



Werner Kruse bei seiner Rede

Rede des Personalratsvorsitzenden Werner Kruse zum Thema „Steuerung und Führung“ bei der Polizei vom 17.06.2004

Meine Damen, Herr Landrat, Verehrte Gäste aus dem Bereich des Innenministeriums, Herr Salmon, Herr Wehe, Herr Brungs, Herr Behrendt, aus unserer Behörde Herr Landrat Riebniger, Herr Dinter, Herr Tack und - last but not least - liebe Kolleginnen und Kollegen—!

Eines vorab: Das, was ich hier und heute sagen möchte, sage ich gegen Ende meiner aktiven Dienstzeit aus tiefster Überzeugung und nicht, weil ich noch eine Wahl gewinnen will. Die Personalratswahlen liegen hinter uns; und ich bleibe auch ohne diese Rede Vorsitzender.

Wie Sie sehen, trage ich heute einen Teil meiner Kleidung in grüner Farbe, da Grün die Farbe der Hoffnung ist. Sie steht für Zuversicht und positives Denken, denn nur das wird uns nach vorne bringen und zu positiven Veränderungen führen.

Den Schwerpunkt meiner Rede, werde ich passend dazu hoffnungsvoll auf die angestrebte „Mitarbeiterzufriedenheit“ (Landesziel 5.2) legen.

Das Motto der heutigen Veranstaltung lautet „Steuerung und Führung“. Darunter verstehe ich vor allem Aktivitäten, die nicht nur ein verbessertes Ergebnisse für unsere Mitbürger bringen sollten, sondern auch Verbesserungen für diejenigen, die dieses Konzept konkret umsetzen, für uns Polizisten.

Wir Polizisten – wie natürlich auch jeder andere Arbeitnehmer - sollten in unserer Arbeit auf- und nicht untergehen.

Wir befinden uns in einer Phase, in der wir verstärkt den Eindruck haben, von technischen Neuerungen überrollt zu werden. Deswegen überrollt, weil die politischen Entscheidungsträger und auch die polizeilichen Führungskräfte es in den letzten 10 bis 20 Jahren oft versäumt haben, die Kollegen frühzeitig auf den neuesten technischen Stand zu bringen und dann auch dort zu halten. Jetzt versucht man, dieses im Eiltempo nachzuholen, so dass etliche Mitarbeiter zunächst überfordert und später frustriert wurden.

Sie, meine Herren vom Innenministerium und von der Behördenleitung, haben in Ihren Funktionen Ihre speziellen Aufgaben für die Polizei zu erfüllen, besonders aber die, die für die Bevölkerung „die Polizei“ darstellen, nämlich die Kolleginnen und Kollegen vor Ort.

Aber Halt !! Hier habe ich einmal bewusst den gleichen Fehler gemacht, den ich selbst bei vielen anderen seit Jahrzehnten feststelle.

Ich hätte alle Angesprochenen mit dem Wort: - „Wir haben Aufgaben zu erfüllen“ - zusammenfassen müssen!

Aber man sollte realistisch bleiben. Die Kollegen vor Ort haben häufig nicht den Eindruck, dass sich das „Wirgefühl“ bis hin zum Innenministerium erstreckt. Manche ihrer Maßnahmen, meine Herren, - hier sei einmal exemplarisch die Mitarbeiterbefragung aus dem Frühjahr 2002 genannt - wird von vielen Kollegen lediglich als

„Alibimaßnahme“ angesehen, obwohl es von ihnen vermutlich durchaus ehrlich gemeint war.

Was entsteht jedoch bei den befragten Mitarbeitern für ein Eindruck, wenn die Ergebnisse vorliegen, aber sich nichts bewegt? Es entsteht Resignation!

Nach Worten sollten auch Taten folgen, ansonsten hätte man besser erst gar nicht fragen sollen.

Was nutzen die mit viel Sorgfalt ausgewählten Fragen? Man hätte sich intensiver über die Auswertung, die notwendigen Folgemaßnahmen und deren zeitlichen Ablauf unterhalten müssen. Ich glaube, liebe Zuhörer, hier ist durch die Befragungsaktion mehr kaputt gemacht als verbessert worden.

Welche neue Aktion - wie auch die heutige Veranstaltung! - wird seitdem nicht mit sehr viel Misstrauen betrachtet? „Da kommt ja sowieso nichts bei rum!“

Um allerdings der großen Enttäuschung der Kollegen vor Ort entgegenzutreten, beschloss der Personalrat der KPB Soest im Frühjahr 2003 - mit dem wohlwollenden Einverständnis des Behördenleiters- selbst eine Nachbefragung im September 2003 zu starten, die allerdings nur Themen und Probleme betreffen sollte, die hier in unserer Behörde konkret verbessert werden könnten.

Obwohl sehr viele Kollegen die Meinung vertraten, dass auch diese Nachbefragung keine positiven Veränderungen bringen würde, beteiligten sich trotzdem immerhin 2/3 aller Mitarbeiter daran.

