



# Erste Ergebnisse der GAP-WSD-Befragungen

Innerhalb der Landesleitung der DPoIG Rheinland-Pfalz bin ich für die Belange des Wechselschichtdienstes zuständig. Das macht Sinn, da ich fast meine komplette Dienstzeit im Wechselschichtdienst verbracht habe und mich daher in diesem Bereich gut auskenne.

Die AHAB-Akademie hat im Oktober die ersten Ergebnisse ihrer beiden Umfragen zu den Wechselschichtmodellen der Polizei Rheinland-Pfalz veröffentlicht.

Im Rahmen der ersten Befragung waren 3 676 Kolleg\*innen zur Umfrage eingeladen worden. Bei der zweiten waren es 3 677. Insgesamt 2 287 Fragebögen wurden bei der ersten Befragung zurückgesandt (das entspricht einer Quote von 62,21 Prozent). Davon waren 1 933 komplett ausgefüllt. Bei der zweiten Befragung waren 1 611 Fragebögen zurückgesandt worden (das entspricht einer Quote von 43,8 Prozent). Vollständig ausgefüllt waren hiervon 1 318 Bögen.

## Impressum:

Redaktion:  
Volker Maurer (v. i. S. d. P.)  
Fürstehofenstraße 6  
54329 Konz  
Tel. 06501.99605  
E-Mail: [polizeispiegel@dpolg-rlp.de](mailto:polizeispiegel@dpolg-rlp.de)  
Landesgeschäftsstelle:  
Adam-Karrillon-Straße 62  
55118 Mainz  
Tel. 06131.234488  
Fax 06131.225267  
[dpolg@t-online.de](mailto:dpolg@t-online.de)  
ISSN 0937-4876



Wer mit seinem Handy diesen Code einscannt, wird automatisch auf unsere Homepage geleitet.

Beim Studieren der Ergebnisse sind mir insbesondere folgende Punkte/Aussagen aufgefallen.

1) 31,94 Prozent der Umfrageteilnehmer finden das aktuelle WSD-Modell gut bis sehr gut. Jedoch beurteilen 34,97 Prozent von ihnen, dass das aktuelle WSD-Modell schlecht bis sehr schlecht ist.

2) 36,2 Prozent der Umfrageteilnehmer finden die Verlässlichkeit des Dienstplanes gut bis sehr gut. Genauso 36,2 Prozent von ihnen finden jedoch die Verlässlichkeit schlecht bis sehr schlecht.

3) Nur 28,05 Prozent der Umfrageteilnehmer sind mit der Möglichkeit, das Stundensoll zu erreichen, zufrieden bis sehr zufrieden. Dagegen sind über die Hälfte (53,62 Prozent) unzufrieden beziehungsweise sehr unzufrieden.

4) Mehr als die Hälfte der Teilnehmer (60,05 Prozent) sind für weniger Rückholungen aus der Freizeit.

5) Die Hälfte der Teilnehmer (50,16 Prozent) beurteilt, dass das aktuelle WSD-Modell geändert werden soll. Zusätzliche 22,75 Prozent der gesamten Polizist\*innen stimmen dabei teilweise zu. 27,09 Prozent möchten das aktuelle WSD-Modell beibehalten.

6) 54,51 Prozent der Teilnehmer geben an, dass maximal fünf Arbeitstage bei Vorwärtsrotation eingesetzt werden sollen.

7) Mehr als zwei Drittel der Teilnehmer (76,39 Prozent) sind für mehr freie Tage am Wochenende.

8) Bei der Bewertung der **Arbeitsplatzsituation/Rahmenbedingungen der Arbeit** erhielt „die Führung“ die besten Bewertungen (Note 1,71 bei einer Scala von 1 bis 5). Das Thema „Karriere/Beförderungssituation“ ist am schlechtesten bewertet (Note 2,99).

9) Störung der Familienaktivitäten ist bei der Bewertung der **Work-Life-Balance/Konflikte** am schlechtesten mit der Note 3,75 bewertet.

10) Bei der Abfrage der **Stressfaktoren bei der Arbeit** schnitt „Im Team gibt es kaum Konflikte“ mit der Note 1,87 am besten ab. „Fehlender Rückhalt durch die Politik“ wird mit der Note 3,72 am schlechtesten bewertet.

