

Jetzt mehr arbeiten und erst vor der Pension abfeiern?! Lebensarbeitszeitkonten: Bankrott-erklärung bremischen Personalmanagements

So mancher „Kunde“ des Betrugskommissariats hat seriösere Angebote gemacht als das, was der Bremer Senat nun seinen Beschäftigten zumuten möchte. Demnach sollen nämlich Lebensarbeitszeitkonten für Beamte entstehen. Fünf Jahre lang, bis zum 31. Dezember 2026, können diese Lebensarbeitszeitkonten mit jeweils fünf wöchentlichen Überstunden gefüttert werden. Diese Zeitguthaben können erst vor der Freistellungsphase der Altersteilzeit oder vor Beurlaubungen, an die der Ruhestand unmittelbar anschließt, verbraucht werden. Für eine heute 22-jährige Beamtin wäre das ein Kreditvertrag über dann 40 Jahre. Diese Laufzeit nur als astronomisch zu bezeichnen, wäre zu höflich.

Lüder Fasche

Wie sich Gesellschaft und Arbeitswelt in 40 Jahren verändern können, realisieren wir am besten beim Blick zurück: Deutschland war noch geteilt, wir hatten genau drei Fernsehprogramme und in Bremen arbeiteten insgesamt 14.000 Menschen in Werftbetrieben, u. a. auf der AG Weser und dem Bremer Vulkan.

Die Sicherheits- und Ordnungsbehörden waren allesamt im Stadt- und Polizeiamt integriert. Polizeivollzugsbeamte gingen mit 60 in den Ruhestand, Tarifbeschäftigte mit 63 in Rente. Und heute? Und wo stehen wir in fünf, in zehn, in zwanzig Jahren? Die Zukunft in einer digitalen Arbeitswelt scheint offener denn je. Nur der Bremer Senat weiß scheinbar, dass alles beim Alten bleibt. Er erfindet frei von irgendwelchen Gedanken an Verjährungsfristen generationenübergreifende Regelungen und geht bei deren Erfüllung in vielleicht 40 Jahren vom Status quo aus. Man wünscht sich fast, nur Naivität und nicht ein Hauch krimineller Betrügerenergie läge dieser Idee zugrunde. Der Gedanke, ein paar hundert Senatssitzungen später werde man angesichts der in diesen Zwanziger-Jahren angesam-

melten Altlasten einfach die Lebensarbeitszeit erhöhen, scheint nun wirklich nicht abwegig. Ohnehin muss doch jedem klar sein, dass nicht alle Beschäftigten, die einen solchen „Deal“ eingehen würden, auch tatsächlich das Alter erreichen, an dem im weitesten Sinne dann Zahltag ist. Und was ist, wenn Mitarbeitende kurz vor Erreichen der Altersgrenze schwer erkranken? Kein Mensch kann heute etwas verlässlich versprechen, was erst in zig Jahren zum Tragen kommt. Erst recht nicht politische Verantwortliche, die schon oft genug Last haben, nur über eine Legislaturperiode hinauszudenken.

„Wir unterstützen die Gewerkschaften in ihrem Kampf für eine deutliche Arbeitszeitverkürzung in Richtung einer 30-Stunden-Woche mit vollem Lohn- und notwendigem Personalausgleich. Den Weg dorthin wollen wir mit der Begrenzung von Überstunden und einer Absenkung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit flankieren.“

Aus dem Wahlprogramm der Linken, zur Bundestagswahl 2021, Seite 10

Dabei ist offenkundig, um was es bei den neuen „Lebensarbeitszeitkonten“ geht. Es herrscht Personalmangel, besonders bei den Polizeien im Land Bremen, aber eben nicht nur. Auch bei den Ämtern, wie z. B. bei der Bearbeitung von Ordnungswidrigkeiten, im Bürgerservice oder der Zulassungsstelle.

„Wenn ich mir die Wahlprogramme der Bremer Regierungsparteien angucke, dann haben wir es in Bezug auf die Lebensarbeitszeitkonten jetzt klar mit einem Fall von „Wein predigen und Brackwasser anbieten“ zu tun.“
Lüder Fasche, Landesvorsitzender der GdP Bremen

