



KOMMENTAR

Antidiskriminierungs- gesetz in Berlin

Andreas Schuster



Foto: Redaktion

ten ist. So wird z. B. die Polizei beschuldigt, mit/in ihrem Handeln diskriminiert zu haben. Das wird dann noch mit Nachdruck vorgebracht und die Polizei soll dann mal das Gegenteil beweisen. Es wird eine Umkehr der Beweislast eingeführt, die es nicht einmal im Strafrecht gibt.

Das ist ein unglaublicher Misstrauensbeweis der Berliner Regierung gegen die eigenen Bediensteten inklusive der Polizei. Rechtlich höchst fraglich, haben sich in der Berliner Regierungskoalition Kräfte durchgesetzt, die in der Vergangenheit und offensichtlich auch in der zwischenzeitlich erlangten Regierungsverantwortung ein Problem mit staatlichem Handel hatten und haben.

Der Gesetzentwurf hat bundesweit für viel Aufsehen und Entrüstung gesorgt. Es geht hier nicht nur um die Berliner Kolleginnen und Kollegen, die im Einsatz sind. Es betrifft auch Unterstützungskräfte aus anderen Bundesländern und des Bundes. Alle unterliegen zukünftig diesem Antidiskriminierungsgesetz.

Die Gewerkschaft der Polizei hat sich in Gänze sofort massiv gegen das Gesetzesvorhaben des Berliner Senats gestellt und damit die Berliner GdP unterstützt. Polizei handelt rechtsstaatlich. Sie genießt das Vertrauen der Bevölkerung (wie aus den Umfrageresultaten ersichtlich) und in großen Teilen auch der Politik. Das was jetzt in Berlin passiert, ist eine schallende Ohrfeige für jede Kollegin und jeden Kollegen, die tagtäglich auf der Straße sind und von der Politik beschlossene Gesetze und Verordnungen umsetzen müssen.

Damit nicht genug. Auch in Brandenburg regen sich nun Kräfte, die mit der Polizei so ihre Probleme haben. Der innenpolitische Sprecher der Brandenburger LINKEN,

Herr Büttner, der gleichzeitig Vorsitzender des Innenausschusses im Brandenburger Landtag ist, äußerte sich in einer Presseerklärung, dass es offensichtlich in Brandenburg gegenüber Berlin dann zukünftig eine Rechtslücke gibt, die geschlossen werden muss. Klartext: Es ist zu prüfen, ob so ein Antidiskriminierungsgesetz auch in Brandenburg notwendig ist.

Die Partei DIE LINKE hat in Brandenburg über zehn Jahre Regierungsverantwortung getragen. In dieser Rolle war sie auch ein echter Verhandlungspartner für die Gewerkschaft der Polizei, mit dem wir gestritten haben und oft zu guten Lösungen gekommen sind.

Die Protagonisten aus dieser Zeit sind nicht mehr in Verantwortung. DIE LINKE ist offensichtlich zur Fundamentalopposition übergegangen und versucht, sich in dieser Rolle neu zu profilieren. Ob die Aussagen von Herrn Büttner ihm und seiner Partei schaden oder der neue Politikstil der LINKEN breiten Zuspruch in der Wählerschaft findet, kann jeder für sich selbst beantworten. Ich persönlich finde, es ist eine Schande, wie sich der innenpolitische Sprecher der Brandenburger der LINKEN verhält. ■

Der Berliner Senat will ein sogenanntes Antidiskriminierungsgesetz verabschieden. Wenn man sich dieses Gesetz näher betrachtet, muss man feststellen, dass es ein Diskriminierungsgesetz der Bediensteten des öffentlichen Dienstes und insbesondere der Polizei ist. Es wird erstmals in einem Gesetz die Umkehr der Beweislast verankert. Bürgerinnen und Bürger wird es leicht gemacht, Diskriminierungsanzeigen gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes und natürlich insbesondere gegen die Polizei zu erstatten. Für den Fall, dass der Diskriminierungsvorwurf nicht eindeutig widerlegt werden kann, haben die angeblich diskriminierten Anspruch auf Entschädigungszahlungen. So ist zu befürchten, dass neben dem Ziel, die vom polizeilichen Gegenüber wenig geliebte Polizei in ihrem Handeln zu beeinträchtigen, auch noch Geld zu erhal-





MEINUNG

„Vor dem Gesetz sind alle gleich“ – meistens ... und nur wenn es uns gerade passt ...

