



Der Freistaat und die 14 040 Gendarmen – Das Märchen gehen weiter –



Hagen Husgen

Im Januar-Leitartikel unseres Landesjournals bediente ich mich des Genres der Märchen und ließ kurz vor dem Ende den wohl bekannten Satz der Gebrüder Grimm „Und wenn sie nicht gestorben sind ...“, mit dem eigenen Zusatz: „... die Ergänzung überlasse ich dem werten Leser“, offen stehen.

Die Ergänzung dürfte aber hinsichtlich der jüngsten Entwicklung nicht allzu schwerfallen: „Und wenn sie nicht gestorben sind ... so sparen sie noch heute“ wäre mein Favorit.

NEIN! Sie sind tatsächlich nicht gestorben, die Rotkäppchen und Schneewittchen, aber auch nicht die Gnome und bösen Zwerge dieser Welt! Die Merkmale eines Märchens begleiten uns in der sächsischen Sicherheitspolitik auch in Zukunft Schritt für Schritt. Mit Nachhaltigkeit! Im Dezember 2015 wurde der Öffentlichkeit der Abschlussbericht der Fachkommission zur Evaluierung der Polizei des Freistaates Sachsen (oder besser: Ergebniszusammenfassung?) präsentiert.

Bei näherer Betrachtung sind eindeutig Hinweise zu erkennen, die nur den Schluss zulassen, dass es sich um ein schlechtes Märchen handelt. Es

werden Merkmale offenbar, die eindeutig der Märchen-Definition des bekanntesten Nachschlagewerkes Duden zuzuordnen sind, indem von einem Märchen als eine „(umgangssprachlich) ungläubwürdige, [als Ausrede] erfundene Geschichte“ gesprochen wird.

Der Gedanke an solch ein Märchen ist kein böser Wille und soll auch kein Schlag ins Gesicht der Mitglieder der Fachkommission sein. Schon gar keine persönliche Abrechnung. Es ist reinweg eine nackte Theorie, wenn man sich die folgende Auswahl einzelner Märchenmerkmale ansieht:

Märchenmerkmal Nummer 1: oberflächlich, abstrakt, keinerlei Tiefengliederung

Ja, es war eine Geschichte, die zugegebenermaßen von Zeitmangel getrieben, aber dennoch machbar erschien. Es war eine Geschichte, die unbedingt notwendig war und auch die richtige Einstellung zur Ausgangssituation hatte. Aber diese Geschichte wurde von Tag zu Tag mehr umgeschrieben: anfangs noch real, wich sie im Laufe der Wochen immer mehr von der Realität ab.

Sie wurde immer oberflächlicher und abstrakter, die Endfassung dieser Geschichte - passend zum oben genannten Merkmal Nummer eins eines Märchens! Nichts wurde aus einer objektiven Betrachtung der Polizeiorganisation bis in die Tiefen hinein. Herhalten mussten am Ende einzig und allein die Polizeiliche Kriminalitätsstatistik und die Verkehrsunfallbelastung, die allem übergestülpt wurden. Keinerlei Auseinandersetzungen mit den Zentraldienststellen in der sächsischen Polizei, z. B. mit den Einsätzen der Bereitschaftspolizei!

Vom in Zukunft dringend notwendigen personellen und materiellen Ausbau der Aus- (und nicht zu vernachlässigenden Fort-) bildung ganz zu schweigen!

Märchenmerkmal Nummer 2: starre Formeln wie „Es war einmal ...“

Wir hatten die sächsische Chance, etwas zu bewirken, worauf vielleicht auch andere Bundesländer ein Auge warfen. Doch diese Chance war einmal. Sie ist leider selbst zur Geschichte geworden. Bestand nicht die Idee, eine eigene reale Geschichte zu schreiben, die einen wahren Reformationsgedanken im Herzen trägt?

So dachte ich zumindest. Doch eine zusehends aus meiner Sicht finanziell gesteuerte und ständig anwachsende Schreibblockade hinderte den Freistaat Sachsen und seine für ihn Handelnden vermutlich, dieses Ziel umzusetzen. Bemüht wurden wieder die starren Formeln der Polizeidichte und des Benchmark, die am Ende der Geschichte durchaus als Vergleich nach Fertigstellung des Ergebnisses tauglich gewesen wären.

Doch niemals als Steuerungselement während einer objektiven Betrachtung (auch wenn dies niemand zugeben wird).

Märchenmerkmal Nummer 3: Gut und Böse sind klar voneinander abgegrenzt

Keine Frage: Auch dieses Merkmal wird erfüllt. Das „Böse“ wurde mit Hilfe der Teilprojekte und der zugearbeiteten Statistiken klar definiert. Die Kriminalität und die Häufigkeitszahl sind seit 2009 ständig gewachsen. Die „Guten“ sind dagegen immer weniger geworden. Eine klare und richtige Abgrenzung, die allerdings zu einem anderen Ergebnis hätte führen müssen.

Märchenmerkmal Nummer 4: heldenhafte Protagonisten, die gegen böse und dunkle (oft übernatürliche) Kräfte ankämpfen müssen und dabei selbst als schwach dargestellt werden

Fortsetzung auf Seite 2



Bitte beachten:

Der Redaktionsschluss für das Landesjournal Sachsen, Ausgabe **Februar 2016**, war der **29. Dezember 2015**, für die Ausgabe **März 2016** ist es der **2. Februar 2016** und für die Ausgabe **April 2016** ist es der **4. März 2016**.

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 oder Rücksendung. Namentlich gekennzeichnete Artikel stellen nicht in jedem Fall die Meinung der Redaktion dar.