Da bei vielen Beschäftigten Gott sei Dank Tarifverträge den öffentlichen Arbeitgeber in Bremen gerade noch daran hindern, die Schraube Arbeitszeit verpflichtend zu drehen, bleiben scheinbar nur die Beamt:innen über. Und da hat sich der Bremer Senat nun mal mit einem weitgehenden Entwurf zur Arbeitszeit so richtig ausgetobt. Das Ganze noch mal ein wenig mit den Nebelkerzen Corona und Freiwilligkeit versehen – wohl bekomms. Dazu scheint der Senat unter Führung einer früheren Arbeiterpartei eine Tradition zu entwickeln, Betroffene und ihre gewerkschaftlichen Vertreter erst so spät wie möglich und nur so formal wie nötig mit einzubeziehen, nämlich wenn die Vorlage schon längst das Stadium eines Arbeitsentwurfs verlassen hat. Meinungen und konstruktive Kritik abholen – das war gestern. Wenn selbst Bedenken der zuständigen senatorischen Dienststelle verworfen werden, warum dann noch mit den Gewerkschaften oder Personalräten sprechen?

Gespannt sind wir, ob die Gerüchte stimmen, man wolle das im Entwurf der Arbeitszeitverordnung entwickelte Modell auch für die Tarifbeschäftigten im Land Bremen anwenden. Freiwillig, so meint man vielleicht, sei ja einfach alles möglich.

„Dabei ist gerade jene Freiwilligkeit selbst doch schon eines der größten Probleme dieser gedanklichen Fehlentwicklung im Senat. Freiwilligkeit existiert im Arbeitsschutz zum Beispiel gar nicht und wird im Arbeitsrecht ins-

„Lebensarbeitszeitkonten schaden nachhaltig der Gesundheit. Als Gesamtpersonalrat lehnen wir dieses Modell daher entschieden ab. Über einen längeren Zeitraum sollen bis zu fünf Stunden wöchentlich mehr gearbeitet werden können. Das ist eine erhebliche Dauerbelastung, die dem Arbeits- und Gesundheitsschutz diametral entgegensteht. Der Ausgleich soll erst in ferner Zukunft zulässig sein, vor dem

Ruhestand, für Pflegezeit oder berufliche Weiterbildung. Garantien für einen zeitlichen Ausgleich zum gewünschten Zeitraum gibt es jedoch keine. Attraktive Arbeitsbedingungen gehen anders. Wir wollen keine gesparte Zeit auf einem Konto, sondern mehr Zeit für ein gutes Leben – jetzt

Doris Hülsmeier, Vorsitzende des Gesamtpersonalrates Bremen

gesamt aus gutem Grund kritisch betrachtet. Den öffentlichen Dienst attraktiv und wettbewerbsfähig machen. Der öffentliche Dienst ist in den letzten Jahren hinter der allgemeinen Gehaltsentwicklung zurückgeblieben; gleichzeitig hat der Personalabbau die Belastung der Beschäftigten massiv erhöht und das Image des öffentlichen Dienstes beschädigt.

Aus dem Wahlprogramm der Linken, zur Bürgerschaftswahl in Bremen am 26. Mai 2019, Seite 14

Es ist eben nicht sichergestellt, dass Freiwilligkeit immer wirklich auch freiwillig ist. Es kann auf viele Arten subtil Druck ausgeübt werden. Kann man künftig noch Karriere machen, wenn man keine Überstunden zugunsten eines Lebensarbeitszeitkontos leistet? Wie fällt bei der Nichtfreiwilligkeit meine nächste Beurteilung aus, wie die Auswahl für „spezielle Tätigkeiten“? Auch können gruppenspezifische Prozesse maßgeblichen Einfluss auf die „Freiwilligkeit“ haben. Die Gefahr, dass diese Fehlanreize zu schleichenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen führt, ist oben drein auch groß.

Des Weiteren soll diese Möglichkeit nur dort gegeben werden, wo personelle Mehrbedarfe vorliegen. Das dürfte mindestens in den von der GdP im Land Bremen vertretenen Behörden überall der Fall sein.

„Wir wollen den Überstundenbestand bei der Polizei in den kommenden vier Jahren abbauen. Dazu werden wir mit jedem einzelnen Beamten und jeder einzelnen Beamtin eine individuelle vertragliche Vereinbarung schließen.

Aus dem Wahlprogramm der SPD, zur Bürgerschaftswahl in Bremen 2019

Schlangen und Öffnungszeiten selbst am Samstag sprechen an den Ämtern ebenso eine deutliche Sprache wie fast 400.000 bereits bestehende Überstunden bei der Polizei Bremen.

Diese wären von der Neuregelung übrigens nicht betroffen. Gleichwohl stellen auch sie schon seit Langem einen Kredit dar, den die Beschäftigten dem Land Bremen seit Jahren gewähren.

