

# Nach der Personalratswahl ist vor der Personalratsarbeit

**Jan Krumlovsky**

Vorsitzender der GdP Sachsen

Die Personalratswahlen liegen hinter uns. Seit dem 1. Juni haben die neu gewählten Personalräte ihre Arbeit aufgenommen. Allen gewählten Interessenvertretungen wünsche ich für die kommenden Jahre viel Erfolg, Ausdauer und das notwendige Quentchen Glück. Zugleich danke ich – auch im Namen der GdP Sachsen – allen Wählerinnen und Wählern für das entgegengebrachte Vertrauen. Jede Stimme ist ein wichtiges Zeichen der Beteiligung und zugleich ein Auftrag an die gewählten Personalräte, die Interessen der Beschäftigten engagiert, verantwortungsvoll und mit Augenmaß zu vertreten.

Die vergangenen Monate waren geprägt von Gesprächen, Diskussionen und Begegnungen. Viele Kolleginnen und Kollegen haben sich bereit erklärt, Verantwortung zu übernehmen und für ein Mandat zu kandidieren. Das verdient Anerkennung. Personalratsarbeit bedeutet weit mehr als die Teilnahme an Sitzungen oder die Bearbeitung einzelner Anliegen. Sie bedeutet, sich für die Belange der Beschäftigten einzusetzen, Konflikte konstruktiv zu begleiten, Entscheidungen kritisch zu hinterfragen und tragfähige Lösungen zu entwickeln. Wer sich dieser Aufgabe stellt, übernimmt Verantwortung für die Entwicklung der eigenen Dienststelle und damit auch für die Zukunft unserer Organisation.

Als GdP Sachsen sind wir mit einem engagierten Team angetreten. Vielen Kolleginnen und Kollegen gilt mein ausdrücklicher Dank für ihren persönlichen Einsatz. Die Wahl markiert jedoch keinen Abschluss, sondern einen neuen Anfang. In den kommenden Wochen werden wir die Ergebnisse sorgfältig auswerten. Dabei geht es nicht allein um Stimmenanteile oder Mandatsverteilungen. Vielmehr wollen wir unsere Arbeit der vergangenen fünf Jahre kritisch reflektieren: Was ist gelungen? Wo konnten wir konkrete Verbesserungen erreichen? Welche Themen haben wir erfolgreich begleitet? Und wo sind

wir hinter den eigenen Erwartungen zurückgeblieben?

Eine ehrliche Analyse gehört zu einer verantwortungsvollen Interessenvertretung. Wer sich weiterentwickeln will, darf sich nicht nur auf Erfolge konzentrieren. Ebenso wichtig ist es, Defizite zu erkennen und daraus die richtigen Schlüsse zu ziehen. Nur so können wir die kommenden Jahre aktiv gestalten und unsere Arbeit konsequent an den Bedürfnissen der Beschäftigten ausrichten.

Besonders aufmerksam machen uns die teilweise erheblichen Unterschiede bei der Wahlbeteiligung. Während einige Dienststellen eine erfreulich hohe Beteiligung verzeichneten, blieb sie andernorts deutlich hinter den Erwartungen zurück. Diese Zahlen sind mehr als Statistik. Hinter jeder nicht abgegebenen Stimme kann Enttäuschung, Gleichgültigkeit oder das Gefühl stehen, mit der eigenen Stimme nichts bewirken zu können. Genau darin liegt eine zentrale Herausforderung.

Eine starke Personalvertretung lebt nicht allein von den gewählten Mitgliedern, sondern vor allem von der Beteiligung der Beschäftigten. Hohe Wahlbeteiligung ist Ausdruck von Vertrauen, Interesse und dem Bewusstsein, dass Mitbestimmung etwas bewirken kann. Niedrige Beteiligungszahlen sollten deshalb Anlass zur Selbstreflexion sein. Möglicherweise ist es uns nicht immer gelungen, die Bedeutung der Personalratsarbeit sichtbar zu machen oder verständlich zu vermitteln, welche Auswirkungen sie auf den Arbeitsalltag der Kolleginnen und Kollegen hat.

Dabei ist die Ausgangslage nicht einfach. Das Personalvertretungsrecht setzt der öffentlichen Darstellung von Personalratsarbeit bewusst Grenzen. Die Verschwiegenheitspflicht schützt sensible Informationen

und ist ein unverzichtbarer Bestandteil vertrauensvoller Zusammenarbeit. Viele Erfolge der Personalräte können deshalb nicht öffentlich dargestellt werden. Zahlreiche Gespräche, Vermittlungen und Verhandlungen finden im Hintergrund statt. Oft werden Probleme gelöst, bevor sie sichtbar werden. Gerade darin liegt jedoch ein Dilemma: Was nicht sichtbar ist, wird häufig auch nicht wahrgenommen.

Deshalb müssen wir uns fragen, ob wir die vorhandenen Möglichkeiten zur Information und Transparenz ausreichend genutzt haben. Auch in meiner eigenen Dienststelle lag die Wahlbeteiligung nicht dort, wo ich sie mir gewünscht hätte. Die Ursachen dafür sind vermutlich vielfältig.

Arbeitsbelastung, persönliche Prioritäten, mangelnde Information, fehlende Identifikation mit Kandidierenden oder auch eine allgemeine Politikverdrossenheit können eine Rolle spielen. Wahrscheinlich gibt es nicht den einen Grund, sondern unterschiedliche Faktoren, die von Dienststelle zu Dienststelle variieren.

Gerade deshalb müssen wir genauer hinschauen, zuhören und bereit sein, auch unbequeme Erkenntnisse anzunehmen. Nur wenn wir die Ursachen verstehen, können wir die richtigen Konsequenzen ziehen. Ziel muss es sein, die Beteiligung langfristig zu stärken und das Vertrauen in die Personalvertretungen weiter auszubauen.

