



Die GdP spricht Klartext – die Kollegen sprechen Klartext

Liebe Kollegen, in den die zurückliegenden Heften haben wir uns mit unterschiedlichen Themen auseinandergesetzt, oder diese besprochen.

Sei es die Dienstpostenbewertung, der Arbeitsschutz, unsere Personalstärke bzw. Polizeidichte, Beurteilung, Perspektiven unseres Polizeinachwuchses, die Entgeltordnung oder viele Themen mehr.

Ich möchte heute mit diesem Artikel im zweiten Teil insbesondere jungen Kollegen eine Stimme geben. Stimmen, die auch die o. g. Themen aufgreifen, und unsere Beiträge, die Bewertungen und Schlüsse aus unseren Beiträgen bestätigen.

Manche Themen haben zwangsläufig damit zu tun, dass man auch in der Polizei des Landes viel zu lange gewartet und gespart hat. Zu spät hat die Politik reagiert und Investitionsprogramme in vielfältigen Bereichen aufgelegt, und auch endlich die desolote Personalsituation auf die Agenda gesetzt.

Wollen wir nicht vergessen, dass der Stellenabbau in der Polizei, unter welchem wir heute dramatisch leiden, durch eine schwarzgelbe Regierungskoalition beschlossen und umgesetzt wurde. Zu einer Zeit, als handelnde Gewerkschafter davor gewarnt haben, denn der demografische Wandel in der Polizei war damals schon deutlich am Horizont ablesbar.

Zwar hat unser damaliger Innenminister Reinhold Gall in der DPZ 4/2011 auch diese Punkte aufgegriffen und zugleich in Aussicht gestellt, dass durch vielfältige Maßnahmen Besserung zu erreichen sei. Zusätzliche Ressourcen wollte man aus eigener Kraft gewinnen, und die Polizei sollte dringend so verändert werden, um auf die weiteren Zeichen der Zeit reagieren zu können. Basisdienststellen sollten gestärkt und Freiräume für operative Schwerpunkte gesetzt werden. Polizeiliche Aufgaben sollten bei flachen Hierarchien noch besser erfüllt werden.

Leider sind diese Versprechungen bis heute immer noch nicht eingetreten.

Worunter unsere Kollegen sieben Jahre danach stärker leiden denn je. Denn zu der Reform und dem demografischen Wandel kam die Reform der Reform. Wer sich nur etwas damit auskennt, weiß, dass jede Veränderung einer Großorganisation Geld und Personal kosten. Sie bindet zusätzlich Kräfte, denn Veränderungen stärken bei Großorganisationen die Selbstbeschäftigung.

Und wir alle wissen, dass wir noch mal wenigstens ein ganzes Kalenderjahr ausharren müssen, bis dann endlich auch die personelle Verstärkung (Stichwort Einstellungsoffensive) durchschlägt, und das Personal langsam wieder anwächst.

Also gilt es alles daranzusetzen, dass die Stimmen unserer Kollegen auch Gehör bei der Politik finden. Hierzu hatte ich schon vor Jahren unseren Innenminister eingeladen. Ich hatte ihn vor der damaligen Situationsbeschreibung quasi aufgefordert entweder selbst, oder mindestens durch seinen Staatssekretär unsere Kollegen in den Basis- und Ermittlungsdiensten über ganze Dienste, einschließlich Nachtdienste, zu begleiten.

Dem ist leider niemand nachgekommen. Man hat nur Verständnis ausgedrückt, und geantwortet, dass man sich der Situation und der Stimmung durchaus bewusst sei.

Ich habe mich nun darum gekümmert, Stimmen aus vielfältigen Bereichen zu erfassen und zu dokumentieren. Positive und negative Beiträge waren angefragt. Angekommen ist aber nur Kritik! Um nicht übers Ziel hinauszuschießen kommen diese Stimmen nun im Anschluss als Zitat oder auch als Zusammenfassung zu Wort:



- Wir halten es mehr als fragwürdig, nur um die Einstellungsoffensive mit Leben zu erhalten, Anwärter mit POLAS-Beständen einzustellen.
- Erfüllen von „Zahlen“, nur wenn man genügend Alkohol- und Drogenfahrten anzeigt ist man ein guter Polizist und bekommt eine gute Beurteilung.
- Der Umgang mit dem Bürger und der Dienst am Bürger stehen leider nicht an erster Stelle.
- Rückendeckung fehlt aus der Politik. Der Respekt vor Polizisten sinkt drastisch. Nach angezeigten Beleidigungen wird vor Gericht entschieden, dass wir als Polizisten ein „gewisses Maß“ tolerieren und ertragen müssen. Wo bleibt da der Mensch?
- Wir bekommen nur drei Urlaube genehmigt, obwohl wir vier haben könnten. Weil es aber hinten und vorne klemmt, rechnet die Revierführung mögliche weitere Ausfälle (insbes. evtl. Kranke) mit ein, sodass die mögliche Quote nicht ausgeschöpft wird.
- Für mich ist das Beurteilungssystem eher unfair gestaltet. Dabei geht's um die Beurteilung allgemein, aber auch um die Eignungsprognosen des mittleren Dienstes. Wir haben einen unglaublich fleißigen Kollegen auf der Schicht, der eine gute Beurteilung verdient hat. Die Beurteilung ist gut ausgefallen, die Eignungsprognose aber nicht, weil es noch „Altlasten“ auf dem Revier gibt.