Die Redaktion

Fortsetzung von Seite 1

Die sächsischen Polizeibesetzten sind im wahrsten Sinne des Wortes heldenhaft. Sie haben täglich, jedes Wochenende, an jedem Feiertag für die Sicherheit im Freistaat Sachsen zu sorgen. Sie kämpfen dabei nicht nur gegen die Kriminalität, sondern auch zusehends gegen Gewalt (die u. a. auch zielgerichtet gegen die eigene Person gerichtet ist), aber auch gegen die oftmals nicht ausreichenden Rahmenbedingungen, die hausgemacht sind und selbst zur Schwächung des Systems beitragen.

**Märchenmerkmal Nummer 5:
fehlendes Erstaunen über
auftretende Wunder**

Ein kleines Wunder war es schon, dass die Sächsische Staatsregierung eine sofortige Evaluierung verlangte und zu diesem Zwecke eine Fachkommission berief, die objektiv die Polizeistruktur untersuchen sollte. Ein ehrenwertes Ziel, welches in uns allen große Hoffnungen weckte.

Das nun vorliegende Ergebnis erstaunt mich wiederum keineswegs. Es war vorauszusehen, dass der Rotstift schon angesetzt wird, bevor überhaupt ein objektives Ergebnis auf dem Tisch liegt. Es wäre richtig und logisch gewesen, die Polizei objektiv bis ins Detail zu prüfen, die erforderliche Personalstärke festzulegen (egal wie hoch) und dann den Finanzminister entscheiden zu lassen. Entweder die Finanzen sind vorhanden oder es gibt ein klares NEIN zur gewünschten Sicherheit mit der Konsequenz, die Polizei von einem Teil seiner Aufgaben zu entbinden. Doch somit wurde der alte Fehler begangen, dass nun eine festgelegte Anzahl von Beschäftigten verteilt wird. Personalberechnung vs. Personalverteilung!

**Märchenmerkmal Nummer 6:
Bestrafung des Bösen,
Belohnung des Guten**

Die Bestrafung des Bösen gipfelt darin, dass zumindest erkannt wurde, dass gegenüber dem Personalansatz von 2015 ganze 998 „Kämpfer“ mehr ins Rennen geschickt werden sollen, die diesem „Bösen“ den Garaus machen. Es sollen zusätzliche Finanzen für die Sicherheit der Polizeibesetzten bereitgestellt werden, ebenso für Information, Kommunikation und

Kraftfahrzeuge. Positiv ist auch zu werten, dass die Belohnung des Guten eine Rolle in der Geschichte spielte. Die Notwendigkeit einer Steigerung der Attraktivität zur Gewinnung des Nachwuchses und zur Motivierung des vorhandenen Personalbestandes hat zumindest verbal Niedererschlag gefunden. Kleine Lichtblicke!

Ob dies jedoch Realität wird, wird die finanzielle Berücksichtigung im Doppelhaushalt 2017/2018 schwarz auf weiß und unverkennbar zeigen.

Doch am Ende bleibt es trotz kleinerer Lichtblicke dabei: es gleicht alles einem (bösen) Märchen. Mit einem riesengroßen Unterschied: es wird sich mit diesem Ergebnis leider nicht vieles und schon gar nicht zeitnah zum Guten wenden. Es gibt nach dem Ende dieser Geschichte noch viel zu viele offene Fragen zum WIE des Stopps des Personalabbaus, die momentan von niemandem beantwortet werden können, zumal man nur gewillt ist, Entscheidungen im eigenen Kämmerlein zu treffen, ohne die Meinung der Basis zu berücksichtigen.

Das soll in der nun vorliegenden Februarausgabe auch mein letzter Ausflug in die Märchenwelt für das Jahr 2016 gewesen sein. Damit möchte ich der Sächsischen Staatsregierung mit gutem Beispiel vorangehen, denn der Dornröschenschlaf muss sofort beendet werden. Zehn Jahre Tiefschlaf sind nicht so schnell aufzuholen.

Der sächsischen Staatsregierung muss bewusst sein, dass die im Abschlussbericht festgelegte Personalstärke bei Weitem nicht ausreicht, um in den nächsten Jahren wieder eines der sichersten Bundesländer zu werden - ein klar definiertes Ziel Sachsens!

Der sächsischen Staatsregierung muss bewusst sein, dass die Erhöhung des Einstellungskorridors auf 550 Auszubildende bei Weitem nicht ausreicht, die erforderliche Anzahl von Polizisten (unabhängig von Verwaltungs- und Servicepersonal) zu erreichen. Vorübergehend werden so schnell wie möglich 800 Einstellungen notwendig sein.

Ich hoffe zutiefst, dass mit Erscheinen dieser Ausgabe bereits die ersten Schritte unternommen wurden, diesem Fakt in zweierlei Hinsicht Rechnung zu tragen. Erstens: die Schaffung von Ausbildungskapazitäten (personell, infrastrukturell). Zweitens: die Erhöhung der Attraktivität des Polizeiberufs, um junge Leute in ausreichender Anzahl zu gewinnen!

Euer Hagen Husgen



DEUTSCHE POLIZEI
Ausgabe: **Landesbezirk Sachsen**

Geschäftsstelle:
Sachsenallee 16
01723 Kesselsdorf
Telefon: (035204) 68711
Telefax: (035204) 68750
Internet: www.gdp-sachsen.de
E-Mail: gdp@gdp-sachsen.de

Sozialwerk der Polizei
Telefon: (035204) 68714
Telefax: (035204) 68718
Internet: www.psw-service.de
E-Mail: psw@psw-service.de

Redaktion:
Matthias Büschel (V.i.S.d.P.)
Scharnhorststr. 5, 09130 Chemnitz
Telefon: (dienstlich) (0371) 3 87-20 51
Fax: (dienstlich) (0371) 3 87-20 55
E-Mail: Redaktion@gdp-sachsen.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 Kleucker
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 38 vom 1. Januar 2016
Adressverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke.