Ohnehin steht die neue Regelung zu Lebensarbeitszeitkonten in krassm Widerspruch zum fortschrittlichen Arbeitszeitmanagement der Polizei Bremen, das im Wesentlichen die Gesunderhaltung und Überlastungsvermeidung seiner Beschäftigten zum Ziel hatte. Genau aus diesem Grunde

findet sich darin die Idee von Lebensarbeitszeitkonten nicht wieder, da es den berechtigten Anspruch hatte, das weitere Anwachsen des Überstundenberges zu verhindern.

Die Polizei Bremen müsste ihr gesamtes Arbeitszeitmanagement neu aufstellen. Vermutlich mit einer ganzen Projektgruppe. Allein die administrativen Aufwände zur Einführung und Betreuung dieser neuen Regel werden in allen Behörden den Verursachern Teile ihrer temporären Gewinne wieder nehmen.

Leitende von Behörden, die jene mindestens umstrittene neue Möglichkeit der Mehrarbeit nicht forcieren, laufen damit künftig wohl Gefahr, ihre Dienststellen könnten als noch nicht ganz ausgelastet eingeordnet werden. Das wird niemand wollen. Vorgesetzte, die sich der GdP-Forderung nach mehr Personal anschließen, müssen sich wahrscheinlich vorwerfen lassen, ihre Mitarbeitenden nicht ausreichend zu Mehrarbeit motivieren zu können

Als Begründung zur Einführung wird der vermeintlichen Kann-Regel auf zu wenig Personal und den Fachkräftemangel verwiesen. Den haben alle Möglichen zu verantworten, nur nicht jene Gruppe, die es nun ausbaden soll: die Beschäftigten. Das Paradoxe

ist, dass es gerade diese Regel sein wird, die den Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst noch verschärft. Nicht nur weil er so in den nächsten Jahren kaschiert werden soll, sondern vor allem, weil er den Personalmangel nur auf Folgegenerationen verschiebt und die Ursachen aktuell noch mal verschärft.

„In Bremen sind wir traditionell mit gutem Beispiel vorangegangen. Das ist Ausdruck sozialdemokratischer Regierungspolitik. Diesen Weg werden wir fortsetzen. Wir wollen Bremen und Bremerhaven zu „Städten guter Arbeit“ machen.

Aus dem Wahlprogramm der SPD, zur Bürgerschaftswahl in Bremen am 26. Mai 2019,

Es sind nämlich die Arbeitsbedingungen und schlechten Verdienstmöglichkeiten im öffentlichen Dienst, die den spitzen Bleistift als Hauptursache für einen Mangel an qualifizierten Bewerbern noch übertrumpft haben.

Insgesamt ist dieser ebenso naive wie ärgerliche Entwurf zu Lebensarbeitszeitkonten nur eines: eine Bankrotterklärung bremischen Personalmanagements, mit der die GdP nichts zu tun haben möchte. ■