Die Landesredaktion ist unter der E-Mail-Adresse redaktion@gdp-bw.de zu erreichen.

Bitte alle Artikel, die in der Deutschen Polizei – Landesjournal BW – sowie in der Digit@l veröffentlicht werden sollen, an diese E-Mail-Adresse senden. In dringenden Fällen erreicht Ihr uns auch unter der Mobilnummer 01 73/3 00 54 43.

Der Redaktionsschluss für die September-Ausgabe 2019 des Landesjournals Baden-Württemberg ist am Freitag, dem 2. August 2019, für die Oktober-Ausgabe ist er am Freitag, dem 30. August 2019.

Nicht rechtzeitig zum Redaktionsschluss eingesandte Artikel können von uns leider nicht mehr berücksichtigt werden. Zur einfacheren Bearbeitung bitten wir um Übersendung von unformatierten Texten ohne Fotos, diese bitte separat zusenden. **Andreas Heck**

DEUTSCHE POLIZEI
Ausgabe



Baden-Württemberg

GdP-Geschäftsstelle:

Maybachstraße 2, 71735 Eberdingen
Telefon (0 70 42) 8 79-0
Telefax: (0 70 42) 8 79-2 11
E-Mail-Adresse: info@gdp-bw.de
Internet: www.gdp-bw.de
Adress- und Mitgliederverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke.

Service GmbH BW:

Telefon: (0 70 42) 8 79-299
Telefax: (0 70 42) 8 79-2 11
E-Mail-Adresse: Info@gdp-service.com

Redaktion:

Andreas Heck (V.i.S.d.P.)
Maybachstraße 2
71735 Eberdingen
Mobil 0173 300 544 3
E-Mail: redaktion@gdp-bw.de

Verlag und Anzeigenverwaltung:

VERLAG DEUTSCHE
POLIZEILITERATUR GMBH
Anzeigenverwaltung
Ein Unternehmen der
Gewerkschaft der Polizei
Forststraße 3a, 40721 Hilden
Telefon (02 11) 71 04-1 83
Telefax (02 11) 71 04-1 74
Verantwortlich für den Anzeigenteil:
Antje Kleuker
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 41
vom 1. Januar 2019

Herstellung:

L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG
DruckMedien
Marktweg 42-50, 47608 Geldern
Postfach 14 52, 47594 Geldern
Telefon (0 28 31) 3 96-0
Telefax (0 28 31) 8 98 87

ISSN 0170-6381

- Der Beurteiler vertritt einen nach „oben“. Weil es da auch menschelt, kommt der/die einfach besser weg, der einen besseren Zugang zum Chef hat. Wo bleibt da die Gerechtigkeit?
- Gerade ist es so, dass man in der BePo frühestens ein halbes Jahr nach der Leibzeit befördert wird. Draußen gleich oder unmittelbar mit der Leibzeit. Warum kriegt man das mit den Stellenplänen nicht hin, dass für alle die gleichen Voraussetzungen vorhanden sind?
- In der BePo gibt es keine Schichtzulagen, weil wir offiziell im Tagesdienst angesiedelt sind. Tatsächlich stimmt dies bei der Betrachtung unserer Arbeitszeiten überhaupt nicht.
- Die Bezahlung bzw. der Ausgleich bei Rufbereitschaft sind „unter aller Sau“, obwohl ich nur unmittelbar kurz vorher erfahre, wann und wie und wo ich arbeiten muss. Schlimmstenfalls im „Ausland“ mit Übernachtung, wo man dann dort auch nur eine Rufbereitschaft begründet.
- Bei der Einstellung und bei der Ausbildung werden falsche Hoffnungen gemacht – alle die das Abitur haben, werden innerhalb der nächsten fünf Jahre beim Studium sein –.
- Warum kann ich mich erst nach fünf Jahren zum Studium bewerben und muss dann durch ein Nadelöhr? Man hat uns den Aufstieg in Aussicht gestellt, nun muss ich realisieren, dass das nicht stimmt. Bin ich ein schlechterer Polizist als ein PKA, oder habe weniger Perspektive verdient? Wenn es Schwarz-Grün ernst ist, dann sollen endlich die Bremser aus der CDU anerkennen, dass wir es genauso verdient haben gefördert zu werden. Der

Aufstieg muss nach fünf Jahren wenigstens gewährleistet werden. Mit einer intelligenten Personalplanung wäre das zu schaffen.