Neben den inhaltlichen Fragen lohnt sich auch ein Blick auf die Art und Weise, wie Wahlkämpfe geführt werden. Personalratswahlen sind Ausdruck einer lebendigen demokratischen Kultur. Unterschiedliche Auffassungen und kontroverse Diskussionen gehören dazu. Sie helfen dabei, Perspektiven auszutauschen und bessere Lösungen zu finden. Problematisch wird es jedoch dort, wo sachliche Auseinandersetzungen durch per-



Foto: GdP/SN



sönliche Angriffe oder unsachliche Darstellungen ersetzt werden. Solche Entwicklungen belasten das Miteinander oft weit über den Wahltag hinaus.

Gerade in einer Organisation wie der Polizei, die auf Vertrauen, Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung angewiesen ist, sollten unterschiedliche Meinungen stets mit Respekt und Fairness vertreten werden. Deshalb haben wir an unserem transparenten Kurs festgehalten. Sachliche Diskussionen, gegenseitiger Respekt und ein fairer Umgang standen für uns im Mittelpunkt. Demokratie lebt vom Wettbewerb der Ideen, nicht von persönlichen Auseinandersetzungen.

Die Herausforderungen für die sächsische Polizei bleiben groß. Personalmangel, der bevorstehende Personalabbau, steigende Anforderungen, teilweise marode Liegenschaften, veraltete Technik, gesellschaftliche Veränderungen und die zunehmende Komplexität vieler Aufgaben erfordern Zusammenhalt und konstruktive Zusammenarbeit. Verantwortung endet daher nicht mit dem Wahltag. Die gewählten Personalräte vertreten die Interessen aller Beschäftigten – auch derjenigen, die sie nicht gewählt haben. Um-

gekehrt sollten die Beschäftigten den Gremien die Möglichkeit geben, ihre Arbeit zu leisten, und sie dabei kritisch, aber konstruktiv begleiten.

Auch als GdP Sachsen müssen wir prüfen, ob wir die richtigen Schwerpunkte gesetzt haben. Haben wir die Themen angesprochen, die die Beschäftigten tatsächlich bewegen? Haben wir die passenden Kommunikationswege genutzt? Haben wir die Menschen erreicht, die wir erreichen wollten? Ebenso wichtig ist die Frage, ob unsere Kandidatinnen und Kandidaten die Vielfalt der Beschäftigten ausreichend widerspiegeln und unterschiedliche Perspektiven einbringen.

Selbstkritik bedeutet nicht, die eigene Arbeit schlechtzureden. Sie bedeutet, den Mut zu haben, sich weiterzuentwickeln, Gewohntes zu hinterfragen und neue Ansätze auszuprobieren. Manchmal stehen Traditionen, Strukturen oder eingefahrene Denkmuster notwendigen Veränderungen im Weg. Darüber müssen wir offen sprechen, wenn wir glaubwürdig Verbesserungen einfordern wollen.

Die kommenden Jahre bieten die Chance, genau diese Fragen anzugehen. Die neuen Personalräte haben nun die Möglichkeit,

Vertrauen zu stärken, Beteiligung zu fördern und die Interessenvertretung weiterzuentwickeln. Die Personalratswahl 2026 hat Gewinner und Verlierer hervorgebracht. Entscheidend ist jedoch, was wir aus diesem Ergebnis machen: ob wir Unterschiede betonen oder gemeinsame Ziele verfolgen, Gräben vertiefen oder Brücken bauen und ob wir uns mit dem Erreichten zufriedengeben oder den Anspruch haben, noch besser zu werden.

Für mich steht fest: Die Wahl ist nicht das Ende eines Prozesses, sondern der Beginn eines neuen Abschnitts. Die kommenden Jahre werden zeigen, wie wir die Herausforderungen annehmen, welche Lehren wir aus den Ergebnissen ziehen und wie wir die Interessen der Beschäftigten künftig vertreten. Uns allen wünsche ich die Offenheit, kritische Fragen zu stellen, neue Wege zu gehen und gemeinsam daran zu arbeiten, die Mitbestimmung in der sächsischen Polizei weiter zu stärken. Denn am Ende lebt jede Interessenvertretung nicht von Wahlergebnissen allein, sondern von Menschen, die bereit sind, Verantwortung zu übernehmen, zuzuhören, zu gestalten und sich für andere einzusetzen. ■

## Von Dresden zur Krone des Erzgebirges

**Hans-Otto Madaus**

Seniorengruppe Dresden-Mitte

Unsere diesjährige Busfahrt führte uns am 3. Juni nach Augustusburg, der weithin bekannten „Krone des Erzgebirges“. Schon bei der Ankunft beeindruckte das majestätisch auf einem Berg gelegene Schloss, das zu den bedeutendsten Renaissancebauten Sachsens zählt.

Während einer kurzweiligen und informativen Schlossführung vermittelte uns ein freundlicher „Nachkomme“ des Kurfürsten August auf humorvolle Weise viel Wissenswertes über die Geschichte des Schlosses und das Leben seiner einstigen Bewohner. Besonders die Schlosskirche mit ihrer eindrucksvollen Architektur sowie das historische Brunnenhaus hinterließen bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern einen bleibenden Eindruck. Im Anschluss blieb



Fotos: GdP/SNBGD

ausreichend Zeit, das Schlossgelände auf eigene Faust zu erkunden oder eines der interessanten Museen zu besuchen.

Nach einem schmackhaften Mittagessen im Gasthof „Kunnerstein“ ging die Fahrt weiter nach Lichtenwalde. Dort erwartete uns einer der schönsten barocken Schlossparks Sachsens. Bei einem Spaziergang durch die liebevoll gestalteten Gartenanlagen konnten wir die herrliche Atmosphäre genießen. Auch für eine gemütliche Kaffeepause blieb genügend Zeit, bevor wir die Heimreise antraten.

Die sorgfältige Vorbereitung und Organisation der Fahrt zahlte sich erneut aus. So wurde der Ausflug für unsere Gruppe und ihre Gäste zu einem rundum gelungenen Erlebnis. Besonders erfreulich war, dass uns selbst die angekündigten Regenschauer verschonten und wir den Tag bei bestem Ausflugswetter genießen konnten.

