



## Impressum

Herausgeber: Gewerkschaft der Polizei  
Bundesgeschäftsstelle Hilden, Abt. VIII

Verantwortlich: Hans-Jürgen Marker  
Forststr. 3 a  
40721 Hilden  
Telefon 0211 7104-139  
www.gdp.de

Gesamtherstellung: Wölfer, Druck · Verlag · Werbeservice  
42781 Haan

1. Auflage November 2010

# Inhalt

<b>Vorwort</b>	<b>3</b>
<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
■ Stand des Arbeitsschutzes in der Polizei	4
<b>Arbeitsschutz im Beamtensystem</b>	<b>6</b>
■ Fürsorgepflicht der Dienstherren; Dienstleistungspflicht des Beamten	6
■ Vereinbarkeit von Arbeitsschutz und gefahrgeneigter Tätigkeit	6
■ Spezialfunktion des Arbeitsschutzes in der Polizei	7
<b>Staatliche Verwaltung und Selbstverwaltung im Arbeitsschutz</b>	<b>8</b>
■ Gewerbeaufsicht und Polizei	8
■ Berufsgenossenschaften und Polizei	9
■ Der föderale Proporz	10
■ Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI)	10
■ Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA)	10
■ Nationale Arbeitsschutzkonferenz (NAK) und Arbeitsschutzforum (ASF)	11
<b>Gewerkschaftlicher Arbeitsschutz aus Sicht der GdP</b>	<b>12</b>
■ Einheitlichkeit des Arbeitsschutzes	12
■ Schichtdienstleistende	13
■ Personengruppen	13
□ Frauen und Männer	13
□ Jugend	14
□ Personen mit Behinderungen	15
□ Senioren	16
■ Diversity Management	16
■ Gesundheitsschutz	16
■ Arbeits- und Gesundheitsmanagementsysteme	17
■ Vermittlung des Schutzgedankens	17
■ Gremienarbeit	18
■ DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften	18
<b>Ausblick und Resümee</b>	<b>19</b>

# Vorwort

Genau ein Jahr nach dem Erlass des deutschen Arbeitsschutzgesetzes im August 1996 stellte die Gewerkschaft der Polizei ihr erstes eigenes Arbeitsschutzkonzept vor. Das damals nur neunseitige Werk befasste sich naturgemäß mit der Umsetzung des Arbeitsschutzes in der Polizei, also mit den ersten Gehversuchen der noch neuen Rechtsmaterie in einer Welt, die ihren Schutz bis dahin ausschließlich aus dem Leitfaden (LF) 371 zur Eigensicherung in der Polizei bezogen hat.

Es stellte sich die Frage, ob der altbewährte Leitfaden nun ausgedient hat, vielleicht weil er in die Tage gekommen, vergilbt und verstaubt ist. Aber nein, ganz im Gegenteil: Das in Ehren ergraute Werk wurde zwischenzeitlich mehrfach aufpoliert und erfreut sich höchster Aktualität genau in den Einsatzlagen, die ein hohes Gefahrenpotenzial im polizeilichen Regeldienst aufweisen.

Auch sein Name „Leitfaden“ ist völlig korrekt. Viele meinen, die Bezeichnung „Polizeidienstvorschrift“ wäre seinem Regelungskontext angemessener. Immerhin soll er Polizeibeamtinnen und -beamte vor Schäden an Leib und Leben schützen. Das ist richtig. Aber genauso wenig wie eine Schwalbe den Sommer „macht“, verbürgt die Bezeichnung einer Arbeitsschutzregelung noch kein höheres Schutzniveau.

Die Bezeichnung Leitfaden weist auf den Richtschnurcharakter des LF 371 hin, weil er eben nicht, wie es die PDV'en vorsehen, verbindliche, minutiös dargestellte Handlungsanweisungen gibt, sondern weil er impliziert, dass keine polizeiliche Lage wie die andere ist. Auch wenn es sich nur um (meist) unbedeutende Abläufe handelt, die sich von denen vergleichbarer Anlässe unterscheiden, sind es nun mal vermeintliche Kleinigkeiten,



**Bernhard Withhaut**

Gewerkschaft der Polizei  
Bundesvorsitzender

die zum Teil völlig unterschiedliche Entwicklungen ein und desselben Sachverhalts bewirken können. Wir alle sind hinreichend Profis, um zu wissen, dass es im polizeilichen Alltag gerade diese winzig kleinen Momente sind, die hier unbedeutend bleiben und beim nächsten, vermeintlich gleichen Anlass zu ungeahnten Folgen führen. Genau deshalb trägt der Leitfaden einen goldrichtigen Namen.

Wie weit sind wir im Bestreben, unsere Arbeit sicherer zu machen, gekommen? Wo stehen wir heute? Eigentlich hätte uns die Zeitspanne zwischen dem Erlass der Europäischen Arbeitsschutzrichtlinie 89/391/EG am 12. Juni 1989 und dem Inkrafttreten des deutschen Arbeitsschutzgesetzes im August 1996 schon einen ersten vagen Hinweis geben können. Die Richtlinie brachte zumindest für Bedienstete des Staates (wie u. a. auch für Polizisten) einen sofort wirksamen Arbeitsschutz. Der Umsetzungsakt in nationales Recht war insofern nur formaler Natur. Daher ist die Frage nach dem Geschehenen in den Jahren zwischen 1989 und 1996 mehr als berechtigt. Die Antwort muss man dem Leser allerdings schuldig bleiben. Zumindest in der Polizei hat sich damals nicht viel bewegt. Das geschützte Leben begann im Prinzip erst ab dem Jahr 1996. Jetzt kann die oben gestellte Frage nach dem derzeitigen Stand beantwortet werden.

*Wir haben alle Arbeitsplätze in der Polizei einer Gefährdungsbeurteilung unterzogen, und es gibt keine Arbeitsverfahren mehr, die unsere Beschäftigten beanspruchen. Die*



**Frank Richter**

Mitglied im Geschäftsführenden  
Bundesvorstand

*polizeilichen Dienstherrn sind vorbildlich hinsichtlich Erstellens und Betreibens ihrer arbeitsschutzrechtlichen Aufbau- und Ablauforganisation und die Mitarbeiter erkennen und eliminieren jede (Rest-)Gefahr, die ihnen während des Dienstes begegnet.*

Ja, liebe Kolleginnen, liebe Kollegen: Es wäre schön, wenn wir den Inhalt des vorstehenden Absatzes glauben dürften. Wenn es wahr wäre, dass alle polizeilichen Arbeitsplätze beurteilt sind, wenn alle Behördenleiter und letztlich auch alle Beschäftigten den Arbeitsschutz ernst nehmen würden und wenn es keine Gefahren mehr gäbe, die zu Unfällen, Berufskrankheiten oder sonstigen arbeitsbedingten Erkrankungen führten.

Sicher ist viel Gutes und Richtiges geschehen – in den Jahren von 1989 respektive 1996 bis heute. Wir haben einiges erreicht. Unser Sicherheitsniveau ist deutlich gestiegen. Verglichen mit einem Aufstieg zum Mount Everest befinden wir uns aber noch eher in der Nähe des Basislagers als auf dem direkten Weg zum Gipfel.

Der Weg, den wir dabei mit der GdP beschreiten, ist aber ein guter Weg. Er wird uns zum Ziel führen. Aber bis dahin müssen wir wie echte Sherpas noch eine ganze Menge auf unseren eigenen Schultern bewegen. Lasst es uns angehen. Das neue Arbeitsschutzkonzept soll dabei die Richtschnur sein.

# Einleitung

Die Europäische Union mit ihren Organen, Behörden und Beamten<sup>1</sup> wird oft gescholten, mit einer überbordenden „Eurokratie“ an der Wirklichkeit vorbei zu agieren. Ziel scheint es zu sein, kein Staatenbündnis, sondern einen Bundesstaat schaffen zu wollen, in dem die Vertragsstaaten weitestgehend entmündigt sind.

Dies mag im einen oder anderen Fall auch zutreffen, jedenfalls dann, wenn sich die Mitgliedsstaaten nicht hinreichend bemühen, Europa so zu gestalten, dass es sich zum Wohle aller entwickeln kann. Die hierzu erforderlichen Instrumente sind vorhanden. Sie müssen nur zum Einsatz gebracht werden.