- Unsere Dienstgruppen können wir nur am Leben erhalten, weil wir uns ständig und jederzeit vertreten. Geregelt Arbeiten gibt es eigentlich nicht mehr. Das ist fast nicht mehr vertretbar. Familienfreundlich ist es schon lange nicht mehr. Dazu ist die jüngste Pressemeldung des IM zum Audit Familie und Beruf geradezu eine Farce.

Alles sicherlich keine Einzelmeinungen. Und ich lasse die Aussagen unkommentiert stehen und bewerte sie nicht, damit diese Stimmen ihre Wirkung entfalten können.

Liebe politisch Verantwortliche:

Mein Appell an Sie ist, dies nicht nur zu lesen, sondern ernst zu nehmen! Kümmern Sie sich um die Belange unserer Kollegen. Am besten vor Ort, in unmittelbarem Kontakt, ohne immer Vorgesetzte dabeizuhaben.

Dann wird hoffentlich keine solche Aussage mehr zu hören sein, wie ich sie erst im Laufe dieser Woche (Ende Juni 2019) hören musste:

- Ich habe jetzt noch elf Monate. Ich hätte nicht gedacht, dass es einmal soweit kommt. Ich habe immer ordentlich gearbeitet, und habe gehofft, dass ich auf einer „normalen“ Tagesdienststelle bis zum Ruhestand arbeiten kann. Nun muss ich sogar noch in den Wechselschichtdienst, um den Laden am Laufen zu halten. Jeder Tag, den ich hier noch verbringe, ist ein verlorener Tag, ein verlorener Tag Lebenszeit.

Rolf Kircher, im Juni 2019

Schicker als die Polizei erlaubt – Taschen aus alten Uniformen

Vermehrt werden Gedanken von Mitgliedern hinsichtlich der Verwendung von nicht mehr benötigter Dienstkleidung an uns herangetragen. Die Kollegen in Bayern haben hierzu eine geniale Idee.

Die bayerische Polizei hat im vergangenen Jahr ihre Uniformen ausgetauscht. Die alten Exemplare werden aber nicht weggeworfen – sie werden zu Taschen, Armbändern und Picknickdecken umgenäht. Wie zu erfahren war, seien die Stücke immer wieder ausverkauft.

Die grünen Polizeiuniformen gehören in Bayern seit Sommer 2018 der Vergangenheit an – viele Teile sind aber nicht in der Tonne gelandet, sondern leben weiter als Picknickdecke, Yoga-Kissen oder Handtasche. Und die kommen nach Angaben von Innenminister Joachim Herrmann (CSU) gut an: Bestimmte Taschen der Kollektion seien über Wochen hinweg ausverkauft gewesen, sagte Herrmann in Nürnberg.

Etwa 35 Tonnen der alten Uniformen sind in bayerischen Werkstätten, in de-



nen Menschen mit Behinderung arbeiten, umgearbeitet worden.

Ein Teil der Erlöse aus dem Verkauf geht dem bayerischen Innenminister zufolge an die Bayerische Polizeistiftung. Bisher seien rund 7600 Euro zusammengesammelt. Eine Sporttasche etwa kostet 129 Euro, ein Armband aus Knöpfen gibt es für 19 Euro. Die Stiftung unterstütze Beamte, die dienstunfähig geworden sind oder dauerhafte gesundheitliche Schäden erlitten haben, sowie Angehörige von Polizisten, die im Dienst ums Leben kamen, erklärte Herrmann.

Für den Verkauf und Produktion ist die Barmherzige Brüder Behindertenhilfe zuständig. Die Upcycling-Produkte sind über das Internet erhältlich. Das Angebot wird ständig erweitert: Neu ist zum Beispiel eine Handtasche aus alten Jacken.

Den zugehörigen Shop gibt es seit 2017, die Idee für das Projekt kam von der Bezirksgruppe Niederbayern der Gewerkschaft der Polizei. Damals lobte Herrmann, die „unbürokratische“ Idee, die Kleidung der Behindertenhilfe der Barmherzigen Brüder für einen guten Zweck zu spenden.

Zudem sei die Wiederverwendung auch ökologisch sinnvoll – und das liegt derzeit ohnehin im Trend.

Als Gewerkschaft der Polizei würden wir uns freuen, wenn auch in Baden-Württemberg diese Idee aufgegriffen

werden würde. Es geht hier nicht nur um die vorherigen grünen Uniformteile, sondern auch um die aktuelle Dienstkleidung, welche von Kolleginnen und Kollegen, welche in den Ruhestand gehen, wieder dem Kreislauf zugeführt werden könnten.