Mit vielen schönen Eindrücken, interessanten Gesprächen und der Vorfreude auf die nächste gemeinsame Unternehmung kehrten wir am Abend zufrieden nach Hause zurück. ■

# Die Geschichte vom blauen Auge und der Chance, „sich ehrlich zu machen“

Peer Oehler, Mitglied GLV/AG PR-Wahlen2026 der GdP

Nein, ich glaube nicht, dass alles, was ich hier schreibe, die Wahrheit für alle ist. Es ist meine persönliche Sicht auf die Personalratswahlen und auf die Fragen, die wir uns als GdP nach diesem Ergebnis stellen sollten. Gerade weil wir Verantwortung tragen, sollten wir bereit sein, auch unangenehme Diskussionen zu führen.



Foto: GdP/SH

Haben wir die Personalratswahlen als GdP in Sachsen gewonnen? Nur teilweise. Unsere Ziele haben wir in Zwickau, am LKA und in Chemnitz nicht erreicht. Das sollte uns nicht in erster Linie dazu veranlassen, auf andere zu schauen. Es sollte uns dazu bringen, den Blick auf uns selbst zu richten.

Warum entscheiden sich Kolleginnen und Kollegen, die der GdP nahestehen, manchmal gegen unsere Listen? Warum gelingt es uns nicht immer, unsere Kandidatinnen und Kandidaten zu überzeugen und zu unterstützen? Welche Erwartungen haben die Beschäftigten an uns – und werden wir diesen Erwartungen tatsächlich gerecht?

Dabei geht es nicht um pauschale Vorwürfe gegen Personalräte oder Funktionsträger. Die große Mehrheit engagiert sich mit hohem Einsatz für die Beschäftigten. Dennoch müssen wir uns fragen, ob wir überall die gleiche Nähe zum dienstlichen Alltag, die gleiche Sichtbarkeit und die gleiche Überzeugungskraft besitzen, die uns in der Vergangenheit stark gemacht haben.

Wir sollten uns regelmäßig selbst hinterfragen: Nutzen wir unsere Freistellungen und Ressourcen konsequent für die Interessenvertretung? Kommunizieren wir ausreichend, was wir leisten? Sprechen wir offen über Verbesserungsbedarf, wenn wir feststellen, dass Erwartungen nicht erfüllt werden? Selbstkritik ist kein Angriff auf die eigene Organisation, sondern Voraussetzung dafür, besser zu werden.

Auch der Umgang mit Mehrheiten verdient eine ehrliche Betrachtung. Die GdP hat in vielen Gremien über Jahre hinweg starke Mandate erhalten. Das war Ausdruck großen Vertrauens. Gleichzeitig müssen wir uns fragen, ob wir dieses Vertrauen immer so genutzt haben, dass sich auch Minderheiten-

positionen ausreichend gehört fühlen. Mehrheit bedeutet Verantwortung. Sie bedeutet nicht nur, gestalten zu können, sondern auch unterschiedliche Interessen einzubinden.

Genau das fordern wir häufig von politischen Entscheidungsträgern, von Behördenleitungen und von allen, die Macht ausüben. Deshalb sollten wir den gleichen Maßstab auch an uns selbst anlegen. Wo un-

terschiedliche Sichtweisen frühzeitig einbezogen werden, entstehen oft tragfähigere Lösungen und mehr Akzeptanz.

Das Wahlergebnis kann deshalb auch eine Chance sein. Nicht weil wir Einfluss verloren haben, sondern weil Wahlergebnisse Rückmeldungen sind. Sie zeigen, wo Vertrauen vorhanden ist und wo wir möglicherweise wieder stärker um dieses Vertrauen werben müssen.

An der Hochschule wurde bewusst entschieden, Verantwortung über die eigene Liste hinaus zu verteilen. Unabhängig davon, wie man diese Entscheidung bewertet, steht dahinter eine wichtige Frage: Wie schaffen wir Strukturen, die von möglichst vielen Beschäftigten als fair und nachvollziehbar wahrgenommen werden?

Für mich liegt die Antwort nicht darin, andere kleiner zu machen oder Wahlergebnisse allein durch taktische Überlegungen zu erklären. Die Antwort liegt in unserer eigenen Arbeit. Gute Personalratsarbeit bleibt der entscheidende Maßstab. Sichtbarkeit, Erreichbarkeit, Fachkompetenz, Einsatzbereitschaft und die Bereitschaft, auch schwierige Themen an-

zusprechen, sind die Grundlage unseres Erfolges.

Ich möchte das nicht nur fordern, sondern selbst vorleben. Dort, wo wir präsent sind, wo wir Konflikte nicht scheuen, wo wir zuhören und Lösungen anbieten, erhalten wir auch Vertrauen zurück. Die Ergebnisse zeigen, dass viele Kolleginnen und Kollegen diesen Weg weiterhin unterstützen.

Nach der Wahl ist vor der Wahl. Wenn wir 2031 erfolgreicher sein wollen, dann nicht durch Schuldzuweisungen. Wir werden erfolgreich sein, wenn wir die Wahlergebnisse als Anlass zur Selbstreflexion nutzen, unsere Arbeit konsequent weiterentwickeln und uns das Vertrauen der Beschäftigten jeden Tag neu verdienen.

Die wichtigste Frage lautet deshalb nicht, was andere getan haben. Die wichtigste Frage lautet: Was können wir als GdP besser machen?

Darin liegt die eigentliche Chance dieses Wahlergebnisses. ■

Anzeige

**Thermalheilkur in Dudince 2026**

Flexible Anreise. Individuelle Erholung.  
Exklusive Sonderkonditionen.