Jedenfalls für die Polizei hat die Europäische Union bislang in drei wesentlichen Punkten Regelungen bzw. Fakten geschaffen, die aus Sicht der Arbeitnehmer begrüßenswert sind. Zum einen hat sie am 23. November 1993 die Arbeitszeit in Europa mittels der Richtlinie 93/104/EG gemeinschaftlich geregelt. Die heutige Fassung der Richtlinie 2003/88/EG vom 4. November 2003 enthält zahlreiche Bestimmungen, die über den Weg der Arbeitszeitgestaltung unmittelbare Schutzwirkung auf die Beschäftigten ausüben. Am 12. Juni 1989 wurde die Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie

391/89/EWG eingeführt. Nur vier Jahre später, am 16. Dezember 1993, verkündete der Europäische Gerichtshof das so genannte „SIMAP-Urteil“, mittels dessen er Bereitschaftszeiten unter bestimmten Bedingungen den Arbeitszeiten gleichgestellt hat.

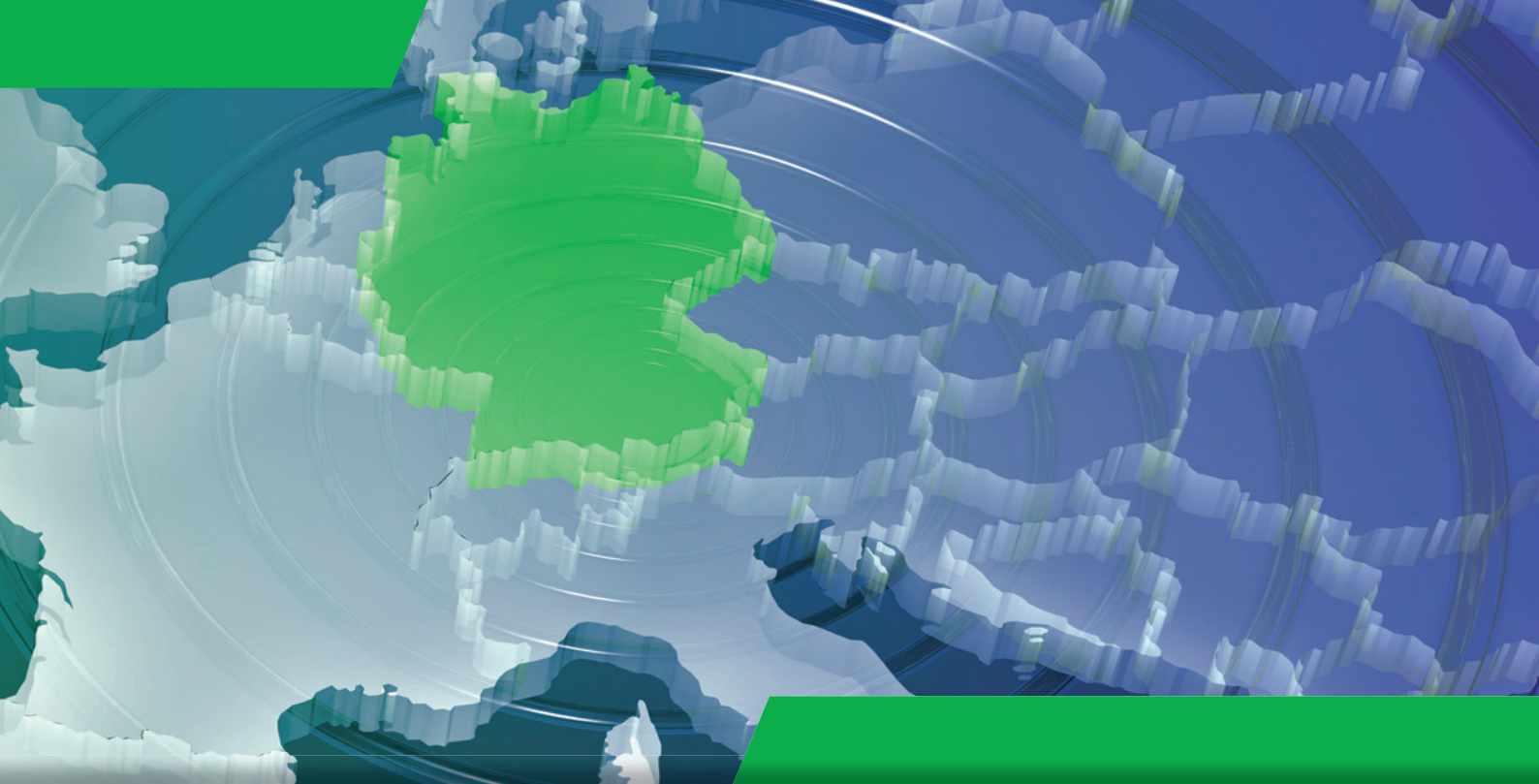
Alle vorstehend genannten Rechtsakte sind für die Polizei insoweit richtungsweisend, als dass sie auch Beamte unter den Begriff der Arbeitnehmer subsumieren bzw. die Bereitschaftszeiten, die bei zahlreichen Polizeieinsätzen anfallen, als aktive Dienstzeiten bewerten. Wenngleich in diesem Punkt noch nicht die letzte Entscheidung gefallen ist – der Ministerrat hat

sich bereits mehrfach (vergeblich) daran versucht, „passive“ Bereitschaftszeiten einzuführen –, muss doch am Ende konstatiert werden, dass die Europäische Union aus sozialer Sicht für die Polizei bislang segensreich war.

## ■ Stand des Arbeitsschutzes in der Polizei

Im vorhergehenden Abschnitt wurde festgestellt, dass die Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie der EU bereits im Jahr 1989 erlassen worden ist. Dieser - umsetzungsbedürftige - Rechtsakt fand mit dem zum 1. August 1996 in Kraft getretenen Arbeitsschutzgesetz auch in Deutschland seine nationale Legitimation.





Für die darin geforderten Gefährdungsbeurteilungen gab es eine zusätzliche Fristverlängerung bis zum Jahr 1998. Danach hätten alle Arbeitsplätze in Deutschland hinsichtlich ihres Gefährdungspotenzials beurteilt und, darauf basierend, dokumentiert sein müssen.

Die Betrachtung der Situation am 1. September 1998 ist aus heutiger Sicht allerdings müßig und trägt allenfalls historische Züge. Wichtiger ist es, die Frage nach dem aktuell erreichten Umsetzungsniveau zu stellen. Wichtiger deshalb, weil auch Ende 2010 noch zahlreiche Arbeitsplätze verwaist sind, will meinen, es gibt auch 20 Jahre „danach“ Arbeitsplätze ohne Gefährdungsbeurteilung. Die Ursachen dieser Versäumnisse sind in Gänze ebenso wenig zu

ermitteln wie die genauen Zahlen. Unbestimmten Schätzungen zufolge dürften sich im Bereich des Polizeisystems in Bund und Ländern noch ungefähr 25 Prozent nicht beurteilter Arbeitsplätze befinden.

Wohl bemerkt im Polizeisystem und nicht irgendwo im Bereich prekärer Beschäftigung windiger Geschäftemacher.

Eine solche Erkenntnis gibt Anlass, alles denkbar Mögliche zu tun, um diesen Missstand alsbald zu beseitigen.

Dabei gilt es zu bedenken, dass vorstehend „nur“ das Fehlen von Gefährdungsbeurteilungen angemahnt wurde. Hinsichtlich der eigentlich zu treffenden (aber ausgebliebenen) Schutzmaßnahmen kann dagegen nur spekuliert werden.

Solche Spekulation erhalten noch zusätzlich Nahrung durch Überlegungen zu Gefährdungsbeurteilungen, die zwar erstellt wurden, danach aber einen Dornröschenschlaf angetreten haben, der irgendwann in der nahen oder fernen Zukunft zu einem bösen Erwachen führen kann.

Es scheint also, dass der Arbeitsschutz in die Polizei zwar Einzug gehalten hat und in den meisten Fällen auch Früchte trägt. Die Überlegungen zu nicht oder nicht korrekt erstellten Gefährdungsbeurteilungen und zu notwendigen Maßnahmen, die ausgeblieben sind, geben jedoch hinreichend Anlass, eine neue Qualität der Vorbeuge-Intervention zu initiieren, damit das Ziel des Arbeitsschutzes in absehbarer Zeit nicht nur auf dem Papier steht, sondern auch wirklich erreicht wird.

Immerhin profitieren von einem System, das Gesundheit und Schutz vor Unfällen in der Arbeitsumwelt garantieren soll, alle Beteiligten, Arbeitnehmer wie Arbeitgeber – und damit die gesamte Volkswirtschaft.



1) Der besseren Lesbarkeit wegen wird im Folgenden der maskuline Begriff des Beamten verwendet. Damit sind selbstverständlich auch weibliche Beschäftigte gemeint. Diese Festlegung gilt auch für vergleichbare andere Bezeichnungen.



