



Wird Mitbestimmung im Stadtamt nach dem bremischen Personalvertretungsgesetz gelebt?

Nach dem bremischen Personalvertretungsgesetz ist der Personalrat bei fast allen Veränderungen und zu treffenden Maßnahmen, sofern es die Kollegen/-innen betrifft, im Vorfeld zu beteiligen. Im Rahmen eines Mitbestimmungsverfahrens stimmt der Personalrat der Maßnahme zu oder lehnt diese ab.

Die Mitbestimmung wird hier seitens der Amtsleitung nicht nach dem bremischen Personalvertretungsgesetz gelebt, sondern wird so ausgelegt, wie es gerade genehm ist. Mitbestimmungsanträge werden dem Personalrat vorenthalten, gegebenenfalls erst nach mehrfacher Aufforderung vorgelegt. Das führte bereits in der Vergangenheit häufig zu zeitlichen Verzögerungen.

Dem Bericht im Weser-Kurier vom 24. 6. 2016, „Personalrat blockiert Hilfe für Stadtamt“, war zu entnehmen, dass der Personalrat Mitbestimmungsanträge abgelehnt hat, welche zu einer Entlastung der Kollegen/-innen führen sollten.

Der Artikel entspricht nicht der Wahrheit, sondern verfälscht bewusst die Realität.

Richtig ist, dass der Personalrat einem Teil der vorgelegten Maßnahmen zugestimmt hat, nämlich dem Teil, der zu einer Entlastung unserer Kollegen/-innen führt. Es wurden vom Personalrat nur die Maßnahmen abgelehnt, die aus Sicht des Personalrates zu einer Mehrbelastung unserer Kollegen/-innen geführt hätten.

Erschwerend kam für den Personalrat hinzu, dass die einzelnen Maßnahmen vorsätzlich inhaltlich unzureichend beschrieben wurden und dadurch eine Mitbestimmung nicht möglich war. So war es für den

Arbeitgeber sehr leicht, mit dem Finger in Richtung des Personalrates zu zeigen.

Aufgrund des Artikels im Weser-Kurier hat der Personalrat zwei Solidaritätsbekundungen von anderen Personal- und Betriebsräten erhalten, die uns sehr gutgetan haben.

Wer leitet das Stadtamt eigentlich?

Der politische Einfluss auf unser Amt hat in den letzten Jahren offensichtlich stark zugenommen, sodass wir uns die Frage stellen, hat die Amtsleitung die Fäden überhaupt noch in der Hand?

grund manövriert. Erschwerend kommt hinzu, dass die Senatorin für Finanzen glaubt, durch den Einsatz von insgesamt 102 Nachwuchskräften im Stadtamt (was einen Personalanteil von ~ 30% bedeutet), das Amt retten zu können. Man will von dort das Personal flexibel von A nach B verschieben können, dorthin, wo die Not am größten ist. Wie lange das temporär eingesteuerte Personal bleiben darf, steht in den Sternen. So kann man ein Amt nicht zukunftsfähig aufstellen.

Bei all diesen fragwürdigen Aktionen ist das Personalvertretungsgesetz natürlich im Wege. Das wurde durch die Aussage von Herrn Senator Mäurer eindeutig geäußert: „Statt dass



Arbeiten im Stadtamt unter Polizeischutz, ein unakzeptabler Zustand!

Es ist immer eine Frage des Geldes, wie gut oder schlecht ein Amt ausgestattet ist. In einem Haushaltsnotlage land wie Bremen wird über die Senatorin für Finanzen entschieden, wie funktionsfähig die Verwaltung sein darf.

Personalpolitisch wurde das Stadtamt in den letzten Jahren heruntergewirtschaftet. Durch den Einsatz von Hilfskräften wird das Amt nicht gerettet, sondern noch weiter in den Ab-

man im Interesse der Beschäftigten alle angebotene und mögliche Hilfe annimmt, votiert der Personalrat dagegen.“ Das zeigt erneut, dass keinerlei Interesse seitens der Innenbehörde vorhanden ist, mit dem Personalrat gemeinsame Positionen zu suchen und gemeinsame Wege zu gehen.

Fortsetzung auf Seite 2



LAND UNTER IM STADTAMT

Fortsetzung von Seite 1

Viele der gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben kann das Stadtamt nicht mehr wahrnehmen. Hierunter fallen zum Beispiel:

- **Abschiebungen werden kaum bis gar nicht durchgeführt. Auch Straftäter verbleiben in Bremen.**
- **Keine ausreichenden Termine für die Kunden. Die Kundensteuerung verkommt zum „Kunden abwimmeln“.**

Bei allem Verständnis für die Kosten, die für die unbefristete Einstellung von Personal entstehen, muss ein Amt wie das Stadtamt auf Jahre vernünftig personell aufgestellt sein, um die Bürgerinnen und Bürger dieser Stadt, die ein begründetes Interesse an den Dienstleistungen des Stadtamtes haben, zufriedenzustellen.



