gefahren mehr als deutlich und schmerzhaft vor Augen. WSD-Leistende müssen körperlich, rechtlich und taktisch in der Lage sein, all diesen Gefahren zu begegnen und sie zu meistern, damit jede und jeder wohlbehalten zu seinen Familien und Lieben zurückkehren kann.

**Die GdP fordert die Ausweitung der Dienstsportstunden, die Erweiterung des Dienstsportangebotes und einen einfachen und unkomplizierten Zugang zu polizeieigenen, aber auch öffentlichen Sportstätten.**

Es bedarf dringend der **Einführung von Vorsorgekuren**, auch ohne medizinische Indikation. Gestaffelt nach Zugehörigkeit zum WSD muss ein solcher Anspruch automatisch erwachsen, die erste Kur wird nach fünf Jahren Wechselschichtdienst angeboten, das Angebot wird nach je weiteren fünf Jahren wiederholt. Dass wir Kolleginnen und Kollegen erst „krank“ machen, um sie dann einer Rehamaßnahme zuzuführen, ist ein unhaltbarer Zustand.

Schieß- und Einsatztrainings sorgen für Handlungssicherheit und trainieren den sicheren Umgang mit Situationen und FEM. Der Mangel an geeigneten Trainingsmöglichkeiten, fehlendes Personal in den Schieß- und Einsatztrainingszentren gepaart mit der personellen Ausstattung der Schichten lassen hierbei deutlich „Luft nach oben“. Wir benötigen eine **Ausweitung der Trainingsmöglichkeiten**, um alles zu tun, unsere Kolleginnen und Kollegen bestmöglich auf ihre Einsätze vorzubereiten.

## **Recht und Gesetz sind einzuhalten!**

Die durch das Ministerium veranlasste „Gefährdungsbeurteilung Psychischer Belastungen (GBU Psych)“ hat es zu Tage gebracht. Die Gruppe der WSD-Leistenden ist eine der am stärksten belastete Gruppe. Das sollte uns alle alarmieren. Wie soll diesen Belastungen begegnet werden? Gefährdungsbeurteilungen sind für alle gesetzlich vorgeschrieben. Seit Durchführung der GBU Psych sind jedoch nur vereinzelt Maßnahmen erkennbar, die den Belastungen entgegenwirken.

**Die GdP fordert einen umfassenden Maßnahmenplan** in allen betroffenen Bereichen. Außerdem erwarten wir vom Dienstherrn die **Durchführung einer allgemeinen Gefährdungsbeurteilung des WSD**. Der gesetzlichen Verpflichtung zur Durchführung einer solchen GBU kommt der Dienstherr seit Jahren nicht nach. Wir fordern den Dienstherrn auf, **Recht und Gesetz einzuhalten!**

## **Arbeitszufriedenheit**

Die Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen unter denen Arbeitsleistungen zu erbringen sind, hat einen großen Einfluss auf die Motivation und damit auch mittelbar auf die Arbeitsergebnisse. Die Maßstäbe, an denen sich die Kolleginnen und Kollegen messen lassen müssen, werden durch die Politik vorgegeben. Politische Ziele und Schwerpunktsetzungen sind, da wo sie die Polizei betreffen, umzusetzen. Damit reagiert die Politik auf gesellschaftliche Entwicklungen und wird dem rechtstaatlichen Auftrag gerecht. Politik und polizeiliche Führung müssen zwingend verlässlich, Entscheidungen transparent und nachvollziehbar sein!

In den letzten Jahren haben dabei immer mehr betriebswirtschaftliche Controlling-Instrumente Einzug gehalten. Ein Non-Profit-Unternehmen wie die Polizei mit wirtschaftlichen Instrumenten zu steuern, passt nicht. Verstärkt wird dieses unpassende Bild durch die fehlende Vergleichbarkeit bei den sog. Softskills, also den weichen Faktoren, die die Arbeitszufriedenheit steigern. Auch das TP 3 (Gesellschaftliche und polizeiliche Erwartungen im Rahmen wechselseitiger



Erfahrungen – Leitende (Be-)Wertungen und Handlungen der INSIDER-Studie empfiehlt, Zahlen nicht als wesentliches Leistungskriterium zu etablieren<sup>1</sup>.