11) Die Kolleg\*innen gaben an, dass sie im Schnitt 7,36 Tage zur Arbeit kamen, obwohl sie eigentlich krank waren. Der Fehlzeitenreport aus dem Jahr 2020 ergab bei anderen Berufsgruppen eine Zahl von 2,7 Tagen.

12) Die Mehrheit der WSD-Modelle werden mit Noten schlechter als 2,5 eingeschätzt, sprich: Man ist eher unzufrieden als zufrieden.

13) Die allgemeine Zufriedenheit mit dem WSD-Modell hängt stark ab von: Vergleich zum alten Schichtmodell =>



Patrick Müller

Wenn man diesen Aspekt rausnimmt, gibt es keinen nennenswerten Zusammenhang mehr zwischen WSD und Gesundheit.

In dem Bericht steht die Aussage: „Aus gesundheitswissenschaftlicher Sicht sind keine pauschalen negativen Auswirkungen von Polizei-RLP-WSD-Modellen auf die Gesundheit festzumachen.“ Genau das wurde auch in einem ersten Newsletter der AG GAP als wesentlicher Punkt angemerkt. Ich vermute mal, dass wir als Gewerkschaft von den politisch Verantwortlichen und der Führung der Polizei diese Aussage zukünftig immer wieder zu hören bekommen werden. Dazu wird dann vermutlich noch die Anmerkung fallen, dass doch alles gut sei.

Dieser Satz in dem Bericht überrascht uns etwas, und die DPoIG wird hier intensiv nachbohren, was die Verfasser damit ausdrücken wollen. Fakt ist, und das wird in der Arbeitsmedizin so dargestellt, Schichtdienst ist grundsätzlich gesundheitlich belastend und hat auf Dauer chronische Leiden zur Folge. Das ist auch unabhängig vom Modell und wurde ja auch bei der Untersuchung durch Prof. Dr. Nachreiner für die rheinland-pfälzische Polizei nachgewiesen. >



Die Folgen davon hat die DPoIG kürzlich in ihrer Broschüre „Polizei bezahlt belastenden Job mit dem Leben“ drastisch dokumentiert. Die Broschüre kann auf der Homepage der DPoIG Rheinland-Pfalz nachgelesen werden.

Mich stimmen auch die Ergebnisse der Punkte 3, 4, 5 und 8 extrem nachdenklich. Sie sprechen meiner Meinung nach nicht dafür, dass die Kolleg\*innen, welche im Wechselschichtdienst arbeiten, mit den neuen Modellen zufrieden sind. Diese Unzufriedenheit ist auch die Stimmung, welche an mich von Kolleg\*innen immer wieder herangetragen wird. Wir als DPoIG Rheinland-Pfalz haben diese Unzufriedenheit immer wieder bei Gesprächen mit politisch Verantwortlichen und insbesondere bei zwei Gesprächen mit dem Inspekteur der Polizei angesprochen.

Ich finde den Punkt 13 interessant. Ich als Laie interpretiere ihn zumindest so, dass die Kol-

leg\*innen, welche noch in den alten Schichtmodellen gearbeitet haben, mit diesen zufriedener waren.

Jetzt stellt sich natürlich die Frage, was man tun kann, um dieser Unzufriedenheit mit aktuellen Schichtmodellen zu begegnen. Meiner Meinung nach hilft da nur mehr Personal in den Schichten. Aktuell sind die Schichtstärken auf vielen Dienststellen gerade so, dass die Schichten häufig ihre Dienste nur in der Mindeststärke verrichten. Wenn ich aber permanent auf dem Minimum arbeite, ist die Belastung natürlich deutlich höher, als wenn ich mal eine Streife mehr zur Verfügung habe. Durch mehr Beamt\*innen im Dienst verteilt sich die Arbeit anders und ich habe mehr Freiräume für Verkehrskontrollen, Fußstreifen oder andere Tätigkeiten. Die Belastungen für die einzelnen Beamt\*innen sind einfach niedriger.

Des Weiteren führt eine höhere Schichtstärke dazu, dass

Schichten nicht so häufig unter der Mindeststärke Dienst verrichten müssen, wenn jemand kurzfristig erkrankt. Bei einem erhöhten Krankenstand muss man auch nicht so häufig in anderen Schichten aushelfen, da die betroffenen Schichten Ausfälle selbst besser kompensieren können. Der Dienstplan wird durch mehr Personal verlässlicher, die Rückholungen aus der Freizeit werden weniger und die Work-Life-Balance erhöht sich hierdurch.