Hat derzeit keine leichte Aufgabe:
Personalratsvorsitzende Dörte Scholz

Wie sich aus den Erfahrungen der letzten Jahre ergibt, war die bisherige fehlgeschlagene Personalpolitik nicht der richtige Weg. Das dürfte inzwischen all denen bekannt sein, die die negativen Schlagzeilen der letzten Jahre aufmerksam gelesen haben und den deutlichen Abwärtstrend des Stadtamtes verfolgen konnten.

Sich heute hinzustellen und die Verantwortung auf den Personalrat abschieben zu wollen, ist nicht nur billig, sondern schadet denen, die das wirklich nicht zu verantworten haben, nämlich den Kolleginnen und Kollegen.

Hier wird das Missmanagement auf dem Rücken derer ausgetragen, die sowieso schon am Limit arbeiten.

Vorstand
Fachgruppe Stadtamt

TERMIN

Redaktionsschluss für die Oktober-Ausgabe 2016, Landesjournal Bremen, ist der **4. September 2016**.

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

GdP-WERBEAKTION

Mitglieder werben Mitglieder

Wir werden mehr und mehr, hilf mit und sichere dir eine Werbepremie:

20 Euro Werbepremie für gewonnenes Mitglied
30 Euro erhält das Neumitglied bei Eintritt in die GdP

Egal ob Beamter oder Tarifangestellter, unsere Gewerkschaft der Polizei (GdP) kümmert sich um jeden und jede Polizeibeschäftigte. Ob in der Polizei Bremen, dem Stadtamt Bremen oder der Ortspolizeibehörde, wir sind da, wo ihr uns braucht! Unser Netzwerk an Vertrauensleuten bringt dir die aktuellsten Informationen an deinen Arbeitsplatz. Egal ob dieser in einem Büro, im Streifenwagen, auf der Straße oder auf dem Polizeiboot ist.

Die Stärke unserer GdP sind die vielen Mitglieder: Über 3100 Mitglieder haben sich für unsere GdP entschieden. Hilf mit und profitiere!

Informationen – Rechtsschutz – Seminare – Geschäftsstelle vor Ort – Absicherung im Dienst – Tarifierhebung – Besoldungsanpassung – Netzwerk – Betreuung – Vorteilsangebote der GdP-Service-GmbH.

Alle Infos auf www.gdp.de/Bremen



DEUTSCHE POLIZEI
Ausgabe: **Landesbezirk Bremen**

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

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

Verlag und Anzeigenverwaltung:
VERLAG DEUTSCHE
POLIZEILITERATUR GMBH
Anzeigenverwaltung
Ein Unternehmen der
Gewerkschaft der Polizei
Forststraße 3a, 40721 Hilden
Telefon (02 11) 71 04-1 83
Telefax (02 11) 71 04-1 74
Verantwortlich für den Anzeigenteil:
Antje Kleuker
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 38
vom 1. Januar 2016
Adressverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke.

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

ISSN 0170-642X



Gut,
dass es sie gibt.
Gewerkschaft der Polizei



GdP: REFORMZIEL VERFEHLT, NEUER ANLAUF

Innensenator verkündet neue Polizeireform:

„Alles steht auf dem Prüfstand“

Am 28. Juli trat Innensenator Ulrich Mäurer (SPD) mit seinen Plänen einer Polizeireform an die Öffentlichkeit. Nach Aussage des Innensenators steht „alles auf dem Prüfstand“ und drei neue Organisationseinheiten sowie regionale Polizeiarbeit im Fokus. Als größte Interessenvertretung für Polizeibeschäftigte fordern wir ein, bei dieser Reform umfassend beteiligt zu werden.

Rückblick

Am 13. November 2003 formulierten die damaligen Verantwortlichen das Gesamtziel der Strukturreform auf Grundlage von 2600 Polizeibeschäftigten folgendermaßen: „Schaffen effektiver, effizienter und flexibler Strukturen, die bei zukünftigen Ressourcen- und Aufgabenveränderungen Handlungsfähigkeit gewährleisten.“ Zwölf Jahre später scheint dieses Ziel verfehlt, weil die Zielzahl nie erreicht wurde. Die vielen unterschiedlichen Herausforderungen der Polizei sind zu groß, die Personalsituation zu angespannt und die professionelle Arbeit der Polizei in Gefahr. „Wir Polizisten sind am Limit“, meint unser Vorsitzender Jochen Kopelke.