Hier geht es auch, aber nicht ausschließlich, um monetäre Anreize und Vergütungen. Das viel zitierte Gesamtpaket muss stimmen, dann steigen die Arbeitszufriedenheit und die Leistungsfähigkeit einer Organisation. Hinweise, die aus der Belegschaft kommen sind ernst zu nehmen. Die Einführung der Beauftragten für die Landespolizei vor 10 Jahren war ein wichtiger und richtiger Schritt. Um dieses gute Instrument auch vollumfänglich zu nutzen, bedarf es einer gesunden Fehlerkultur. Kolleginnen und Kollegen sind Menschen, denen im Einzelfall auch einmal Fehler unterlaufen. Diese Fehler sind mit Augenmaß zu bewerten und die Organisation muss sich diesen Fehlern stellen. Wir arbeiten seit Jahrzehnten an dieser Fehlerkultur, es wird Zeit, dass eine solche in die Polizei implementiert wird!

## Zukunftsfähige Personalpolitik

Der WSD ist ein sensibler Fühler für eine Vielzahl von Herausforderungen. Die personelle Ausstattung des WSD hat unmittelbare Auswirkungen auf die gesamte Organisation, rekrutieren doch nahezu alle Organisationseinheiten ihr Personal aus dem WSD und wird hier ein Großteil der operativen Arbeit geleistet. Die Einstellungszahlen und damit die personelle Ausstattung des WSD muss dringen verbessert werden.

**Die GdP fordert eine weitsichtige Reaktion auf die ausdrücklich zu begrüßende Personalstruktur!** Die Bachelorstudiengänge der jüngsten Vergangenheit sind geprägt von der Generation Z und werden deutlich weiblicher. Die steigende Zahl an Einstellungen von Kolleginnen begrüßen wir ausdrücklich. Die fehlende Weitsicht, wie sich diese Personalstruktur in der Zukunft auswirken wird, kritisieren wir seit Jahren. Heute bereits **absehbare Ausfallzeiten**, sei es anlassbezogen mit familiärem Hintergrund oder auch anlassfrei, **müssen in den Einstellungszahlen berücksichtigt werden**. Die Lebensplanung der Generation Z ist mit den starren Regelungen in der Polizei nicht vereinbar. Eine ausgebildete Polizeibeamtin oder einen Polizeibeamten findet man nicht auf dem Arbeitsmarkt. Hier ist eine Personalrekrutierung nur im eigenen System möglich.

## Gute Arbeit – gute Bezahlung

Die Bewertung der Tätigkeit in der Sachbearbeitung im WSD in der A11 ist seit Jahren festgeschrieben. Wobei es richtigerweise eine Bewertung in den Besoldungsstufen A9 bis A11 ist. Dieser Umstand ist so nicht mehr zeitgemäß. Mit Umsetzung der zweigeteilten Laufbahn in der Polizei sind diese Bewertungen zu überdenken bzw. die Verlaufszeiten anzupassen. Dafür bedarf es vernünftiger und nachvollziehbarer Beförderungsverlaufsmodelle.

Großen Einfluss auf die Attraktivität eines Arbeitgebers im Vergleich unter den Länderpolizeien und beim Bund hat die Eingangsbesoldung. Hier muss RLP konkurrenz- und zukunftsfähig bleiben. Ein weiteres Auseinanderdriften im Vergleich zu anderen Bundesländern wird gravierende Auswirkungen haben.

**Die GdP fordert die A10 als Eingangsamt und eine Regelbeförderung nach A11** für die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter



Wechselschichtzulage und Polizeizulage sollen aus Sicht der GdP unterschiedliche Belastungen ausgleichen. Die beiden Zulagen zu koppeln und die Polizeizulage nicht als ruhegehaltstauglich einzustufen wird dieser Forderung nicht gerecht. Die Belastungen, die ein Polizeibeamter oder eine Polizeibeamtin in ihrem „Dienstleben“ erfährt, sind mit keinem anderen Beruf oder einer anderen Bevölkerungsgruppe zu vergleichen. Zu glauben und auch so zu argumentieren, dass diese Belastungen nicht bis in den Ruhestand nachwirken, ist lebensfremd und für uns nicht nachvollziehbar!

