

Damit die Schicht nicht krank macht

DEUTSCHER PERSONALRÄTE-PREIS *Die Belastungen für im Schichtdienst Tätige sind zu reduzieren. Dafür machte sich der Hauptpersonalrat der Polizei Schleswig-Holstein mit Erfolg stark.*

VON CHRISTOF HERRMANN

DARUM GEHT ES

1. Der Hauptpersonalrat der Polizei Schleswig-Holstein setzte sich für die Beschäftigten ein.
2. Er erreichte eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit für langjährig Schichtdienstleistende.
3. Das Gremium erhielt dafür den Deutschen Personalräte-Preis 2019 in Gold.

Das hält man nicht mehr aus«, »wir können nicht mehr« – seit 2012 häuften sich beim Hauptpersonalrat der Polizei Schleswig-Holstein Hilfeschreie frustrierter Kolleginnen und Kollegen. Sie bemängelten die zunehmend belastenden Arbeitsbedingungen im Schichtdienst. Schlafstörungen, Gewichtsprobleme, Schmerzen an Muskulatur und Skelett und – nicht zu vergessen – zunehmend psychische Beschwerden. Der Krankenstand stieg, auf Seiten der Beschäftigten entwickelte sich zunehmend ein Gefühl von Ohnmacht. Die Stimmung war im Keller.

Für das Gremium höchste Zeit, in Aktion zu treten und nach konkreten Wegen zu suchen, um diese Zustände nachhaltig zu verändern. Der Hauptpersonalrat gründete eine Arbeitsgruppe »Gesundheitsmanagement«, die sich zum Ziel setzte, die Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten zu fördern. Zudem sollte die Überschreitung gesundheitsgefährdender Belastungsgrenzen künftig vermieden und der Dienstherr motiviert werden, bessere Rahmenbedingungen für die Gesundheitsförderung zu schaffen. Von Anfang an legten die Personalräte dabei großen Wert darauf, die verschiedenen örtlichen Personalräte, den Dienstherrn und auch die Politik mit ins Boot zu nehmen. »Es war uns wichtig«, so Torsten Jäger, Mitglied im Hauptpersonalrat und Landesvorsitzender der GdP in Schleswig-Holstein, »gemeinsame Ziele zu definieren und die unterschiedlichen Beteiligten von der Notwendigkeit von Maßnahmen zu überzeugen.«

Ganzheitlicher Ansatz

Die Arbeitsgruppe, 2012 gegründet, ging von einer ganzheitlichen Betrachtung aus und differenzierte nach drei verschiedenen Methoden: Verhaltens-, Verhältnis- und Systemprävention. Während Verhaltensprävention sich mit Faktoren wie Stress, Sport und Work-Life-Balance beschäftigt, konzentriert sich die Verhältnisprävention auf Faktoren wie beispielsweise Nacharbeit/Arbeitszeit, Familie und Beruf, Arbeitsverdichtung und Arbeitsschutz. Bei der Systemprävention geht es um Fragen der Motivation, Fortbildung, Versorgung/Absicherung und auch den Umgang mit (psychischen) Erkrankungen.

Die Ideen und Erkenntnisse wurden laufend in Behörden- und Amtsleiterrunde vorgestellt. Im März 2014 unterzeichneten beide Seiten eine Dienstvereinbarung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement. Daneben fanden über viele Jahre verschiedene personalrätliche Aktionen statt, um Polizeiführung und Politik für die hohe Arbeitsbelastung, auch ausgelöst durch den Schichtdienst, zu sensibilisieren. Scharf kritisierte der Hauptpersonalrat auch einen ursprünglich geplanten Stellenabbau, der aus Sicht der Personalräte nur zur weiteren Verschärfung der Situation geführt hätte.

