



**DPoIG**  
DEUTSCHE POLIZEIGEWERKSCHAFT  
im DBB

DPoIG • Dr.-Alfred-Herrhausen-Allee 12 • 47228 Duisburg

Präsidentin des Landtags  
Nordrhein - Westfalen

Postfach 101143

40002 Düsseldorf

**Landesverband NRW**

**Dr.-Alfred-Herrhausen-Allee 12  
47228 Duisburg**

**Telefon (02065) 70 14 82**

**Telefax (02065) 70 14 83**

**[info@dpolg-nrw.de](mailto:info@dpolg-nrw.de)**

**[www.dpolg-nrw.de](http://www.dpolg-nrw.de)**

Duisburg, 17. Februar 2016

## **Hohe Krankenstände in der Landesverwaltung durch Einführung eines proaktiven Gesundheitsmanagements senken**

### **Antrag der Fraktion der CDU, Drucksache 16/8981**

Die Deutsche Polizeigewerkschaft NRW (DPoIG NRW) bedankt sich für die Möglichkeit aus polizeilicher Sicht zum Thema Stellung nehmen zu können. Der Stellungnahme des DBB NRW schließen wir uns ergänzend an.

Mit der geplanten Umsetzung der Dienstrechtsreform in diesem Jahr verpflichtet § 76 DRModG NRW die obersten Dienstbehörden ein Rahmenkonzept für das Gesundheitsmanagement zu entwickeln und fortzuschreiben.

In den zurückliegenden Jahren sind in den Polizeibehörden zahlreiche Aktivitäten zum Thema Gesundheitsförderung entwickelt worden. Den Sachstand hat das LAFP NRW in den Polizeibehörden ermittelt. Danach besteht grundsätzliche Übereinstimmung bzgl. des Verständnisses eines behördlichen Gesundheitsmanagements in der Polizei:

- Führung/ Führungsverhalten
- Sport und Ernährung



- Stressmanagement
- Arbeitsorganisation
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Personalentwicklung
- Polizeiärztlicher Dienst
- Gesundheitsbericht
- Sicherheit und Fürsorgepflicht
- Stressmanagement

Die in diesem Zusammenhang zu behandelnden Themen (Bausteine) werden nach dem Ergebnis der Abfrage in den Polizeibehörden mit unterschiedlicher Intensität und unterschiedlichen Schwerpunkten bereits bearbeitet.

Darüber hinaus sollte das Ergebnis der Abfrage die Polizeibehörden in die Lage versetzen, Defizite zu erkennen und Erfahrungen auszutauschen, um langfristig ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement zu implementieren. Das Rahmenkonzept sollte dabei die notwendige Orientierung geben.

### **Ziele des Behördlichen Gesundheitsmanagements der Polizei NRW**

Langfristige Ziele des Behördlichen Gesundheitsmanagements der Polizei (BGMPol) NRW sind:

**Die Gesundheit aller Polizeibeschäftigten wird durch gemeinsame Maßnahmen des Dienstherrn, der Führungskräfte und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten und gefördert.**

Dieses Ziel berücksichtigt den Anspruch des Individuums an Lebensqualität und Gesundheit im Sinne der WHO und damit die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Mitarbeiterorientierung).

**Es besteht ein hohes Maß an Arbeitszufriedenheit der Polizeibeschäftigten**

Dieses Ziel berücksichtigt die Einstellung der Beschäftigten gegenüber ihrer Arbeit.



Es besteht weder Über- noch Unterforderung und die Zusammenarbeit ist von gegenseitiger Wertschätzung geprägt (Arbeitsorientierung).

**Das körperliche, geistige und seelische Wohlbefinden der Polizeibeschäftigten wird erhalten und gesteigert**

Dieses Ziel erkennt den Gedanken an, Beschäftigte zu gesundheitsgerechtem Verhalten zu motivieren und zu unterstützen (Gesundheitsorientierung).

**Die Leistungsfähigkeit der Polizei NRW ist gewährleistet**

Dieses Ziel berücksichtigt mit Blick auf die Effektivität der Organisation die erfolgreiche Erfüllung der polizeilichen Kernaufgaben (Ergebnisorientierung).