Marc Thiele

... so oder so ähnlich müssen Politiker und leider auch die Gerichte gedacht haben. Im Fokus stand wahrscheinlich wie immer das liebe Geld und weniger die Gerechtigkeit.

Aber von Anfang an:

Es geht um den Artikel „Umstellung der Besoldung von Dienstalters- in Erfahrungsstufen“ (DP 6/20). Daraus und den entsprechenden Rechtsprechungen ist zu entnehmen, dass hier gerichtlich hochargumentativer Aufwand betrieben wurde, um eine Ungleichbehandlung zu begründen und die Wirtschaftlichkeit von fehlgelaufener Gesetzgebung zu rechtfertigen.

Aber worin liegt das Problem?

Gerichtlich ging es aktuell um die Umstellung von Dienstalters- in Erfahrungsstufen:

Kollegen, welche jung zur Polizei gingen, wurden nach der Umstellung nicht nach ihrer realen Erfahrungszeit eingestuft, sondern in eine wertgleiche Stufe übergeleitet. Die jeweilige Höherstufung blieb im Geburtsmonat und wurde nicht auf den Beginn der Erfahrungssammlung vorgezogen. Somit hat das Kind einen neuen Namen, die gerichtlich festgestellte Altersdiskriminierung

wird für diese Bestandskollegen reell fortgesetzt.

Gleiches Problem wird noch mal folgen bzw. ist bereits erfolgt: haben wir doch nach der Anhebung des Einstiegsamtes von A 7 auf A 8 selbige Ungerechtigkeit:

Kollegen, welche Erfahrungsmonate in A 7 Stufe 1 gesammelt haben, werden diese nach der Umstellung auf A 8 nicht anerkannt, sie verfallen schlichtweg. Da A 8 erst mit Stufe 2 beginnt, werden betreffende Kollegen einfach hochgestuft und beginnen ab dem Hochstufungstermin an, Erfahrungsmonate zu sammeln. Nun kann man ja sagen: „Ist doch in Ordnung für sie/ihn, sie/er hat doch Vorteile durch die Hochstufung.“ Ja, die existieren auch, aber zeichnen wir das Gegenbeispiel:

Neukollegen, welche direkt als A 8 eingestellt werden, und in genau der gleichen Zeit anrechnungsfähige Erfahrung gesammelt haben, bekommen diese anerkannt. Und nun müssen die gleichen Stabsmitarbeiter, die dem Neukollegen diese Monate (zu Recht!) anerkennen, dem Bestandskollegen, der in dieser Zeit bereits tatsächlich

Polizist war, erklären, dass seine Berufserfahrung nicht angerechnet wird. Na schönen Dank auch!

Nun könnte man auch die Anerkennung dieser Stufe-1-Monate beantragen und dies bis in den Klageweg führen, würde aber auch hier scheitern, weil es hierzu bereits ein Urteil des Bundesverwaltungsgerichts gibt. Wegen der Sachgleichheit ist dieses ein Urteil, das auch für weitere ablehnende Entscheidungen des Verwaltungsgerichts in Cottbus oder anderer Gerichte in der Frage Überleitung der Alters- in Erfahrungsstufen herangezogen werden könnte.

In der Summe hätte man den klagenden Kollegen, der Justiz und unseren Mitgliedsbeiträgen diesen Aufwand ersparen können. Vielleicht hat der Innenminister im Rahmen der andauernden Attraktivitätsverhandlungen Interesse daran, die Gerechtigkeit wiederherzustellen. Die Polizeierfahrene Finanzministerin sollte dafür ja Verständnis haben.