# Arbeitsschutz im Beamtensystem

## ■ Fürsorgepflicht der Dienstherrn; Dienstleistungspflicht des Beamten

Artikel 33 unseres Grundgesetzes normiert die Verpflichtung des Staates, die Daseinsfürsorge für seine beamteten Bediensteten zu gewährleisten. Dieser Auftrag wird einerseits dadurch erfüllt, dass er – der Staat – durch Geld- und gegebenenfalls auch durch Sachmittel bzw. Sachleistungen dafür sorgt, dass der Beamte, einschließlich seiner Familie, „amtsangemessen“ leben kann.

Die Daseinsfürsorge beinhaltet aber auch die Pflicht, Maßnahmen im notwendigen Umfang zu ergreifen, damit Beamte so weit geschützt werden, dass ihre Gesundheit beim und durch den Arbeitsprozess nicht mehr als nach den Umständen unvermeidbar gefährdet wird und darüber hinaus dauerhaft erhalten bleibt. Unbestritten gilt dieser Grundsatz auch für die Zeit, in der sich der Beamte im Ruhestand befindet. Daraus folgt, dass die Schutzwirkung der aktiven Dienstphase so zu gestalten ist, dass ihre Ausstrahlung in zeitlicher Hinsicht möglichst weit in den Ruhestand hineinwirkt.

Zusammenfassend ist demnach festzustellen, dass einem Beamten über die Dauer der aktiven Dienstzeit hinaus Schutz vor Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingten Erkrankungen

zuteilwerden muss. Die Schutzmaßnahmen während der aktiven Erwerbsphase sind demnach so zu konzipieren, dass sie ex nunc, also in die Zukunft hineinwirken.

Immer wieder gibt es unterschiedliche Interpretationen über Breite und Tiefe des staatlichen Fürsorgeanspruchs für Beamte. Gemessen am Ziel der Regelung, den Beamten so lang wie möglich für seine Aufgaben gesund zu erhalten, darf kein Zweifel daran bestehen, dass dieser Schutz am Maximum dessen, was Stand der Wissenschaft und Technik ist, orientiert sein muss – und zwar in vollem Umfang bis zum letzten aktiven Beschäftigungstag des Beamten.

Die GdP jedenfalls vertritt diese Auffassung, weil nur auf diese Weise sichergestellt werden kann, dass der Beamte seinen Aufgaben in optimaler Weise nachkommen kann.

## ■ Vereinbarkeit von Arbeitsschutz und gefahrgeneigter Tätigkeit

Im Arbeitsrecht hat sich der Begriff „gefahrgeneigte Tätigkeit“ herausgebildet. Er bezeichnet die Situation, in der sich ein abhängig Beschäftigter befindet, wenn er seine Tätigkeit in einem Beruf ausübt, der unvermeidbare Gefahrenmomente mit sich bringt. Der Beruf des Polizeibeamten ist ein solcher.

Die Gefährdungen, die sich darin ergeben können, sind mannigfaltig. Sie reichen von Gefahren, denen jedermann in- und außerhalb eines Arbeitsverhältnisses unterworfen sein kann, bis hin zu Todesgefahren. Letztere sind allerdings in höchst wenigen Berufssparten immanent.

Bei Anwendung des im Arbeitsschutz anerkannten Vorsorgeprinzips, nach dem eine erkannte Gefahr zunächst zu eliminieren, danach zu minimieren ist und erst in einer dritten Näherung Schutzmaßnahmen, die sich an Beschäftigte richten, aufzuerlegen sind, befindet sich der Polizeibeamte bei bestimmten polizeilichen Lagen zwangsläufig im Bereich der dritten Stufe. D. h. konkret: Der Beamte muss sich durch sein Verhalten selbst oder mittels Verwendung technischer Einsatzmittel vor Schaden schützen.

An dieser Stelle ist zu hinterfragen, ob tatsächlich für alle denkbaren Fälle, die im allgemeinen oder besonderen polizeilichen Alltag auftreten, Verhaltensmuster und/oder technische Hilfsmittel, d. h. Einsatz- und Ausrüstungsmittel, zur Verfügung stehen, um Beamte effizient zu schützen.

Diese Frage kann nur dann beantwortet werden, wenn im konkreten Fall – der im Vorhinein nicht pauschaliert beurteilt werden



kann – eine separate Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird.

Dabei ist eine pragmatische Anlassorientierung erforderlich. Sie muss zweckmäßig und effizient sein – aber sie muss durchgeführt werden! Es kann dahingestellt bleiben, ob eine solche Beurteilung „Lagebeurteilung“, „Informationsauswertung“ oder „Gefährdungsbeurteilung“ genannt wird. Wichtig ist, dass diese Maßnahme vor einer Diensthandlung erfolgt, die möglicherweise gefährlich werden könnte. Dabei darf und muss durchaus ein höheres Maß an Gefährdung angenommen werden, als es nach objektivem Dafürhalten erwartet werden kann.

Das oberste Prinzip muss lauten: *„Der Mensch darf durch die Erfüllung seiner Aufgabe nicht zu Schaden kommen. Die auftragsbezogene Konfliktlösung ist daher erforderlichenfalls unterzuordnen.“*

#### ■ Spezialfunktion des Arbeitsschutzes in der Polizei

Die Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie der Europäischen Union gibt den Staaten die Möglichkeit vor, die Geltung von Teilen des Arbeitsschutzrechts für bestimmte Berufsgruppen bei ganz konkret umrissenen Aufgaben ganz oder teilweise von Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes (nicht des Arbeitsschutzes!) auszunehmen. Die komplette Freistellung vom gesamten Arbeitsschutzrecht

ist in diesem Zusammenhang weder statthaft noch sinnvoll und erforderlich.

Die Gesetzgeber haben diese Freistellungsmöglichkeit, welche u.a. auch für die Polizei zur Erfüllung zwingend erforderlicher Maßnahmen – insbesondere zur Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung der öffentlichen Sicherheit – gilt, vor hohe Hürden gestellt. Bund und Länder müssen, um von dieser Öffnungsklausel Gebrauch machen zu können, eine entsprechende Regelung mittels Rechtsverordnung treffen. Darin ist der Umfang der Ausnahme zu bestimmen sowie darüber hinaus festzulegen, auf welche alternative Weise die Ziele des Arbeitsschutzes gewährleistet werden.

Dieser „Second-Best“-Arbeitsschutz stößt in der Praxis offensichtlich an seine Vollzugs-Grenzen, denn bis Ende 2010 haben nur sechs Gesetzgeber – der Bund, Berlin, Brandenburg, Thüringen, Hessen und Bayern - von der Öffnungsklausel Gebrauch gemacht.

Die GdP spricht sich für eine solche Regelung aus. Zersplitterte Bestimmungen, die dem föderalen Prinzip folgen, sind nicht zuletzt aufgrund der sich häufenden länderübergreifenden Einsatzlagen klar abzulehnen.

Es ist ferner unabdingbar, gerade für Berufe mit gefahrgeneigten Tätigkeiten eindeutige Bestimmungen für Fälle zu schaffen, in denen

bestehende Schutzvorschriften aus dem originären Arbeitsschutzrecht nicht gelten sollen. Darin ist widerspruchsfrei und eindeutig festzustellen, wie das Schutzziel auf andere Weise erreicht werden kann.

Möglichkeiten, nach diesem Prinzip zu verfahren, gibt es höchstwahrscheinlich für nahezu alle denkbaren polizeilichen Lagen. Wichtig ist dabei jedoch, dass klare Entscheidungs- und Ablaufregelungen erstellt werden, wer, wann und für welche Fälle die Ausnahme definieren darf und auf welche konkrete Weise das „Ersatz“-Schutzziel zu erreichen ist.

Darüber hinaus muss sichergestellt sein, dass die Personen, die zu solchen Beurteilungen und Anordnungen berechtigt und gegebenenfalls verpflichtet sind, die Befähigung besitzen, nicht nur polizeitaktisch, sondern auch arbeitsschutzrechtlich und -technisch entscheiden zu können. Nicht jeder, der ein guter taktischer Polizeiführer ist, muss auch gleichzeitig ein ebenso guter Gefährdungsbeurteiler sein. Dabei ist weiterhin zu berücksichtigen, dass solche Verpflichtungen in der letzten Konsequenz auch Streifenführer treffen können. Wichtiger Grundsatz ist für die GdP in diesem Fall, dass die Inanspruchnahme der Öffnungsklausel des § 20 ArbSchG allen davon betroffenen Beamten einen objektiv gleichwertigen alternativen Gefährdungsschutz bei der Dienstverrichtung bietet.



# Staatliche Verwaltung und Selbstverwaltung im Arbeitsschutz

## ■ Gewerbeaufsicht und Polizei

Die gesetzliche Regelung des Arbeitsschutzes ist primär Angelegenheit der Bundesgesetzgebung. Die Länder haben solche Regelungen umzusetzen, d. h. zu vollziehen.