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 0949-2801



REDAKTION LANDESJOURNAL SACHSEN**Redaktionsschluss 2016**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, nachfolgend die Redaktionsschlusszeiten für das Landesjournal Sachsen der „Deutschen Polizei“ für das Jahr 2016:

Ausgabe - Abgabetermin

02/2016 Freitag, 29.12.2015
 03/2016 Freitag, 30.01.2016
 04/2016 Freitag, 06.03.2016
 05/2016 Freitag, 02.04.2016
 06/2016 Freitag, 30.04.2016
 07/2016 Freitag, 05.06.2016
 08/2016 Freitag, 03.07.2016
 09/2016 Freitag, 31.07.2016
 10/2016 Freitag, 03.09.2016

11/2016 Freitag, 02.10.2016
 12/2016 Freitag, 30.10.2016
 und für 2017

01/2017 Freitag, 27.11.2016
 02/2017 Mittwoch, 20.12.2016

Diese Termine sind unbedingt einzuhalten, da sonst die Artikel für den jeweiligen Monat nicht mehr berücksichtigt werden können!

Euer
Landesredakteur

**LESERZUSCHRIFT****Der Wegeunfall**

Ich bin POMin, 36 Jahre alt, ehemalige FahrerIn eines Retro-Rollers („Vespa“).

Am 10. April 2014 hatte ich einen Wegeunfall. Nichts Großes, Ellenbogen aufgeschlagen, Hose zerschürft und das Moped...naja. Mir war im Abwärtsgefälle (bremsend also) unmittelbar vor einem Kreisverkehr (den ich beobachtete) das Hinterrad auf einer Ölspur weggerutscht und ich auf die linke Körperhälfte gestürzt.

Den Roller hatte ich flink aufgehoben und den Kreisverkehr geräumt. Kurzer Arztcheck am Folgetag... Krankschreibung? Ich doch nicht! Das Nötigste, den linken Außenspiegel erneuerte ich selbst. Ebay: 25,00 €, gebraucht. Und meine orangefarbene Lieblingshose, erst drei – vier Mal getragen, futsch. Die hatte ich einige Monate zuvor für 49,00 € beim Shopping ergattert. Beides gab ich in der Unfallanzeige für den Dienstherrn unter „Schaden“ an, also 74,00 € (Zahl merken!).

Das Landesamt für Steuern und Finanzen teilte mir mit, dass die Übernahme von Sachschaden abgelehnt wird, weil sinngemäß: Ich hätte ja nicht mit dem Roller fahren müssen,

sondern hätte öffentliche Verkehrsmittel benutzen können.

Täglich 40 Minuten weniger Freizeit aufgrund längerer Wegezeiten ist nämlich kein „schwerwiegender Grund“ für die Nutzung eines Privatkfz, da hätten es mindestens 60 Minuten Einbuße sein müssen.

Dass es im Sinne sparsamer Mittelverwendung (zu der sächsische Bedienstete angehalten sind) ist, die Fahrtkosten von 62,90 € für eine Monatskarte durch Ausgaben von nur 19,00 € monatlich für das Moped zu ersetzen, wurde mir als irrelevant dargelegt. Schließlich gelte die Sache mit der sparsamen Mittelverwendung nicht privat.

Und der Dienstherr könne nicht belastet werden mit dem, was ich auf dem Arbeitsweg mitführe. Hallo? Ich will kein Apfel-Smartphone ersetzt haben! Eine Hose trage ich auf dem Weg zur Arbeit schließlich immer, unabhängig vom Verkehrsmittel.

Der von der Gewerkschaft der Polizei (GdP) gestellte Rechtsanwalt machte klar, dass ich auch bei der Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln hätte ausrutschen oder stürzen können.

In „Ermessensausübung“ wurde

mir im November 2015 eine halbe Hose, nämlich 24,50 € zugestanden. Dass mein Vertrauensverhältnis zum Dienstherrn erschüttert ist, nahm man zur Kenntnis.

Ich war seit drei Jahren nicht einen Tag krankgeschrieben, seit April 2011 zusammengerechnet zehn Tage. Aber davon und dass ich meinen Dienst gern und mit Hingabe leiste, wissen die dort nichts.

Was mir bleibt? Meine GdP, ich musste mich nicht allein fühlen, sondern hatte Beistand.

Gehe mir jetzt eine halbe Hose kaufen.

Nicole Schedletzky



BEZIRKSGRUPPE LEIPZIG

Weihnachtsfeier der Seniorengruppe Leipzig

Unsere Weihnachtsfeier fand am 1. Dezember 2015 zum zehnten Mal in den Räumen der Bereitschaftspolizei statt. Schon weit vor dem Beginn erschienen die Senioren, um sich einen guten Platz zu sichern. Von Jahr zu Jahr erhöhte sich die Teilnehmerzahl, was sehr erfreulich ist.

Am Eingang nahm jeder ein Glas Sekt und einen Überraschungsbeutel in Empfang. Da der Leiter der Polizeidirektion Herr Merbitz anderweitigen Verpflichtungen nachkam, nahm der Stellvertreter des Präsidenten Herr Jens Galga an unserer Weihnachtsfeier teil. Er übermittelte uns Grüße und machte anschließend einige Ausführungen zur aktuellen Lage.