Denn solche grundlegenden Änderungen (Alters-/Erfahrungsstufen oder Anhebung Einstiegsamt) gibt es doch schließlich nur alle Jubeljahre. Hätte man da als Gesetzgeber nicht den Schneid haben können zu sagen: Hey Leute, das Spiel hat neue Regeln, diese gelten für alle und wir BEHANDELN ALLE GLEICH!!! ■

DP – Deutsche Polizei
Brandenburg

Geschäftsstelle
Großbeerenstraße 185, 14482 Potsdam
Telefon (0331) 74732-0
Telefax (0331) 74732-99
Adress- und Mitgliederverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke

Redaktion
Frank Schneider (V.i.S.d.P.)
Großbeerenstraße 185, 14482 Potsdam
Telefon (0331) 86620-40
Telefax (0331) 86620-46
PHPRMI@AOL.com

Im Namen der 195.000 Mitglieder – geballtes GdP-Bollwerk
gegen das Berliner Antidiskriminierungsgesetz (LADG)
Offener Brief der Berliner GdP an Berliner Abgeordnete mit den
Unterschriften aller GdP-Landesbezirks- und -Bezirksvorsitzenden



AKTUELLES

Offener Brief



**Gewerkschaft
der Polizei**
Berlin

Landesbezirksvorstand
Kurfürstenstraße 112
10787 Berlin
Tel.: 0 30/21 00 04-0
Fax: 0 30/21 00 04 29
gdp-berlin@gdp-online.de
www.gdp-berlin.de

Gewerkschaft der Polizei • Kurfürstenstraße 112 • 10787 Berlin
Abgeordnete
der im Abgeordnetenhaus von Berlin
vertretenen demokratischen Parteien

Per E-Mail

28.05.2020
Je/Ku

Offener Brief zum geplanten Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG)

Sehr geehrte Abgeordnete,

in einer der nächsten Plenarsitzungen werden Sie über den Gesetzesentwurf (Drucksache 18/1996) für das von Justizsenator Dr. Dirk Behrendt geplante Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) abstimmen. Wir möchten Sie an dieser Stelle erneut bitten, sich die möglichen Folgen für die Hauptstadt vor Augen zu führen und das Gesetz so nicht zu beschließen.

Es steht zwar außer Frage, aber wir möchten an dieser Stelle nochmals darauf hinweisen, dass wir als Gewerkschaft der Polizei ohne jegliche Einschränkung für diskriminierungsfreies Handeln eintreten und wir diese grundsätzliche Einstellung auch von all unseren Kolleginnen und Kollegen erwarten. Die Gleichberechtigung aller Menschen ist durch Art. 3 GG verfassungsrechtlich verankertes Grundrecht und muss im Zentrum unseres gesellschaftlichen Zusammenlebens stehen. Mit dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) wurde eine für uns bindende gesetzliche Grundlage geschaffen, welche jede Form von Diskriminierung verhindern soll.

Die Verwaltung im Allgemeinen ist an geltendes Recht gebunden, die Polizei im Besonderen. Die Kontrolle der Rechtmäßigkeit polizeilichen Handelns ist in unserem Rechtsstaat zurecht ausschließlich Angelegenheit ordentlicher Gerichte. Jede Bürgerin und jeder Bürger kann jede gegen sie/ihn gerichtete polizeiliche Maßnahme auf seine Rechtmäßigkeit prüfen lassen, das zuständige Verwaltungsgericht unterliegt dem Amtsermittlungsgrundsatz. Über diese bereits bestehende gerichtliche Rechtmäßigkeitskontrolle sind auch Schadensersatz und Entschädigungsforderungen in die Wege zu leiten. Mit Blick auf diesen Fakt ist es uns bis heute nicht klar, warum Berlins Justizsenator hier ein zusätzliches landeseigenes Gesetz benötigt, zumal er nach eigenen Angaben nicht davon ausgeht, dass es eine Klagewelle auslösen würde. Wir haben bereits im vergangenen Jahr mehrfach auf die problematischen Folgen des Gesetzes hingewiesen. Die in § 7 festgelegte Vermutungsregelung ist eine faktische Beweislastumkehr. Eine Glaubhaftmachung, „[...] die das Vorliegen eines Verstoßes gegen § 2 oder § 6 (überwiegend) wahrscheinlich [...]“ macht, ist nicht nur kein Vollbeweis, es ist ein Freifahrtschein, der mit der Möglichkeit der Verbandsklage in § 9 noch mal erweitert wird. Wenn in Zukunft Klagen irgendwelcher Vereine gegen eine konkrete polizeiliche Eingriffsmaßnahme zulässig sind, die betroffene Bürgerin/der betroffene Bürger dabei aber gar nicht mehr in seinen Rechten verletzte/r Kläger/in sein soll, was genau soll dann verhandelt werden?