Arbeitsschutz orientiert sich zweigleisig. Er will zunächst präventiv wirken, also im Wege der Vorbeugung verhindern, dass es zu den gesellschaftlich unerwünschten Folgen Arbeitsunfall, Berufskrankheit und sonstige mit der Arbeitsumwelt in Verbindung zu bringende Erkrankungen kommt.

Dies geschieht durch eine gehörige Überwachung der Unternehmen und Betriebe, die Normadressat der gesetzlichen Bestimmungen sind. Vor der Überwachung steht das Angebot der Beratung und Besichtigung. Dieses kann – muss aber nicht – in Anspruch genommen werden.

In zweiter Linie wirkt das Ordnungsrecht mit vollziehbaren Anordnungen, Verwarnungen und Bußgeldern. Es soll auf diesem Weg Sorge tragen, dass bei gravierenden Verstößen die nachfolgende und nachhaltige Beachtung des anwendbaren Rechts sichergestellt ist. In wenigen

– genau drei – Fällen sieht das Arbeitsschutzgesetz als Norm des besonderen Strafrechts Sanktionen vor, die sich als Vergehen darstellen und mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bedroht sind.

Darüber hinaus findet das allgemeine Strafrecht in einschlägigen Sachverhalten ohne Einschränkung Anwendung.

Die administrativen Mittel, welche die Länder zur Umsetzung des Bundesrechts einsetzen, bleiben diesen überlassen. In der Vergangenheit war die Gewerbeaufsicht mit den Überwachungsaufgaben nach dem Arbeitsschutzrecht betraut.

Im Zuge der Entbürokratisierungsdebatte haben die Länder ihre Gewerbeaufsichtsämter und -behörden allerdings kontinuierlich zurückgebaut, personell geschwächt, ja auch im wörtlichen Sinne nicht selten aufgelöst. Hierfür wurden wohlklingende Worte wie „Verschlankung“, „Prozessoptimierung“, „Steigerung der Betreuungseffizienz“ und ähnliche leere Phrasen eingeführt. Praktisch ist die staatliche Gewerbeaufsicht in der heutigen Zeit im Hinblick auf die Erfüllung ihrer Aufsichts- und Kontrollaufgaben machtlos, ja sogar hinsicht-

lich ihrer präventiven Funktion. Die Vertreter der diversen zuständigen Behörden erscheinen in der Regel nur noch dann im Betrieb, wenn ein Arbeitsunfall angezeigt wurde und Ermittlungen vor Ort erforderlich sind.

Die Gewerbeaufsicht ist auch für die Polizei die Behörde, die in der betrieblichen Überwachung wichtiger – und einziger – Ansprechpartner ist. Dort besitzt sie das ausschließliche Überwachungsrecht und wirkt somit als bedeutendes Bindeglied in manchen Rechtsgebieten, wie z. B. der Überwachung der Sozialvorschriften für das Fahrpersonal. Aufgrund der Schwächung durch Stellenabbau und nicht sachgerechter Neustrukturierungsmaßnahmen kann die Gewerbeaufsicht ihre Aufgaben in der täglichen Praxis aber nicht mehr hinreichend wahrnehmen.

Dieser Zustand wird von der GdP auf das Stärkste kritisiert. Es darf nicht hingenommen werden, dass gerade die staatliche Stelle, die das Arbeitsschutzrecht der Gesetzgeber auf dessen Einhaltung kontrolliert, durch gegenüber der Wirtschaft willfähriges Handeln der Politik zerschlagen wird, so dass weder eine Prävention noch eine zweck-





mäßige Kontrolle gegeben ist. Dieser Zustand ist weder für die Beschäftigten in den Betrieben der privaten Wirtschaft noch für die des Staates akzeptabel, erst recht nicht für die Polizei und andere Sicherheits- bzw. Hilfsorganisationen, die in gefahrengefährdeten Arbeitsgebieten tätig sind.

#### ■ Berufsgenossenschaften und Polizei

Berufsbeamte, so bestimmt es § 4 Sozialgesetzbuch (SGB) VII, sind versicherungsfrei. Somit entfällt auch die Zuständigkeit eines Versicherungsträgers, unabhängig davon, ob es sich um eine Unfallkasse oder um eine gewerbliche Berufsgenossenschaft gehandelt hätte. Gewisse Mitnahmeeffekte kommen nur dann zum Tragen, wenn Angestellte und Beamte am selben bzw. gleichen Arbeitsplatz eingesetzt sind. Dort ist, abhängig vom Arbeitgeber, entweder die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft oder eine Unfallkasse zuständig. Aber eine originäre und generelle Zuständigkeit eines Versicherungsträgers für Berufsbeamte gibt es in Deutschland grundsätzlich nicht. Lediglich für die Bundespolizei besteht eine Ausnahme im Hinblick auf die Wahrnehmung gewisser Präventionsaufgaben durch die Unfallkasse des Bundes.

Vor dem Hintergrund der beiden Generalaufträge, welche die Versicherungsträger gemäß SGB VII zu erfüllen haben, nämlich zum einen, die Versicherten vor Arbeits-

unfällen, Berufskrankheiten und berufsbedingten Erkrankungen zu schützen, und zum anderen, für die Rehabilitation und Unfallrenten aufzukommen, ist das Fehlen eines Versicherungsträgers für den Beamtenbereich differenziert zu betrachten.

Die zuletzt genannte Aufgabe erfüllt der Staat im Rahmen seiner Alimentationspflicht im Fall von Dienstunfällen (= Berufsunfall) oder Berufskrankheiten. Aber bereits bei den Berufskrankheiten ist ein Bruch zu erkennen, der Beamte geringer absichert als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

So gilt z. B. der Paragraphenteil der Berufskrankheiten-Verordnung (BKV) für Beamte nicht. Lediglich der Anhang wird durch Verweis in das Beamten-Versorgungsrecht integriert. Diese Lösung führt zu dem Kuriosum, dass Beamte von der so genannten Experimentierklausel, die Versicherungspflichtige in bestimmten Fällen absichert, nicht zehren können. Aber gerade diese Klausel stellte sich in der Vergangenheit immer wieder als schlagkräftiges und wertvolles Instrument gegen die zähe Fortschreibungspraxis hinsichtlich der Anerkennung von Berufskrankheiten dar.

Auch der Schutz vor arbeitsbedingten Erkrankungen außerhalb der arbeitsschutzrechtlich geregelten Sphäre ist eher rudimentär vorhanden, da diese Aufgabe in den freien und nicht

überwachten Gestaltungsraum des Dienstherrn fällt und damit in der Praxis eher weniger als mehr umgesetzt wird.

Die zweite Aufgaben-Säule der Versicherungsträger, die Prävention, fehlt im Beamtenrecht nahezu komplett, zumindest als eigenständiges Rechtsinstitut. Wenngleich in den Beamten-gesetzen die Prävention als Schutzziel genannt ist, fehlt es sowohl an einer konkreten gesetzlichen Ausgestaltung wie auch an zuständigen Organen zur Umsetzung und Überwachung dieser Ziele. Während die Entschädigungs-Regelungen, von änderbaren und änderungswürdigen Tatbeständen einmal abgesehen, auch im bestehenden Beamten-versorgungssystem grundsätzlich vorhanden sind, fehlt die Präventionssäule also komplett.

An dieser Stelle könnte gefordert werden, dass die Zuständigkeit eines Versicherungsträgers oder einer Berufsgenossenschaft speziell auch für die Polizei begründet wird. Dabei gälte es aber zu überlegen, in welcher Breite und Tiefe eine solche Zuständigkeit greifen sollte und ob dies, speziell im Bereich der Versorgung, sinnvoll wäre.

Effizienter könnte der Schutz der beschäftigten Beamten gestaltet werden, indem die Versorgungsleistung wie bisher auch im Wege der direkten Alimentierung erfolgte,



während die Zuständigkeit für Präventionsmaßnahmen, abhängig von der Branche, in der Beamte tätig sind, entweder von einer bestehenden oder von einer neu zu gründenden Fach-Berufsgenossenschaft (vergleichbar zu der Landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft) übernommen würde.

Aufgrund des Fehlens einer speziellen Präventionssäule in der beamteten Polizei wäre es demnach sinnvoll, die Errichtung einer Fach-BG speziell für die Polizei zu schaffen. Ihre Zuständigkeit sollte sich ausschließlich auf die Prävention, d. h. die Beratung, Unterstützung und Überwachung in sicherheitstechnischen betrieblichen Fragen beziehen.

#### ■ Der föderale Proporz

Die Bundesrepublik ist als föderalistischer Staat aufgestellt. Der Föderalismus ist jedoch kein Allheilmittel. Er bietet in manchen Rechtsbereichen Vorteile, wirkt sich in anderen jedoch deutlich nachteilig aus. Dazu zählt neben dem Kultuswesen auch das Innere.