Sondersitzung des GdP-Vorstandes

In einer Sondersitzung am gleichen Tag beriet der geschäftsführende Vorstand intensiv das weitere Vorgehen sowie eine Vielzahl an Fragestellungen. Aus Sicht des Vorstandes muss Ziel dieser neuen Reform auch sein, der Arbeitsverdichtung entgegenzuwirken und bessere Arbeitsbedingungen zu schaffen.

„Aufgabenkritik und eine Reform, neben den täglichen Polizeieinsätzen und Sonderlagen, ist ein Kraftakt für uns Polizeibeschäftigte“, so Kopelke.

Innensenator Mäurer (SPD) übernimmt, wie beim Stadtamt, erneut die volle persönliche Verantwortung und will die Polizei neu ordnen.

Personalkarussell in Gang gesetzt

„Das neue Direktionsmodell soll sich an Lösungen vergleichbarer Polizeipräsidien anderer Länder und Großstadtpolizeien insbesondere in Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen orientieren. Dazu hat Senator Mäurer Polizeipräsident Müller gebeten, die frei gewordene Abteilungsleiterfunktion im Innenressort in Personalunion zu übernehmen und die strategische Steuerung sowie die Grundsatzangelegenheit der Polizei aus einer Hand zu organisieren.“ [Senatspressestelle]

Was das im Klartext heißt: Innensenator Mäurer holt sich Polizeipräsident Müller in seinen unmittelbaren Einflussbereich. Ob Lutz Müller die Fachaufsicht über die Polizei als Polizeipräsident und Abteilungsleiter gleichzeitig innehaben kann, muss aus Sicht der GdP juristisch geprüft werden. Aus dem Innenressort in die Polizei wechselt Dr. Daniel Heinke. Er übernimmt die Leitung der Direktion Kriminalpolizei/Landeskriminalamt.

Andrea Wittrock soll im Gegenzug die neue Direktion Zentrale Polizeidirektion übernehmen. Die wohl größte Direktion, die nun entsteht, wird Vizepräsident Dirk Fasse leiten. Welche Konsequenzen diese Veränderungen haben werden, sind noch nicht absehbar. „Die neue Aufgabenverteilung und die Verdichtung auf der oberen Führungsebene wird allen Beteiligten insbesondere in der Übergangszeit viel abverlangen“, so Lutz Müller.

Starke GdP gefordert

Wie in jeder Reform sind unsere Personalräte bei der Polizei Bremen, aber auch im Innenressort stark gefordert. Unmittelbar nach der Personalvertretungswahl haben wir als GdP deutlich gemacht, wie wichtig unsere Personalräte und unsere GdP für die Zukunft der Sicherheitsbehörden sind. Wir kämpfen für die Interessen von mehr als 3100 Mitgliedern. So auch in dieser Reform!



Direktion Einsatz

- Schutzpolizei
- Zentrale Einsatzsteuerung
- Bereitschaftspolizei
- Wasserschutz
- Verkehr
- Präsidialstab



Direktion Kriminalitätsbekämpfung

- LKA
- Kriminalpolizei



Zentrale Polizeidirektion

- Zentrale Technische Dienste
- Finanz und Personal



Wechselschichtdienstplan – Besser geht's nicht?

Das ist der Wechselschichtdienstplan der Ortspolizeibehörde

Dienstplan - aktuell							
	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag
1	*	F	F	F	F	*	*
2	*	N	N	N	*	*	*
3	S	S	S	*	*	F	F
4	F	*	*	*	N	N	N
5	N	*	*	S	S	S	S

Bis Mitte der 90er-Jahre waren die beginnenden und auslaufenden Schichten doppelt besetzt. Die Doppelschichten wurden abgeschafft und durch zusätzliche Sollstunden ersetzt, die die Schichtdienstleistenden in Absprache mit den Vorgesetzten im Rahmen einer Teilflexibilisierung planen müssen.

Bei seiner Einführung vor mehr als vierzig Jahren galt der Fünf-Schichten-Dienstplan der Ortspolizeibehörde als besonders fortschrittlich. 1975 galt auch der Audi 50 GL als fortschrittlich.



Aber das Foto belegt, dass sich in den letzten vierzig Jahren eine Menge verändert hat. Nicht nur in Bezug auf Autos, auch die Arbeitsmedizin hat Fortschritte gemacht. Und betrachtet man unseren Fünf-Schichten-Plan, dann wirkt der ähnlich veraltet wie der Audi 50 GL auf dem Bild. Das ist vielen unserer Kolleginnen und Kollegen im Einsatzdienst nicht entgangen und diese Kolleginnen und Kollegen drängen auf eine Anpassung des Dienstplanes an die neuesten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse. Bei der Ortspolizeibehörde hat das eine kontroverse innere Diskussion pro-

voziert, der wir uns als GdP nicht entziehen konnten, auch wenn wir es gerne getan hätten.