**BEST PREIS GARANTIE**

**Erholung & Entdecken**  
Entspannen im hellenden Thermalwasser, die Natur genießen und neue Energie tanken.

**Individuelle Anreise**  
Reisetermin und Aufenthaltsdauer flexibel gestalten

**Anerkannte Heilkur**  
Zuschluss deutscher Krankenkassen möglich

**Kur nach Maß**

- ✓ Flexible Termine
- ✓ variable Aufenthaltsdauer
- ✓ Saisonpreise

**1114,- €**  
(Preis p.P. in der Hauptstation)  
für 13 Nächte im DZ

**Küpele Dudince**

**Medical Gold Paket**

**Inklusiveleistungen**

- ✓ Hotel Rubin ✓ Vollpension
- ✓ Thermal- & Bewegungsbad

**Für Ihre Gesundheit**

- ✓ Individuelle Anwendungen
- ✓ 36 Therapien ✓ Deutschsprachige Betreuung

Wir beraten Sie gern persönlich  
**035204 687-30**  
A.Goepfert@polizei-sozialwerk.de

## Redaktionsschluss

**Bitte beachten:** Der Redaktionsschluss für das Landesjournal Sachsen war für die Ausgabe **Juli 2026** der 25. Mai 2026 und ist für **August 2026** der 29. Juni 2026 und ist für **September 2026** der 27. Juli 2026.

**Hinweise:** Das Landesjournal versteht sich nicht nur als Informationsquelle, sondern auch als Kommunikationsforum für die sächsischen Kolleginnen und Kollegen. Zuschriften sind daher ausdrücklich erwünscht. Die Redaktion behält sich jedoch vor, Leserbriefe gekürzt zu veröffentlichen. Für unverlangt eingesandte Manuskripte oder Fotos übernehmen wir keine Gewähr für Veröffentlichung, den Zeitpunkt der Veröffentlichung oder Rücksendung. Namentlich gekennzeichnete Artikel/Leserbriefe stellen nicht in jedem Fall die Meinung der Redaktion dar. **Die Redaktion**

# Die Psychologie des Bösen – was sind und tun eigentlich Psychopathen?

Wie entsteht das Böse? Was unterscheidet psychopathische Menschen von anderen – und wie viel Wahrheit steckt eigentlich in den Darstellungen aus Filmen und Serien? Mit diesen Fragen beschäftigte sich die Kriminalpsychologin Lydia Benecke bei ihrem Vortrag „Die Psychologie des Bösen: Was sind und tun eigentlich Psychopathen?“ am 27. Mai 2026 im Kinosaal der Bereitschaftspolizei Leipzig.

Organisiert wurde die Veranstaltung von der Gewerkschaft der Polizei (GdP), die damit erneut ein Thema an der Schnittstelle von Psychologie, Kriminalität und gesellschaftlicher Wahrnehmung aufgriff.

Benecke, die seit vielen Jahren unter anderem mit Gewaltstraftätern arbeitet und Erfahrungen aus der sozialtherapeutischen Betreuung sowie der ambulanten Kriminalitätstherapie mitbringt, gelang es, wissenschaftliche Erkenntnisse verständlich und zugleich unterhaltsam zu vermitteln. Dabei räumte sie früh mit einem weitverbreiteten Irrtum auf: Psychopathie bedeute nicht automatisch Serienmord oder extreme Gewalt. Zwar würden viele Menschen beim Begriff „Psychopath“ sofort an Figuren wie Hannibal Lecter oder die Serie „Dexter“ denken, doch die Realität sei wesentlich komplexer.

Anhand des bekannten Falls Jeffrey Dahmer zeigte Benecke auf, wie stark fiktionale Darstellungen häufig von tatsächlichen psychologischen Erkenntnissen abweichen. Filme und Serien erzeugten oft das Bild des hochintelligenten, emotionslosen Killers, während die wissenschaftliche Forschung deutlich differenzierter auf Persönlichkeitseigenschaften und Verhaltensmuster blicke. Entscheidend sei weniger ein einzelnes Merkmal als vielmehr die Mischung verschiedener Eigenschaften.

Im Mittelpunkt des Vortrags stand deshalb die Frage, welche Faktoren menschliches Verhalten beeinflussen. Benecke erläuterte das sogenannte Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit und erklärte, wie psychologische Merkmale mithilfe wissenschaftlicher Verfahren und mathematischer Auswertungen untersucht werden. Besonders interessant war dabei

ihre Darstellung von Risikofaktoren für antisoziales Verhalten. Eigenschaften wie geringes Angstempfinden, ein starkes Bedürfnis nach Nervenkitzel oder eine hohe Risikobereitschaft könnten – je nach Ausprägung und Kombination – sehr unterschiedliche Auswirkungen auf das Verhalten eines Menschen haben.

Dabei machte Benecke deutlich, dass psychopathische Eigenschaften nicht zwangsläufig zu schweren Straftaten führen. Viele Menschen mit entsprechenden Persönlichkeitseigenschaften würden niemals kriminell werden. Tatsächlich seien laut Forschung nur etwa 15 bis 25 Prozent der Gefängnisinsassen als stark psychopathisch einzuordnen. Psychopathie sei daher keineswegs mit Kriminalität gleichzusetzen.

Großen Raum nahm auch die sogenannte Psychopathie-Checkliste des kanadischen Psychologen Robert Hare ein.

Dieses Verfahren arbeitet mit 20 Merkmalen und maximal 40 erreichbaren Punkten und gilt international als eines der wichtigsten Instrumente zur Einschätzung psychopathischer Persönlichkeitseigenschaften. Benecke erläuterte die Untergliederung in zwei zentrale Bereiche: zum einen Menschen, die andere gezielt manipulieren und ausnutzen, zum anderen Personen, die besonders stark bedürfnisorientiert und impulsiv handeln.

Besonders eindrucksvoll schilderte sie, wie psychopathische Menschen soziale Situationen häufig strategisch betrachten. Sie analysierten sehr genau, welches Verhalten ihnen Vorteile verschafft und wie sie auf andere wirken. Gleichzeitig fehle ihnen oft das emotionale Mitgefühl, das viele Menschen in ihren Entscheidungen begrenze. Benecke beschrieb psychopathische Persönlichkeiten als Menschen, die häufig frei von Angst-, Schuld- oder Mitgefühlen seien, gleichzeitig aber stark nach Kicks, Abwechslung und Selbstaufwertung strebten.



Fotos: GdPSN



Auch Unterschiede zwischen Männern und Frauen wurden thematisiert. Während Männer häufiger dominant und offen aggressiv auftreten würden, zeigten Frauen psychopathische Eigenschaften oftmals auf subtilere Weise. Dennoch warnte Benecke davor, vorschnelle Urteile zu treffen oder Menschen anhand einzelner Eigenschaften zu kategorisieren.