Negative Niederschläge finden sich im Hinblick auf den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit dort, wo entweder unmittelbar durch Gesetz oder durch tatsächliches Verwaltungshandeln unterschiedliche Qualitätsniveaus vorhanden sind. Dies ist jedenfalls bei den Regelungen zur Arbeitszeit

sowie bei der sicherheitstechnischen Ausstattung häufig der Fall.

Die uneinheitlichen Ausführungsbestimmungen zum Bundes-Arbeitsschutzrecht erzeugen eine Schiefelage, die zu Lasten der Beschäftigten geht.

In dieser Frage muss für die Schaffung einheitlicher Grundlagen zur Umsetzung anerkannter arbeitswissenschaftlicher und -technischer Erkenntnisse in den Dienststellen klar Stellung bezogen werden. Föderalismus muss hier zu Gunsten der Beschäftigten in den Hintergrund treten. Zumindest so lange, bis die Verantwortlichen in Politik und Verwaltung Föderalismus so interpretieren, dass sich dieser nicht zum Nachteil der Gesellschaft oder Teilen davon auswirkt.

#### ■ Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI)

Der LASI, ein Zusammenschluss der „höchsten“ Arbeitsschützer der Länder, ist ein Instrument, das im besonderen Maße Verantwortung dafür trägt, dass die im vorherigen Abschnitt über den Föderalismus beschriebenen negativen Aspekte nicht eintreten können.

Aber auch dieses Gremium ist nicht in der Lage, dem freien Spiel politischer Interpretationen von Föderalismus Einhalt zu gebieten. In der praktischen Darstellung des real existierenden Arbeitsschutzes

ist kaum zu erkennen, dass koordinierende Einflüsse wirken.

Dennoch bleibt festzustellen, dass dem LASI eine unverzichtbare und wichtige Rolle beim Transfer der politischen Vorgaben in die Betriebe und Behörden hinein zukommt.

Daher ist es erforderlich, diese Einrichtung mit aller Kraft zu stärken, ihr Mut zuzusprechen und von der Fachkompetenz, die sie besitzt, zu zehren.

#### ■ Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA)

Im Jahr 2007 wurde die GDA per Gesetz eingerichtet. In diesem virtuellen Gebilde definieren Bund, Länder und Unfallversicherungsträger Ziele und primäre Handlungsfelder des Arbeitsschutzes sowie Eckpunkte für Arbeitsprogramme und Grundsätze für deren einheitliche Ausführung. Sie evaluieren ihre Vorgaben in bestimmten Zeiträumen, koordinieren das einheitliche Vorgehen der diversen Akteure und schaffen ein einheitliches, leicht verständliches Arbeitsschutzrecht.

Begrüßenswert ist die Struktur, welche alle Aktivitäten im Arbeitsschutz – beginnend mit der Gesetzgebung, soweit diese nicht in die Kompetenz der Europäischen Union fällt, bis hin zur Durchführung der Maßnahmen an der betrieblichen Basis – an einem „roten Faden“ ausrichtet.



### ■ Nationale Arbeitsschutzkonferenz (NAK) und Arbeitsschutzforum (ASF)

Weniger begrüßenswert ist dagegen der Umstand, dass die Sozialpartner im Entscheidungsgremium, der NAK neben den stimmberechtigten Mitgliedern aus Bund, Ländern und Versicherungsträgern nur beratend teilnehmen dürfen.

Es ist schon merkwürdig, dass gerade die, um die es eigentlich geht, nämlich die Betriebe und die Beschäftigten – hier vertreten durch ihre Dachorganisationen –, bei der Festlegung aller in der GDA beschlossenen Aspekte außen vor bleiben sollen, während gerade die, welche ein offensichtliches Interesse am Rückbau des Arbeitsschutzes haben, genau darüber befinden dürfen.

In diesem Punkt ist die Forderung der GdP klar und unmissverständlich. Sie lautet: Den Sozialpartnern ist nicht nur die Teilnahme an der Diskussion zur Entscheidungsfindung zu ermöglichen. Ihnen ist darüber hinaus ein echtes Stimmrecht einzuräumen.

Das Arbeitsschutzforum ist im Grunde zu begrüßen. Es ist jedoch zu wenig strukturiert, als dass von dieser Seite ein verlässlicher, konsequenter und dauerhafter Beitrag zur Entwicklung des Arbeitsschutzes zu erwarten wäre. Das Forum kommt über den Ansatz eines Impulsgebers nicht hinaus. Insofern wäre es wünschenswert,



diese im Prinzip bedeutende Ebene zu entflechten und ihr mehr Struktur zu verleihen, damit die dort weitgehend aus der betrieblichen Praxis eingehenden Beiträge auch systematisch Gehör finden.



# Gewerkschaftlicher Arbeitsschutz aus Sicht der GdP

Die Gewerkschaft der Polizei spricht sich für einen starken Arbeitsschutz in der Polizei aus. Stark bedeutet konkret, dass der Wille der Gesetzgeber, die Bestimmungen zum Schutz von Beschäftigten erlassen haben und künftig noch erlassen werden, gleichgültig, ob diese internationalen, supranationalen oder nationalen Ursprungs sind, so umgesetzt wird, wie es der ursprünglichen gesetzgeberischen Intention entspricht. D. h. die Umsetzung muss auf dem höchsten Niveau erfolgen, das nach dem Stand von Wissenschaft und Technik zur Verfügung steht. Dem Staat als Arbeitgeber kommt insoweit eine Vorbildfunktion gegenüber den Unternehmen in der Wirtschaft zu.

Dieses Ziel ist im Jahr 2010 noch lange nicht erreicht – von der Großindustrie und Teilen größerer mittelständischer Unternehmen und weniger Klein- bzw. Kleinstunternehmen abgesehen. Wenngleich das Niveau im Hinblick auf die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen in der Polizei ein anderes ist als noch vor einigen Jahren, muss dennoch festgestellt werden, dass noch ein langer, mühsamer Weg vor uns allen liegt.

Schlüssel für einen „starken“ Arbeitsschutz ist das Instrument der

Gefährdungsbeurteilung. Diese muss für alle Arbeitsplätze durchgeführt werden, die sich auch nur geringfügig von anderen unterscheiden. Dabei ist äußerster Wert darauf zu legen, dass nicht nur Abhak-Listen abgearbeitet werden, sondern dass alle im jeweiligen Überprüfungsfall zu beurteilenden Kriterien daran gemessen werden, dass damit letztendlich über Arbeitsbedingungen von Menschen entschieden wird.

Nach Auffassung der GdP muss sich die Gefährdungsbeurteilung auf den Menschen beziehen, der an einem bestimmten Arbeitsplatz irgendeine Aufgabe zu erfüllen hat. Die Aufgabe selbst muss dabei in den Hintergrund treten. Daher dürfen zu deren Erfüllung nur Personen eingesetzt werden, die über ein fundiertes Wissen aller arbeitsschutzrechtlichen und -technischen Bezüge verfügen. Hierzu sind qualifizierte Schulungsmaßnahmen vorzusehen.

Die Gefährdungsbeurteilung steht am Anfang einer Maßnahmenkette, in deren Folge ein Arbeitsplatz sicher eingerichtet wird. Daraus ist abzuleiten, dass die Mängel, die bei der Erstbegutachtung festgestellt werden, auch zügig und vollständig zu beheben sind. Im weiteren Verlauf sind

Arbeitsplätze nicht nur – wie es das Gesetz fordert – bei Änderungen einer erneuten Prüfung zu unterziehen, sondern in regelmäßigen – kurzen – Abständen, mindestens jedoch einmal jährlich.

## ■ Einheitlichkeit des Arbeitsschutzes

Die GdP spricht sich für einen Arbeitsschutz nicht nur auf hohem, sondern auch auf einheitlichem Niveau aus. Es wäre falsch, einem Beamten in Land A das Arbeitsschutzniveau mit der Note „1“ zukommen zu lassen, während der Beamte in Land B das Niveau „3“ genießt. Dieser Zustand ist jedoch das momentan häufig anzutreffende „Ist“, gerade in den Dienststellen der Polizei.

In den meisten Fällen gibt es eine Reihe unterschiedlicher Methoden, die in einem expliziten Sachverhalt ausreichen, den rein rechtlichen Anforderungen des Arbeitsschutzes Genüge zu tun. Ist dies der Fall, also wenn innerhalb eines gewissen Spektrums unterschiedliche Maßnahmen möglich und zulässig sind, um das gesetzlich Geforderte zu erfüllen, so muss die Wahl vorrangig auf die Maßnahme fallen, die das Schutzziel am besten erfüllt.



Ausnahmen sind neben der allgemein anerkannten Rangfolge der Schutzmaßnahmen nur im Fall einer eklatanten Unverhältnismäßigkeit zu erwägen.