Es kommen ganze Berge an Uniformen zur Entsorgung. Wie oben bereits erwähnt, wären aus ökologischen Gründen eine zentrale Sammlung und eine geregelte Entsorgung, evtl. sogar mit einer Kleiderbörse (insbesondere junge Kollegen/-innen benötigen immer wieder Uniformteile), absolut sinnvoll.

Allein die ganzen Dienstjacken, die jeder Kollege/jede Kollegin mit Aufschrift „Polizei“ auf dem Rücken trägt. Hier stellen wir uns die Frage, wer sich wirklich die Arbeit macht und diese Schriftzüge zerstört.

Wie uns mitgeteilt wurde, werden Anfragen beim Logistikzentrum Baden-Württemberg standartmäßig abgewiesen, ohne nur einen Gedanken an eine sinnvolle Lösung einzubringen. Die Antwort mit Verweis auf die Gesetze bzw. Verordnungslage und dass nur Sonderkleidung zurückzusenden sei, ist wenig zielführend. Auch der Hinweis, dass alle anderen Uniformteile von jeder/jedem Beschäftigten geordnet und sicher, d. h., dass die Hoheitszeichen nicht mehr verwendet werden können, privat entsorgt werden müssen, zeigt,



Foto: Adobe Stock; © Schulz-Design

dass kein Gedanke an eine Veränderung verschwendet wird. Das ist sehr traurig.

In Anbetracht dessen, dass eine Unmenge an Bekleidung anfällt, möchten wir als die Gewerkschaft der Polizei auf das Problem hinweisen und fordern das Innenministerium auf, sich über diese Anregung zur Nachhaltigkeit ernsthafte Gedanken zu machen.

AUS DEM SCHWERBEHINDERTENRECHT

Unwirksame Kündigung einer schwerbehinderten Auszubildenden während der Probezeit wegen Diskriminierung

Ein Urteil des Arbeitsgerichts Gelsenkirchen vom 12. März 2019 – 5 Ca 1899/18 – sorgt für Furore. Die Stadt Gelsenkirchen kündigte einer auf den Rollstuhl angewiesenen Auszubildenden während der Probezeit mit der Begründung, die Beeinträchtigungen seien gewichtiger als angenommen. Das Arbeitsgericht erklärte die Kündigung für diskriminierend und unwirksam. In der Probezeit kann eine Kündigung nur ausnahmsweise unwirksam sein, wenn sie sich im Rahmen der Rechtskontrolle als willkürlich, sittenwidrig oder diskriminierend her-

ausstellt. Dies war vorliegend der Fall. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat auch in der Probezeit von Ausbildungsverhältnissen Gültigkeit.

Der Behörde waren die behinderungsbedingten gesundheitlichen Einschränkungen nämlich ebenso bekannt wie das Erfordernis, für die Auszubildende angemessene Vorkehrungen zur behinderungsgerechten Beschäftigung zu treffen. Der Arbeitsplatz und die Arbeitsumgebung wurden aber weder barrierefrei noch leidensgerecht ausgestaltet. Das Aufsuchen der Toilette war für die

Auszubildende mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden. Das Gericht befand außerdem, dass dem Arbeitgeber zuzumuten sei, bei einer schwerbehinderten Auszubildenden eine längere Umstellungs- und Anpassungszeit abzuwarten. Es erkannte den Zusammenhang zwischen Behinderung und Kündigung. Da die beklagte Stadt dies nicht widerlegen konnte, entschied das Arbeitsgericht Gelsenkirchen, dass das Ausbildungsverhältnis durch die Probezeitkündigung nicht aufgelöst worden ist.

Dr. Michael Karpf



GdP-Personalräteschulung 2019

Zu einer zweitägigen Schulung hat die GdP am 24. und 25. Juni 2019 nach Eisingen ins Hotel Eichenhof eingeladen.

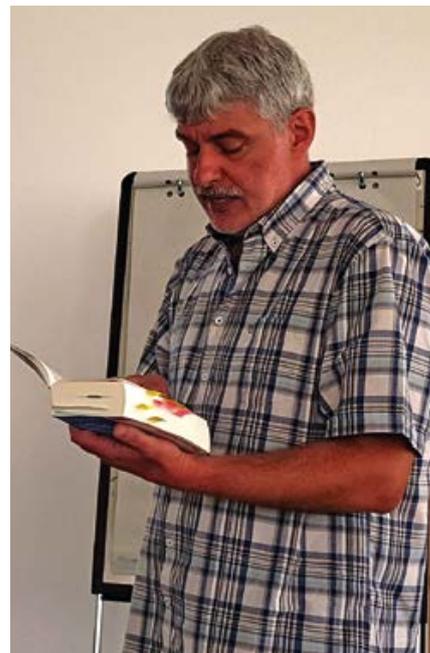
In dem von Heinz Remke organisierten Programm standen drei, für Personalräte derzeit sehr wichtige Themen im Mittelpunkt. Zum einen