Belastungen spürbar reduziert

Auf einer GdP-Konferenz zum Thema »Damit unsere Polizei auch zukünftig einsatzfähig bleibt« im November 2014 beanstandete die

renommierte Diplomspsychologin und Arbeitswissenschaftlerin Hiltraud Grzech-Sukalo die 41-Stunden-Woche im Wechselschichtdienst: »Damit ist ein gesunder und sozialverträglicher Schichtdienst überhaupt gar nicht möglich.« Bei dieser eintägigen, von großem Medieninteresse begleiteten Veranstaltung wurde Arbeitszeit und eigenes Erleben in vier Arbeitsgruppen aufgearbeitet. Die Ergebnisse und Analysen wurden schließlich der gesamten Polizeiführung Schleswig-Holsteins präsentiert. Die Forderung der GdP war eindeutig: Reduzierung der Wochenarbeitszeit für Schichtdienstleistende auf 35 Stunden und deren Lebensarbeitszeit auf das 55. Lebensjahr. Zudem sollen gesündere Arbeitszeit- und Schichtmodelle geschaffen und die Entschädigung für Schichtdienstbelastungen deutlich verbessert werden.

Die bislang erzielten Ergebnisse können sich sehen lassen: Zum 1.3.2018 wurde die Arbeitszeitverordnung in Schleswig-Holstein verändert. Die neue Fassung des § 10 der Arbeitszeitverordnung regelt nun, dass für Beamte und Beamtinnen im Wechselschichtdienst die regelmäßige Wochenarbeitszeit stufenweise von 41 Stunden auf maximal 36 Stunden für langjährig Schichtdienstleistende reduziert wird. Ist die Anspruchsgrundlage von 10 oder 20 Jahren Tätigkeit im Wechselschichtdienst erreicht, ist bei nachfolgender Teilzeitbeschäftigung ab einer Mindesthöhe von 50% der regelmäßigen Arbeitszeit (durchschnittliche Wochenarbeitszeit) eine anteilige Arbeitszeitermäßigung auf Grundlage der vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit vorzunehmen. Der »Erlass Arbeitszeit in der Landespolizei Schleswig-Holstein« vom 2.1.2019 regelt nun, dass Rüst- und Umziehzeiten jetzt als Dienst- und Arbeitszeit gelten. Die Dienstzeit beginnt mit dem Betreten und endet beim Verlassen der Dienststelle. Außerdem wurden im Laufe des langjährigen Projektes Dienstvereinbarungen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement und zur Gewährleistung von Freizeitausgleich abgeschlossen.

Strahlkraft über die Küste hinaus

Für die Jury des Deutschen Personalräte-Preises ein Personalratsprojekt mit Strahlkraft weit über das Küstenland hinaus und daher in diesem Jahr mit dem Goldpreis ausgezeichnet. Auch wenn sie bereits viel erreicht haben,



steht noch einiges auf der Agenda der Personalräte: »Unser langfristiges Ziel«, so Andreas Kropius, seit 2009 Vorsitzender des Hauptpersonalrats der Polizei Schleswig-Holstein, »ist es, für alle Beschäftigten im Wechselschichtdienst die Wochen-Arbeitszeit auf 35 Stunden zu reduzieren. Denn diese Form der Beschäftigung ist von Beginn an ungesund.« Außerdem will der Hauptpersonalrat erreichen, dass es zu einer Verkürzung der Lebensarbeitszeit auf das Endalter 60 kommt. Die derzeit regierende Jamaika-Koalition in Schleswig-Holstein hat diese Forderung schon mal in ihren Koalitionsvertrag mit aufgenommen. Nicht die schlechtesten Voraussetzungen für eine positive Entwicklung.

Dass das kein Selbstläufer ist, weiß Kropius sehr genau. »Wir müssen auch weiterhin beharrlich bleiben. Dass wir die Verbesserungen für langjährige Schichtdienstleister erzielen konnten – trotz wechselnder politischer und personeller Konstellationen und das über zwei Wahlperioden im Hauptpersonalrat – lag und liegt an guten Sachargumenten, die zusätzlich durch Fachleute wissenschaftlich untermauert werden.« Es gelte, den Druck auf alle Beteiligten auch durch die Einbindung der Öffentlichkeit konstant hoch zu halten, und die enge Abstimmung mit der GdP habe sich ebenfalls positiv ausgewirkt. ◀



Christof Herrmann, Kommunikationsberater mit den Themen Arbeit, Recht und Wirtschaft, Aachen.
kommunikation@sc-herrmann.de

Mitglieder des Hauptpersonalrats der Polizei Schleswig-Holstein bei der Preisverleihung neben Jörg Radek (GdP) und Elke Hannack (DGB).