„In der konkreten betrieblichen Auseinandersetzung über Schichtpläne agiert meist die Arbeitgeberseite ... Das oft defensive Verhalten der Betriebsräte liegt auch darin begründet, dass man schon in den eigenen Reihen schwer auf einen Nenner kommt ...

Während die einen sich an arbeitswissenschaftlichen Kriterien orientieren wollen, scheint es für andere Beschäftigte ratsam, Schichtarbeit so zu gestalten, wie sie es selbst kennen oder erfahren haben.

Es liegt auf der Hand, dass die Interessenvertretungen hierbei in einen offenen Dialog mit den Beschäftigten treten müssen. Am Ende werden nie alle gleichermaßen zufrieden sein. Schichtpläne stellen immer Kompromisse dar. Dies sollte jedoch kein Grund sein, ein solch wichtiges Handlungsfeld nicht offensiv anzupacken.“

Quelle: IG Metall – Leitfaden „Gestaltung von Schichtarbeit“

Wenn Du nicht mehr weiter weißt, gründe einen Arbeitskreis

Also dankten wir der IG Metall für die aufmunternden Worte und gründeten eine gewerkschaftliche Arbeitsgruppe. Wegen der besonderen Bedeutung holten wir unsere Kolleginnen und Kollegen von der DPolG mit ins Boot. Die Arbeitsgruppe wurde repräsentativ besetzt, d. h., die großen wechselschichtdienstleistenden Organisationseinheiten waren paritätisch vertreten.

Schritt 1 – Schlaumachen

Zunächst hat die Arbeitsgruppe sich informiert und Material gesammelt. Davon gibt es zum Thema „Wechselschichtdienst“ reichlich. Fündig wurden wir im Internet, bei Krankenkassen und bei anderen Gewerkschaften, vor allem bei der IG Metall. Die wusste aus Erfahrungen Folgendes zu berichten:

„Für die Probleme bestehender Schichtmodelle muss die Belegschaft zunächst sensibilisiert werden. Deshalb werden die Interessenvertretungen nach Wegen suchen müssen, wie die Probleme ans Tageslicht befördert werden.“

Quelle: IG Metall „Gute Arbeit im Schichtbetrieb? So werden Schichtpläne besser“

Das geschah im Schritt 2 der Arbeitsgruppe.

Schritt 2 – Transparenz schaffen/informieren

Die Arbeitsgruppe fasste die Ergebnisse ihrer Recherchen in zehn Informationsblättern zusammen, die innerhalb von fünf Wochen (jeweils zwei pro Woche) veröffentlicht wurden. Außerdem konnten die Info-Blätter auf www.gdp-bremerhaven.de heruntergeladen werden. Im Landesteil der Deutschen Polizei wurde ein Artikel veröffentlicht.

Folgende Themen wurden beschrieben:

1. Allgemeines
2. Die innere Uhr
3. Körperliche Auswirkungen



KREISGRUPPE BREMERHAVEN

4. Soziale Auswirkungen
5. Wechselschichtdienst bei der Polizei
6. Bedeutung der Dienstgruppen
7. Gestaltung von Schichtarbeit
8. Rolle des Arbeitgebers
9. Ein Zombie namens BOD (Bedarfsorientierter Dienst)
10. Zusammenfassung

Schritt 3 – Stimmungsbild einholen

Die Rückmeldungen, die wir in Gesprächen aus dem Kreis der Kolleginnen und Kollegen erhielten, waren gespalten und indifferent und wenig geeignet, daraus ein Mandat abzuleiten. Um auf repräsentative Rückmeldungen zurückgreifen zu können, hat sich die Arbeitsgruppe daher entschieden, eine **Mitgliederbefragung** durchzuführen. Die Arbeitsgruppe entwickelte einen Fragebogen mit etwa vierzig Fragen in den folgenden Kriterien:

1. Fragenkomplex – Dauer der Arbeitszeit und Leistungsdruck
2. Fragenkomplex – Belastungsfolgen
3. Fragenkomplex – Arbeitsorganisation

Die Antworten wurden nach drei Altersgruppen ausgewertet: bis 35, 36 bis 50, älter als 50.

Mehr als die Hälfte der Mitglieder beteiligten sich. Die Erkenntnisse spiegelten die Zerrissenheit innerhalb der Kollegenschaft wider. Einig waren sich die Befragten nur in einigen wenigen Punkten.

