



PR-Wahlen und Mitarbeiterbefragung

Von Kai Christ, Landesvorsitzender der GdP Thüringen



Alle vier Jahre ist es soweit, die Personalratswahlen stehen an. Falls irgendwann das neue Thüringer Personalvertretungsgesetz kommen sollte, könnte es dann alle fünf Jahre heißen. Neben den klassischen Listen der GdP, der DPolG, des BDK und des BSBD wird es auch dieses Jahr eine für mich zurzeit noch ungewisse Zahl freier Listen im Bereich der ÖPR-, BPR- und HPR-Wahlen geben. Wie ich zu freien Listen stehe, habe ich in einem meiner letzten Kommentare versucht deutlich zu machen. Trotzdem hier noch einmal die Feststellung, dass sich Personalräte lediglich im Bereich des Personalvertretungsgesetzes bewegen dürfen.

Die Personalräte unterstützenden Gewerkschaften haben die Möglichkeit, diesen Rahmen zu verlassen und können im politischen Raum Veränderungen anschieben. Natürlich ist das leichter, wenn eine Gewerkschaft die Kraft vieler Mitglieder besitzt. Einfacher wird es aber auch für Personalräte, wenn sie sicher sein können, dass eine starke Gewerkschaft hinter ihnen steht. Die GdP Thüringen ist so eine starke Gemeinschaft aus Tarifbeschäftigten, Verwaltungs- und Vollzugsbe-

amten. Deshalb hat die GdP natürlich Listen zu allen Personalratswahlen aufgestellt. „Freie Listen“ sind das eine, eine Organisation, die keinen Dachverband hat, Tarifverträge womöglich noch nicht nachgezeichnet hat, das andere Dilemma. Diese Organisation kann also ihre Personalräte weder in Beamten Themen über ihren Dachverband im Rahmen von Spitzengesprächen noch in Tarifbeschäftigten Themen unterstützen. Warum also sollte jemand seine Stimme der Liste einer solchen Organisation geben? Ich weiß es nicht.

Mein Appell richtet sich an die GdP-Mitglieder in Thüringen und diejenigen, die der GdP wohlgesonnen sind. Die Listen der GdP können nur ein gutes Ergebnis bei den kommenden Personalratswahlen erreichen, wenn Ihr alle, ja auch Du und Du und Du, einfach jeder, der eine Stimme hat, diese auch für seinen Personalrat abgibt, im günstigsten Fall natürlich für die Personalratsvorschläge auf den Listen der GdP.

Ich bedanke mich hier bei allen Kolleginnen und Kollegen, die sich bereit erklärt habe, auf einer GdP-Liste für einen Personalrat zu kandidieren. Ich weiß, dass ist nie eine leichte Entscheidung. Ich wünsche Euch allen einen guten Wahlverlauf und bestmögliche Wahlergebnisse. Ihr dürft darauf vertrauen, dass die GdP immer, wenn Ihr es für erforderlich haltet, für Euch da sein wird.

Ein weiteres Thema, dass die GdP jetzt und ganz sicher für die nächsten Wochen und Monate beschäftigt, sind die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung, die wir im letzten Spätsommer starten durften. Am 3. April 2018 haben wir Euch das erste durch uns definierte Handlungsfeld vorgestellt. In den kommenden Wochen werden wir Euch und der Öffentlichkeit die Hintergründe zu diesem und drei weiteren Handlungsfeldern vorstellen. Wir sind optimistisch, dass wir erste dringend notwendige Veränderungen noch in diesem Jahr gemeinsam mit dem Thüringer Ministerium für Inne-

res und Kommunales in Bewegung setzen können.

Wenn keine Dienststelle der Thüringer Polizei bei der Bewertung durch ihre Beschäftigten einen Zufriedenheitsgrad mit der Dienststelle von 50% erreicht, die BePo mit 43,3% also noch den höchsten Anteil an zufriedenen Beschäftigten aufweist, ist das für mich ein Alarmzeichen und zwar ein sehr deutliches. Wenn in meiner Heimdienststelle, dem BZ, das in der Auswertung mit dem FB Polizei zusammengefasst wurde, nur 14,8 % der Beschäftigten zufrieden sind in ihrer Dienststelle, dann ist das kein Alarmzeichen mehr. Hier herrscht akuter Handlungsbedarf.