**Die Bevölkerung erlebt engagierte und belastbare Polizeibeschäftigte, welche über die zur Berufsausübung erforderliche körperliche Leistungsfähigkeit verfügen.**

Dieses Ziel schließt das berechtigte Interesse der Bevölkerung an einer leistungsfähigen Polizei ein, die den sicherheitsbezogenen Herausforderungen insbesondere in den Kernaufgabenbereichen gewachsen ist (Bürgerorientierung).

**Gewinn für alle – die Polizei – die Beschäftigten – die Bürger**

Die Einsparung von Kosten durch die Verringerung von Erkrankungen ist hiermit ebenso gemeint wie die Vermeidung von Kosten, die durch Präsentismus (Anwesenheit trotz Krankheit und damit verbundene Produktivitätsverluste) verursacht werden.

**Die Polizei NRW ist ein attraktiver Arbeitgeber.**

Dieses Ziel berücksichtigt mit Blick auf den demografischen Wandel und die zu erwartenden Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt einen wesentlichen Faktor für die Gewinnung zukünftiger und die Bindung bereits qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Arbeitnehmer - Arbeitgeber - Bindung).



Der Schwerpunkt im behördlichen Gesundheitsmanagement lag im Jahre 2015 in der Stressbewältigung. Bedingt durch die spezifischen Anforderungen des Polizeiberufs sind Polizeivollzugsbeamte nicht nur allgemeinen beruflichen Belastungen ausgesetzt, sondern werden auch dauerhaft mit einer Vielzahl berufsspezifischer Belastungen konfrontiert und weisen dadurch ein höheres Risiko für die Entwicklung stressbedingter Krankheiten auf. In Abstimmung mit dem Ministerium für Inneres und Kommunales hat der Sozialwissenschaftliche Dienst der Polizei eine Handlungshilfe zum Thema „Stressbewältigung“ erstellt. Gerade dem Faktor Stress und Belastung soll mit Prävention begegnet werden. Im Jahr 2016 wird der Schwerpunkt innerhalb des behördlichen Gesundheitsmanagement im Bereich der psychischen Belastungen liegen. Insbesondere durch das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) ist der Dienstherr verpflichtet, durch eine Beurteilung die für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen und Belastungen zu ermitteln und gegebenenfalls geeignete Maßnahmen zur Sicherstellung der Gesundheit einzuleiten.

Durch die europäische Rechtsprechung wird die AZVoPol NRW in Zukunft maßgeblich beeinflusst werden. Speziell die Aufgabenwahrnehmung im Wachdienst der Polizei ist stark durch schwankende physische und psychische Belastungen geprägt. Durch die eingesetzte Arbeitsgruppe innerhalb der Polizei „Schichtdienstmanagement“ wurden Empfehlungen erarbeitet, die nun auch zeitnah in einer neuen AZVoPol NRW umzusetzen sind.

Auch die kontinuierliche gesamtgesellschaftliche Veränderung im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterliegt einem ständigen Veränderungsprozess, welcher einer Umsetzung bedarf. Gleichfalls muss dem demographischen Wandel innerhalb der Organisation Polizei Rechnung getragen werden. Als Beispiel kann hier sicher das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ genannt werden. Hierzu sollte auch der Umgang mit verwendungseingeschränkten Polizeibeamten zählen. Aus Gründen der Transparenz und Rechtssicherheit müssen klare Strukturen und Vorgaben vorhanden sein, die dem Umgang mit diesem Personenkreis regeln. Es kann nicht sein, dass Polizeivollzugsbeamtinnen /-beamte im Fokus für die Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit eintreten, mit den Folgen ihrer Amtshandlungen beziehungsweise mit dem Älterwerden aus diesem Bereich ausgeklammert werden. Der angekündigte Erlass zur Verwendungseinschränkung ist bis zum heutigen Tag nicht erlassen worden, so dass keine Transparenz für die betroffenen Kollegen vorliegt.



Daher ist es zu begrüßen, dass eine Selbstverpflichtung der Behörden und Ämter zur kontinuierlichen Verbesserung der Gesundheit der Mitarbeiter statuiert werden soll und die Zielentwicklung unter Beteiligung von Führungskräften, Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen festgelegt werden soll. Insbesondere gebietet die Gesundheitsförderung die verbindliche Festlegung der personellen, finanziellen, materiellen und zeitlichen Ressourcen. Gleichmaßen gilt es konkrete Maßnahmen in den Kreispolizeibehörden zu entwickeln und diese zeitnah zu evaluieren.

Erich Rettinghaus

Vorsitzender