Vom Vorstand wurde nach zehnjähriger Mitarbeit die Kollege Lutz Bürger und Wolfgang Kirchoff, verabschiedet. Dafür erklärten sich die Kollegen Reinhardt Menz und Gerd Lenz bereit, zukünftig im Vorstand mitzuarbeiten.

Danach gingen wir zum gemütlichen Teil über. Bei Kerzenschein und Duft der Räucherkerzen haben wir uns die Stolle und den Kaffee schmecken lassen. Untermalt wurde dieses



Roland Moritz spielt auf dem Akkordeon

Foto: Rose-Marie Kundt

durch unseren Kollegen Roland Moritz, der Weihnachtslieder auf dem Akkordeon spielte.

Dabei sang der eine oder andere Kollege mit, soweit der Text noch in Erinnerung geblieben ist. Damit wurde die besinnliche Vorweihnachtszeit eingeläutet. Viele Senioren nutzten die Gelegenheit, um sich wieder einmal richtig verwöhnen zu lassen. Ob Süßes oder Herzhaftes, für jeden Geschmack war etwas dabei.

Anschließend folgte das Buchstabenspiel, bei dem zwei Mannschaften je fünf Mitspieler um den Sieg kämpften, was sehr viel Spaß machte. Als Höhepunkt folgte, wie jedes Jahr, unser Quiz. Sponsoren haben uns in diesem Jahr Präsente zur Verfügung gestellt.

Viele Senioren schwärmen noch von unserer Ausfahrt zur Burg Kriebstein sowie der anschließenden Bootsfahrt. Es wurde wieder viel gelacht und die Zeit verging wie im Fluge. Es heißt ja, wenn es am schönsten ist, soll man aufhören und so neigte sich die Weihnachtsfeier dem Ende zu. Man war sich einig: Im nächsten Jahr sehen wir uns hoffentlich gesund wieder!

Rose-Marie Kundt

BEZIRKSGRUPPE CHEMNITZ

Weihnachtsfeier in der Waldmühle

Auch im Jahr 2015 wurden die Seniorinnen und Senioren der Bezirksgruppe Chemnitz mit den Bereichen Freiberg, Zschopau, Marienberg und Brand-Erbisdorf von Ihrer Gewerkschaft (GdP) zu einer Weihnachtsfeier am 10. Dezember 2015 eingeladen. Es ging in diesem Jahr ins Erzgebirge, Treff war Hotel und Restaurant „Waldmühle“ in Wolkenstein.

Treff war 15.00 Uhr, Kollege Andreas Lindner begrüßte alle Teilnehmer und wünschte allen einen angenehmen Nachmittag. Es waren zahlreiche Teilnehmer gekommen. Anschließend stärkten sich alle bei Kaffee, Stollen und Gebäck, ein kleines Geschenk wurde ebenfalls überreicht.

Eine hilfreiche Unterstützung bekam Kollege Lindner durch die Kollegin Kath-

rin Holze. Auch ein kleines Kulturprogramm sorgte für gute Stimmung.

Die Tanzgruppe „The Firebirds & The little Firebirds“ - SV Schönbrunn e.V. unterhielt uns gut mit Ihrem Tanzprogramm. Die Tänzerinnen waren altersmäßig in zwei Gruppen eingeteilt und zeigten unterschiedliche

moderne Tänze in schönen Kostümen und mit weißen Tüchern schwingend. Dieser jugendlicher Schwung war für alle sehr unterhaltsam und wurde von den Senioren mit viel Beifall honoriert.

Ab 17.45 Uhr spielte die Partyband Gränitz.

Auch nach dem Abendbrot wurde noch viel über private und die anstehenden Probleme der Polizei diskutiert.

Zum Schluss wünschten sich alle ein schönes Weihnachten und ein gesundes 2016. Im Namen der Senioren bedanken wir uns ganz herzlich bei den Organisatoren des Vorstandes, besonders bei den Kollegen Hans-Georg Steinz, Andreas Lindner, Kathrin Holze und Matthias Büschel.



Partyband Gränitz

Foto: Hans-Georg Steinz

Ruth Rehwagen



FRAUENGRUPPE**16. Wohlfühlwochenende der GdP-Frauengruppe**

Es findet vom 9. – 11. September 2016 im Hotel an der Therme Bad Sulza statt.

Preise:

Doppelzimmer: 189,00 €/Person

Einzelzimmer: 219,00 €

Kurtaxe 1,50 € Person/Tag

Gebührenpflichtige Parkplätze sind vorhanden

(1,00 €/Nacht/Fahrzeug).

Die Rechnungslegung erfolgt durch das Reisebüro „Reiseerlebnis GmbH“, Rosenhof 11 in Chemnitz. Stornierungen sind bis maximal 30 Tage vor Anreise kostenlos und sind mit mir und dem Reisebüro abzustimmen.

Die Zimmer stehen am Anreisetag ab 15.00 Uhr und am Abreisetag bis 10.00 Uhr zur Verfügung.

Im Preis sind enthalten:

2 x Übernachtung im stilvoll eingerichteten Doppel- oder Einzelzimmer, inklusive reichhaltigem Frühstückbuffet im Restaurant Felix, 2 x Abendessen (Auswahl aus drei verschiedenen ser-



Foto: © Hotel an der Therme Bad Sulza

vierten Hauptgerichten, eines davon vegetarisch) mit Vorspeisen- und Dessertbuffet sowie Salat- und kaltem Buffet im hauseigenen Restaurant Felix, eine klassische Rückenmassage (20 Minuten) am 10. September 2016 (Termine werden circa 7 Tage vor Anreise durch mich mitgeteilt), freie Nutzung der Toskana Therme, inklusive Liquid Sound Tempel und Sauna der Zukunft

ist am Anreisetag ab 14.00 Uhr, am 10. September 2016 im Rahmen der Öffnungszeiten (10.00 – 24.00 Uhr) jedoch nicht am Abreisetag möglich. Bademäntel können gegen eine einmalige Leihgebühr von 6,50 € ausgeliehen werden.