Die Ergebnisse der Befragung machen eines sehr deutlich, die Beschäftigten der Thüringer Polizei sind in den vergangenen Jahren von den Verantwortungsträgern stiefmütterlich behandelt und auf Verschleiß gefahren worden. Wir haben jetzt die Fakten, um ein Umdenken zu erzwingen.

Ich will einfach nicht müde werden, mich bei allen zu bedanken, die sich an der Befragung beteiligt haben. Nicht für die GdP, sondern für Euch/Sie.

**Bis zum nächsten Monat,
Euer Kai**



Umfrage zeigt Handlungsbedarf

Pressekonferenz zur Mitarbeiterbefragung

Erfurt (lr). Am 29. März 2018 stellten GdP-Landesvorsitzender Kai Christ und Projektleiterin Dr. Mary Lindner die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung vor, welche im August/September 2017 in der Thüringer Polizei durchgeführt wurde. An der Pressekonferenz nahm Innenminister Georg Maier teil.

Hier die zentralen Ergebnisse und Empfehlungen:

20 Prozent der Beschäftigten der Landespolizei des Freistaates Thüringen beteiligten sich an der Umfrage. Für eine landesweite Mitarbeiterbefragung ist dieses Ergebnis als gut zu bewerten. Die Plausibilitäts- und Repräsentativitätsprüfung unterstützt die positive Bewertung.

In der Befragung ist auffällig, dass nach Prüfung der Ist- und Soll-Zahlen fast 95 Prozent der Personen mit Führungsverantwortung an der Studie teilgenommen haben. Da dieses Ergebnis als unwahrscheinlich zu bewerten ist,

wird empfohlen, eine Definition der „Führung“, d. h. wer führt und wer übernimmt Führung, zu erarbeiten bzw. zu überdenken, so dass Unstimmigkeiten im Arbeitsprozess über die Personalführung und die damit zusammenhängende Entscheidungsbeugnis vermieden wird.

Die Hälfte der Befragten war zum Zeitpunkt der Befragung 46 Jahre und älter. In Hinblick auf die Überalterungstendenz, die in den nächsten fünf Jahren sich erweitern wird, ist präventiv zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit ein alters- und altersgerechtes Konzept bzgl. des Arbeits- und Gesundheitsschutzes empfehlenswert. Ein Personalentwicklungskonzept – als zweiter Pfad zur Bewältigung der Situation – unterstützt zudem die Gewinnung, Einstellung und Entwicklung von Fachkräften.

Nur 30 Prozent der Beschäftigten bei der Thüringer Polizei sind äußerst zufrieden mit ihrer Dienststelle. Hingegen sind 49 Prozent eher schwankend in der Bewertung ihrer Zufriedenheit und 21 Prozent sind unzufrieden. Die niedrigsten Zufriedenheitswerte erreichen die Frauen und Männer an den Dienststellen: Verwaltungsfachhochschule/Bildungszentrum (15 Prozent) und Landespolizeiinspektionen (27 Prozent). Als gut zu bewerten ist, dass trotz des hohen Niveaus der instabilen Zufriedenheit 36 Prozent der Beschäftigten ihren Gesundheitszustand als hoch bewerten und sogar 47 Prozent glauben, dass sie mit ihrer derzeitigen Tätigkeit das Renten- oder Pensionsalter erreichen. Eine präventive Investition in die Gesundheit der Fachkräfte zahlt sich aus, denn die aktuelle Wahrnehmung der individuellen Gesundheit und die positive Zukunftsprognose weist auf ein hohes Niveau physischer und psychischer Ressourcen der Menschen hin.