Die Regelungen zur Zahlung der Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten ist einige Jahre alt und hat mit den heutigen Anforderungen nichts mehr zu tun. Die Höhe der Beträge ist inakzeptabel, eine Ausweitung auf sog. Dienstanschlusszeiten zwingend erforderlich!

Die **Wechselschichtzulage** ist zu **100% auszuzahlen** und die **Ruhegehaltstauglichkeit der Polizeizulage** wieder einzuführen! Die Regelungen zum **DuZ** sind zu überarbeiten und **zu verbessern!**

Übernahme von Verantwortung und Führung innerhalb der Polizei wird nicht ausreichend honoriert. Dienstgruppenleitungen (DGL) im WSD tragen die Verantwortung für wichtige Führungsentscheidungen und ihr nachgeordnetes Personal. Sie vertreten die Dienststellenleitung außerhalb der regulären Dienstzeit, also annähernd zu einem Drittel des Jahres. Außer einer exponierten Verantwortung haben die DGL oftmals über Jahre nichts von ihrer Führungsübernahme. Dies muss sich dringend ändern!

**Führung muss sich lohnen!** Es gilt einer Verantwortungsübernahme auch zeitnah die Besoldung aus dem jeweiligen Amt zu gewähren. Bei DGL ist dies aktuell die A12. Bei konsequenter Umsetzung der zweigeteilten Laufbahn, wären DGL mit der A13 zu bewerten.

## Konzentration auf die Kernaufgaben der Polizei

Belastungen im WSD durch ausbildungsfremde Tätigkeiten oder solche die nicht in der originären Zuständigkeit der Polizei liegen sind aus dem WSD fernzuhalten. Ruhestörungen, Überwachung von Veranstaltungen, Einweisungen von psychisch kranken Personen, Aufgaben des Jugendschutzes, etc. eine Vielzahl an Aufgaben die den kommunalen Ordnungsbehörden per Gesetz

übertragen sind. In Ermangelung an finanzieller und personeller Ausstattung der Kommunen sind die kommunalen Vollzugsdienste oft nur spärlich oder gar nicht vorhanden. Die Eilzuständigkeit der Polizei sorgt hier für eine hohe Belastung des Wechselschichtdienstes und lässt die Kommunen keinen Handlungsdruck verspüren.

**Die GdP fordert** die faktische und tatsächliche **Einhaltung von Zuständigkeiten** zur Entlastung des WSD. Dazu sind die Kommunen im Bereich der Vollzugsdienste in die Lage zu versetzen, ihrem Auftrag gerecht zu werden.

## Hygienefaktor Dienststelle

24/7-Dienststellen werden von vielen unserer Kolleginnen und Kollegen als ihr zweites Zuhause empfunden. Sie verbringen einen großen Teil ihres täglichen Lebens in den Dienststellen. Diese Art der „dienstlichen Nutzung“ beansprucht Gebäude und Ausstattung (Büromöbel, Fußböden, Gebrauchsgegenstände, etc.) in besonderem Maße.

Der Wunsch der Kolleginnen und Kollegen ihre Dienststellen in einem ordentlichen und ansehnlichen Zustand zu wissen ist kein überzogenes oder gar unberechtigtes Anliegen, sondern sollte



ganz selbstverständlich sein. Sind unsere Dienststellen doch auch „Aushängeschilder des Staates“, bedenkt man, dass Bürgerinnen und Bürger in diesen Dienststellen dem Staat begegnen. Durch Outsourcing der Reinigungsleistungen an Fremdfirmen, Renovierungs- und Modernisierungstaus verursacht durch starre Strukturen, verkommen unsere Dienststellen immer weiter und haben in vielen Bereichen nichts mehr mit einem ansehnlichen Arbeitsumfeld zu tun.