Um die Rückholungen aus der Freizeit, gerade an den Wochenenden für Sondereinsätze (zum Beispiel Fußballspiele und Demonstrationen), zu reduzieren, wäre eine zusätzliche personelle Aufstockung der Einsatzhundertschaften des PP ELT sehr wünschenswert.

Für mehr freie Tage an Wochenenden sehe ich aktuell nur die Möglichkeit, auf den Dienststellen, welche noch nicht davon Gebrauch machen, an Sonntagen auf 12 Stunden Dienste umzustellen.

chen Arbeitszeit würde man im Übrigen auch den Empfehlungen der Arbeitsmedizin für Schichtdienstleistende nachkommen. Die Arbeitsmediziner sagen, dass man in einer 40-Stunden-Woche im Schichtdienst nicht gesund arbeiten könne. Aber ein gesünderes Arbeiten war ja gerade das Ziel von GAP.

Die AHAB Akademie hat die Zufriedenheit der Kolleginnen und Kollegen mit den Schichtmodellen ihrer Dienststelle erfragt. Manchmal waren sie auf der einen Dienststelle mit einem Modell deutlich unzufrieden und auf einer anderen Dienststelle mit genau dem gleichen Modell deutlich zufriedener. Ich kann mir diese Unterschiede bei der Zufriedenheit mit ein und demselben Schichtmodell nur dadurch erklären, dass es auch immer auf die personelle Ausstattung einer Dienststelle, deren Einsatzbelastung und die Zufriedenheit mit den Vorgesetzten ankommt, wie zufrieden man mit seinem Dienst ist.

Ich hatte den Eindruck, dass die Kolleg\*innen mit den Modellen, welche maximal fünf Dienste am Stück mit anschließend drei freien Tagen vorsehen, häufiger zufriedener waren als mit anderen Modellen.

Am 28. November 2022 sollen die Ergebnisse der GAP-Befragungen in einer hybriden Veranstaltung (sowohl in Anwesenheit als auch online) an der Hochschule der Polizei von der AHAB Akademie vorgestellt werden. Ich kann alle Kolleginnen und Kollegen aus dem Wechselschichtdienst nur empfehlen, daran teilzunehmen, Fragen zu stellen und, falls möglich, ihre Meinung zu äußern.

*Patrick Müller,  
stellvertretender  
Landesvorsitzender*

53,62 Prozent der Umfrageteilnehmer\*innen waren mit der Möglichkeit, ihr Stundensoll zu erreichen, unzufrieden bis sehr unzufrieden (siehe Punkt 3). Auch dieses Thema haben wir als DPoIG in Gesprächen mit den Verantwortlichen immer wieder thematisiert. Bei unserer eigenen Befragung zum Thema GAP hatten wir die Frage gestellt, ob die Kolleg\*innen Probleme haben, auf die von ihnen geforderte Jahresarbeitszeit zu kommen. Von 1 071 Teilnehmenden antworteten 1 005 mit ja (entspricht 93,84 Prozent) und nur 66 mit nein (entspricht 6,16 Prozent).

Gegen dieses Problem hilft nur eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit oder eine Faktorisierung der geleisteten Nachtdienststunden. Mit einer Reduzierung der wöchentli-

## > Polgi wundert sich über Energiesparmaßnahmen bei der Polizei

Wie den Mitarbeitern der Polizei in Infoschreiben mitgeteilt wurde, wird die Raumtemperatur auf den Dienststellen auf 19 Grad begrenzt, um dadurch Energie zu sparen.

Kolleginnen und Kollegen müssen frieren, weil der LBB und damit das Land Rheinland-Pfalz schon seit Jahren die Zeichen der Zeit nicht erkannt haben.

Bundnis 90/Die Grünen sind überall präsent, wenn es darum geht, von anderen etwas zu fordern. Wenn sie aber selbst dafür verantwortlich sind, wie in der Landesregierung in Rheinland-Pfalz, dann passiert gar nichts.

Wünsche nach Installation von Photovoltaikanlagen auf Dienstgebäuden der Polizei wurden vom LBB ebenso abgelehnt wie die energetische Sanierung von Gebäuden.

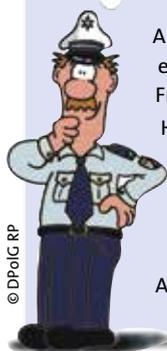
So sind im Polizeipräsidium Mainz immer noch die Fenster installiert, die dort Anfang der 80er-Jahre eingebaut wurden.