AKTUELLES

Gewerkschaft der Polizei – Berlin

Seite 2

In den letzten Tagen ist eine weitere Problematik aufgetreten, die Sie bei der Abstimmung über diesen Gesetzesentwurf berücksichtigen sollten. Die Beschäftigung mit dem geplanten LADG geht über die Berliner Landesgrenzen hinaus. Wir haben Rückmeldungen von Kolleginnen und Kollegen aus anderen Bundesländern erhalten. Diese schauen sehr wachsam auf die derzeitigen Entscheidungen in Berlin. Als stärkste Polizeigewerkschaft mit 195.000 Mitgliedern in Deutschland werden wir uns in den Bundesländern vehement für das Nichtentsenden von Unterstützungseinheiten aussprechen, sofern das LADG beschlossen und so dem kompletten Öffentlichen Dienst Misstrauen entgegengebracht wird. Die Folgen wären angesichts der 5.000 jährlichen Großlagen, bei denen wir auf die Unterstützung anderer Bundesländer und des Bundes angewiesen sind, verheerend.

Ich möchte Sie in unserem Namen, aber auch im Namen meiner Kolleginnen und Kollegen in Berlin sowie in den anderen Bundesländern und beim Bund eindringlich darum bitten, diesem Gesetzesentwurf nicht zuzustimmen.

Freundliche Grüße

Norbert Cioma
Vorsitzender der GdP
LB Berlin

Peter Schall
Vorsitzender der GdP
LB Bayern

Dietmar Schiff
Vorsitzender der GdP
LB Niedersachsen

Horst Niens
Vorsitzender der GdP
LB Hamburg

Torsten Jäger
Vorsitzender der GdP
LB Schleswig-Holstein

Jörg Radek
Vorsitzender der GdP
Bezirk Bundespolizei

Michael Maatz
Vorsitzender (V)
LB Nordrhein-Westfalen

Hans-Jürgen Kirstein
Vorsitzender der GdP
LB Baden-Württemberg

Christian Schumacher
Vorsitzender der GdP
LB Mecklenburg-Vorpommern

Uwe Bachmann
Vorsitzender der GdP
LB Sachsen-Anhalt

Andreas Grün
Vorsitzender der GdP
LB Hessen

David Maaß
Vorsitzender der GdP
LB Saarland

Lüder Fasche
Vorsitzender der GdP
LB Bremen

Hagen Husgen
Vorsitzender der GdP
LB Sachsen

Sabrina Kunz
Vorsitzende der GdP
LB Rheinland-Pfalz

Kai Christ
Vorsitzender der GdP
LB Thüringen e.V.