**Die GdP fordert, den Renovierungstau in den Liegenschaften aufzulösen** und Finanzmittel in die **Modernisierung und Renovierung** zu investieren. Provisorische Unterbringungen in beispielsweise Containern müssen die echte Ausnahme und tatsächlich **Provisorien** sein und **dürfen sich nicht über Jahre erstrecken**. Da läuft grundsätzlich etwas schief!

Reinigungsleistungen sind „ehrlich“ zu berechnen und Aufträge nicht an Firmen zu vergeben, die vordergründig die Mindestlohnforderung erfüllen, deren Mitarbeitenden aber regelmäßig an ihre Grenzen kommen und nur ein Mindestmaß an Reinigungsleistung möglich ist. **Die GdP fordert die Rückkehr zu eigenen Reinigungskräften!**

Unsere Liegenschaften müssen dem Anspruch einer Bürgerpolizei gerecht werden! Dann fühlen sich unsere Kolleginnen und Kollegen in ihren Dienststellen wohl.

## Fahrzeugwesen/Transportmittel

Die Ausstattung der rheinland-pfälzischen Polizei bewegt sich im Bundesvergleich sicherlich auf einem hohen Niveau, es gibt aber noch Verbesserungspotential. Die Fahrzeugflotte wird seit Generationen von Streifenwagen geleast und gehört damit wohl zu einer der modernsten im Land. Mit der Beschaffung der Hubschrauber der jüngsten Generation hat die Polizei auch die Möglichkeit, Menschen zu retten und damit einen Beitrag zum Katastrophenschutz zu leisten. Unsere Bootsflotte wird ganz langsam verjüngt. Errungenschaften die richtig und wichtig sind. Wir sprechen hier aber über Arbeitsmittel, die unsere Kolleginnen und Kollegen im täglichen Dienst zur Erfüllung ihrer Aufgaben dringend benötigen. Ein Streifenwagen dient heutzutage nicht mehr als reines Transportfahrzeug, sondern ist mobiler Arbeitsplatz und mit einer Fülle an, zum Teil lebensrettenden, FEM ausgestattet. Das taktische Bedürfnis diese FEM mitzuführen bedingt die Größe unserer Streifenfahrzeuge.

Bei der Frage der Ausstattung und der FEM spielen verschiedene Faktoren eine Rolle. Zum einen geht es sicher um die Frage eines taktischen Erfordernisses für einen bestimmten Ausstattungsgegenstand. Zum zweiten - und da wird es dann etwas schwieriger - geht es um Arbeitsschutz und dieser unterliegt bestimmten gesetzlichen Regelungen. Aus unserer Sicht sind diese beiden Faktoren nur schwer voneinander zu trennen und müssen zwingend gemeinsam betrachtet werden. Wir stehen für eine moderne und funktionale Ausstattung, die den taktischen Bedürfnissen an die heutige Sicherheitslage gerecht wird und unsere Kolleginnen und Kollegen bestmöglich unterstützt und schützt.

## Bekleidung/Uniform

Mit Einführung der blauen Uniform hat sich das Erscheinungsbild der Polizei grundlegend verändert. Wir stehen heute vor der Herausforderung, Polizei als solche in der Masse von ähnlichen Uniformen (Feuerwehr, THW, private Sicherheitsunternehmen, etc.) erkennbar zu machen.

Es gibt unterschiedliche Kooperationen mit anderen Bundesländern, um die Beschaffung von Uniformteilen effizienter und wirtschaftlicher zu gestalten. Bei der Frage,



welche Uniformteile zu einem zukünftigen Ausstattungssoll gehören, benötigen wir flexible Lösungen, die sich an den Bedürfnissen der einzelnen Funktionen orientieren.

Kolleginnen und Kollegen der Autobahnpolizeistationen (PAST) benötigen möglicherweise andere Ausstattungssolls als der klassische WSD bei einer Polizeiinspektion. Diensthundeführende benötigen wiederum ein anderes Ausstattungssoll. Es geht um eine funktionale, moderne und praktische Uniform, die allen Anforderungen entspricht. Uniform muss Hitze- und Kälteschutzaspekte erfüllen. Hier kann ein modularer Aufbau im Ausstattungssoll helfen. Tragezeiten sind an die Lebenswirklichkeiten anzupassen. Die Uniform muss dem Stand der technischen Entwicklung entsprechen. Heute gibt es moderne Fasern, die viele Bedürfnisse im täglichen Dienst befriedigen.