Alleine neue Fenster würden ein Vielfaches der Energie einsparen, wie es jetzt durch das staatliche verordnete Frieren möglich ist.

Hat man eigentlich auch an die Nachtdienstler gedacht? Wer schon einmal Nachtdienst verrichtet hat, der hat auch gespürt, wie der Körper abkühlt, wenn er nachts der biologischen Kurve folgt.

Auf die Krankheitsraten darf man gespannt sein.

Ach ja, das Jobrad lässt auch immer noch auf sich warten.



© DPoIG RP



## Bericht aus dem Hauptpersonalrat

Der Hauptpersonalrat hat in seiner Oktober-sitzung im Innenministerium in Mainz folgende Punkte behandelt:

### ■ Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastungen

Der Hauptpersonalrat stimmte dem geplanten Fragebogen sowie der geplanten Auswertetiefe zu. Die Analysetiefe erstreckt sich bis mindestens in die vierte Ebene (falls vorhanden). Beginnend ab Abteilungsleitung unter Wahrung einer Gruppengröße von mindestens fünf Personen. Die vierte Auswertetiefe wären somit in einem Flächenpräsidium die Dienstgruppen oder Kommissariate.

### ■ Mehr Frauen an die Spitze; Mentoring-Programm für weibliche Führungskräfte in der Landesverwaltung Rheinland-Pfalz 2022

Im März 2022 soll die 13. Runde des Mentoring-Programmes starten. Das Mentoring-Pro-

gramm der Landesregierung richtet sich an weibliche Nachwuchsführungskräfte des vierten Einstiegsamtes oder vergleichbare Tarifbeschäftigte sowie weibliche Nachwuchsführungskräfte des dritten Einstiegsamtes oder vergleichbare Tarifbeschäftigte, sofern diese bereits in einer Führungsfunktion sind oder diese in nächster Zeit übernehmen sollen. Der HPR stimmte der vorgelegten Rankingliste zu.

### ■ Auswahlverfahren zur Ausbildungsqualifizierung für die Ämter ab dem vierten Einstiegsamt 2023/2024 (18. Master DHPol); Ausschreibung

Der HPR stimmte der Ausschreibung für das Auswahlverfahren zur Ausbildungsqualifizierung für die Ämter ab

dem vierten Einstiegsamt im Polizeidienst 2023/2024 zu.

### ■ Konzept zur Pilotierung der elektronischen Akte in Strafsachen (eAS) der Polizei Rheinland-Pfalz

Ab dem 1. Januar 2026 besteht eine gesetzliche Verpflichtung, Akten in Strafsachen elektronisch zu führen und den elektronischen Rechtsverkehr zwischen der Justiz und den beteiligten Strafverfolgungsbehörden beziehungsweise sonstigen Beteiligten der Strafrechtspflege einzuführen. Der HPR stimmte einem Konzept zur Pilotierung der elektronischen Akte in Strafsachen sowie dem beabsichtigten Zeitplan zur Einführung des eAS-Konzepts zu.

### ■ Optimierung des Bereiches Diensthundewesen

Die Aus- und Fortbildung im Bereich des Diensthundewesens soll künftig organisato-

risch an die Hochschule der Polizei, Abteilung 2, angebunden werden. Die Aufgabe der Beschaffung soll weiterhin beim Polizeipräsidium Einsatz, Logistik und Technik verbleiben.

Die HdP soll künftig eine Zentralstelle Diensthundewesen (ZDHW) unterhalten. Deren vorgeschlagene Aufgabebereiche sind:

- Entwicklung und Fortschreibung landeseinheitlicher Trainingsinhalte und -standards sowie die Qualifikation und Fortbildung der Diensthundeführenden in enger Zusammenarbeit mit dem Sachgebiet Schieß- und Einsatztraining
- Unterstützung der Polizeipräsidien bei der Beschaffung und Aussonderung von Diensthunden sowie insbesondere bei der Einsatznachbereitung herausragender Diensthundeinsätze

Der HPR stimmte dem Vorschlag zu. ■

## Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für gesetzlich versicherte Arbeitnehmer

Info  
(Tarif)

### ■ Regelung bei einer Erkrankung im Inland

Bis zum 30. Juni 2022 bestand die Pflicht für gesetzlich versicherte Personen, sich bei einer Erkrankung von länger als drei Kalendertagen (nicht Arbeitstage) am folgenden Arbeitstag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom Arzt ausstellen zu lassen. Diese mussten sie an die Krankenversicherung senden und dem Arbeitsgeber vorlegen.