Immer wieder gelang es der Referentin, wissenschaftliche Inhalte mit realen Kriminalfällen zu verbinden. So sprach sie unter anderem über den Fall Rudolf Rupp sowie über falsche Geständnisse und deren psychologische Hintergründe. Gerade diese Praxisbeispiele sorgten dafür, dass die zahlreichen Zuhörerinnen und Zuhörer den Ausführungen über mehr als zwei Stunden aufmerksam folgten.

Der Vortrag machte deutlich, dass die „Psychologie des Bösen“ weit weniger mit sensationellen Filmklischees zu tun hat als mit komplexen Persönlichkeitsstrukturen, biologischen Voraussetzungen und sozialen Einflüssen. Lydia Benecke vermittelte dabei nicht nur spannende Einblicke in die Arbeit der Kriminalpsychologie, sondern zeigte auch, wie wichtig ein differenzierter und wissenschaftlicher Blick auf psychische Auffälligkeiten und Gewaltverhalten ist.

Die von der GdP organisierte Veranstaltung stieß auf großes Interesse und bot den Gästen einen ebenso spannenden wie nachdenklich stimmenden Abend über die Frage, warum manche Menschen moralische Grenzen überschreiten – und weshalb das Böse oft weniger spektakulär, dafür aber wesentlich menschlicher ist, als viele glauben.

Viele der Zuhörer stellten im Anschluss noch Fragen an Frau Benecke und nutzten die Gelegenheit für ein persönliches Foto oder eine Signatur in einem ihrer Bücher. ■



**DP – Deutsche Polizei**  
Sachsen

**Geschäftsstelle**  
Sachsenallee 16, 01723 Kesselsdorf  
Telefon: (035204) 687-13  
Telefax: (035204) 687-50  
www.gdp-sachsen.de  
service@gdp-sachsen.de  
Adress- und Mitgliederverwaltung:  
Zuständig sind die jeweiligen  
Geschäftsstellen der Landesbezirke.

**Redaktion**  
Mike Pfützner (V.i.S.d.P.)  
Sachsenallee 16,  
01723 Kesselsdorf  
Telefon: (035204) 68713  
Telefax: (035204) 68750  
Redaktion@gdp-sachsen.de

**Sozialwerk der Polizei**  
Telefon: (035204) 687-14  
Telefax: (035204) 687-18  
www.psw-service.de  
psw@psw-service.de

ISSN 0949-2801

# Im Dialog für die Zukunft der Polizei Sachsen

**Mike Pfützner**

Redakteur

Am 5. Juni 2026 traf sich der Geschäftsführende Landesvorstand (GLV) der Gewerkschaft der Polizei Sachsen im KIM Hotel in Dresden mit den Mitgliedern der Laufbahngruppe 2.2, um über zentrale Zukunftsfragen der sächsischen Polizei zu diskutieren. Insgesamt 19 Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter nutzten die Gelegenheit, sich aus erster Hand über aktuelle Entwicklungen zu informieren, Positionen auszutauschen und gemeinsame Perspektiven zu entwickeln. Im Mittelpunkt standen die Themen Staatstransformation, Tarifübernahme und die Novellierung des Sächsischen Polizeivollzugsdienstgesetzes. Besonders intensiv wurde über die geplanten Veränderungen in der Hochschul-, Aus- und Fortbildungslandschaft gesprochen. Während bis 2030 weiterhin erforderliche Einstellungszahlen vorgesehen sind, werfen die ab 2029 geplanten Neubewertungen des Personalbedarfs und der damit verbundene Stellenabbau zahlreiche Fragen auf. Die Teilnehmenden machten deutlich, dass Strukturformen nur dann erfolgreich sein können, wenn sie den tatsächlichen Personalbedarf berücksichtigen und die Qualität von Ausbildung und Studium nicht gefährden. Die durch das Ministerium verkürzten Zeitvorgaben für die Erarbeitung neuer Konzepte werden dabei als große Herausforderung angesehen. Offen bleibt unter anderem, wie die Ausbildung der Laufbahngruppe 1.2 künftig organisiert wird, welche Rolle die Fachhochschule spielen wird und wie Fort- und Weiterbildung langfristig ausgestaltet werden sollen. Einigkeit bestand darüber, dass die Polizei als eigenständige Säule in der Bildungslandschaft erhalten bleiben muss und die Gewerkschaft ihre Vorstellungen hierzu in einem Forderungskatalog konkretisieren wird. Auch Themen wie das Selbstverständnis der Polizei, die Verlängerung der Lebensarbeitszeit, Fragen der vorzeitigen Pensionierung sowie moderne Führungsinstrumente wie Home-



Foto: GdP-SN

office fanden ihren Platz in der Diskussion. Im Bereich der Polizei-Verwaltungsaufgaben standen insbesondere Logistik, zentrale Beschaffungsprozesse, Spezialtechnik, Fuhrparkmanagement sowie die künftige Rolle neuer Technologien wie Drohnen im Fokus. Dabei wurde deutlich, dass Effizienzgewinne nicht zulasten des vorhandenen Fachwissens gehen dürfen.

Positiv aufgenommen wurde die geplante zeit- und inhaltsreiche Übernahme des Tarifabschlusses für die Beamtinnen und Beamten. Gleichzeitig wurden offene Fragen bei Zulagen und insbesondere bei der amtsangemessenen Alimentierung kritisch angesprochen. Die Anwesenden machten deutlich, dass eine rechtssichere und faire Besoldung eine Selbstverständlichkeit des Dienstherrn sein sollte. Mit großem Interesse wurde zudem die aktuelle Entwicklung rund um das SächsPVDG verfolgt. Hier zeigte sich einmal mehr, wie stark politische Mehrheitsverhältnisse die Rahmenbedingungen für die Polizei nicht-/beeinflussen können. Trotz unterschiedlicher Einschätzungen herrschte am Ende der Veranstaltung eine konstruktive und engagierte Stimmung. Der offene Austausch zwischen dem GLV und den GdP-Mitgliedern der LG 2.2 verdeutlichte, wie wichtig der direkte Dialog für die Interessenvertretung der Beschäftigten bleibt. Gerade in Zeiten tiefgreifender Ver-

änderungen ist es entscheidend, die Erfahrungen der Kolleginnen und Kollegen aufzunehmen und gemeinsam Lösungen zu entwickeln, die den Herausforderungen der Zukunft gerecht werden.