**Die GdP fordert eine moderne und funktionale Uniform.** Die **Beteiligung der Mitarbeitenden** im WSD ist ein erfolgskritischer Faktor. Ein sog. Trageversuch sorgt nur da für eine breite Akzeptanz, wo er ernst gemeint ist. Mit dem Trageversuch zur neuen Oberbekleidung und der Anpassung der Parameter ist der Dienstherr auf einem guten und zu begrüßenden Weg der Neubeschaffung. **Arbeitsschutz** spielt bei Dienstkleidung eine **entscheidende Rolle!** Die Entwicklung von stichhemmenden Materialien, modernen Fasern und damit verbundene Funktionalitäten dürfen nicht an der Frage der Finanzierung scheitern.

## **IT-Infrastruktur, Kommunikation und Ausstattung mit moderner Hardware**

Wir leben im 21. Jahrhundert. Technischer Fortschritt, moderne Kommunikation, Social-Media und viele andere Dinge haben sich rasend schnell entwickelt. Die Polizei kommt mit dieser technischen Entwicklung nur bedingt zurecht. Die IT-Infrastruktur in den Dienststellen des Landes ist deutlich ausbaufähig, Elektronische Akten in Strafsachen, aber auch in der Verwaltung, Onlinewache und die Tatsache, dass unser Leben immer digitaler wird, stellen die Polizei vor große Herausforderungen. Nicht nur im Bereich der Kriminalitätsbekämpfung, in der wir als Polizei diesem Phänomen mit einer neuen Struktur begegnen. Auch auf der „Straße“ ist die Digitalisierung angekommen. Fahrzeuge sind mittlerweile kleine mobile Rechenzentren, Kommunikation findet nur noch digital statt und unsere Kolleginnen und Kollegen des WSD sehen sich immer häufiger mit dem Umstand konfrontiert, dass ihr Einschreiten und damit staatliches Handeln unmittelbar gefilmt und online gestellt wird. Zunehmend als Live-Stream.

Um diesen Entwicklungen begegnen zu können bedarf es dringender Investitionen. **Die GdP fordert** die Ausstattung der Kolleginnen und Kollegen mit **modernen Kommunikationsmitteln**, unabhängig von auslaufendem Support für einzelne Modelle. Der aktuelle Stand der Technik muss auch bei Anwendungen (Apps) ausgeschöpft werden. Diese Dinge müssen „vorgedacht“ werden.

Die Dienststellen müssen mit **moderner Leitstellentechnik** ausgestattet sein. Ein moderner Wachtisch ist Grundvoraussetzung für eine zeitgemäße Einsatzbewältigung. Überall da, wo die modernen Anforderungen nicht mit dem veralteten „Möbelstück Wachtisch“ kompatibel ist, müssen praktikable Lösungen her.

Sachbearbeitung mit neuen Vorgangsprogrammen (die Einführung von ARTUS steht unmittelbar bevor) und immer komplexer werdende digitale Anforderungen bedürfen ausreichender und auf dem Stand der Technik befindliche Arbeitsplätze. Um flexibel auf Lagen und andere Erfordernisse reagieren zu können ist die



**Gewerkschaft  
der Polizei**

*Leidenschaft für mehr!*

Beschaffung von Laptops unflexiblen Desktoprechnern vorzuziehen.