Die Hoffnung stirbt eben zuletzt!

Das Umfrageergebnis war nicht gerade berauschend.

Das Resultat – durchaus mitgeprägt durch die 41 Std.-Woche und die drohenden Einkunftsverluste -war negativer, als selbst Pessimisten geglaubt hätten.

Wir – und unter „wir“ verstehe ich an dieser Stelle die Behördenleitung und das Personal - begannen jedoch in unserer Behörde durch sofortige Verbesserungsmaßnahmen der Depression entgegenzutreten.

Nutzlose Befragungen sind leider jedoch kein Einzelfall.

Viele Kolleginnen und Kollegen sind deshalb nicht gut auf das Innenministerium zu sprechen, weil sie der Meinung sind, dass ihre

Arbeit zudem durch unverständliche Entscheidungen abgewertet und durch bewusste oder unbewusste Fehlinformationen stark behindert wird.

Ich denke hier beispielsweise an die Regelung der 41-Std.-Woche für den Wach- und Wechseldienst bezüglich der sogenannten 12-Minuten-Regelung, die ich glaube, jetzt hier nicht erklären zu müssen.

Es fällt mir - der ich über 25 Jahre Wach- und Wechseldienst hinter mir habe und deshalb weiß wovon ich rede - schwer, diese Entscheidung zu verstehen.

Ich befürchte, dass hier etwas von wasserpredigenden Weintrinkern entschieden wurde.

Mein Wissensstand ist der, dass Sie beim Innenministerium eine Gleitzeit genießen dürfen und Ihre Arbeitszeit ungefähr dann beginnt, wenn Sie Ihr Dienstgebäude betreten.

Dies alles sei Ihnen, so wie allen

Tagesdiensttätigen, gegönnt. Es wird ja auch in der „Freien Wirtschaft“ so praktiziert, weil es zur Humanisierung der Arbeitswelt und Arbeitszufriedenheit beiträgt!

Die Wechselschichtdiensttätigen bei der Polizei jedoch, die heute wie schon vor etwa 50 Jahren ca. 15 Minuten vor Dienstbeginn im Dienstgebäude erscheinen und alle Vorbereitungen treffen, um beim Dienstwechsel voll einsatzfähig zu sein, denen wird diese Zeit nicht anerkannt.

In der „Freien Wirtschaft“ – z. B. VW in Emden – ist das anders. Hier beginnt die Arbeitszeit des Mitarbeiters generell beim Durchschreiten der Werkspforte und dem Durchziehen der Stempelkarte.

Von all denjenigen, die man versucht für den Polizei-Dienst weiterhin zu motivieren, ist diese unterschiedliche Behandlung nicht verstanden worden.

Hinzu kommt dann noch, dass man die grundsätzlichen gesundheitlichen Erschwernisse des Wach- und Wechseldienstes nach meiner Ansicht verkennt oder bewusst verdreht.

Zufällig bekam ich vor einigen Wochen den Newsletter des Innenministeriums vom 22.04.2004 in die Hände.

Hier steht zum Thema Lebenserwartung folgendes

- ich zitiere - :

„Zum Thema Lebenserwartung von Polizeivollzugsbeamten kursieren immer wieder Informationen und Gerüchte, die im Ergebnis nicht nachvollziehbar sind und ein angeblich erschreckendes Bild liefern. Nach Auskunft des Landesamtes für Besoldung und Versorgung ergäbe sich eine durchschnittliche Lebenserwartung im Polizeivollzugsdienst von 78,5 Jahren.“

Diese Zahl - verehrte Anwesende - wird vermutlich richtig sein, sie entspricht in etwa der durchschnittlichen Lebenserwartung der männlichen Bevölkerung im Jahre 2003.

Der Verfasser dieser Nachricht hat nur etwas Wesentliches verschwiegen bzw. übersehen:

Die Personalräte und Gewerkschaften fordern die Anerkennung von Wechseldienstschichten, weil dieser Arbeitsrhythmus die Lebenserwartung nachweislich stark verkürzt.

Denn Zahlen des Landesamtes für Statistik besagen, dass Arbeitnehmer, die 25 Jahre Wechselschicht leisteten, eine um etliche Jahre kürzere Lebenserwartung haben. Zu diesen Arbeitnehmern zählen auch Polizisten, die nur deshalb in den Polizeidienst aufgenommen wurden, weil sie bei ihrer Einstellung als überdurchschnittlich fit und gesund angesehen wurden.

Gebt denen, meine Herren, die für das Allgemeinwohl ca. 1/10 ihrer Lebenserwartungszeit opfern, einen kleinen Teil davon zurück! Helfen Sie mit, diese Kolleginnen und Kollegen einige Jahre früher in die Pension gehen zu lassen, damit sie – wie alle anderen Bürger - noch einige wenige Jahre nach einem langen Arbeitsleben genießen können. Dies sage ich, obwohl ich von der Lebensarbeitszeitverlängerung selbst nicht betroffen bin. Ich höre aber die Stimmen derer täglich, die bald nach 25 Wechseldienstjahren nicht mehr mit 60 Jahren in Pension gehen dürfen.