Andreas Schuster
Vorsitzender der GdP
LB Brandenburg

Nikolaus Speicher
Vorsitzender der GdP
Bezirk BKA



ARBEITSSCHUTZ

Fachausschuss Arbeits- und Gesundheitsschutz hat sich konstituiert

Tomas Kühne

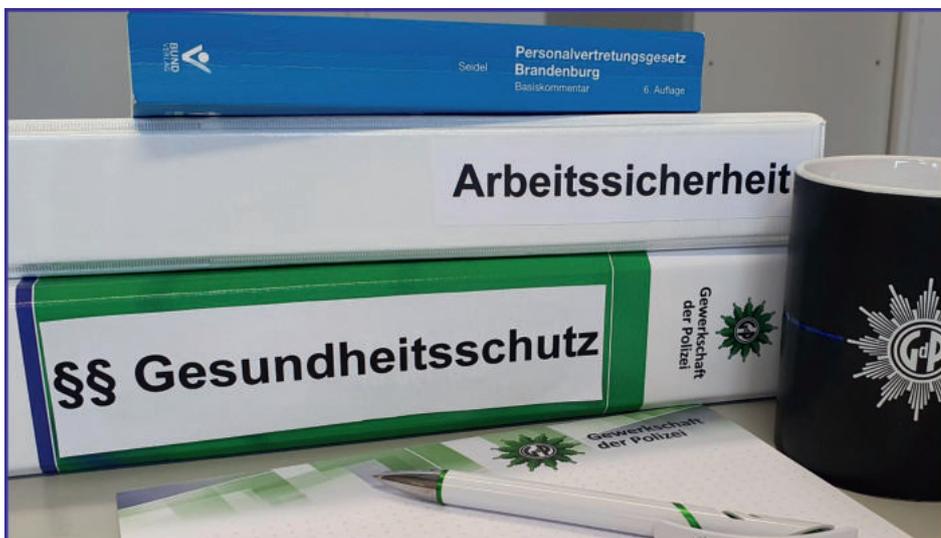


Foto: Maria Dietrich

Um uns als Gewerkschaft der Polizei, aber auch die Personalräte bei ihrer Arbeit zu unterstützen, hat sich am 20. Mai 2020 der GdP-Fachausschuss „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ in Potsdam (natürlich unter Einhaltung aller Corona-bedingten Auflagen) konstituiert. Elf Kolleginnen und Kollegen aus allen Bereichen der Polizei werden in ihrer nächsten Beratung einen Arbeitsplan beschließen. Alle Kreisgruppen sind dazu aufgefordert, ihren Vertretern/Vertreterinnen im Fachausschuss Themen rund um den Arbeits- und Gesundheitsschutz mit auf den Weg zu geben. ■

Arbeits- und Gesundheitsschutz gewinnen in der Arbeitswelt zunehmend an Bedeutung. Nicht nur der Polizeiberuf an sich birgt Gefahren in sich, dazu führt fehlendes Personal in der Verwaltung und im Polizeivollzug zu Mehrbelastungen. Aber auch die sich verändernden Rahmenbedingungen gehen nicht spurlos an uns vorbei. Von der voranschreitenden Digitalisierung, der Einführung neuer Aufgaben und Arbeitsmethoden bis hin zu Klimawandel und Nachhaltigkeit sind alle Bereiche in der Polizei betroffen. Und die zum Teil unwürdigen baulichen Gegebenheiten in einigen Bereichen kennt fast jeder von uns. Nicht zuletzt die Corona-Krise hat uns gezeigt, wo beim Thema Gesundheitsschutz nachgebessert werden muss.

Alle diese Rahmenbedingungen können zu physischen und psychischen Belastungen und in der Folge zu Erkrankungen oder im schlimmsten Fall zu Unfällen führen.



Foto: M. Zichowski


MEINUNG

Urlaubsgewährung/ Nichtgewährung während der Corona-Krise

Mario Henke, EPHK

(Siehe Beitrag des Vorsitzenden der GdP, Andreas Schuster, Heft DP Mai 2020)

Ich möchte hier absichtlich NICHT anonym auftreten, da mich das Problem persönlich betrifft und ich keine Scheu vor einer diesbezüglichen Auseinandersetzung mit unseren Mitgliedern habe.

Zu meiner Person

Mein Name ist Mario Henke, bin 49 Jahre alt und seit August 1989 Polizist. Ich habe also auch die Wirren der Wendezeit kennenlernen dürfen und alles, was daraus erwachsen ist. Ich bin mit Leib und Seele Polizist und lebe diesen Beruf auch. Für mich ist es kein Job, der mir sozialen Wohlstand beschert, sondern Berufung.

Damit gehöre ich meiner Beobachtung nach einer inzwischen seltenen Spezies innerhalb der Polizei an. 1991 trat ich in die GdP ein und bin, zumindest halte ich mich dafür, ein aktives Mitglied.

Da ich mich auch einbringen will und an Veränderungsprozessen teilnehmen möchte, wirke ich im Fachausschuss Schutzpolizei und auch in der Auswahlkommission der HPol mit. Mein Credo ist es, nicht nur zu meckern und alles anzukreiden, was mir nicht gefällt, sondern auch an Prozessen und in Gremien mitzuwirken, die das Ziel haben, Veränderungen im Sinne unserer Berufsgruppe herbeizuführen.