In Vorbereitung auf die neue **Polizeistruktur 2020** stellte der nächste Referent Gundram Lottmann die neue Struktur dar und informierte über die Beteiligung des Personalrats bei der Stellenvergabe und bei der Dienstpostenvergabe. Chancengleichheit und LPVG. Zu diesem



Teilnehmer der Personalräteschulung

Foto: © GdP BW



Gundram Lottmann während eines Vortrages

Foto: © GdP BW

die derzeit laufende Beurteilungsrunde, zum anderen die Dienstpostenbewertung und die Polizeistruktur 2020.

Der Einstieg in die Schulung erfolgte durch unseren Landesvorsitzenden Hans-Jürgen Kirstein. Er stellte die formellen **Beteiligungsrechte** dar und moderierte die darauffolgende Diskussion.

Hans-Jürgen Kirstein informierte die Personalräte anschließend über Beteiligung des Personalrats bei **Beurteilungen** und die daraus resultierenden Auswirkungen auf das Stellenbesetzungsverfahren.

Einen nahtlosen Übergang legte unser nächster Referent Norbert Nolle mit dem Thema **Dienstpostenbewertung** hin. Auch hier wurde die Beteiligung des Personalrats dargestellt. Intensiv diskutiert wurde dabei die Definition von Zusatzaufgaben als Beförderungskriterium. In der Diskussion wurde deutlich, wie wenig Informationen dazu bisher bei unseren Personalräten angekommen sind!

Umso wichtiger war es, alle auf einen einheitlichen Stand zu bringen, da das Thema Dienstpostenbewertung die Polizei in den nächsten Jahren viel beschäftigen, wenn nicht sogar stark verändern wird.



Teilnehmer der Personalräteschulung

Foto: © GdP BW

nicht ganz einfachen Thema hielt Simone Stauder aus dem Landesfrauenvorstand der GdP einen interessanten Vortrag. Sie stellte Schnittstellen dar und berichtete über die Zuständigkeiten der Beauftragten für Chancengleichheit, im Vergleich zu den Personalräten. Auch hier entwickelte sich eine rege, teilweise emotionale Diskussion mit interessanten Beiträgen.

Im Ergebnis waren sich alle Teilnehmer einig, dass ihnen die Schulung wichtige Erkenntnisse zu Themen geliefert hat, die derzeit die Polizei beschäftigen. Mit dem ver-

mittelten Wissen können sich unsere Personalräte noch besser für unsere Beschäftigten auf den Dienststellen einsetzen.

„Wir tun was!“ Dieses Motto kam in den Diskussionen immer deutlich zum Ausdruck. Unsere Personalräte helfen jedem, der ein berechtigtes Anliegen hat und das sehr kompetent und engagiert.

Wichtig war aus Sicht der Teilnehmer auch der Austausch untereinander in den Pausen und am Abend. Diese Vernetzung sorgt dafür, dass von den Erfahrungen anderer profitiert werden kann.



AUS DEN KREIS- BZW. BEZIRKSGRUPPEN

Gewerkschaftspolitische Arbeitstagung der Bezirksgruppe Reutlingen

Von Gundram Lottmann

Die Bezirksgruppe Reutlingen führte für den Vorstand und ihren Vertrauensleuten eine gewerkschaftspolitische Arbeitstagung durch.

Hierzu wurde unsere GdP-Rechtsanwältin Wencke Schönmetzler eingeladen. Im ersten Teil ihres Vortrages erklärte Sie den Teilnehmern den Berufsrechtsschutz der GdP. Dieser umfasst den Bereich des Zivilrechts (z. B. Schadensersatz und Schmerzensgeldforderungen), das Arbeitsrecht (z. B. Abmahnungen, Kündigungen), das Sozialrecht (z. B. Anerkennung Dienstunfall), das Verwaltungsrecht (z. B. Disziplinarverfahren), das Strafrecht (z. B. Körperverletzung im Amt), aber auch Rechtsschutz bei Wegeunfällen.

Vor Inanspruchnahme des GdP-Rechtsschutzes sollte zuvor immer mit der GdP-Geschäftsstelle, Rechtsabteilung, Kontakt aufgenommen werden.

Im zweiten Teil ihres Vortrages wurden praktische Beispiele besprochen und es entwickelte sich eine lebhafte Diskussion.

Nachmittags wurden aktuelle gewerkschaftspolitische Themen angesprochen. Danach folgten noch Ausführungen zur Dienstpostenbewertung und den bevorstehenden Personalratswahlen 2020.