#### ▣ **Schichtdienstleistende**

Altersgrenzen zur Berufsausübung, gleichgültig für welche Sparte sie definiert sind, haben ihren Sinn. Keine Altersgrenze entspringt willkürlicher Festlegung, sondern ist im Rahmen empirisch gesicherter Beobachtungen und Bewertungen entstanden.

Sie sollte in einem Altersabschnitt festgelegt werden, in dem die Schaffenskraft an einem Punkt angekommen ist, an dem es Sinn macht, das aktive Erwerbsleben zu beenden – sowohl für den Beschäftigten als auch für den Arbeitgeber. Die einzelnen Gründe für solche Erwägungen müssen an dieser Stelle nicht näher beleuchtet werden.

Tatsache ist, dass jeder Umstand, der im Sinne der Arbeitswissenschaft als Beanspruchung wirkt, den Verschleiß der betroffenen Person erhöht. Aus diesem Grund ist es geradezu unverständlich, wenn die meisten Arbeitgeber in der Polizei die Lebensarbeitszeit verlängern und den Zeitpunkt der Zuruhesetzung von bislang 60 Jahren auf bis zu 65 Jahre angehoben haben.

Dies gilt erst recht für Personen, die langjährig Schichtdienst, vielleicht

sogar in Form des Wechselschichtdienstes über Tag und Nacht geleistet haben. Der Verschleiß für diese Personengruppe ist, wie diverse Untersuchungen zeigen, enorm. Daher ist es nur konsequent, dass für solche Beschäftigten die Lebensarbeitszeitbiographie eine andere sein muss als für Personen, die einen Tages-Arbeitsplatz innehaben.

In welcher Weise dies geschieht, sei es mit, sei es ohne Faktorisierung der tatsächlich geleisteten Schichtdienstzeit mit zeitgerechtem Abzug, sei dahingestellt. Gerechtere wäre bei lange WSD-leistenden Beamten ein Anrechnungsfaktor von 1.5, so dass ein Mensch im Durchschnitt höchstens etwa 25 Jahren im gesundheitsschädlichen WSD verbringen muss.

Diese Maximalauslastung darf allerdings nur dann gelten, wenn dies dem Wunsch des Beamten entspricht. Ansonsten sollte die Dauer des WSD das 40. Lebensjahr nicht übersteigen. Dem Beamten ist mit Erreichen dieses Alters ein Wahlrecht für einen Tages-Arbeitsplatz einzuräumen. Mit Erreichen des 50. Lebensjahres soll der Beamte von Amts wegen einen Tages-Arbeitsplatz erhalten.

#### ▣ **Personengruppen**

In der Polizei sind, wie in vielen anderen Beschäftigungsfeldern bzw. Berufen der freien Wirtschaft auch, Menschen mit unterschiedlichen Eigenschaften tätig. Neben

dem geschlechtlichen Hauptunterscheidungskriterium gibt es noch weitere Differenzierungen, denen unsere Aufmerksamkeit gilt, wie Jugendliche, die sich in Ausbildung befinden, oder Menschen mit körperlichen oder geistigen Behinderungen, die als Polizeibeschäftigte arbeiten, und nicht zuletzt auch unsere Rentner und Pensionäre, die durchaus einer näheren Betrachtung im Kontext des Arbeitsschutzes unterzogen werden sollten.

#### ▣ **Frauen und Männer**

Die Natur hat die unterschiedlichen Geschlechter in dreieinhalb Millionen Jahren (nach dem neuesten Fund von Resten eines vormenschlichen Skeletts muss wohl noch eine Million hinzugezählt werden) geschaffen und mit zahlreichen unterschiedlichen biosozialen Aufgaben betraut. Darauf sind in der evolutionären Konsequenz alle physiologischen, psychologischen und soziologischen Fähigkeiten bzw. Verhalten ausgerichtet.

Besonders deutlich werden diese geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Betrachtung identischer Gesundheitsdefizite. Ein und dieselbe Krankheit kann sich bei einer Frau völlig anders darstellen, wie dies beim männlichen Pendant der Fall ist. Sie äußert sich mit ihrer „weiblichen“ Symptomatik und meist auch durch einen geschlechtstypischen Verlauf. Aufgrund von



Unterschieden im Stoffwechsel und Hormonhaushalt, aber auch aufgrund differenzierter mentaler Verarbeitungsprozesse empfinden Frauen anders als Männer – so eben auch ihre Gesundheit.

Der Wahrheitsgehalt der plakativen Aussage, dass Frauen den Gesundheitsbegriff mit körperlichem und seelischem Wohlbefinden assoziieren, während Männer umgekehrt Gesundheit als Abwesenheit von Krankheit definieren, mag streng wissenschaftlich (noch) nicht nachgewiesen sein, aber die „grobe Denkrichtung“ scheint weitgehende Realität zu sein.

In der Medizin ist die differenzierte Herangehensweise schon seit geraumer Zeit gelebte Praxis, wenn es um kurative Maßnahmen zur Wiederherstellung der Gesundheit von Frauen und Männern geht. Daher ist es an der Zeit, dieses Gedankengut auch in andere Bereiche, die hauptsächlich von maskulinem Denken beherrscht sind, einfließen zu lassen. So z. B. in die Möglichkeiten, die sich im Zusammenhang mit der betrieblichen Gesundheitsförderung eröffnen.

Während die oben skizzierten physiologischen und psychologischen Eigenschaften, Fähigkeiten und Fertigkeiten seit dem Zeitpunkt, an dem sich der „moderne“ Homo sapiens von seiner evolutionären Vorstufe getrennt hat, also etwa vor 50.000 Jahren, relativ

unverändert auf einem stabilen Niveau verharren, sind die traditionellen sozialen Funktionen im „alten“ Europa Ende des letzten Jahrhunderts zunehmend ins Wanken geraten. Diese Entwicklungen verändern die mit dem tradierten Rollenverhalten einhergehenden, insbesondere zeitlichen Verhaltensstrukturen in der Familie und üben damit auch ihren Einfluss auf externe Lebensbereiche, wie z. B. die Arbeitsumwelt aus.

Die aktuelle gesellschaftliche und politische Denkrichtung geht nunmehr dahin, Menschen beiderlei Geschlechts die Möglichkeit der Erwerbstätigkeit zu eröffnen. Kinder wachsen nicht mehr in der „klassischen“ Familienumgebung auf, sondern werden zunehmend in externen Betreuungseinrichtungen wie Krippen, Kindertagesstätten und Schulhorten betreut.

Ob diese Entwicklung in sozialer Hinsicht produktiv ist, muss beobachtet werden, da einem zu engen Fokus auf neue, positive Effekte, wie z. B. Väter, die häufiger Verantwortung für ihre Kinder übernehmen, in steigendem Maße nicht oder zu spät erkannte Fehlentwicklungen in der frühen Sozialisationsphase junger Menschen entgegenstehen. Gerade deshalb spielt die Familiensituation eine tragende Rolle hinsichtlich dessen, was in der heutigen Zeit mit dem Begriff „Work-Life-Balance“ bezeichnet wird, also einem Zustand

der Gesamtzufriedenheit unter Einschluss aller Lebensumstände, insbesondere der Arbeitsumwelt in die Privatsphäre.

Bei der einengenden Betrachtung lediglich der arbeitsschutzrechtlichen und -technischen Sicht wäre damit nur noch die Frage zu beleuchten, in welcher Weise – unter Beachtung mindestens der biologischen Unterschiede – bestimmte Arbeiten sowohl von Frauen als auch von Männern gefahrlos durchgeführt werden können. Damit wären an dieser Stelle die im Prozess des Gender Mainstreaming gewonnenen Erkenntnisse heranzuziehen. Diese besagen, auf ein pragmatisches Maß verkürzt, dass alle auf den Schutzzweck bezogenen Arbeitsprozesse, gleich welcher Art, so einzurichten sind, dass sie sowohl durch Frauen als auch durch Männer ausgeführt werden können, ohne dass dabei die Gefahr eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit bzw. einer berufsbedingten Erkrankung nur deshalb entstehen kann, weil ein Geschlechtsunterschied vorliegt. Daraus folgt zwingend, dass alle Arbeitsplätze, die im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu begutachten sind, auch nach diesem Prinzip gewürdigt werden.

#### ▣ Jugend

In der Polizei versehen nicht nur (volljährige) Beamte ihren Dienst. Viele Tätigkeiten werden durch Angestellte ausgeführt. In diesem



Segment bildet die Polizei auch aus. Demzufolge bedarf es auch der Befassung mit Jugendlichen zwischen dem 16. und 18. Lebensjahr.