Auszug aus dem Entwurf zur Bremischen Arbeitszeitverordnung

§ 12 Lebensarbeitszeitkonten

- (1) In Bereichen mit personellen Mehrbedarfen kann mit einzelnen Beamtinnen und Beamten auf deren Antrag vereinbart werden, dass über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit bis zu fünf Stunden auf ein gesondertes Lebensarbeitskonto als Zeitguthaben gutgeschrieben werden.
- (2) Die Feststellung des Umfangs der personellen Mehrbedarfe in den einzelnen Bereichen erfolgt nach Darlegung der oder des unmittelbaren Vorgesetzten durch die oder den Dienstvorgesetzten, wenn abzusehen ist, dass der Mehrbedarf über einen Zeitraum von mindestens vier Monaten weiter besteht. Die Feststellung kann bis zu vier Wochen rückwirkend erfolgen. Sie ist halbjährlich zu überprüfen.
- (3) Die Differenz zwischen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit wird dem Lebensarbeitszeitkonto als Zeitguthaben bis zur Höhe der Vereinbarung nach Absatz 1 gutgeschrieben. Die Regelungen über die gleitende Arbeitszeit bleiben unberührt. Darüber hinaus können auf Antrag auch Ansprüche auf Dienstbefreiung für dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit im Umfang von bis zu 40 Stunden im Jahr gutgeschrieben werden. Dem Lebensarbeitszeitkonto kann ein Zeitguthaben bis zur Höhe von 1200 Stunden gutgeschrieben werden.
- (4) Für das Zeitguthaben wird der Beamtin oder dem Beamten auf Antrag Zeitausgleich als Freistellung oder Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gewährt. Der Zeitausgleich soll unmittelbar vor dem Ruhestand, vor der Freistellungsphase der Altersteilzeit oder vor Beurlaubungen, an die der Ruhestand unmittelbar anschließen soll, gewährt werden. Er soll mindestens sechs Monate vor dem Datum des gewünschten Beginns der Freistellung oder Verkürzung der Arbeitszeit beantragt werden. Die Kombination mit einem Hinausschieben des Ruhestandes ist ausgeschlossen. Der Zeitausgleich soll auch für Zeiten, für die Pflegezeit oder Familienpflegezeit oder eine berufliche Fort- oder Weiterbildung bewilligt wurde, gewährt werden. In diesem Fall ist keine Antragsfrist zu beachten; der Antrag kann nur für die Zukunft gestellt werden. Ein gewährter Zeitausgleich wird nur in Fällen des Mutterschutzes und Elternzeit unterbrochen.
- (5) Im Falle eines Wechsels der Dienststelle wird das Lebensarbeitszeitkonto bei der neuen Dienststelle geführt. In den Fällen eines Wechsels zu einem anderen Dienstherrn ist das Zeitguthaben vor dem Wechsel durch Freistellung, soweit dienstliche Gründe entgegenstehen, durch Auszahlung abzugelten.
- (6) Der Antrag auf Freistellung oder Verkürzung der Arbeitszeit kann aus dienstlichen Gründen abgelehnt werden. In diesem Fall wird, soweit die Freistellung oder Verkürzung der Arbeitszeit vor Beginn des Ruhestandes nicht mehr möglich ist, das Zeitguthaben durch Auszahlung abgegolten.
- (7) Beamtinnen und Beamte auf Widerruf sowie Beamtinnen und Beamte in Führungsfunktionen sind von der Führung von Lebensarbeitszeitkonten ausgenommen.

SARS-CoV-2-Infektion als Dienstunfall

Der Sommer geht zu Ende und damit steigen auch wieder die SARS-CoV-2-Infektionen. Auch wenn fast alle Kolleginnen und Kollegen geimpft sind, so kommt es doch zu sogenannten „Impfdurchbrüchen“, also zur Infektion trotz Impfung. Damit ist die Frage, ob und unter welchen Umständen eine SARS-CoV-2-Infektion als Dienstunfall anerkannt werden kann, immer noch nicht erledigt.

In der Vergangenheit mussten wir feststellen, dass hier bei der Anerkennung von Dienstunfällen offensichtlich sehr hohe und von uns nicht nachvollziehbare Maßstäbe angelegt wurden.

Um die hohe Motivation der Kolleginnen und Kollegen beim Einschreiten in schwierigsten Situationen mit der Gefahr einer schwerwiegenden Erkrankung zu honorieren, muss

- a) in Fällen einer COVID-19-Infektion eine Beweislastumkehr erfolgen, also grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass sich die Infektion im Dienst ereignete, zumindest aber sollten
- b) Dienstunfälle einfacher Anerkennung finden.

Doch zunächst lohnt ein Blick auf das Dienstunfallrecht:

• Was ist eigentlich ein Dienstunfall?

Ein Dienstunfall nach § 34 Abs. 1 Bremisches Beamtenversorgungsgesetz setzt ein auf äußerer Einwirkung beruhendes, plötzliches, örtlich und zeitlich bestimmtes, einen Körperschaden verursachendes Ereignis voraus, das in Ausübung oder infolge des Dienstes eingetreten ist.

• Was ist die äußere Einwirkung?

Das bedeutet, dass „krankhafte Abläufe im Innern des menschlichen Körpers“ keine Dienstunfälle sein können, weil es hier an der äußeren Einwirkung fehlt. Da ein Virus von außen auf den Körper einwirkt, dürfte dieses Merkmal hier aber erfüllt sein.

• Was ist plötzlich, örtlich und zeitlich bestimmbar?

Das Problem ist der Nachweis einer Infektion im Dienst. Dazu wird das Merkmal „plötzlich“ durch die Formulierung „örtlich und zeitlich bestimmbar“ genauer beschrieben. Das Ereignis muss also konkret und nicht nur abstrakt nach Ort und Zeitpunkt feststehen. Das bedeutet, dass das schädigende Ereignis grundsätzlich innerhalb einer Schicht abgeschlossen sein muss. Eine dauerhafte Infektionsgefahr reicht nicht aus.

Der Betroffene muss mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit nachweisen, dass er sich während des Dienstes infiziert hat. Vernünftige Zweifel an dieser Annah-

me müssen ausgeräumt sein. Das bedeutet auch, dass alternative Möglichkeiten zur Virusübertragung grundsätzlich ausgeschlossen sein müssen.