Insgesamt wurden viele gesundheitliche Beeinträchtigungen beklagt, die in den drei Altersgruppen unterschiedlich ausgeprägt wahrgenommen wurden. Die Belastungsindizes waren durchgehend hoch. Am stärksten fühlten sich die 36 bis 50-Jährigen belastet, 83 Prozent der Befragten dieser Altersgruppe klagten über Erschöpfungszustände. 41 Prozent aller Befragten klagten über gesundheitliche Beschwerden. Bei den Schlafstörungen gab es ein klares Altersgefälle:

- 25 Prozent der unter 35-Jährigen klagten über Schlafstörungen
- 72 Prozent der 36- bis 50-Jährigen klagten über Schlafstörungen
- 78 Prozent der über 50-Jährigen klagten über Schlafstörungen

In Bezug auf die Dienstplangestaltung waren sich alle Befragten darin

einig, dass zwei freie Wochenenden in einem Fünf-Wochen-Zeitraum gewährleistet werden müssen.

Damit war es Zeit für die nächste Stufe.

Schritt 4 – Alternative Dienstpläne entwerfen

Das ist leichter gesagt als getan, denn weil die neuen Entwürfe weniger beeinträchtigend sein sollten als der jetzige Dienstplan, mussten **eine**

Reihe arbeitsmedizinischer Vorgaben berücksichtigt werden. Unter anderem:

- **Maximal drei Nachtschichten hintereinander.**
- **Schnelle Rotation von Früh- und Spätschichten.**
- **An Nachtschichtphasen schließen sich möglichst lange Ruhephasen an.**
- **Der Vorwärtswechsel sollte bevorzugt werden.**

Fortsetzung auf Seite 6

JUNGE GRUPPE

FR 14.10.
Blaulicht-Union[®]
 PARTY

Beginn:
22:00 Uhr

Eintritt (limitiert):
VVK €8,00
 AK €10,00

Welcome-Shot
 für die ersten 100 Gäste

Charts, 80/90er, R'n'B &
 House von
DJ ND.M
Marvin S.

LIVE DRUMS
MIKE PULLEN

ADIAMO
 WE ARE NIGHTLIFE!

Vorverkaufsstellen & Online-Tickets:
www.blaulicht-union.de f /BlaulichtUnion

Adiamo · Am Weser-Terminal 4 · 28217 Bremen · www.adiamo-bremen.de

Gewerkschaft der Polizei
 DFoG



Fortsetzung von Seite 5

- Die Frühschicht sollte nicht zu früh beginnen.
- Geblockte Wochenendzeiten sollten gewährt werden.
- Die Schichtdauer sollte von der Arbeitsschwere abhängig gemacht werden.
- Eine Massierung der Arbeitszeiten sollte vermieden werden.
- Kurzfristige Schichtplanänderungen sind zu vermeiden.

Diese Vorgaben verlangen nicht weniger als die Quadratur des Kreises. Die Aufgabe, Dienstpläne in einer 40-Stunden-Woche unter Berücksichtigung dieser Faktoren manuell zu entwerfen, ist schlicht unlösbar. Daher hat die Arbeitsgruppe sich des DV-Verfahrens **Optischicht** bedient. Optischicht wurde im Auftrag der bereits lobend erwähnten IG Metall entwickelt. Das Programm entwirft nach Rahmenvorgaben Dienstpläne, bei denen in einer Priorisierung die o. a. arbeitsmedizinischen Faktoren berücksichtigt werden.

Unter Nutzung von Optischicht hat die Arbeitsgruppe zwei alternative Dienstpläne entworfen.

Randbemerkung 1:

Vierzig Stunden sind im Wechselschichtdienst nur auf Kosten von Gesundheitsschäden möglich.

Wenn man auf diesem Wege versucht, Dienstpläne zu entwerfen, wird eines sehr schnell deutlich: Je höher die Stundenzahl, desto weniger arbeitsmedizinische Empfehlungen können berücksichtigt werden. Dienstplanung im Wechselschichtdienst verlangt eine deutlich reduzierte Stundenzahl. Der jetzige Umfang der Ausgleichsmöglichkeiten durch Zusatzurlaub reicht bei Weitem nicht aus.