Diese Personengruppe hat aufgrund ihres Alters besondere Bedarfe und Anliegen. So ist zum einen die Erziehung des jungen Menschen noch ein laufender Prozess, und zum anderen gilt es, besondere gesetzliche Schutzvorschriften einzuhalten.

Während der erstgenannte Tatbestand dazu führt, dass Menschen, die Jugendliche während ihrer Ausbildung anleiten, neben der

so genannten „Ausbildereignung“ aus dem Handelsrecht auch über eine besondere „menschliche“ Befähigung verfügen müssen, ist es darüber hinaus noch erforderlich, die speziellen Schutzvorschriften für Jugendliche zu kennen, diese vermitteln und auch überwachen zu können.

Eine Forderung muss daher lauten, dass in diesem Bereich nur besonders qualifizierte Personen eingesetzt werden dürfen. Diese Befähigung herbeizuführen ist Angelegenheit der Dienststelle, die Jugendliche ausbildet.

#### ☐ **Personen mit Behinderungen**

Für den Umgang mit geistig Behinderten sind besondere Fähigkeiten erforderlich. Sofern es solche Beschäftigten im Bereich der Polizei gibt, ist dafür Sorge zu tragen, dass nur fachlich ausgebildetes Personal zu deren Betreuung eingestellt und vorgehalten wird. Die Qualifikation richtet sich dabei nach den Bestimmungen der Wohlfahrtsverbände.

Personen mit körperlichen Behinderungen sind in die Prozesse der polizeilichen Beschäftigung als Angestellte zu integrieren. Wichtigstes Kriterium in diesem Segment ist die Einrichtung behindertengerechter Arbeitsplätze. Dies bedeutet allerdings nicht, dass ein Arbeitsplatz erst dann umgebaut wird, wenn ein gehandicapter Mensch beschäftigt werden soll. Im Gegenteil: Die Arbeitsplätze, die sich grundsätzlich dafür eignen, sind so einzurichten, dass die genannten Personen ohne weitere bauliche Maßnahmen ihre Arbeit aufnehmen können.

Diese Anforderung gilt für alle neu einzurichtenden Arbeitsplätze. Bestehende Arbeitsplätze sollen in sinnvollen Zeiträumen nachgerüstet werden.

Nur so kann dem öffentlichen Willen Nachdruck verliehen werden, Menschen mit Behinderungen fließend in unsere Gesellschaft zu integrieren.





seniorengerecht ausgelegt sind (und auch nicht sein müssen), nicht gefährden können.

#### ▣ Diversity Management

Losgelöst von einzelnen Personen oder Personengruppen kommt es aufgrund der zunehmenden Vielfalt gesellschaftlicher Interessen immer mehr darauf an, die Gesamtheit der Mitarbeiter in ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten zu betrachten. Kriterien sind dabei sowohl objektive Ausprägungen, wie z. B. Geschlecht, Herkunft, Alter, Behinderung, als auch subjektive Eigenschaften wie Religion, Lebensstil, sexuelle und religiöse Orientierung.

Ziel in einem modernen Unternehmen bzw. einer modernen Behörde muss es sein, die Mitarbeiterführung an einem Gesamtkonzept auszurichten, das von Diskriminierungsaspekten abstrahiert und damit einen Umgang untereinander in personaler Vielfalt gewährleistet, so dass daraus ein Mehrwert für alle Beteiligten, Beschäftigte wie Unternehmer, entsteht.

#### ▣ Gesundheitsschutz

Neben den Pflichtaufgaben nach dem Arbeitsschutzrecht obliegen dem Arbeitgeber auch noch weitere Aufgaben, die dem Rechtsgebiet des Gesundheitsschutzes zuzuordnen sind. So diverse Hygienevorschriften im

#### ▣ Senioren

Senioren stehen in der Regel nicht mehr im Erwerbsleben. Dennoch können sie nach Verrentung oder Zuruhesetzung unter bestimmten Umständen ihre Arbeit fortführen oder eine andere Arbeit aufnehmen.

Aufgrund der Tatsache, dass eine Person, die das aktive Arbeitsleben beendet hat, grundsätzlich nicht mehr in Arbeitsprozessen belastet werden sollte – und

oftmals auch nicht mehr belastet werden kann –, ist die Weiterbeschäftigung eingehend zu prüfen.

Erfolgt eine solche Weiterbeschäftigung, sind die betroffenen Personen hinsichtlich ihrer noch vorhandenen körperlichen und geistigen Fähigkeiten genauestens zu beobachten. Ziel muss es sein, die mit dem Alter nachlassenden Fähigkeiten so zu koordinieren, dass sich betroffene Beschäftigte an Arbeitsplätzen, die nicht





Zusammenhang mit dem Betrieb von Arbeitsstätten oder auch die Bestimmungen über eine Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF).

Die zuletzt genannte Maßnahme ist für den Arbeitgeber nicht verpflichtend. Er soll damit ermutigt werden, Maßnahmen der BGF anzubieten. Sie machen in dreierlei Hinsicht Sinn:

- (1) Die Ziele der BGF sind darauf ausgerichtet, in der Gesellschaft und in Arbeitsprozessen besonders häufig vorkommende Krankheiten zu bekämpfen. Gelänge dies, würden daraus
- (2) ein Rückgang der Gesundheitskosten und damit eine Entlastung der Krankenkassen resultieren. Damit verbunden wäre auch eine Senkung der teilparitätisch zu tragenden Krankenkassenbeiträge.
- (3) Weiter gingen durch die Anhebung des Gesundheitsstatus die AU-Tage im Betrieb bzw. in der Behörde zurück und schließlich würden soziale Affinitätseffekte (Gruppenbildung, Betriebszufriedenheit) gestärkt werden. Dieser positive Aspekt schlägt sich regelmäßig auf die Produktivität nieder.

Daher tritt die GdP dafür ein, dass in den Polizeibehörden sinnvolle Konzepte zur betrieblichen Gesundheitsförderung entwickelt, ein- und durchgeführt werden.

### ▣ **Arbeits- und Gesundheitsmanagementsysteme**

Kombiniert man die Pflicht-Maßnahmen des Arbeitsschutzes mit den Kann-Maßnahmen des Gesundheitsschutzes und richtet diese beiden Stränge mit einer ordentlichen Schnittstellendefinition versehen in einem konzeptionell geordneten zielführenden System aus, so gelangt man zu einem Arbeits- und Gesundheitsschutz-Management-System (AGM).

Die Kombination solcher Bereiche, die ohnehin sachlich artverwandt sind, macht jedenfalls dann Sinn, wenn die Struktur zielorientiert definiert ist und das gesamte System praktisch auch „gelebt“ wird. D. h. ein AGM bedarf eines gewissen organisatorischen Unterbaus, damit es überhaupt funktionsfähig wird.

Die GdP spricht sich für ein solches System aus, weil es alle Vorteile verschiedener Rechtsbereiche zusammenführt und zielgerichtet einsetzt.

### ▣ **Vermittlung des Schutzgedankens**

Die Erfahrungen der vergangenen 20 Jahre (Inkrafttreten der EU-Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie) haben gezeigt, dass es nicht genügt, eine gesetzliche Regelung zu schaffen und diese in nationales Recht zu transformieren.

Eine neue Rechtsmaterie bedarf der Begleitung durch öffentlichkeitswirksame Maßnahmen und in

der konkreten Umsetzung durch Menschen, welche die Materie beherrschen – insbesondere dann, wenn es sich um komplexe Strukturen handelt.

Es hat sich gezeigt, dass erforderliches Wissen im Weg der Schulungen vermittelt werden kann. Entsprechende Anbieter gibt es zahlreich am Markt. Diese orientieren sich allerdings, von der Vermittlung allgemeiner Grundlagen einmal abgesehen, am speziellen Branchenbedarf. Dieser ist nicht zuletzt aufgrund der Überwachung durch die Berufsgenossenschaften nahezu ausschließlich im gewerblichen Bereich vorhanden.

Fachliche Schulungen für die Polizei sind am Markt nicht existent. Hier wäre zu fordern, dass die Arbeitgeber, also konkret die Länder, geeignete Strukturen entwickeln müssen, um das erforderliche Wissen zu transferieren. Auch wenn seit Inkrafttreten der Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie inzwischen mehr als 20 Jahre ins Land gegangen sind, besteht der Bedarf nach wie vor.

Von besonderer Bedeutung sind dabei Ausbildungsgänge für Unternehmer und Behördenleiter. Während Linien-Funktionsträger ihre Kenntnisse noch auf den wenigen verfügbaren Schulungen für den Verwaltungsbereich oder im „Learning by Doing“ erwerben können, gibt es gerade für diejenigen in der Polizei, die eine



Aufbau- und Ablauforganisation zu erstellen und zu überwachen haben, keinerlei Ausbildungsmöglichkeiten.