Der Betroffene muss also nicht nur den dienstlichen Kontakt mit einer infizierten Person dokumentieren, sondern er muss auch sehr genau ein Protokoll über private Kontakte mit infizierten Personen führen und dabei Situationen erfassen, in denen es zu einer Übertragung der Krankheit gekommen sein könnte (also grundsätzlich eine Verletzung der AHA-Regeln plus Lüften). (OVG Saarlouis Urteil vom 22. 4. 2009, 1 A 155/08 Zeckenbiss als Dienstunfall)

Eine absolute Sicherheit, dass die Infektion im Dienst erfolgte, braucht es aber nicht!

• Was ist ein Körperschaden?

Auch kleine Körperschäden kommen in Betracht.

Im o. g. Urteil hat sich das Gericht festgelegt, dass ein Körperschaden dann vorliegt, wenn sich der physische oder psychische Zustand eines Menschen für eine bestimmte Mindestzeit ungünstig verändert. Auf die Schwere des Körperschadens kommt es grundsätzlich nicht an und auch kleinere Körperschäden sind rechts erheblich, wenn der Schaden aus medizinischer Sicht Krankheitswert besitzt. Eine Behandlungsbedürftigkeit ist dagegen nicht erforderlich. Lediglich Bagatelleinbußen wie etwa der (folgenlose) Riss in einem Fingernagel reichen zur Annahme eines Körperschadens nicht aus.

Bisher wurde gerichtlich nicht geklärt, ob eine Virusinfektion ohne zusätzliche Symptome schon das Tatbestandsmerkmal Körperschaden erfüllt. Das Bundesministerium des Innern hat dazu ausgeführt, dass ein positiver PCR-Test allein für eine Anerkennung eines Dienstunfalls nicht ausreicht. Es müssen vielmehr zusätzlich coronatypische Symptome auftreten, also z. B.: Fieber, Geruchs- und Geschmacksstörungen, Kurzatmigkeit, Atemnot, Halsschmerzen, Kopf- und Gliederschmerzen, Bauchschmerzen, Übelkeit, Erbrechen, Durchfall, Appetitlosigkeit, Gewichtsverlust, Hautausschlag, Bindehautentzündung, Lymphknotenschwellungen, Schläfrigkeit, Bewusstseinsstörungen.

Unsere Forderung:

Das Tatbestandsmerkmal „plötzlich, örtlich und zeitlich bestimmbar“ muss großzügiger ausgelegt werden. Für die Anerkennung eines Dienstunfalls muss es reichen, wenn keine vernünftigen Gründe gegen eine Infektion im Dienst sprechen.

Für die Anerkennung eines Körperschadens darf es nicht auf die Schwere des Schadens ankommen, auch kleine Beeinträchtigungen müssen ausreichen.

Es gibt eine Alternative:

Eine Corona-Infektion könnte auch eine Berufskrankheit sein.

Ist die Infektion örtlich und zeitlich nicht bestimmbar, könnte eine Anerkennung als Berufskrankheit in Betracht kommen. Mögliche Berufskrankheiten sind in der Anlage 1 zur Berufskrankheitenverordnung abschließend gelistet und die Corona-Infektion gehört nach Nummer 3101 der Anlage dazu.

Diese Regelung gilt jedoch nur für bestimmte Personengruppen, zumeist aus dem medizinischen Bereich. Andere Gruppen müssten nachweisen, dass sie in ähnlichem Maße gefährdet wären. Für den Bereich der Sicherheits- und Ordnungskräfte wurde eine Corona-Infektion als Berufskrankheit bisher nicht anerkannt und dies ist auch nicht zu erwarten.

Es könnte aber temporär Situationen geben, in denen Polizisten einer starken Infektionsgefahr ausgesetzt werden, z. B. Räumung und Durchsuchung eines Gebäudes, in dem Infizierte feiern, und bei den Maßnahmen die AHA-Regeln nicht eingehalten werden können. Denkbar wäre auch die wiederholte Durchsetzung einer häuslichen Quarantäne. Diese abstrakte Gefährdung muss Berücksichtigung finden.

Unsere Forderung:

- Nach einem Einsatz an einem Ort mit starker Infektionsgefahr (zum Beispiel Auflösen eines privaten Treffens von infizierten Personen) muss für alle beteiligten Kräfte eine folgende Corona-Infektion ohne individuelle Prüfung als Dienstunfall anerkannt werden.