## Führungs- und Einsatzmittel/persönliche Ausstattung

Auch bei den persönlich zugewiesenen FEM hat sich in den letzten Jahren einiges weiterentwickelt bzw. sind die Bedarfe heute andere als noch vor 20 Jahren. Eine einfache Taschenlampe ist heute eine **PolizeiEinsatzLeuchte**, eine ballistische Schutzweste bedarf heute eines besonderen Schnitt- und Stichschutzes, Lebensbedrohliche Einsatzlagen und gefährliche Situationen lassen die Forderung nach sog. Tourniquets immer lauter werden. Die Sicherheitslage im Allgemeinen und im persönlichen für jede und jeden im WSD hat sich verändert. Taktische Erfordernisse haben sich entwickelt und machen den Einsatzgürtel an der Uniform immer voller. Diesen Entwicklungen müssen wir Rechnung tragen und die Sorgen der Kolleginnen und Kollegen ernst nehmen. Bei FEM (beispielsweise bei Einsatzhandschuhen) spielt auch der Arbeitsschutz wiederum eine Rolle. Die fehlende Gefährdungsbeurteilung im WSD sei hier nochmal am Rande erwähnt!

Immer da, wo wir mit der Beschaffung von Technik Leben (sowohl das eigene aber auch das von Bürgerinnen und Bürgern) retten können, wird es schwer der Argumentation gegen eine bestimmte Technik zu folgen und sie zu akzeptieren.

**Die GdP fordert eine moderne und dem Stand der Technik entsprechende Ausstattung** mit persönlichen FEM. Bei beispielsweise der Forderung nach einer **Ausstattung mit CO-Warnern** ist die Argumentation des Ministeriums nur schwer nachzuvollziehen, die Kolleginnen und Kollegen sollen bei möglichen Lagen auf das Eintreffen des Rettungsdienstes warten. Bis zum Eintreffen des Rettungsdienstes vergeht wertvolle Zeit und am Ende geht der Rettungsdienst nicht unter den gleichen Voraussetzungen in ein Objekt, wie es die Polizei im Einzelfall u.U. sogar muss. Um nur ein herausragendes Beispiel zu nennen. Hier bedarf es dringend eines Umdenkens.

**Beschaffungsvorhaben** und -notwendigkeiten sind **so zu planen**, dass selbst bei ungünstigstem Verlauf der Beschaffung **keine Unterdeckung** bzw. ein **Ausstattungsdefizit entsteht!** Hierfür ist zwingend Sorge zu tragen!

## Wertschätzung und Anerkennung

Zwei Schlagworte die wir immer wieder pauschal hören. Die Positionen in diesem Papier bringen es konkret auf den Punkt. All die beschriebenen Themenfelder, die den WSD betreffen, haben etwas mit Wertschätzung und Anerkennung zu tun.

Wenn wir über diese sprechen, dann sprechen wir über individuell empfundene Gefühle, denn jede und jeder definiert Wertschätzung und Anerkennung für sich ganz persönlich. Versachlichen wir die Diskussion und stellen uns die Frage, an welchen Schrauben wir drehen müssen, um das Ziel eines wertschätzenden und anerkennenden Umgangs zu erreichen, so kommen wir schnell auf die beschriebenen Themenfelder.

Rund viertausend Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte verrichten ihren Dienst in Schichtmodellen bzw. im WSD. Es ist unser Ziel, und da dürften wir im politischen Raum nicht auf Widerrede stoßen, dass diese Kolleginnen und Kollegen ihren Dienst mit einem Höchstmaß an Motivation und Zufriedenheit absolvieren. Es geht um „das Gesicht der Polizei“ in unserem Land, das neben den anderen Bereichen in der Polizei das Gesamtbild einer modernen und zukunftsfähigen Bürgerpolizei zeichnet.



**Gewerkschaft  
der Polizei**

*Leidenschaft für mehr!*



Die beschriebenen Handlungsfelder in unserem Positionspapier machen deutlich, wo Bedarfe vorhanden sind. Die Forderungen sollen aufzeigen, wie es gelingen kann, den WSD attraktiver zu gestalten und Anreize für einen Verbleib im WSD zu setzen. Ein konstruktives Mitarbeiten und Mitgestalten ist dabei Kern unseres gewerkschaftlichen Verständnisses.

Es ist unsere Verpflichtung für die Belange der WSD-Leistenden einzustehen und uns für SIE stark zu machen.

Wir sind die Gewerkschaft der Polizei, die sich für EINE Polizei einsetzt und das mit Leidenschaft für mehr.