Dieser Mangel ist aus Sicht der GdP vordringlich zu beheben.

Ein zielführender und nachhaltiger Ansatz besteht nach Auffassung der GdP darin, Inhalte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes möglichst frühzeitig in der Beschäftigungslaufbahn, optimalerweise bereits während der Ausbildungsphase, zu vermitteln.

So sollten die genannten Themen in die Grundlagenvermittlung des Bachelor-Studiums sowie in die Grundausbildung der Polizisten mit herkömmlichen Ausbildungsgängen integriert werden.

Die GdP hat seit dem Inkrafttreten des deutschen Arbeitsschutzgesetzes im Jahr 1996 mehrere Multiplikatorenschulungen für Betriebsräte und für Beamte mit Arbeitgeberfunktion erfolgreich durchgeführt.

Die GdP wird sich auch weiterhin in der Schulung von Personen betätigen, die in der Polizei Aufgaben nach dem Arbeitsschutzgesetz wahrzunehmen haben.

#### ■ Gremienarbeit

Im Bereich des Arbeitsschutzes sind zahlreiche Gremien angesiedelt. Dabei handelt es sich in erster Linie um Ausschüsse bzw. Beiräte, die das zuständige Bundesministerium in arbeitsschutzrechtlichen und

-technischen Fragen beraten. Diese oberen Gremien sind teilweise mannigfaltig unterteilt.

Darüber hinaus sind noch Querschnittsgremien wie z. B. das Nationale Arbeitsschutzforum eingerichtet.

Zahlreiche weitere Arbeitskreise mit manchmal mehr, manchmal auch weniger Bedeutung sind dauerhaft oder auch nur temporär zu diversen Themen eingerichtet.

In der umfangreichen Welt der Arbeitsschutz-Gremien gilt allerdings eine Erkenntnis: Wer die Entwicklung mitbestimmen will, muss sich zumindest dort einbringen, wo er sachkundige Beiträge einbringen kann.

Die GdP wird unter Berücksichtigung der vorhandenen Kapazitäten diesen Grundsatz berücksichtigen und mit hauptamtlichen Kräften gleichermaßen wie mit sachkundigen ehrenamtlichen Mitgliedern in diversen Gremien mitarbeiten.

#### ■ DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften

Die Fusion der Gewerkschaftsbewegung in Deutschland hat dazu geführt, dass zwei große (IG Metall und ver.di) und einige wenige kleine Gewerkschaften (darunter die GdP) übriggeblieben sind. Im Zuge der Politik der Verwaltungsvereinfachung und

Staats-Verschlingung wurden zwar nicht die Gremien, aber die Sitze in den Gremien durch Vorgabe des Ministeriums für Arbeit und Soziales reduziert.

Dies führt zu der aus Sicht der GdP unbefriedigenden Situation, dass die verbliebenen Sitze in den bedeutenden Steuerungsgremien durch den DGB und die beiden großen Gewerkschaften besetzt werden, während für die kleinen Gewerkschaften nur relativ unbedeutende Gremien zur Verfügung stehen, sofern diese nicht auch durch ehrenamtliche Kräfte der anderen Gewerkschaften besetzt sind.

Daraus folgt, dass sich die kleinen Gewerkschaften über den Weg der Gremienarbeit immer weniger Gehör im politischen Raum verschaffen können. Die Knappheit an vorhandenen Finanzmitteln und damit an Personal trägt noch das Übrige dazu bei.

Der DGB selbst wird seiner eigentlichen Koordinationsfunktion kaum noch gerecht, da er durch die großen Gewerkschaften dominiert wird.

Dieser Umstand führt wiederum zu der bedauernswerten Erkenntnis, dass im Hinblick auf die arbeitsschutzrechtliche Vertretung das Eigenengagement immer mehr in den Vordergrund rücken muss, weil der DGB kaum noch zur Verfügung steht und die großen Gewerkschaften ihre eigenen Anliegen vertreten.



## Ausblick und Resümee

Das bisher im Arbeitsschutz Erreichte kann die Organisation der Polizei mit Stolz erfüllen. Sie hat es geschafft, ohne äußere Einflüsse durch Unfallversicherungsträger und deren Überwachung einen Arbeitsschutz zu definieren, der in vielen Bereichen zwar noch nicht befriedigend – hier und da sogar mangelhaft – ist, aber dennoch dynamisch „nach oben“ verläuft.

Die GdP hatte bislang einen bedeutenden Anteil an dieser Entwicklung, da sie bereits frühzeitig die Potenziale erkannt hat, die dem Arbeitsschutz immanent sind. Sie wird sich auch künftig in gleicher Weise engagieren und dafür eintreten, dass ein möglichst hochwertiges Niveau für alle in der Polizei Beschäftigten erreicht und erhalten wird.

Gleichwohl dürfen die Bestrebungen in der Politik, Arbeitsschutz zu Gunsten der Wirtschaft abzubauen, nicht aus den Augen verloren werden. Im Gegenteil, solchen Machenschaften muss die GdP mit Bestimmtheit entgegenreten. Sie muss der Politik verdeutlichen, dass dem Arbeitsschutz die Kraft innewohnt, Menschen gesund zu erhalten bei gleichzeitiger Reduzierung betrieblicher Ausgaben. Mit der daraus resultierenden Produktivitätssteigerung werden schließlich positive Zeichen für die gesamtgesellschaftliche Entwicklung gesetzt.

Sorge bereitet aber auch die Entwicklung im eigenen Gewerkschaftslager. Die momentane Entwicklung lässt darauf schließen, dass sich die frühere Bedeutung des DGB als Dachorganisation der Gewerkschaftsbewegung immer mehr in Richtung der wenigen großen Gewerkschaften verschiebt. Deren „Politik“ ist nicht immer die der „Kleinen“.

Aus all diesen Fakten muss die GdP ihre Erkenntnisse gewinnen und ihren Weg zu einer arbeitschutzrechtlich wie -technisch besseren Arbeitsumwelt unbeirrt weiterverfolgen.

Die Aufgaben, die sich uns dabei stellen werden, sind allerdings keine leichten. Neben den rein organisatorischen Sachverhalten, wie z.B. dem Abschluss der Gefährdungsbeurteilungen für alle Arbeitsplätze in der Polizei, ist es an der Zeit, sich zu konsolidieren. Damit gemeint, ist die möglichst lückenlose Erfassung und Bewertung des bisher Erreichten. Nur so besteht die Möglichkeit, Defizite zu finden und zu beheben. Parallel dazu ist dafür Sorge zu tragen, dass kein Stillstand entsteht.

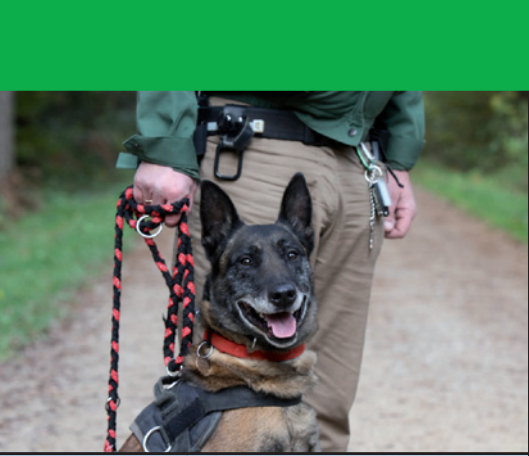
Daher müssen wir Wege finden, uns auszutauschen und zusammen auf das Ziel der Optimierung des Arbeitsschutzes hinzuwirken. Dazu bedarf es durchaus auch visionärer Vorstellungen über das,

was der Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Zukunft leisten soll.

Bund und Länder bauen schon seit geraumer Zeit unverzichtbare Sicherheitsstandards im Arbeitsschutz ab. Vorgeschoben wird dabei immer das Argument der leeren öffentlichen Kassen. Dass Arbeitsschutz aber eine äußerst zinsträchtige Investition sowohl in die beschäftigten Menschen, als auch in die später durch krankheitsbedingte Ausfälle nicht belasteten Kassen ist, fällt bei der innen- und finanzpolitischen Diskussion leider viel zu oft unter den Tisch.

Zahlreiche Erfahrungen aus vergangenen Tagen lehren uns, dass positive Veränderungen dennoch möglich sind. Auch dann, wenn sie zunächst den Einsatz finanzieller Mittel voraussetzen. Dieses Ziel kann jedoch nur erreicht werden, wenn wir alle an einem Strang ziehen und mit unserer Forderung nach einem besseren Arbeits- und Gesundheitsschutz zusammenstehen.

Lasst es uns angehen.



GdP  
GdP  
GdP  
GdP  
GdP



GEWERKSCHAFT  
DER POLIZEI