Das sagt der Senator für Finanzen

- Wir haben das Thema beim Jour fixe mit dem Finanzressort erörtert. Auch wenn Finanzen eine generelle Anerkennung nach dem Motto „Corona-Infektion ist Berufskrankheit“ genauso wie die Beweislastumkehr im DU-Verfahren abgelehnt hat, so wurden doch zwei Fallgestalten näher betrachtet:
- Falls im Dienst ein enger Kontakt mit einer nachweislich an COVID-19 erkrankten Person entsteht, die einschreitenden Kräfte zu diesem Zeitpunkt nachweislich gesund sind, innerhalb der üblichen Inkubationszeit erkranken und in der Zeit privat keine bekannten Kontakte mit Infizierten hatten, soll ein Dienstunfall anerkannt werden, so es diese Kausalkette zulässt.
- Falls der dienstliche Kontakt mit einer infizierten Person nicht nachgewiesen werden kann (Beispiel: Bei einer Demonstration wird den Einsatzkräften ins Gesicht gehustet oder gespuckt und Personalienfeststellungen sind nicht möglich), ist die Kausalkette unterbrochen. Jedoch würde der Senator für Finanzen in diesen Fällen einen ablehnenden Bescheid der Performa noch einmal überprüfen.

Heinfried Keithahn

„Wetter, Band, Getränke, Stimmung, Essen. Es war tatsächlich, alles im grünen Bereich‘ bei der GdP-Sommerparty in der Bremer Waldbühne. Nicht wenige der etwas über 100 GdPler:innen waren der Meinung, das war die beste GdP-Party aller Zeiten. Natürlich nur bis zum Sommer 2022. Das Ganze schreit nämlich förmlich nach einer Wiederholung.“





DP – Deutsche Polizei
Bremen

ISSN 0170-642X

Geschäftsstelle
Bgm.-Smidt-Straße 78, 28195 Bremen
Telefon (0421) 949585-0
Telefax (0421) 949585-9
www.gdp.de/bremen, bremen@gdp.de
Adress- und Mitgliederverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke

Redaktion
Rüdiger Kloß (V.i.S.d.P.)
c/o Gewerkschaft der Polizei
Bgm.-Smidt-Straße 78,
28195 Bremen



Redaktionsschluss

Redaktionsschluss für die November-Ausgabe 2021, Landesjournal Bremen, ist der 3. Oktober 2021.

Artikel bitte mailen an:
klossi@onlinehome.de

Endlich wieder!

Ja, endlich können wir uns wieder persönlich austauschen, endlich kommen wir wieder richtig ins Gespräch. Nach langer, langer Zeit traf sich ein Teil des Fachgruppenvorstandes Schutzpolizei mal wieder zu einem Austausch. Und es wurde auch höchste Zeit, sind doch die Probleme bei den uniformierten Kolleg:innen in Anzahl und Intensität nicht unbedingt durch Corona reduziert worden.

Peter Schnaars

für die FG Schutzpolizei

Neben den altbekannten Problemen von Personalmangel über Brandanschläge auf unsere Liegenschaften, einem neuen „Anti-Polizeigesetz“ bis zur äußerst mangelhaften Unterstützung durch einen Teil der verantwortlichen Politik treiben die anstehenden Sonderlagen im Fußball und die damit geplanten personellen Maßnahmen den Puls bei manchen Kolleg:innen in die Höhe. Entgegen dem bestehenden Regelwerk ist vorgesehen, Mitarbeiter aus der Doppelblockwoche auch am eigentlich freien Wochenende für die Fußballeinsätze, man kann hier ruhig sagen, missbraucht werden. Ja, auch wir sehen, dass die Unterstützung aus anderen Bundesländern nachlässt, weil dort ebenso wie in Bremen massiv an Personal in den letzten 10 bis 20 Jahren abgebaut wurde! Ja, auch wir sehen, dass unsere Behörden spitze mehr oder weniger zu solchen Maßnahmen gezwungen ist. Ja, aber auch sehen wir, dass für politische Fehlentscheidungen, die in der Vergangenheit getroffen wurden, nunmehr in der Gegenwart die Kolleg:innen büßen, sozusagen die rot-rot-grüne Suppe auslöffeln dürfen. So ist es bei uns leider schon Normalität, dass Regelwerke, insbesondere die der Einsatzzüge der Bereitschaftspolizei, oftmals gebrochen werden, die Anwendung der Ultima Ratio der Anordnung des sofortigen Vollzuges durch unsere Behördenleitung schon fast zur Normalität wird. Nur letztendlich sollten sich unser Innenminister und unsere Behördenleitung mal überlegen, was Regelwerke in Zukunft für die Mitarbeiter der Polizei für einen Wert haben, wenn man sich nicht auf sie verlassen kann! Letzt-