Muss man jetzt noch fragen, woher es kommt, dass so viele Kollegen des Wach- und Wechseldienstes keine positive Meinung von ihren eigenen Führungskräften und zuständigen Politikern haben.

**Nutzlose Befragungen
statistische Kosmetikoperationen und
fehlende Anerkennung**

**Doch sollte ich eventuell das Landesziel
5.2: nämlich die Mitarbeiterzufriedenheit irgendwie falsch
verstanden haben?**

**Oft hängt die Zufriedenheit allerdings auch nur an einfachen
Gleichbehandlungsgrundsätzen – siehe Anfängerkurs für
Führungskräfte:**

**Nehmen wir mal die Handhabung bezüglich des „Brauchtumstages“.
Hier scheint man in NRW- selbst innerhalb der Regierungsbezirke -
eine sehr unterschiedliche Meinung zu vertreten.**

**Die weintrinkenden Wasserprediger sind mal wieder in Aktion
getreten!**

**Wie wird es denn beim Innenministerium oder in Arnsberg bei der
Bezirksregierung gehandhabt? Werden dort für einen solchen Tag
auch nur halbe Tage oder gar nichts bewilligt, oder ist Großzügigkeit
angesagt, man ist ja selbst Begünstigter.**

**Einer der größten Fehler eines Vorgesetzten liegt bekanntlich in der
Bevorzugung bzw. Ungleichbehandlung einzelner Mitarbeiter oder in
der Absegnung von Vorteilen für sich selbst.**

**Zum Abschluss meiner Ausführungen möchte ich als jetzt 58-jähriger
mit 23-jähriger Personalratserfahrung und Vater von drei schon
lange erwachsenen Kindern aus meiner dienstlichen und
allgemeinen Lebenserfahrung etwas weitergeben und einen
eindringlichen Appell an alle hier Anwesenden richten:**

**Verehrte Zuhörer, auch bei der Polizei ist leider das so genannte
„Ellenbogenprinzip“ immer stärker geworden.
Hierfür tragen wir alle die Verantwortung. Helfen Sie in Ihren
jeweiligen Funktionen mit, dass gerade in unserem Beruf der Egoist
eine Ausnahme wird. Als Polizist ist man doch – wie in kaum einem**

anderen Job - auf seine Kollegen und somit auf Teamarbeit angewiesen und dies wird und sollte auch so bleiben.

Entscheiden Sie bei der Auswahl von Führungskräften nicht hauptsächlich nach deren fachlicher Kompetenz, setzen sie vielmehr die Fähigkeit in den Vordergrund, Menschen nach unseren Wertevorstellungen zu unterstützen und positiv zu fördern. Die Polizei braucht das sogenannte „Händchen“ besonders bei Spitzen-Führungskräften.

Schnelle Fachentscheidungen treffen die Kollegen im praktischen Dienst auf der Straße oft genug allein bzw. ohne Vorgesetzte. Fördern Sie durch entsprechende Maßnahmen die Motivation, indem das „Wir-Gefühl“ gestärkt wird.

Egoistische Individualisten gibt es in unserer Gesellschaft genug. Teamgeist fördert die Arbeitszufriedenheit, Arbeitszufriedenheit ergibt eine gute Gesamtleistung und dient somit unserer gemeinsamen Sache.

Seien Sie selbst Vorbild; denn auch wir in unserem Beruf brauchen Leitfiguren.

Ich hoffe, dass Sie als Vertreter des Innenministeriums meine Rede nicht einfach so abhaken, obwohl ich vielleicht Ihre nachlassende Aufmerksamkeit verstehen könnte, da sicherlich nach über 35 Veranstaltungen dieser Art, die von mir angemahnten Dinge bereits mehrfach vorgebracht wurden.

Ich weiß auch, dass es schwer ist, sich in die Gedankenwelt eines Wechselschichtdienstbeamten zu versetzen, besonders wenn man diesen Dienst nur kurz oder überhaupt nicht gemacht hat.

Dafür, meine Herren, sind Sie aber zu Führungskräften ausgebildet worden und haben diese Aufgabe freiwillig übernommen. Ihre Kollegen erwarten von Ihnen, dass Sie alles tun, um Ihrer verantwortungsvollen und schwierigen Aufgabe gerecht zu werden. Nein, sie erwarten es nicht nur von Ihnen, sie dürfen es auch von Ihnen fordern und sie tun es auch, jetzt, hier durch meine Person. Wir hoffen darauf!

Denn die Hoffnung stirbt bekanntlich zuletzt!

Danke für Ihre geschätzte Aufmerksamkeit!

Werner Kruse
Vorsitzender