Das gewerkschaftliche Ziel muss lauten: Im Wechselschichtdienst nicht mehr als 35 Stunden

Schritt 5 – Einbindung des betriebsärztlichen Dienstes

Die Arbeitsgruppe hat ihre Unterlagen dem betriebsärztlichen Dienst des Magistrats zur Prüfung überlassen und im Rahmen einer Arbeitsgruppensitzung mit dem Betriebsarzt erörtert. Die Empfehlungen des be-

triebsärztlichen Dienstes sind in die Ergebnisse der Arbeitsgruppe eingeflossen. Der betriebsärztliche Dienst teilt die Auffassungen der Arbeitsgruppe und unterstützt die Ergebnisse und Entwürfe.

Schritt 6 – Mitgliederabstimmung

Die Arbeitsgruppe und die örtlichen Vorstände haben entschieden, dass die Mitglieder im Rahmen von zwei außerordentlichen Mitgliederversammlungen über die alternativen Dienstpläne abstimmen sollten. Die Mitglieder sollten auch die Möglichkeit haben, gegen Änderungen des jetzigen Dienstplanes zu stimmen. In den Abstimmungsprozess wurden zwei weitere Entwürfe einbezogen, die im Anschluss an die Einladung zur Mitgliederversammlung bei der Arbeitsgruppe eingegangen waren.



Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den Mitgliederversammlungen, die keinen Wechselschicht leisten und auch zukünftig voraussichtlich nicht mehr leisten werden, haben sich bei den Abstimmungen enthalten. Abgestimmt haben also nur die Betroffenen. Der Betriebsarzt hat an der ersten Mitgliederversammlung teilgenommen und Fragen beantwortet.

Randbemerkung 2:

BOD und Zwölf-Stunden-Dienste?
Bedarfsorientierte Dienste (BOD) sind gewerkschaftlich inakzeptabel. Das haben wir in einem Informationsblatt ausführlich begründet. Man unterscheidet organisations- und mitarbeiterorientierte BOD. In beiden Modellen steigen Belastungssymptome und Erkrankungen überproportional zu festen Dienstplänen an. Wir wissen, dass sich einige Kolleginnen und Kolle-

gen einen BOD wünschen, weil ein mitarbeiterorientierter BOD mehr Freiheit und Dispositionsmöglichkeiten verspricht. Es verhält sich ähnlich wie mit den Zwölf-Stunden-Diensten, die Kolleginnen und Kollegen in Kauf nehmen würden, um ein drittes freies Wochenende zu ermöglichen. Arbeitsschutz gehört aber zu den gewerkschaftlichen Kernaufgaben und daher ist es gewerkschaftlich nicht zu verantworten, sich für einen BOD oder Zwölf-Stunden-Dienste einzusetzen. Im Gegenteil, wenn der BOD politisch oder von Führungsverantwortlichen gefordert wird, müssen wir uns dem mit aller Kraft widersetzen.

Ergebnis der Mitgliederversammlung

- Es gibt eine klare Mehrheit für eine Änderung des jetzigen Dienstplanes.
- Mehr als 90 Prozent der betroffenen Teilnehmer/-innen an den Mitgliederversammlungen wünscht eine Änderung der Rotationsrichtung: F/S/N anstelle von N/S/F.
- Mehr als 60 Prozent wollen nicht mehr als drei Nachtdienste in Folge.

Der folgende Dienstplanentwurf erhielt die Mehrheit der Stimmen:

Und nun? Wie geht es weiter?

Die Arbeitsgruppe erstellt einen Abschlussbericht mit einer Zusammenfassung und allen Materialien und wird diesen Bericht der Behördenleitung übergeben.

Wir gehen davon aus, dass die Behörde gemeinsam mit uns eine Änderung des jetzigen Dienstplanes in Angriff nehmen wird. Die Änderungen sind mitbestimmungspflichtig.

Wir sind überzeugt, dass es dann besser wird, aber noch lange nicht gut!
Jörg Eilers

Die Materialien der Arbeitsgruppe stehen unter www.gdp-bremerhaven.de/wechselschichtdienst.html (Download möglich).



KREISGRUPPE BREMERHAVEN

Dienstplan – alt – geänderte Rotationsrichtung – Dreier-Nachtdienstblöcke							
	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag
1	*	N	N	N	*	*	*
2	F	F	F	F	*	*	*
3	S	S	S	*	N	N	N
4	*	*	*	*	F	F	F
5	N	*	*	S	S	S	S

Die Mehrheit der schichtdienstleistenden Kolleginnen und Kollegen wünscht sich diesen Dienstplan, der die heutige Schichtreihenfolge umkehrt und dadurch gesundheitsschonender sein soll. Trotzdem: Schichtdienst bleibt Schichtdienst!