endlich müssen Kolleg:innen wieder besondere Belastungen hinnehmen, um eine kommerzielle Spaßveranstaltung über die Bühne zu bringen. Hier wäre doch auch mal die Frage in Richtung Innenminister angebracht, ob diese Veranstaltungen auf jeden Fall und koste es, was es wolle stattfinden müssen. Oder wie wäre es mit einer Kräfteverdünnung durch Ausschluss auswärtiger Fußballfans, wobei die, die uns rund um das Weserstadion tatsächlich beschäftigen, nicht wirklich als Fans bezeichnet werden können. So oder so, es kann und darf nicht sein, dass Kolleg:innen dauerhaft über das erträgliche Maß beansprucht werden. Man merkt, ein heikles Thema, welches zurzeit die Kollegenschaft sehr beschäftigt und zum Teil auch sehr verärgert.

Ein weiterer wichtiger Punkt sind die anstehenden Wahlen der Vertrauensleute. Diese werden in der ersten Novemberwoche stattfinden, bis dahin wollen und müssen wir neue Kolleg:innen gewinnen, die sich als Vertrauensmann/-frau engagieren wollen. Gewerkschaftsarbeit erfordert eine breite Vernetzung in der Belegschaft, nur so können die Probleme der Mitarbeiter:innen dahin transportiert werden, wo die Entscheidungen getroffen werden. Ende November erfolgt dann eine Vertrauensleutetagung. Dort sollen der neue Vorstand und die Delegierten für den Landesdelegiertentag im Jahr 2022 gewählt werden.

Weitere Themen waren u. a. das Vortreiben der Fachkarriere im uniformierten Bereich sowie die eklatanten Fehlstellen in der Direktion E-, hier spricht man von an die 200 Köpfe, die uns fehlen. Mit hohem Interesse und sehr genau werden wir die Ergebnisse der Personaldirektionsleiterrunde im September betrachten. ■

JUNGE GRUPPE (GdP) Bremen wählt im Dezember neu!

Du bist unter 30 Jahre alt und Mitglied in der GdP?

Du hast Lust, dich einzubringen und willst dich für unsere Arbeitsbedingungen einsetzen?

Dann bist du bei uns genau richtig!

Egal ob für die Polizei Bremen oder die Ortspolizeibehörde Bremerhaven eingestellt. Im Dezember wollen wir gemeinsam mit dir einen wichtigen Schritt für unsere Zukunft machen. Wir wählen den neuen Vorstand der JUNGEN GRUPPE (GdP) Bremen!

Dazu laden wir dich herzlich ein.

Egal ob du dich in den Vorstand wählen lassen oder mitbestimmen willst, wofür wir uns in den nächsten vier Jahren einsetzen sollen. Du bist genau richtig bei unserer Landesjugendkonferenz. Denn dort geht es auch um deine Arbeitsbedingungen!

Am 10. 12. 2021, um 16 Uhr geht es los. Für diesen wichtigen Termin haben wir uns eine angemessene Örtlichkeit gebucht und werden in der Bürgerschaft Bremen entscheiden, wer die nächsten vier Jahre die Geschicke der JUNGEN GRUPPE (GdP) Bremen lenkt und welche Anträge und Aufgaben wir dem Vorstand mit auf den Weg geben.

Wir freuen uns auf dich! Melde dich jetzt bis zum 31. 10. 2021 über unsere Geschäftsstelle an und sei dabei.

Du bist noch unentschlossen, ob es für dich interessant wird? Dann schreibe unserem jetzigen Vorsitzenden Jannik Wessels unter (0170) 3208138 an und stelle ihm deine Fragen, um Unklarheiten zu beseitigen.

„Wir sind die Zukunft der Polizeibehörden in unserem Land! Lasst uns dieser Rolle gerecht werden und uns aktiv in die Entscheidungen einbringen!“ **Jannik Wessels**



Monatstreffen der FG Senioren im Oktober

Bremen

Donnerstag, 21. Oktober 2021, 15:30 Uhr,
Grollander Krug

Bremerhaven

Dienstag, 12. Oktober 2021, 16 Uhr, Ernst-
Barlach-Haus

Wir freuen uns über eure Teilnahme.
Vorstand FG Senioren



„Wo drückt der Schuh?“

JUNGE GRUPPE (GdP) Bremen

Das wollten wir als JUNGE GRUPPE (GdP) Bremen in zwei Umfragen wissen. Die Motivation dazu war ganz klar: Nur wenn wir die Probleme kennen, können wir etwas verbessern.