Die Verpflichtung, die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an die Krankenkasse zu senden, ist seit 1. Juli 2022 entfallen. Der Arzt ist nun verpflichtet, die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung elektronisch an die Krankenkasse zu übermitteln.

Ab dem 1. Januar 2023 soll auch die Vorlagepflicht des Arbeitnehmers bei seinem Arbeitsgeber entfallen. Ab

dann sollen die Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen elektronisch bei der Krankenkasse abrufen können.

### ■ Krankheitsfall bei einem Auslandsaufenthalt

Im Falle einer Erkrankung im Ausland gilt dies nicht. Hier ist der Arbeitnehmer, der sich zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland aufhält, verpflichtet, dem Ar-

beitsgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung anzuzeigen.

### ■ Regelungen für privat versicherte Arbeitnehmer

Für privat versicherte Arbeitnehmer bleiben die bisherigen Regelungen unverändert bestehen. ■



# Innenministerium setzt Prüfer zur Aufklärung interner Abläufe bei der Polizei ein

Das Innenministerium hat Christian Seel als internen Revisor eingesetzt. Er war zuvor sieben Jahre Innenstaatssekretär im Saarland. Mit dem Richter soll eine bisher unbeteiligte Person Transparenz hinsichtlich der Aktenlieferung an den Untersuchungsausschuss herstellen und Widersprüche aufklären.

Die Vollständigkeit der dem Untersuchungsausschuss vorgelegten Akten des Lagezen-

trums solle von Seel und einem Team noch einmal überprüft werden.

Primär sollen der 14./15. Juli 2021 und damit die Phase 2 des Untersuchungsausschusses in den Blick genommen werden.

Die Arbeit der eingesetzten Gruppe wird auch eine Überprüfung der Aktenlieferungen des Lagezentrums in der Polizeiabteilung des Ministeriums und den beiden Polizeipräsidien Kob-

lenz sowie Einsatz, Logistik und Technik umfassen und deren jeweiliges Vorgehen bei der Zusammenstellung einbeziehen.

Es sollen auch widersprüchliche Darstellungen hinsichtlich der Abläufe innerhalb und zwischen den zuständigen polizeilichen Organisationen bezogen auf die Flutnacht aufgeklärt werden. ■

## DPolG fordert eine Erhöhung der Verpflegungssätze

In den zurückliegenden Wochen erreichten die DPolG Rheinland-Pfalz vermehrt Meldungen der Kolleginnen und Kollegen, dass bei Einsätzen die Lunchbeutel immer weniger befüllt seien.

Hierzu muss man wissen, dass die Lebenshaltungskosten laut der Verbraucherzentrale von September 2021 auf September 2022 um 18,7 Prozent gestiegen sind.

Der aktuelle Verpflegungssatz von 7,23 Euro wurde allerdings zuletzt zum 1. Januar 2020 erhöht.

Die DPolG nahm dies zum Anlass, um das Innenministerium anzuschreiben und eine deutliche Erhöhung des Verpflegungssatzes zu fordern.

Kantinen und Restaurants müssen aufgrund der steigenden Inflation ihre Preise für Gerichte anheben. Aus genau denselben Gründen muss auch der Verpflegungssatz für Polizeibeamte und Polizeibeamtinnen erhöht werden.

Unsere im Einsatz befindlichen Kolleginnen und Kollegen haben eine qualitativ und quantitativ gute Versorgung verdient.

Hier kann die Politik zeigen, dass sie zur Polizei steht. ■



> Wir gratulieren

© Alexa / Pixabay

Im Monat November haben Geburtstag:

<b>40 Jahre</b> Thomas Becker Sami Nettersheim Dennis Marcus Zülch	<b>70 Jahre</b> Klaus Geib Franz Resch
<b>50 Jahre</b> Ina Stucky	<b>75 Jahre</b> Kurt Sämänn
<b>60 Jahre</b> Wolfgang Michels	<b>80 Jahre</b> Gottfried Schulz Dieter Hoffmann
<b>65 Jahre</b> Niko Blumers	<b>83 Jahre</b> Burkhard Nimmesgern