Weitere Informationen zum Hotel unter www.toskanaworld.net.

Verbindliche Anmeldungen für das Wohlfühlwochenende unter Angabe der Privatanschrift, GdP-Mitgliedsnummer, Wunsch:

Einzel- oder Doppelzimmer bitte bis **29. Februar 2016** per Mail an Gabriele.Einenkel@polizei.sachsen.de

Anmeldungen werden nach Eingang berücksichtigt.

Es stehen 15 Plätze für GdP-Frauen aus Sachsen zur Verfügung (5 Doppelzimmer, 5 Einzelzimmer).

Gabriele Einenkel
Vorsitzende der Frauengruppe

Das Jahr 2015

Es war ein durch enorm viele Sonderlagen/Einsätze geprägtes, anstrengendes und stressiges Jahr. Einmal mehr war die dünne Personaldecke in der Polizei zu spüren. Die Bezirksgruppe Leipzig der Gewerkschaft der Polizei (GdP) Sachsen hat eine Vielzahl der Einsätze vor Ort betreut. Mit dabei waren auch Vertreterinnen der Frauengruppe der GdP Sachsen. So waren wir unter anderem zum Tag der Sachsen im September in Wurzen mit am Start. Die Bezirksgruppe Leipzig der GdP Sachsen hatte einen Stand auf der Blaulichtmeile - am Puls des Geschehens. Der Tag der Sachsen gehörte sicher mit zu den Ereignissen, die es in sich hatten, zumal an diesem Wochenende auch noch die Tagung der G7 Parlamentspräsidenten in Leipzig stattfand. Wir kamen nicht nur mit Bürgerinnen und Bürgern, Vertretern der Politik, sondern auch mit vielen im Einsatz befindlichen Bediensteten ins Gespräch. Dabei gab es für einige unserer Beamtinnen eine besondere Überraschung. Die Frauengruppe der GdP Sachsen hatte eine kleine Notfallbox

als Geschenk im Gepäck. Man glaubt gar nicht, mit wie wenig Aufwand so mancher Beamtin ein kleines Lächeln ins Gesicht gezaubert werden kann. Das Geschenk kam sehr gut an.



Heike Härtwig im Gespräch mit den Einsatzkräften

Foto: BG Leipzig

Natürlich wurden nicht nur Geschenke verteilt oder Werbemittel verkauft, sondern auch reichliche Gespräche geführt. Daraus resultierend kann man festhalten, dass die Themen Überlastung und „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ an oberster Stelle stehen. Durch die Vielzahl der Einsätze und die

viel zu dünne Personaldecke stagniert das Familienleben gen Null. Immer öfter war der Satz zu hören: „Familie, was ist das?“ Aber auch ein intaktes Familienleben ist maßgeblich und wichtig für das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeiten unserer Beamtinnen und Beamten! Auch wenn unsere Politik jetzt zurückrudert, eine Aufstockung des Personals durch eine Erhöhung der Einstellungszahlen ist frühestens in fünf Jahren spürbar. Doch was machen wir bis dahin? Die 550 avisierten Wachpolizisten werden uns kaum weiter helfen.

Trotz aller Widrigkeiten und der hohen Belastung gibt es natürlich nicht nur negative Stimmung in der Polizei, und das ist gut so. Das Jahr Revue passieren lassend, muss ich als Vertreterin der Frauengruppe der GdP Sachsen und auch als Frauenbeauftragte der PD Leipzig festhalten: Vor dem, was die Kolleginnen und Kollegen Tag für Tag leisten, ziehe ich den Hut!

Heike Härtwig
Frauengruppe Sachsen



Personalrat ist wichtig und die JAV unser Zukunft

Wir treffen Jan Krumlovsky, Mitglied des Polizei-Hauptpersonalrates in Sachsen, am Rande des Schöneberger Forums (25. – 26. November 2015) in Berlin, an dem er als Teilnehmer und Referent in einer Podiumsdiskussion teilnahm.

Deutsche Polizei: Warum ist Personalrat und JAV so bedeutend in der Polizei?

Jan Krumlovsky: Der Personalrat ist für die Beschäftigten einer Dienststelle oder Behörde das wichtigste innerbetriebliche Mitbestimmungsgremium. Durch dieses Gremium besteht für alle Mitarbeiter die Möglichkeit, Einfluss auf verschiedenste Veränderungen innerhalb der Dienststelle zu nehmen.

Zusätzlich ist als „Sondervertretung“ – neben den Frauen und Schwerbehinderten - die Jugend in Form der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) eine nicht zu vernachlässigende Größe in der Personalvertretung. Alle zusammen verdienen Beachtung und unsere Unterstützung.

DP: Warum ist die JAV so wichtig?

Jan: Wer einen Beruf beginnt, hat bereits eine gewisse Vorstellung davon, wie der Arbeitsalltag aussehen wird. Oftmals besitzen die jungen Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger, dabei ist egal ob Beamter in Ausbildung oder Auszubildende, eine Idealvorstellung von ihrem Job, die sie durch die Medien oder die Öffentlichkeit vermittelt bekommen haben. Früher oder später werden unsere Azubis mit der Realität konfrontiert, die sich selten mit dieser Vorstellung deckt.