BACHELORARBEIT INTERNATIONALER STUDIENGANG JOURNALISTIK

Polizeibeamte in Bremen am Limit

Wenn Ordnungshüter im Berufsalltag an ihre Grenzen stoßen

Jana Altrock, 22-jährige Studentin der Hochschule Bremen, Internationaler Studiengang Journalistik/ Gesellschaftswissenschaften/ Bachelor of Arts, schrieb ihre Bachelorarbeit zum Thema Polizeibeamte in Bremen. Ihr Fazit bestätigt viele unserer gewerkschaftlichen Thesen und Forderungen. Die Bachelorarbeit ist über die GdP-Geschäftsstelle Bremen erhältlich.

Während der Recherche wurde deutlich, dass der Polizeiberuf vor allem in psychologischer Hinsicht ein äußerst anspruchsvoller Beruf ist. Aufgrund ihrer Berufsausübung sind Polizeibeamte stärker gefährdet, traumatisierende Ereignisse zu erleben, als die Durchschnittsbevölkerung. Oft müssen Polizisten in Bruchteilen von Sekunden Entscheidungen treffen, die schwerwiegende Folgen haben können, wie zum Beispiel beim Schusswaffengebrauch. Hinzu kommt, dass sie sehr viel Abwertung erfahren und von vielen Menschen als Feinde wahrgenommen werden.

Zu den größten Belastungen in ihrem Berufsalltag zählen Polizisten tragische Verkehrsunfälle, Morde und Orte, an denen sie Menschen auffinden, denen sie nicht mehr helfen können. Vor allem die Konfrontation mit Kindes-, Brand- und Bahnlei-

chen gehört für viele Polizeibeamte selbst nach über 30 Jahren Berufserfahrung noch zu den schwersten Fällen – dies berichteten im Interview neben Streifenpolizisten auch Kriminalpolizisten. Letztere klagten eher über grausame Tatorte, die sie bei Einsätzen sehen, als dass ihnen gegenüber Gewalt ausgeübt wird. Dafür stellt die immer respektloser werdende Klientel die Schutzpolizei vor schwerwiegende Probleme. Die Hemmschwelle einen Beamten zu beleidigen, zu bespucken oder zu schlagen wird immer geringer. In beiden Bereichen der Polizei empfinden sowohl jüngere, als auch ältere Mitarbeiter den Schichtdienst als eine zusätzliche Belastung, in erster Linie wurde der Nachtdienst erwähnt. Auch die gestiegene Arbeitsbelastung durch die angespannte Personalsituation spüren sie deutlich, da sie immer mehr Überstunden leisten müssen.

Polizisten gehen von Mensch zu Mensch sehr unterschiedlich mit solchen Erlebnissen um. Einige sprechen mit ihrem Lebenspartner darüber, versuchen sich mit Hobbys oder durch die Familie abzulenken. Andere verdrängen diese Situationen komplett aus ihrem Privatleben und versuchen ihre Probleme eigenständig zu bewältigen. Einige Polizeibeamte tauschen sich in Gesprächen mit Kollegen über Einsätze aus. Anderen hilft es eher Kurzgeschichten über für

sie besonders prägende Fälle zu schreiben oder Sport zu treiben. Für einige Beamte kann eine Situation, die sie während des Dienstes erlebt haben, der Auslöser dafür sein, dass sie ihren Job selbst nach 25 Berufsjahren kündigen. So wie bei dem ehemaligen Polizisten Klaus Cales, der mittlerweile eine Ausbildung zum Altenpfleger begonnen hat. Allerdings ist dies ein eher seltener Fall. Im Austausch mit den Polizisten wurde deutlich, dass es trotz der Vielzahl von Belastungen für die meisten nach wie vor ihr Traumberuf ist. Die schönen Momente empfinden sie als eine Art „Entschädigung“ für das Leid, mit dem sie tagtäglich konfrontiert werden. Der Zusammenhalt unter den Kollegen – der in keinem anderen Beruf so stark sei –, die vielen Situationen, in denen sie Menschen helfen können und die Dankbarkeit der Bürger, sind für sie unbezahlbar. Deshalb würden zumindest die Protagonisten Michael Birkhan und Marcus P. heute keinen anderen Beruf wählen.

Die These, dass die jahrelange Misswirtschaft und die Sparpolitik in Bremen zu der unzureichenden Sach- und Personalausstattung bei der Polizei geführt haben, konnte anhand des Essays teilweise bekräftigt werden. Da das Bundesland schon seit Jahren hochverschuldet ist, mussten die Politiker an allen Ecken und Kanten spa-

Fortsetzung auf Seite 8



Fortsetzung von Seite 7

ren. Im Hinblick auf die Haushaltsaufstellung zeigen die Zahlen, dass der Senat die Prioritäten nicht bei der inneren Sicherheit, sondern bei anderen Ressorts gesetzt hat. Um die Sparpolitik als zentralen Grund für die schlechte Ausstattung der Polizei benennen zu können, bedürfte es einem Vergleich der Bremer Haushaltspläne aus den vergangenen Jahren. Wenn die Entwicklung zeigen sollte, dass das Innenressort von Jahr zu Jahr weniger Finanzmittel zur Verfügung gestellt bekam, ließe sich die These gänzlich bestätigen. Eine solche Untersuchung würde den Rahmen dieser Arbeit allerdings überschreiten, daher bleibt der Ursprung der prekären Lage, in der sich die Bremer Polizei befindet, weitestgehend offen.