Ich hatte das Glück, schon frühzeitig in eine Führungsposition zu gelangen, die

es mir ermöglichte, unmittelbar auf veränderte Rahmenbedingungen Einfluss zu nehmen. Dabei war es mir stets wichtig, meine mir anvertrauten Mitarbeiter mit einzubeziehen und sie am Prozess teilnehmen zu lassen. Jeder, der mitwirkt, soll auch Nutznießer von positiven Veränderungen sein. Ein Höchstmaß an Verständnis füreinander ist dabei unumgänglich. Nur Mitarbeiter, die mit einbezogen werden, sind auch leistungsfähig und identifizieren sich letztendlich mit den Aufgaben. Eine hohe Transparenz der Entscheidungen trägt sein Übriges positiv dazu bei. Nur wer versteht, warum Anforderungen so formuliert sind und welche Rahmenfaktoren die Entscheidungsfindung beeinflussen, kann Verständnis für diese aufbringen.

Ich meine damit, dass von uns als Polizei stets erwartet wird, dass wir uns den veränderten gesellschaftlichen Bedingungen und Erfordernissen anpassen. Ich bin verheiratet und Vater zweier inzwischen erwachsener Töchter, die aufgrund meiner 23-jährigen Schichtdienstzeit oft auf mich verzichten mussten, weil dienstliche Notwendigkeiten meine Präsenz auf der Dienststelle erforderten.

Diese Entbehnungen gehörten für mich zum Beruf des Polizeibeamten dazu und wurden bereitwillig entgegengenommen. Das war sicher nicht immer leicht für meine Familie. Sie stand jedoch hinter mir und stärkte meinen Rücken, so dass ich für meinen Dienstherrn verfügbar blieb.

Zum Thema

Die „warme Jacke“ des Berufsbeamten-tums, die für einen sozial sicheren Beruf ohne Angst vor Arbeitslosigkeit und ein gesichertes Einkommen sorgt, hat seinen Preis. Dazu gehört auch, dass vom Dienstherrn erwartet wird, dass auch etwas zurückgegeben wird. In unserem Fall nennt sich dies „Volle Hingabe zum Beruf“. Für mich bedeutet dies, dass auch eigene Bedürfnisse und Wünsche den Erfordernissen des Berufsalltages mit allen Entbehnungen, die er mit sich bringt, untergeordnet werden müssen. Zumindest in bestimmten Situationen. Die Corona-Krise ist eine solche Ausnahmesituation für mich. In dieser kommt uns eine besondere Rolle zu, denn wir müssen gewährleisten, dass Einschränkungen auch eingehalten werden. Um dies zu tun, sind veränderte Arbeitszeitmodelle notwendig, die von einigen Bereichen der Polizei, insbesondere vom WWD, extrem viel abverlangen.

Zweiteilungsdienst und überproportional viele Kontrollen der Einhaltung des Annäherungsverbot bringens uns immer wieder in die Situation, dass viele Kontakte zu Personen hergestellt werden, was das Risiko einer Ansteckung nicht gerade vermindert. Auch von den Familien der Kollegen wird viel abverlangt, da die veränderten Dienstzeiten für wenig Präsenz im eigenen Haushalt sorgen. Auch die Kollegen des WWD haben Partner und Familie. Da niemand sagen kann,



wie lange die Krise noch andauert, ist es umso wichtiger, dass die Ressource Personal gehegt und gepflegt wird. Dazu gehört auch, dass für Erholungsphasen gesorgt werden muss. Dies kann durch Dienstfreigewährung, aber auch durch Gewährung des geplanten Urlaubs erfolgen. Ich weiß nicht, ob ich in der Ausgabe Mai 2020 der DP zitiert wurde, aber genau das, was dort durch Kollegen Schuster angeführt wurde, waren meine Worte. Dazu stehe ich auch. Urlaub heißt nicht zwangsläufig, dass eine Urlaubsreise durchgeführt werden muss. Urlaub heißt vielmehr, dass eine Regeneration stattfinden soll und die physischen wie psychischen Kräftetanks aufgefüllt werden, um die eigene Leistungsfähigkeit wieder zu erhöhen.

Wir als Polizisten gehören glücklicherweise zu einer Berufsgruppe, die nicht davon betroffen ist, dass keiner Beschäftigung nachgegangen werden kann, dass Kurzarbeitergeld gezahlt werden muss oder das angesparten Urlaub/aufgebauter Mehrdienst abgegolten werden muss. Wir bekommen weiterhin unser volles Gehalt. Keiner von uns muss um seinen Arbeitsplatz bangen oder mit finanziellen Einschnitten in der Größenordnung rechnen, wie es viele Bürger in Deutschland einkalkulieren müssen.