An dieser Stelle ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung als Teil des Personalrates ein unheimlich wichtiger Partner. Durch sie haben die Auszubildenden die Möglichkeit, ein Stück weit ihre Arbeitsstelle in ihrem Sinne mitzugestalten oder zu verändern.

DP: Und was konkret kann die JAV hier leisten?

Jan: Deren Vertreter nehmen die Anregungen der Azubis entgegen und formulieren Anträge an die Dienststelle. Die Einforderung oder Verbesserung von Ausbildungsmethoden, die Ausstattung von Lehrräumen und Arbeitsplätzen, die Gestaltung von Lehrplänen... Das sind nur einige wenige

Beispiele für die verschiedenen Ansatzpunkte.

DP: Warum aber eine Sondervertretung für die Jugend?

Jan: Die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung sprechen auf Augenhöhe mit den Azubis. Sie haben ein ähnliches Alter und Berufserfahrung. Mit ihnen können unsere Auszubildenden authentisch Probleme beraten und auf einer hohen Vertrauensbasis argumentieren. Oftmals werden die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung auch als Informationsquelle und Ratgeber genutzt. Sie werden als Vertrauensperson mit in Gespräche mit dem Behörden- oder Ausbildungsleiter gebeten und geben den Azubis dabei ein Gefühl der Sicherheit.

DP: Welche Vorteile hat die JAV für die jungen Kolleginnen und Kollegen gegenüber dem Personalrat?

Jan: Ob es wirklich ein Vorteil ist, kann ich nicht sagen. Die meisten JAVen besitzen keine generelle Freistellung und agieren somit direkt an und mit der Basis. Da die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung direkt in den Ausbildungseinrichtungen stecken, können sie Probleme der Azubis unmittelbar aufnehmen, weil sie diese zum Teil selbst erleben und deshalb ungefiltert in den Personalrat bringen. Das ist stets besser als „stille Post“, die sonst stattfindet. Sie nehmen uns als Personalrat mit dieser Aufgabe unheimlich viel Arbeit ab.

DP: Wie kann der Personalrat die JAV bei der Umsetzung der Ziele unterstützen und fördern?

Jan: Durch die Jugend- und Auszubildendenvertretung werden zum Teil revolutionäre Ideen entwickelt und als Antrag in den Personalrat eingebracht. Wir sollten die Anträge der „Jugend“ grundsätzlich sehr schätzen aber auch das Große und Ganze im Auge haben. Die Aufgabe des Personalrats in diesem Zusammenhang ist es, die Vorstellungen und Anträge der JAV zu betrachten und in die richtigen Bahnen zu lenken. Manchmal reicht es einfach nicht, nur eine Sache ändern zu wollen, man muss auch wissen wie man es anstellt. Hier sind wir als Personalrat umso mehr gefragt, damit die Jugend- und Auszu-

bildendenvertretung das Ziel auch realistisch erreicht.

DP: Das klingt aber sehr beeinflussend?

Jan: So würde ich das nicht nennen. Gelegentlich haben wir auch die Aufgabe, der Jugend- und Auszubildendenvertretung zu erklären, warum eine Vorschrift gerade so ausgestaltet ist, wie sie vorliegt. Vielleicht auch, welche Beweggründe es gab und gibt, ein Verfahren so zu belassen, wie es in der Dienststelle oder Behörde angewendet wird.

Das muss uns als Personalrat selbstverständlich sein, denn aufgrund der fehlenden Erfahrung können die JAVler dies nicht wissen und benötigen unsere Unterstützung. Dabei sollte sich der Personalrat aber auch nicht scheuen, Einwände zu erheben, wenn etwas nicht geht oder keinen Erfolg verspricht, damit die engen Ressourcen in der JAV nicht verschwendet werden oder ein Wunschkonzert ausbricht.

DP: Und woran scheitert es?

Jan: Wenn wir mal die engen gesetzlichen Schranken einmal außer Acht lassen, sollte jeder Personalrat auch den Mut haben, den JAVlern etwas Macht und im gleichen Atemzug die Chance geben, sich zu entwickeln. Dabei denke ich zum Beispiel daran, sich selber Arbeitsgruppen einzuberufen, zu leiten und sich selber zu produzieren. Als Personalrat sollten wir, neben der Teilnahme an JAV-Sitzungen, darin ständig präsent sein.

DP: Auszubildender und JAVler, gibt es da nicht Ärger?

Jan: Gelegentlich gibt es kleinere Ärgernisse. In erster Linie dürfen JAVler in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt werden. Sollte man ihnen aber aufgrund ihrer JAV-Tätigkeit mal Steine in den Weg legen, halten wir eine schützende Hand über sie und fordern mit einer Vehemenz die Schutzregeln der Personalratsarbeit für sie ein. Dabei denke ich an die Schutzvorschriften zur ungerechtfertigten Kündigung oder der Weiterbeschäftigung nach Ausbildungsabschluss, sowie der Verhinderung der ungerechtfertigten Versetzung oder Abordnung.

Wie schon Nelson Mandela sagte: „Die wichtigste Waffe ist das Wort“, sollte ein ständiger Dialog zwischen



PERSONALRAT UND JAV

Personalrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung stattfinden. Auch sollten beide speziell bei Anträgen und Besprechungen auf Behördenleiterebene als untrennbare Einheit auftreten.

DP: Gibt es weitere Aufgaben die sich daraus für den Personalrat ergeben?