Der intensive Austausch in Dresden hat gezeigt: Die Zukunft der Polizei Sachsen wird heute gestaltet – und eine starke Gewerkschaft bleibt dabei eine unverzichtbare Stimme ihrer Beschäftigten. ■



**Gewerkschaft der Polizei Sachsen**

Gewerkschaft der Polizei • Sachsenallee 16 • 01723 Kesselsdorf

**Verteiler:**  
GLV - Mitglieder

**Versionierung per E-mail**

Landesbezirk Sachsen e. V.  
Landesbezirksvorstand  
Sachsenallee 16  
01723 Kesselsdorf  
Telefon: 035204 68711  
Fax: 035204 68750  
service@gdp-sachsen.de  
[www.gdp-sachsen.de](http://www.gdp-sachsen.de)  
Stewerw.: 200194/17557

**Führungskräfteseminar LG 2.2 vom 05.06.2026 – 06.06.2026** 05.05.2026

Liebe Kolleginnen und Kollegen des GLV, Kr-hz

gern möchten wir Dich recht herzlich zu unserem Führungskräfte-seminar für die LG 2.2 einladen.  
Die Veranstaltung findet im

KIM Hotel Dresden  
Gompitzer Höhe 2  
01156 Dresden

statt:

Wir treffen uns am **05.06.2026** um **15 Uhr** im Tagungsraum „Blauer Saal“.

Mögliche Themenschwerpunkte sollen sein:

- Staatstransformation - Strukturreform vs. Personalbedarf
- Tarifübernahme - gesetzeskonforme Alimentierung vs. Staatshaushalt
- Novellierung SächsPVDG - Chancen vs. Kritik

Wir freuen uns auf einen gewinnbringenden Austausch und laden Dich ab 18.00 Uhr zu einem gemeinsamen Abendessen ein.

Bitte teile uns bis **spätestens 28.05.2026** an [service@gdp-sachsen.de](mailto:service@gdp-sachsen.de) mit, ob Du teilnehmen möchtest und ob Du eine **Übernachtung wünschst**. Für Dich entstehen keinerlei Kosten.

Wir freuen uns auf Dein Kommentar!  
Herzliche Grüße

Jan Krumböck  
Landesvorsitzender



Foto: GaPSN/KBepo.L

# Tradition trifft Geschichte: Wenn Kaffeeduft auf jahrzehntelange Erfahrung im Leipziger Glashaus stößt

**M. Pfützner, KG BePo Leipzig**

Am Morgen des 26. Mai versammelten sich zehn wackere Seniorinnen und Senioren unserer Kreisgruppe Bereitschaftspolizei Leipzig zu einem ganz besonderen, traditionellen Höhepunkt im Herzen des grünen Clara-Zetkin-Parks. Inmitten der idyllischen Parklandschaft bot das geschichtsträchtige Glashaus die perfekte Kulisse für ein ausgiebiges Frühstück, das die Runde bei schönstem Frühsummerwetter im einladenden Außenbereich unter freiem Himmel genoss. Dass dieser Ort für ein solches Treffen gewählt wurde, ist kein Zufall, denn das Gebäude blickt selbst auf eine faszinierende Historie zurück: Bereits seit den 1960er-Jahren zieht das einstige Park-Café als beliebtes und traditionsreiches Ausflugsziel die Leipziger an, bevor es im April 2016 umfassend und liebevoll saniert wurde, um heute in neuem Glanz Gemütlichkeit und Entspannung zu stiften. Wo früher Spaziergänger der DDR-Zeit flanierten, saßen nun unsere Ruheständler bei strahlendem Sonnenschein zusammen, blickten ins bunte Treiben des Parks und ließen bei frischem Kaffee die alten Zeiten aufleben. Doch wer glaubt, dass bei diesem Treffen im Freien nur in Erinnerungen geschwelgt wurde, der irrt gewaltig: Die lebhafteste Runde nutzte die gemeinsame Zeit für einen messerscharfen und hochaktuellen Gedankenaustausch, bei dem sowohl gewerkschaftliche Entwicklungen als auch persönliche Erlebnisse intensiv und mit viel Herzblut diskutiert wurden. Das traditionelle Frühstück hat einmal mehr bewiesen, dass der Zusammenhalt der KG BePo Leipzig auch im Ruhestand felsenfest bleibt und die Brücke zwischen historischem Ambiente und wachem, zukunftsorientiertem Geist nirgendwo schöner geschlagen werden kann als bei diesem alljährlichen Treffen im Herzen von Leipzig. ■

Anzeige

**PVAG** | DAS GEMEINDEWIRTSCHAFTSUNTERNEHMEN VON  
Sachsen | Die Politikberatung | SIGNAL IDUNA

## Vermögen gestalten. Zukunft sichern.

Mit der SIGNAL IDUNA Vermögensverwaltung -  
professionell, individuell, nachhaltig.

**Vermögensaufbau leicht gemacht:** Wähle Deine Strategie!  
Maximale Renditechancen mit einer Einmalanlage oder  
risikoarmes, kontinuierliches Wachstum dank cleverem Sparplan.

Vertrauen auf über  
130 Jahre Erfahrung  
und Stabilität.

### DEINE VORTEILE AUF EINEN BLICK

- Individuell auf Deine Ziele abgestimmt**  
Deine persönliche Anlagestrategie orientiert sich an Deinen Zielen, Deiner Risikobereitschaft und Deiner Lebenssituation.
- Professionelles Management**  
Unsere Experten steuern Dein Vermögen aktiv - auf Basis fundamentaler Analysen und langjähriger Erfahrung.
- Nachhaltig investieren**  
Auf Wunsch berücksichtigen wir ökologische, soziale und ethnische Kriterien bei der Auswahl Deiner Anlagen.
- Breite Streuung - mehr Stabilität**  
Durch eine breite Diversifikation über verschiedene Anlageklassen und Regionen reduzieren wir Risiken und schaffen mehr Stabilität.
- Individualisierung Deiner Anlagestrategie**  
Dein Portfolio kann durch verschiedene Themeninvestments gezielt erweitert werden.