Insgesamt hatten alle Teilnehmer eine kurzweilige interessante Arbeitstagung mit

vielen Informationen über die Arbeit der GdP auf Landes- und Bezirksebene.



Das Foto zeigt die zufriedenen Teilnehmer der Bezirksgruppe Reutlingen zusammen mit unserer Rechtsanwältin Wencke Schönmetzler (Zweite von links).
Foto: © Lottmann

GdP MACHT HITZEWELLE ERTRÄGLICHER

Eis und kühle Getränke verteilt

Wenn man kein Urlaub oder Dienstfrei hat, dann kann die „Hitzewelle“ in den Dienstgebäuden und Büros schon die Arbeitsbedingungen unerträglich machen. In den heißen Wochen herrschte in einem Mannheimer Dienstgebäude in den Büroräumen eine Temperatur zwischen 32,8 und 39,0 Grad. Was jedoch die Gemüter der dort beschäftigten Kolleginnen und Kollegen zusätzlich zur heißen Raumtemperatur erhitzte, hätte so nicht sein müssen.

Eine „gute Seele“ der Dienstgebäudeverwaltung der betroffenen Dienststelle informierte die Kollegen, dass sie sich gerne aus der Vorratsgarage Mineralwasser bei Bedarf nehmen können. Als davon jedoch die Verwaltungsleitung im Polizeipräsidium erfuhr, wurde darauf hingewiesen, dass dieses Mineralwasser ausschließlich für Einsätze entnommen werden darf. Das ärgerte natürlich die Betroffenen zusätzlich zu den hohen Temperaturen in ihren Diensträumen.

Schnelle Abhilfe ist gefragt! Ein Gesetz mit konkreten Temperaturangaben für den Arbeitsplatz gibt es leider nicht.



GdP MACHT HITZEWELLE ERTRÄGLICHER

Wie heiß darf es in einem Büro sein?

In einem Büro gibt es aus betriebstechnischer Sicht keine Notwendigkeit für eine spezielle Raumtemperatur. Aus diesem Grund greift hier die in den technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) festgelegte Maximaltemperatur.



Der Normalbereich für die Temperatur im Büro liegt demnach zwischen 20 und 26 Grad Celsius.

Generell gilt, dass eine Raumtemperatur von 26 Grad Celsius laut Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR A3.5) in den Räumen im Winter wie auch im Sommer nicht überschritten werden sollte.

Wenn die Temperaturen draußen allerdings 26 Grad Celsius überschreiten, sollte der Arbeitgeber über geeignete Sonnenschutzmaßnahmen versuchen, das Aufheizen der Arbeitsräume zu verhindern. Steigt die Raumtemperatur trotzdem auf **über 26 Grad Celsius**, so kann die Arbeit in Einzelfällen zu einer Gesundheitsgefährdung führen. Hier sollte der Arbeitgeber über weitere Gegenmaßnahmen nachdenken. Steigt die Raumtemperatur auf **über 30 Grad Celsius**, muss der Arbeitgeber wirksame Gegenmaßnahmen ergreifen, um die Beanspruchung der Beschäftigten zu reduzieren. Steigt die Raumtemperatur sogar auf **über 35 Grad Celsius**, so ist der Arbeitsraum ohne entsprechende Maßnahmen, die ansonsten nur bei der Hitzearbeit durchgeführt werden, für die Zeit der Überschreitung nicht mehr als solcher zu gebrauchen.

Soweit mal die Regelung.

Um die Gemüter etwas abzukühlen, hat spontan der Mannheimer GdP-Vorsitzende Thomas Mohr sich mit einem fleißigen Helfer auf den Weg gemacht, um Eis und kalte Getränke einzukaufen. Diese wurden dann unverzüglich an die rund 100 Kolleginnen und Kollegen verteilt.

Die Aktion kam sehr gut an und alle waren über die schnelle und unbürokratische Erfrischung begeistert.

Die GdP ist zunächst einmal dafür da, dass gesetzliche Vorschriften eingehalten werden. Deshalb wurde der neue Mannheimer Polizeipräsident auch über die herrschenden Temperaturen im besagten Dienstgebäude informiert und aufgefordert, hier im Rahmen seiner Möglichkeiten Abhilfe zu schaffen. Wir denken, dass dies jedoch nicht nur ein Mannheimer Problem ist und deshalb muss aufgrund der zunehmenden Klimaerwärmung es unser Ziel sein, dass klimatisierte Dienstgebäude und Büros ein Standard sein müssen.



Dann brauchen wir künftig auch kein Eis und kühle Getränke verteilen, obwohl wir dies als Zeichen unserer Wertschätzung der Kolleginnen und Kollegen gerne gemacht haben.