Jan: Ja, die gibt es. Eine wesentliche Aufgabe des Personalrats, welche oftmals unterschätzt und deshalb weniger geleistet wird, ist die Aus- und Weiterbildung unserer JAVler.

Wir müssen unsere JAV ständig weiterbilden, bspw. über rechtliche Neuerungen informieren. Wir müssen sie fortbilden und ihnen erklären, wie gezielte Personalratsarbeit funktioniert. Wir sollten dieses mit hoher Qualität und Kontinuität tun. Auf die gesetzlichen Normen sollten wir uns in diesem Bezug nicht alleinig stützen.

Für unsere Ansprüche sollten wir uns nicht auf die „grenzenlose“ Unterstützung der Dienststelle verlassen, die sich nur auf die gesetzliche Gewährleistung beziehen. Grundsätzlich haben sie kein Interesse eine hohe Qualität unserer Personalvertretung zu

entwickeln, auch wenn sie damit den gesetzlichen Anspruch erfüllen.

Aus eigenen Erfahrungen muss ich sagen, dass auch wir genau in diesem Punkt einige Ressourcen haben, als Personalrat aber auch als Berufsvertretung. Manchmal werden die JAVler „gefühl“ alleine gelassen. Wir sollten selber wieder zu einer Kultur zurückkehren, bei der es uns eine Herzensangelegenheit ist, JAV-Seminare selbst auszurichten und unsere jungen Kolleginnen und Kollegen das bestmögliche Rüstzeug an die Hand zu geben.

DP: Was kommt nach der JAV?

Jan: Theoretisch die Weiterarbeit ausscheidender JAVler im Personalrat. JAV-Arbeit ist immer für nur eine begrenzte Zeit möglich. Meist geht eine Amtsperiode zwei Jahre und je nachdem in welchem Alter man in die Ausbildung eintritt, warten durchschnittlich zwei oder drei Amtsperioden auf unsere jungen Kolleginnen und Kollegen. Leider schaffen wir es nicht immer, diese scheidenden Mitglieder der JAV in einen Personalrat zu integrieren. Wir vergeuden das Know-how und

die Erfahrungen, welche sich in diesen Personen angesammelt haben. Es fehlt oftmals schon ein einfaches Gespräch über die zukünftige Weiterverwendung im Personalrat. Aus diesem Grund fühlen sich viele jungen Kolleginnen und Kollegen nach der JAV nicht mehr gebraucht und verlassen bedauerlicherweise den Bereich der Personalvertretung.

Wir mahnen zu Recht in unseren Behörden und Dienststellen an, dass kein sinnvolles Personalentwicklungskonzept mit den Mitarbeitern erstellt und durchgeführt wird. In diesem Zusammenhang sind wir manchmal keinen Deut besser. Oft schildern ausgeschiedene JAVler gefrustet ihren Eindruck, dass die alten Personalratsmitglieder an ihren Stühlen zu kleben scheinen und kein Interesse an jungen Kollegen haben würden.

Meines Erachtens ist in einem Personalrat eine gute Durchmischung zwischen Jung und Alt am Gewinnbringendsten. Denn schon rein biologisch und nicht nur philosophisch betrachtet, sind die Mitglieder unserer JAVen unsere Zukunft.

Anzeige



Einfach sparen

Partner

Egal ob bei verschiedenen Automarken, bei Banken, im Kurbereich günstige Einkaufsmöglichkeiten zu schaffen, haben wir uns ganz groß auf die Fahne geschrieben. Mit ein paar Klicks auf unserer Homepage kannst Du Dir eine Übersicht unserer Partner anfordern.

Mobilfunk

Mit Hilfe unseres Anbieters, Primastrom, können wir Dir einen Exklusiven-Tarif anbieten. So kannst Du mit uns neben dem bekannten D2-Netz auch im O₂-Netz zu Top-Konditionen telefonieren.

Festnetz & DSL

Neben Mobilfunk bieten wir Dir auch DSL- und Festnetztarife für grenzenlose Kommunikation. Von

Wenig- über Vieltelefonie bis hin zur Auslandsflat ist für jeden etwas dabei. Immer mit dabei ist auf jeden Fall die DSL-Internet-Flat mit bis zu 16.000 kbit/s und ein kostenfreier WLAN-Router.

STROM

Ärgerst Du Dich auch, wenn Du die Post Deines Stromanbieters öffnest? Entweder er schickt die Jahresabrechnung mit einer Nachzahlung oder die Ankündigung einer Preiserhöhung. Nutze doch unseren Stromanbieter. Hier kannst Du Dir bis zu 36 Monaten den vereinbarten Preis sichern. Dies ist nur einer der Vorteile, die wir mit unserem Partner, primastrom, für Dich ausgehandelt haben.

sky

Einen weiteren Rahmenvertrag haben wir mit Sky abgeschlossen. Sicher Dir besseres Fernsehen. Aufgrund unserer großen Kundengruppe konnten wir für Dich super günstige PSW-Konditionen rausholen. Diese Vorteile geben wir Dir, als Kundenkarteninhaber, selbstverständlich eins zu eins weiter.

E-Mail: info@psw-sn-th.de | Tel.: (035204) 687-0

www.psw-sn-th.de





Betriebliches Gesundheitsmanagement in ...