### SO ARBEITEN WIR FÜR DICH

- 1 Persönliche Beratung**  
Wir nehmen uns Zeit für Dich und analysieren Deine Ziele und Wünsche.
- 2 Individuelle Strategie**  
Wir entwickeln eine passgenaue Anlagestrategie für Dein Vermögen.
- 3 Professionelle Umsetzung**  
Unsere Experten setzen die Strategie konsequent und aktiv um.
- 4 Kontinuierliche Überwachung**  
Wir überwachen Dein Portfolio laufend und reagieren frühzeitig auf Veränderungen.
- 5 Regelmäßige Berichterstattung**  
Du erhältst regelmäßige Berichte und behältst jederzeit den Überblick.



Claus Schian



Karsten Pech



Hans Nerwig



Fotos: GdP SN

# Ein Tag der Superlative: wie die GdP-Familie den „Tag der Polizei“ zum Strahlen brachte

M. Pfützner, KG BePo L

Am 30. Mai 2026 öffnete die Bereitschaftspolizei in Leipzig ihre Tore für den großen „Tag der Polizei“ und bei strahlendem Sonnenschein sowie hochsommerlichen Temperaturen strömten weit über 12.000 Besucher auf das Gelände an der Dübener Landstraße, um ein abwechslungsreiches Programm aus Technikschaу, historischen Fahrzeugen und spektakulären Vorführungen wie der SEK-Maskottchenbefreiung oder der Landung des neuen Hubschraubers zu erleben. Mittendrin und absolut nicht zu übersehen war unsere GdP Sachsen, die diesen Tag mit einer überwältigenden Präsenz, einem logistischen Kraftakt und einem fantastischen Programm entscheidend geprägt und für sich genutzt hat. Ein solcher Erfolg gelingt jedoch nicht von allein, weshalb ein ganz besonderer und herzlicher Dank den Hauptorganisatoren dieser logistischen Meisterleistung gilt: unserem Eventmanager Sebastian sowie Christin von der Bezirksgruppe Leipzig, die im Hintergrund alle Fäden perfekt zusammengehalten haben. Hand in Hand mit ihnen zeigte sich die GdP als eine große, geschlossene Familie, denn das unermüdliche Helferteam rekrutierte sich hoch motiviert aus den Bezirksgruppen Leipzig, der BePo Leipzig und reiste sogar zur tatkräftigen Unterstützung extra aus Chemnitz an. Zudem stand uns mit der PVAG Signal Iduna ein starker Partner der GdP verlässlich zur Seite, sodass wir gemeinsam ein unschlagbares Team vor Ort bildeten. Ein ebenso großes Dankeschön gilt allen Darstellern und Unterstützern, die unsere Gewerkschaft an diesem Tag so



würdevoll, nahbar und professionell repräsentiert haben, während sie bei drückender Hitze ihre Freizeit für den gemeinsamen Erfolg opferten. Während auf dem Gelände die Diensthunde- und Reiterstaffeln ihr Können zeigten, schufen wir als GdP mit einer eigenen Bühne und einem perfekt aufgelegten DJ-Team den absoluten Unterhaltungsmagneten des Tages für die ganze Familie. Besonders für die jüngsten Besucher hatten wir ein riesiges Power-Repertoire vorbereitet, das für unzählige leuchtende Kinderaugen sorgte, als sie sich bei der Kindereisenbahn, dem Bullriding, am Schießstand oder in der rasanten Wirbelbox austoben konnten. Magisch angezogen wurden die kleinen Gäste zudem vom „Brummkreisel-Achim“ und Lars Feuerstein, die mit

ihrer großartigen Mitmach-Unterhaltung für beste Stimmung sorgten. Ein ech-

ter Publikumscoup gelang uns zudem mit der Verpflichtung des bekannten Tatortreinigers Thomas Kundt, dessen von der GdP organisierte Workshops im Speisesaal gemeinsam mit Mordermittler Ronald Straew restlos ausgebucht waren und faszinierende Einblicke in die Arbeit nach der Spurensicherung boten. Neben bester Unterhaltung kamen aber auch die harten gewerkschaftlichen Kernthemen nicht zu kurz, als auf unserer GdP-Bühne eine hochkarätig besetzte Podiumsdiskussion mit Innenminister Armin Schuster stattfand. Im Fokus standen die brennende Bewerberlage bei der sächsischen Polizei, die hohe Arbeitsbelastung sowie die fundamentale Frage, warum der Polizeiberuf gerade in der heutigen Zeit so wichtig für unsere Gesellschaft ist. Dank des unermüdlichen Einsatzes aller Beteiligten haben wir als GdP Sachsen an diesem 30. Mai bewiesen, dass wir nicht nur berufspolitisch die treibende Kraft sind, sondern auch ein solches Großevent mit Herz und Verstand meistern können. ■





INFO-DREI

# Personalentwicklung der Polizei in ...

## ... Sachsen-Anhalt

Ohne ausreichend Personal gibt es keine funktionierende Polizei. Wer angesichts der aktuellen Entwicklungen in Sachsen-Anhalt etwas anderes behauptet, blendet die Realität aus oder verkennt die tatsächlichen Herausforderungen des polizeilichen Alltags.

Die Polizei erwirtschaftet keine Gewinne, ihr Auftrag ist jedoch zentral: Sie gewährleistet die innere Sicherheit und damit eine grundlegende Voraussetzung unseres gesellschaftlichen Zusammenlebens. Diese Sicherheit hängt unmittelbar von den Menschen ab, die täglich ihren Dienst leisten. Ein tragfähiger Personalbestand im Polizeivollzugsdienst ebenso wie in der Verwaltung ist daher keine politische Verfügungsmasse, sondern eine zwingende Voraussetzung staatlicher Handlungsfähigkeit.