SENIORENGRUPPE

Tagesschulung „Seniorenvertreter ...“

Seniorensseminar:

Vorbereitung auf den Ruhestand - Es geht weiter / Jetzt anmelden -

Die GdP führt wieder ein Seminar „Vorbereitung auf den Ruhestand“ durch. Es findet statt

vom 21. bis 23. Oktober 2019 im

Tagungszentrum „Haus auf der Alb“

Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg

Hanner Steige 1, 72574 Bad Urach, Tel.: 07125/152-0

Eingeladen sind jeweils alle Kolleginnen und Kollegen, die unmittelbar vor Eintritt in den Ruhestand stehen oder sich auch schon seit kurzem darin befinden. Die Seminarinhalte sind durchaus auch für Ehe- oder Lebenspartner interessant, die ebenfalls eingeladen sind. Für die Begleitung sind etwa 160 EURO Seminarkosten zu entrichten. Auf GdP-Mitglieder entfallen 50 EURO Zuzahlung; Reisekosten werden vom Landesbezirk nicht erstattet.

Meldeschluss 5. September 2019

Die Zahl der Seminarteilnehmer ist auf 30 begrenzt, weshalb nach der Reihenfolge der Anmeldungen verfahren wird.

Anmeldungen bitte an die GdP-Geschäftsstelle (Maybachstraße 2, 71735 Eberdingen-Hochdorf) schriftlich, mit Fax (07042/879-211), telefonisch (07042/879-0) oder per E-Mail (andrea.stotz@gdp-bw.de).

(hwf)



Burn-out erstmals als Krankheit anerkannt

Von Gundram Lottmann

Die Weltgesundheitsorganisation hat ihre Klassifikation der Krankheiten aktualisiert. Burn-out ist demnach auf chronischen Stress am Arbeitsplatz zurückzuführen.

Bei ihrem diesjährigen Treffen hat die Weltgesundheitsorganisation (WHO) Burn-out erstmals als Krankheit anerkannt. Damit wurde eine jahrzehntelange Debatte unter Fachleuten beendet.

Man unterscheidet drei Dimensionen des Burn-outs

Die WHO beschreibt Burn-out als Syndrom aufgrund von „chronischem Stress am Arbeitsplatz, der nicht erfolgreich verarbeitet wird“.

Das Syndrom hat laut ICD-11 drei Dimensionen:

- ein Gefühl von Erschöpfung,
- eine zunehmende geistige Distanz oder negative Haltung zum eigenen Job und
- ein verringertes berufliches Leistungsvermögen.

Zudem weist die WHO darauf hin, dass der Begriff Burn-out ausschließlich im beruflichen Zusammenhang und nicht „für Erfahrungen in anderen Lebensbereichen“ verwendet werden sollte.

Hintergrund:

Burn-out – Ausgebrannt sein.

Dieses Phänomen wurde erstmals im Jahre 1974 von dem amerikanischen Psychotherapeuten Herbert J. Freudenberger beschrieben und damals als Problem von in Sozialberufen tätigen Menschen angesehen. Mittlerweile identifizieren sich immer mehr Menschen damit. Laut diversen Umfragen erfüllen heute bis zu 1/3 der arbeitenden Bevöl-

kerung Kriterien von Burn-out bzw. einer „Vorstufe“ dazu. Diese Zahlen unterstreichen auf der einen Seite, dass sich zunehmend häufiger Konstellationen ergeben, in denen Menschen sich chronisch überfordert fühlen, in Frustsituationen

geraten und/oder zwischen beruflichen und privaten Belastungen aufgegeben werden. Das Thema Burn-out ist also heute von enormer Relevanz.

Wie unterscheiden sich Burn-out und Depression?

Bestimmte Beschwerden, die dem Burn-out zugeschrieben werden, treten auch bei einer Depression auf.

- Dazu gehören
- starke Erschöpfung,
 - Niedergeschlagenheit und
 - verringerte Leistungsfähigkeit.

Die Ähnlichkeit der Symptome kann dazu führen, dass einige Menschen die Diagnose Burn-out bekommen, obwohl sie eigentlich eine Depression haben. Gerade weil sich die Beschwerden ähneln, sollten keine voreiligen (Eigen-) Diagnosen gestellt werden. Dies kann zu falschen Maßnahmen führen: zum Beispiel jemandem mit einer Depression zu einem längeren Urlaub oder einer beruflichen Auszeit zu raten. Jemand, der nur aus beruflichen Gründen erschöpft ist, kann sich dadurch erholen. Für Menschen mit Depression kann dies womöglich zu noch mehr Problemen

führen, da sie ganz andere Formen der Hilfe benötigen, beispielsweise eine Psychotherapie oder eine medikamentöse Behandlung.