Die These besagt weiterhin, dass Polizeibeamte die Kriminalität aufgrund der Personalnot nicht mehr nachhaltig bekämpfen können. Die Kriminalitätsrate hat zugenommen – das steht außer Frage. Die Polizeiliche Kriminalstatistik zeigt, dass die Zahl der Straftaten in unserem Bundesland erheblich gestiegen ist. Allerdings verdeutlicht die Statistik auch, dass die Aufklärungsquote um rund zwei Prozentpunkte zugenommen hat, spricht die Beamten konnten mehr Verbrechen aufklären, als noch im Vorjahr. Dieser Aspekt spricht wiederum gegen die These.

Nun stellt sich die Frage, ob man den Personalmangel für die erhöhte Kriminalitätsrate verantwortlich ma-

chen kann? Wenn man die Tatsache betrachtet, dass die Polizei ihre Einsätze aufgrund der Personalsituation nur noch nach Prioritäten wahrnehmen kann, lautet die Antwort: Ja. Vordergründig widmet sie sich Aufgaben wie der Bewältigung der Flüchtlingssituation, Terrorismusbekämpfung und Demonstrationen. Diebstahl- und Einbruchdelikte bleiben dafür liegen und die Alltagskriminalität wird nicht mehr effizient bekämpft. Damit wird die These, dass die Kriminalität aufgrund des Personalmangels bei der Polizei nicht mehr nachhaltig bekämpft werden kann, überwiegend bestätigt.

Aus der vorliegenden Arbeit lässt sich folgende Schlussfolgerung ziehen: Die Politik muss sowohl die Polizei, als auch die Justiz stärken, um die Kriminalität nachhaltig zu senken.

Richter müssten Täter schneller verurteilen und angemessene Haftstrafen verhängen. Die Polizei sollte materiell und personell so ausgestattet werden, dass sie ihre Aufgaben erfüllen und sich den derzeitigen Herausforderungen stellen kann. Um mehr Polizisten einstellen zu können, sollte das Innenressort eher auf feststehende Einnahmequellen setzen, anstatt die Stellen durch verstärktes Blitzen auf den Straßen und andere schwankende Einnahmen zu finanzieren. Eine naheliegende Lösung wäre es, unser Bundesland aus der Schuldenfalle zu be-



Studentin Jana Altröck

freien und wirtschaftlich zu stärken. So könnte man der inneren Sicherheit ausreichend Geld zur Verfügung stellen, ohne es bei anderen Ressorts sparen zu müssen.

Es steht ein langer Weg bevor, um die aktuelle Situation nachhaltig zu verbessern. Da Bremen bereits seit Jahrzehnten ein Haushaltsnotlagenland ist, ist eine zeitnahe Verbesserung der Wirtschaftslage wahrscheinlich auch nur eine Utopie, an deren Umsetzung trotzdem soweit wie möglich gearbeitet werden sollte. Für ein starkes und sicheres Bundesland Bremen.

FACHGRUPPE SENIOREN

Terminhinweis Tag der Älteren Generation

Internationaler Tag der Älteren Generation am Donnerstag, 1. Oktober 2016, Hanseatenhof Bremen. Beginn: 14.00 Uhr.

Der Tag der Älteren Generation ist ein internationaler Aktionstag, der lt. UNO-Beschluss 1990 ins Leben gerufen wurde. Er soll auf die Situation und die Belange älterer Menschen aufmerksam machen.

In der Zeit von 14.00 bis ca. 17.00 Uhr findet auf dem Hanseatenhof ein umfangreiches Programm statt. Wir sind wieder mit einem Infostand vertreten und freuen uns über jeden Besuch unserer Kolleginnen und Kollegen!

Wolfgang Karzenburg
Vorsitzender FG Senioren

Monatstreffen

Bremerhaven

Dienstag, 13. September 2016,
16.00 Uhr, Ernst-Barlach-Haus,
Am Holzhafen 8

Bremen

Donnerstag, 8. September 2016,
15.30 Uhr, Grollander Krug

Wolfgang Karzenburg