... Sachsen

Das körperliche, geistige und soziale Wohlbefinden der Bediensteten ist eine wesentliche Voraussetzung für effektives und effizientes Verwaltungshandeln. Dem kommt bei steigenden berufsbedingten Anforderungen aufgrund des Strukturwandels in der Arbeitswelt (Arbeitsverdichtung, Termindruck, zunehmende Komplexität der Arbeitsprozesse) und der demografischen Entwicklung eine zunehmende Bedeutung – auch in der sächsischen Polizei – zu. Mit dem strukturierten Behördlichen Gesundheitsmanagement (BGM) sollen die Arbeitssicherheit und die Gesundheit der Bediensteten der sächsischen Polizei erhalten und gefördert werden. Der behördliche Gesundheits- und Arbeitsschutz soll künftig verstärkt dahin wirken, dass die Bediensteten in jeder Phase ihres Berufslebens leistungsfähig bleiben. Durch gesundheitsfördernde Bedingungen sollen die Anwesenheitszeiten der Bediensteten erhöht und die Integration gesundheitlich beeinträchtigter Bediensteter verbessert werden. Allerdings können Maßnahmen nur im Rahmen der vorhandenen Ressourcen umgesetzt werden. Dazu gehören einerseits die personellen Möglichkeiten und andererseits die finanziellen Rahmenbedingungen. BGM – ein Thema, das sowohl im Interesse der einzelnen Bediensteten als auch im Interesse der Dienststellen und Vorgesetzten liegen sollte. Gesundheit und Motivation lassen sich nur in einem guten Arbeitsklima und bei einem bewussten Umgang mit Fragen der körperlichen und geistigen Fitness erhalten. Hier ist also jeder Einzelne aufgerufen, mitzuwirken! Das BGM soll als neuer Baustein in der Personalentwicklungskonzeption einen Platz finden, den es in Zukunft gilt mit Leben zu füllen. Ein erster Schritt in die richtige Richtung wäre getan, wenn die Abteilung 3 des SMI sich wieder einmal mit dem Thema befassen würde und das Gespräch mit dem P-HPR in dieser Sache suchen würde! Die Gesundheit unserer Kolleginnen und Kollegen geht uns alle an! Tun wir was dafür – gemeinsam!

Christin Gerull

... Sachsen-Anhalt

Bereits 2004 wurde in Sachsen-Anhalt das Gesundheitsmanagement in der Landespolizei (GiP) eingeführt. In den ersten Jahren als Projekt, inzwischen in einen Landesarbeitskreis (LAK) überführt. Die erreichten Ergebnisse sind in drei Gesundheitsberichten beschrieben.

Das GiP befasst sich seit Jahren mit den Ursachen und Auswirkungen des Arbeitsunfähigkeitsgeschehens in der Landespolizei. Die Ursachen, die für die Problementwicklung verantwortlich gemacht werden, sind u. a. die wachsenden Anforderungen, ungelöste Konflikte mit Vorgesetzten, unzureichende oder als schlecht empfundene persönliche Arbeitsbedingungen und vieles andere mehr. Als Ursachen, die von außen bestimmt sind, werden die Folgen knapper Haushaltskassen, der Stellen- und Personalabbau, zunehmende Überalterung und typische Zivilisationskrankheiten genannt.

Die GdP verkennt nicht, dass in den Bereichen des GiP, wie Erstellung von Gesundheitsberichten, Auswertung des Führungsverhalten; Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements und Elemente der Verhaltensprävention einiges erreicht worden ist. Auf diesen Gebieten ist die Arbeit des LAK fortzusetzen.

Unter Beachtung der vorangestellten Fakten und Wertungen sollten zukünftig u. a. folgende strategischen Aufgaben in den Mittelpunkt der Arbeit des LAK rücken. Eine deutliche Verbesserung der Verhältnisprävention, die Verbesserung des Führungsverhaltens, Sport in der Polizei, Arbeitsschutz, präventive Gesundheitsfürsorge, gesunde Ernährung, Suchtprävention und Stressmanagement

Dies wird allerdings nicht funktionieren, wenn dafür nicht die entsprechenden Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Uwe Petermann

... Thüringen

Gesundheitsförderung ist genauso wie die Unfallverhütung eine gesetzlich festgelegte Aufgabe des Arbeitgebers und keine freiwillige Leistung. Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) als Teil des Personalentwicklungskonzeptes soll alle Maßnahmen erfassen und realisieren, die der Erhaltung und Verbesserung der Gesundheit aller Beschäftigten der Thüringer Polizei dienen. Ziel ist die Verbesserung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit. Dass dies kein leichtes Thema ist, zeigt der lange Zeitraum, um dafür geeignete Rahmenbedingungen zu erlassen. Das Bemühen der Führungsverantwortlichen war in der Vergangenheit nicht immer erkennbar. Das Gesundheitsmanagement muss sowohl von den Vorgesetzten als Führungsaufgabe, als auch von den Mitarbeitern als Chance verstanden werden, gesundheitliche Risiken zu minimieren und damit die Lebensqualität zu erhöhen.

Seit 2008 wird an unterschiedlichsten Vorschlägen und deren Umsetzung gearbeitet. Im Juli 2013 wurde ein „Projekt Arbeitsmedizinische Vorsorge in der Thüringer Polizei“ beauftragt. Mit den Erkenntnissen aus den vorherigen Projekten wurde ein Konzept zur Vorsorge und Beratung erarbeitet und mit organisatorischen und personellen Rahmenbedingungen unterlegt. Auch die jahrelang landesweite unterschiedliche Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) wurde im Rahmen der Polizeistrukturen vereinheitlicht. Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz erfordert entsprechende organisatorische Strukturen. Jegliche Bemühungen wie Gesundheits- und Präventions-sport, mitarbeiterorientiertes Führungsverhalten, soziale Unterstützungsgremien oder verhältnisbezogene Maßnahmen werden verpuffen oder nur wenig Wirkung erzielen, so lange es kein abgestimmtes Informations- und Handlungskonzept gibt.

Monika Pape