Ich war knapp 20 Jahre als Dienstgruppenleiter tätig und bin seit Oktober 2019 Leiter der Autobahnpolizei Walsleben. Personalverantwortung trage ich demnach schon sehr lange. Es ist schwierig, immer den Spagat zwischen dienstlichen Erfordernissen und Bedürfnissen der Mitarbeiter hinzubekommen. Dieser Herausforderung stelle ich mich täglich.

Insbesondere bei der Urlaubsplanung, womit ich zum eigentlichen Problem und dem Ansinnen meines Briefes komme, stellt uns als Vorgesetzte vor erhebliche Probleme. Für den operativen Bereich, also dem WWD, gibt es eine klare Regelung, wie viele Kollegen maximal im Urlaub sein dürfen und wie viele Kollegen für die Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit/des Dienstbetriebes notwendig sind. Im Konkreten heißt das, dass ca. 20 bis 25 Prozent maximal zeitgleich im Urlaub sein dürfen. Bei den festgelegten Ferienzeiten ist es nicht möglich, jedem Kollegen die Möglichkeit eines zweiwöchi-

gen Urlaubs während der Sommerzeit zu gewähren. Hier gilt es also schon, Kompromisse einzugehen und an die Kollegen zu appellieren, die keine schulpflichtigen Kinder oder Partner im Schulbetrieb haben, möglichst außerhalb der Ferien Urlaub zu machen.

Wenn das Dienstklima innerhalb der Dienstgruppen stimmt, jeder Einzelne bereit ist, auch mal Verzicht zu üben und sich untereinander bei der Urlaubsplanung abzustimmen, ist es möglich, dass alle mit gewissen Einschränkungen sozialverträglich ihre Planung machen können. Es ist ein Mammutakt, bis diese Planung dann so weit abgestimmt ist, dass jeder sich nach seinen Bedürfnissen wiederfindet und sie schlussendlich genehmigt werden kann. Dabei fällt es in die Verantwortung des Vorgesetzten, die persönlichen Interessen mit den dienstlichen Erfordernissen in Einklang zu bringen. Wir als Vorgesetzte werden daran gemessen, dass wir neben einer Vertretung der Interessen der Mitarbeiter des jeweiligen Zuständigkeitsbereiches auch die dienstlichen Belange erfüllen. An oberster Stelle steht die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes. Da haben wir eine gesellschaftliche Verantwortung.

Wenn ich jetzt anfangs, aufgrund von Corona-bedingt nicht durchführbaren Urlaubsreisen ganze Urlaubszeiträume aussetzen, führt das zu einer Verschiebung des Urlaubsanspruches in die „Nach-Corona-Zeit“. Aber auch nach Corona muss ich den reibungslosen Dienstbetrieb gewährleisten.

Wenn nun zu den geplanten und genehmigten Urlaubsraten weitere Kollegen dazukommen, die ihren aufgesparten, nicht angetretenen Urlaub nehmen möchten, kann ich die dienstlichen Erfordernisse nicht mehr erfüllen. Da ich aber Gewähr für einen ungehinderten Dienstbetrieb leisten muss, sind Konflikte vorprogrammiert. Dann beschweren sich erneut Kollegen, die nun ihren Anspruch auf Urlaubsgewährung bei mir über die Gewerkschaft geltend machen wollen. Was nun?

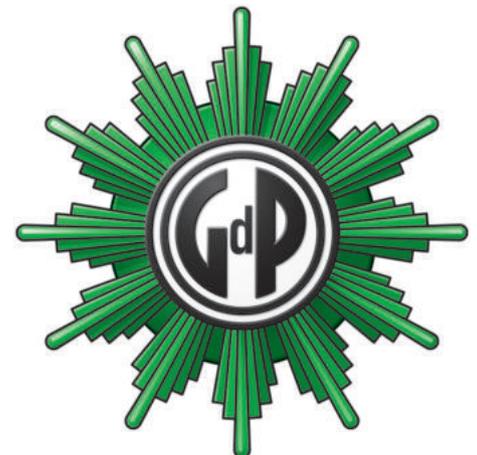
Daher vertrete ich die Auffassung, dass die Urlaubsraten wie geplant und genehmigt auch genommen werden. Ich rede nicht von zwei oder drei Tagen, um die ein Urlaub auch mal gekürzt werden kann, sondern davon, dass wir auch über