Daher wollten wir von den Kolleg:innen in einer ersten Umfrage im April dieses Jahres wissen, in welchem Bereich unseres Berufs sie den größten Handlungsbedarf sehen. Vorgeschlagen waren verschiedene Themenbereiche – von der Besoldung über gesundes Arbeiten bis zur polizeiinternen Kommunikation. Die Teilnehmerzahl war bereits in der ersten Runde sehr hoch! Aus verschiedenen Direktionen und unterschiedlichen, jedoch überwiegend jüngeren Altersklassen meldeten sich 133 Kolleg:innen und durchliefen unsere Online-Umfrage. Das Thema Ausstattung war für die Mehrheit der Befragten das Feld mit dem größten Handlungsbedarf. Direkt dahinter folgten die Themen Besoldung und polizeiinterne Kommunikation, die nach Meinung der Befragten verbessert werden sollten.



Nun wollten wir es genau wissen! Da die Ausstattung laut den Kolleg:innen das Thema mit dem größten Handlungsbedarf war, fragten wir hierzu noch einmal dezidiert nach. Wir trugen verschiedene mögliche Ausstattungsverbesserungen zusammen und entwarfen erneut eine

Umfrage, in der über die jeweilige Wichtigkeit abgestimmt und eigene Vorschläge eingereicht werden konnten.

Dieses Mal nahmen sogar mehr als doppelt so viele teil, als bei der vorhergegangenen Umfrage! 312 Antworten zählten wir im Mai und Juni, wieder beteiligten sich überwiegend junge Kolleg:innen aus verschiedenen Direktionen. Die von den Befragten als am wichtigsten identifizierten, aber noch fehlenden Ausstattungsteile waren das Distanzelektroimpulsgerät, passende Funktionskleidung für die Außentragehülle sowie ein persönliches Erste-Hilfe-Set.

Die Ergebnisse dieser Umfrage wollen wir zum Anlass nehmen, in Gespräche mit polizeilichen und politischen Entscheidungsträger:innen zu gehen und dort die Bedürfnisse unserer Mitglieder vorzubringen. Besonders um die drei als

am wichtigsten beschriebenen Ausstattungsgegenstände wollen wir uns kümmern! Das Distanzelektroimpulsgerät scheint zwar in dieser Legislaturperiode nicht mehr auf der politischen Agenda zu stehen, trotzdem wollen wir mit den Parteien im Gespräch bleiben und unsere Position deutlich machen. Da wir als Gewerkschaft der Polizei (GdP) Bremen mit der Einführung der Außentragehülle schon einen großen Erfolg verbuchen konnten, liegt uns dazu passende Funktionskleidung natürlich besonders am Herzen. Das persönliche Erste-Hilfe-Set sollte eine Selbstverständlichkeit für eine moderne Polizei

Welchen Ausstattungsgegenstand benötigen Kolleginnen und Kollegen am dringendsten?



sein, auch hier werden wir uns für eine Einführung starkmachen.

Das großartige Ergebnis von insgesamt 445 Antworten von Kolleg:innen aus der gesamten Behörde und unzählige positive persönliche Rückmeldungen zu den Umfragen bestärkt uns in unseren Bemühungen für einen direkten Austausch mit unseren Mitgliedern. ■



Weihnachtsshopping

Adventliches Wochenende im First-Class Hilton****
Hotel in Bonn



3 TAGE
319€
03.12. - 05.12.
2021



Die historische Beethovenstadt Bonn ist im **Jubiläumsjahr zum 250. Geburtstag** von Beethoven eine Reise wert. Aber nicht nur Beethoven, sondern auch andere Glanzlichter am Rhein warten darauf, entdeckt zu werden.

Leistungen der Reise

- Gesamte Busreise gemäß Programm
- 2 x Übernachtung im DZ im Hilton**** 4-Sterne Hotel
- 2 x reichhaltiges Frühstücksbuffet
- 2 stündige Stadtführung



Doppelzimmer	319,00 € p.P.
Einzelzimmerzuschlag	78,00 € p.P.
Corona-Versicherung	ab 9,00 € p.P.

Anmeldungen ab sofort bei:

Gewerkschaft der Polizei Service GmbH | Bürgermeister-Smidt-Str. 78 | 28195 Bremen
Telefon: 0421 9495854 | Fax: 0421 9495859 | www.gdp-service-bremen.de