Einige Merkmale des Burn-outs unterscheiden sich allerdings deutlich von denen der Depression – wie die Entfremdung vor allem von der Berufstätigkeit. Bei

einer Depression beziehen sich die negativen Gedanken und Gefühle nicht nur auf die Arbeit, sondern auf alle Lebensbereiche.

Typische Symptome für eine Depression sind außerdem

- mangelndes Selbstwertgefühl,
- Hoffnungslosigkeit und
- Selbsttötungsgedanken.

Diese werden nicht als typische Burn-out-Beschwerden gesehen. Deshalb steckt auch nicht hinter jedem Burn-out eine Depression. Burn-out-Beschwerden können aber wiederum das Risiko erhöhen, eine Depression zu entwickeln

Burn-out-Test

Im Internet werden zahlreiche kostenlose Burn-out-Tests angeboten. Ein Großteil basiert auf wissenschaftlichen Erkenntnissen.

Ohne Abfrage der persönlichen Daten erhält man sofort ein Online-Ergebnis, unter anderem auf

<https://www.gezeitenhaus.de/burn-out-test.html>

<https://www.rehazentrum-bb.de/tests/Burn-out-test.html>

Kommentar von Gundram Lottmann

Dass man das Burn-out-Syndrom nach jahrelanger Diskussion endlich als Krankheit anerkennt, war mehr als überfällig und ist sehr zu begrüßen.

Der Arbeitsschutz müsste viel härter gegen die viel zu dünne Personaldecke, die Hauptursache für das Burn-out-Syndrom innerhalb der Polizei ist, vorgehen.

Wichtig wäre es nun, das ganze sofort in die Berufskrankheiten-Verordnung aufzunehmen. Dann haben all die Burn-out-Opfer endlich Zugang zu einer wesentlich besseren medizinischen Versorgung.



PSW-REISEN

**Nur kurze Zeit buchbar ein besonderes Adventsschnäppchen
14 Tage in der Dominikanische Republik
Mittwoch, 04. 12. – Donnerstag, 19.12.2019**

Ihr Spitzen Hotel an der Costa Dorada:

******Be Live Collection Marien-Hotel**

lagunenartig angelegte Poollandschaft zum Relaxen
entspannende Massagen im hoteleigenen Spa-Bereich
Eine gepflegte Urlaubsatmosphäre gehört genauso zum Ambiente des
Hotels, wie
die tropische Außenanlage. Perfekte Urlaubstage für anspruchsvolle
Gäste.
direkt am Strand mit feinsandigem Sandstrand und Palmen.
Entfernung (ca.): zum Flughafen Puerto Plata: 20 km, zum Ort Puerto
Plata: 3
km, zum Golfplatz Playa Dorada: 2 km

Ihre voraussichtlichen Flugzeiten:

Hinflug mit Condor DE 2248, Frankfurt - Puerto Plata
ab Mi. 04.12.2019, 09:30 Frankfurt, an Mi. 04.12.2019, 14:55 Puerto
Plata
Rückflug mit Condor DE 2249, Puerto Plata - Frankfurt
ab Mi. 18.12.2019, 16:55 Puerto Plata
an Do. 19.12.2019, 06:55 Frankfurt

Das Hotel bietet komfortable Doppelzimmer mit Bad/WC, Bügelbrett,
Bügeleisen, Föhn, Kaffee-/Teezubereiter, Sat-TV, Telefon, Balkon oder
Terrasse, WLAN, Safe (beides geg. Gebühr), Minibar.
Klimanlage individuell regelbar

Sportmöglichkeiten:

- » Fitness-/Aktivsport: Fitnessraum (inkl. Bei AI)
- » Wassersport: Kajak; Kanu, (inkl. Bei AI)
- Schnuppertauchen, Tauchen (gegen Gebühr, angeboten
durch lokale Anbieter, PADI Tauchschule); verschiedene motorisierte
Wassersportarten (gegen Gebühr, angeboten durch lokale Anbieter)
- » Ballsport: Beachvolleyball; Billard; Golf (angeboten durch
lokale Anbieter, gegen Gebühr, Playa Dorada, 18 Löcher, Green Fee-
Ermäßigung);
- Tennis (nur bei AI inklusive, Sandplatz, Flutlicht: gegen Gebühr);
Tischtennis

Preis pro Person im DZ 1.129,- Euro

Leistungen:

Direktflug mit Condor
Doppelzimmer, All Inclusive, inkl. Zug zum
Flug (innerhalb Deutschlands)



Bei uns können Sie sich noch große Sprünge leisten!

PSW-Reisen
DIE WELT EROBERN

Thomas Cook
Reisebüro

Schwieberdinger Str. 46,
71665 Enzweihingen
Tel.: 07042 / 872 8312

www.psw-reisen.de
karin.burger@psw-gbr.de