das Jahr hinweg unsere Dienstfähigkeit erhalten müssen. Ich bin mit den Kollegen, die aus meinem Bereich, die eine derartige Anfrage bisher hatten, so übereingekommen, dass bei dienstlicher Notwendigkeit, d. h. bei plötzlichen personellen Engpässen, die mit einer Corona-Infektion oder Quarantänemaßnahmen im Zusammenhang stehen, über eine Aussetzung bzw. Kürzung des geplanten Urlaubs entschieden werden kann. Dann liegt ein dienstliches Interesse an einer Verkürzung vor und Folgeansprüche können im Nachgang anders bewertet werden.

Wenn alle geplanten Urlauber nun arbeiten kommen wollen, dann habe ich jetzt „zu viele“ Beamte zeitgleich im Dienst, und wenn ich die Streifenwagen nach der Corona-Krise besetzen will, fehlen mir die Beamten, weil sie alle ihren Urlaub nachholen wollen. So funktioniert das nicht.

Das Fällen unpopulärer Entscheidungen fällt auch in die heutige Führungsverantwortung eines jeden Vorgesetzten. Sie sind selten Willkür. Sie sind vielmehr dienstlichen Erfordernissen und der Verpflichtung zur Aufgabenerfüllung geschuldet. Leider entsteht dieser Eindruck nicht beim Lesen des Artikels des Kollegen Schuster. Ich wünsche mir für die Zukunft diesbezüglich etwas mehr Fingerspitzengefühl.

Ich möchte nicht als Vorgesetzter wie ein Diktator hingestellt werden, der ohne sachgerechte Abwägung Wünsche der Kollegen ablehnt oder als nichtig verwirft. ■





Nachrufe

Kreisgruppe Besondere Dienste

Du bist nicht mehr da, wo Du warst, aber Du bist überall, wo wir sind.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, wir trauern um unseren Kollegen Hartmut Oelke, bekannt als Wuschel, der am 15. Mai 2020 im Alter von 61 Jahren viel zu früh von uns gegangen ist. Er hatte noch so viel vor!



Foto: Redaktion

Hartmut war nicht nur Bereitschaftspolizist mit Leib und Seele, sondern auch

der 1. Hauptvertrauensmann der GdP in der 4. Einsatzhundertschaft und langjähriges Mitglied im Personalrat. Durch seine positive Einstellung lockte er bei jedem Menschen ein Lächeln hervor. Er war ein Mann der Taten und blieb für seine Kollegen immer am Ball. Seine Meinung war uns immer wichtig.

Du wirst uns sehr fehlen.

Wuschel mag nicht mehr unter uns sein, doch ist er in unseren Herzen, unseren Gedanken und Erinnerungen immer bei uns.

Unser aufrichtiges Mitgefühl gilt seiner Familie, seiner Ehefrau, seinen Kindern und seinen Freunden.

Grit Schulz-Radloff

GdP Kreisgruppe Nord

Die Mitglieder der Kreisgruppe Nord nehmen Abschied

Am 5. Mai 2020 verstarb im 71. Lebensjahr plötzlich unser Gewerkschaftsmitglied **Bernd Neumann**. Unser tief empfundenes Mitgefühl gilt in diesen schweren Stunden seinen Hinterbliebenen.

Der Vorstand Neuruppin im Mai 2020



HAD-Apotheke - Geld sparen auch bei Apotheken- und Drogerieprodukten



Unser Partner HAD-Apotheke bietet Mitgliedern der GdP und ihren Angehörigen auf Apotheken- und Drogerieprodukte 20 % Nachlass. Neben einem extra für unsere Kolleginnen und Kollegen geführten Online-Shop bietet sie einen hervorragenden Beratungs- und Lieferservice.

Es lohnt sich!

Landing-Page: <http://gdp-brandenburg.vitaware.de> oder über unsere Homepage (Angebot der GdP PolIService GmbH)