Positiv ist, dass Sachsen-Anhalt in den vergangenen Jahren auf massive Ruhestandsabgänge reagiert hat. Seit 2016 wurde die Zielzahl auf 6.400 Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte erhöht. Parallel dazu sind die Einstellungszahlen seit 2015/2016 kontinuierlich gestiegen. Insgesamt wurden bis März 2026 4.872 Anwärterinnen und Anwärter eingestellt. Auch die tatsächliche Personalstärke entwickelt sich wieder nach oben: von 5.822 im Jahr 2019 auf rund 6.500 zum 1. März 2026. Diese Entwicklung zeigt, dass politischer Wille Wirkung entfalten kann, wenn er konsequent umgesetzt wird. Die Landesregierung verfolgt zudem das Ziel, die Personalstärke auf mindestens 7.000 zu erhöhen; aktuelle Berechnungen gehen sogar von einem Bedarf von über 7.600 aus.

Bei aller positiven Entwicklung sind die Fortschritte jedoch knapp kalkuliert. Ausbildungszeiten von zweieinhalb bis drei Jahren führen dazu, dass neue Kräfte erst verzögert im Polizeivollzug ankommen. Gleichzeitig bleiben die qualitativen Anforderungen aus guten Gründen hoch, was die tatsächliche Verfügbarkeit zusätzlich beeinflusst. Der Zielwert von 7.000 wird voraussichtlich erst 2028 erreicht, vorausgesetzt der eingeschlagene Kurs wird konsequent fortgeführt.

Mit Blick auf die aktuellen Haushaltsdebatten im Land ist jedoch eine besorgniserregende Entwicklung erkennbar. Personalkosten geraten erneut in den Fokus, auch bei der Polizei. Bekannte Reflexe greifen: Effizienzsteigerung, Aufgabenkritik und Stellenreduzierung. Was technokratisch klingt, bedeutet in der Praxis konkrete Einschnitte in die Sicherheitsarchitektur des Landes.

Frühere Sparphasen führten zu steigenden Belastungen, eingeschränkter Präsenz insbesondere im ländlichen Raum und einer Polizei, die zunehmend reaktiv statt präventiv agiert. Wer diese Fehler wiederholt, handelt nicht verantwortungsbewusst, sondern fahrlässig gegenüber Beschäftigten und Bevölkerung gleichermaßen.

Besonders kritisch ist der Blick auf die Polizeiverwaltung. Während sich politische Diskussionen häufig auf den Vollzugsdienst konzentrieren, wird im Hintergrund an unterstützenden Strukturen gespart. Die Verwaltung wird zu oft als nachrangiger Bereich betrachtet, in dem Einsparungen vermeintlich weniger gravierende Auswirkungen hätten.

Das ist falsch. Die Polizeiverwaltung ist ein integraler und unverzichtbarer Bestandteil der Sicherheitsarchitektur. Ob Personalgewinnung, Einsatzunterstützung, Beschaffung, Informationstechnik oder das Management von Liegenschaften und Fuhrpark, ohne diese Funktionen ist professionelle Polizeiarbeit nicht möglich. Sie bilden das Fundament, auf dem der Vollzugsdienst überhaupt erst handlungsfähig wird.

Wer in diesen Bereichen Personal abbaut, spart nicht, sondern verschiebt Probleme. Aufgaben verschwinden nicht; sie werden verlagert. In der Praxis bedeutet das, dass Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte zunehmend fachfremde Tätigkeiten übernehmen müssen. Hoch qualifiziertes Personal wird gebunden, wo es für die eigentliche Aufgabenerfüllung dringend benötigt wird. Das ist ineffizient, teuer und letztlich verantwortungslos.

Die derzeit diskutierten Ansätze, Aufgaben zu bündeln, umzustrukturieren oder

Personal abzubauen, verstärken diese Entwicklung zusätzlich. Unter dem Schlagwort der Effizienz droht eine schleichende Aushöhlung zentraler Unterstützungsbereiche. Die Folgen sind absehbar: steigender Druck auf den Vollzugsdienst, wachsende Arbeitsbelastung und zunehmende Unzufriedenheit innerhalb der Belegschaft. Überlastung, Frustration, sinkende Attraktivität des Berufs und wachsende Probleme bei der Nachwuchsgewinnung sind die Folge. Entsprechende Entwicklungen sind bereits erkennbar.

Gleichzeitig wächst der Aufgabenbestand der Polizei kontinuierlich weiter. Neue Kriminalitätsphänomene, komplexere Einsatzlagen und gestiegene Erwartungen der Bevölkerung zeigen deutlich, dass die Anforderungen nicht sinken, sondern stetig steigen. Auch das Ministerium für Inneres und Sport betont, dass nicht nur die absolute Zahl entscheidend ist, sondern eine langfristig tragfähige Personalstruktur mit ausgewogener Altersverteilung. Dieser Ansatz ist grundsätzlich richtig, darf jedoch nicht als Argument für Zurückhaltung beim weiteren Personalaufwuchs missverstanden werden. Nachhaltigkeit bedeutet eine verlässliche, vorausschauende und ausreichend dimensionierte Entwicklung. Diskussionen über reduzierte Einstellungszahlen oder gar Personalabbau senden daher ein falsches und gefährliches Signal. Sie widersprechen den tatsächlichen Anforderungen und gefährden die langfristige Funktionsfähigkeit der Polizei in Sachsen-Anhalt erheblich.

Die Gewerkschaft der Polizei Sachsen-Anhalt macht deshalb unmissverständlich deutlich: Ein weiterer Personalabbau, egal ob im Vollzug oder in der Verwaltung, ist nicht hinnehmbar. Die Polizei ist kein Experimentierfeld für kurzfristig gedachte Sparpolitik. Eine leistungsfähige Polizei kann nur als funktionierendes Gesamtsystem bestehen. Wer einzelne Bereiche schwächt, gefährdet die Stabilität des Ganzen. Es ist höchste Zeit, dass diese Erkenntnis in den aktuellen landespolitischen Entscheidungen konsequent berücksichtigt wird.