Die Analyse der vorherrschenden arbeitsbezogenen Gesundheitsbe-

schwerden (dreimal pro Woche bis fast täglich auftretend) zeigt folgende Rangreihe: 1) allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit, Erschöpfung (50 Prozent), 2) Schmerzen im unteren Rücken-, im Nacken-, Schulterbereich (40 Prozent), 3) nächtliche Schlafstörungen (37 Prozent) sowie 4) Nervosität und Reizbarkeit (24 Prozent).

Risiken für die Gesundheit und die Arbeitsfähigkeit liegen insbesondere in der Bewertung der Belastungsarten vor. 46 Prozent der Beschäftigten geben an, dass sie vorwiegend psychisch belastet sind und 47 Prozent sagen aus, dass sie eine Kombination aus psychischer und physischer Belastung in ihrer Arbeit erleben. Insbesondere die psycho-emotionalen Faktoren verweisen auf ein hohes psychisches Belastungspotenzial: Freuen auf die Arbeit (nie/selten: 64 Prozent) und Gefühl der Leere und des Ausgebranntseins (oft/immer: 65 Prozent). Hingegen sind schutzhafteste Faktoren fast ausgeschaltet: Wertschätzung durch Vorgesetzte (nie/selten: 84 Prozent und Wertschätzung durch Bürger (nie/selten: 83 Prozent). Diese Ergebnisse unterstützen die Einführung eines Kontrollinstruments wie die Psychische Gefährdungsbeurteilung, um auf die Gefahren am Arbeitsplatz rechtzeitig zu reagieren und diese zu kontrollieren.

Unter Betrachtung der 11 Kriterien, die die Qualität der Arbeitsbedingungen bestimmen, wird deutlich, dass bis auf den Sinn der Arbeit, die Beschäftigten der Thüringer Polizei die zehn weiteren Kriterien als alarmierend bewerten. Besonders negativ wirken hierbei auf die Gesundheit der Männer und



Pressekonferenz zur Vorstellung der Ergebnisse

Foto: Große



DEUTSCHE POLIZEI
Ausgabe: Landesbezirk Thüringen

Geschäftsstelle:
Auenstraße 38 a
99089 Erfurt
Telefon: (0361) 59895-0
Telefax: (0361) 59895-11
E-Mail: gdp-thueringen@gdp.de
Adress- und Mitgliederverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke.

Redaktion:
Edgar Große (V.i.S.d.P.)
Telefon: (01520) 8862464
E-Mail: edgar.grosse@gdp.de

Verlag und Anzeigenverwaltung:
VERLAG DEUTSCHE
POLIZEILITERATUR GMBH
Anzeigenverwaltung
Ein Unternehmen der
Gewerkschaft der Polizei
Forststraße 3a, 40721 Hilden
Telefon (02 11) 71 04-1 83
Telefax (02 11) 71 04-1 74
Verantwortlich für den Anzeigenteil:
Antje Kleuker
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 40
vom 1. Januar 2018

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 0949-2828



PERSONALPOLITIK

Frauen, die „Widersprüchlichen Anforderungen & Arbeitsintensität“ (26 Index-Punkte), die „Betrieblichen Sozialleistungen“ (28 Punkte) sowie die „Sozialen & Emotionalen Anforderungen“ (36 Index-Punkte). Bei der Betrachtung der Arbeitsbedingungen wird empfohlen, diese insbesondere über die Dienststellen zu kommunizieren, so dass vor Ort Direktinterventionen umgesetzt werden.

Generelle Treiber für eine hohe Arbeitsintensität und daraus resultierender widersprüchlicher Anforderungen sind (sehr häufig/oft auftretend): 1) zu knappe Personalbemessung (88 Prozent), 2) zu lange innerbetriebliche Entscheidungswege (79 Prozent) und 3) zu viele, gleichzeitig zu bearbeitende Vorgänge (66 Prozent). Auch in diesem Fall bietet sich eine Interventionsstrategie an, die direkt an den Bedarfen der Dienststellen ansetzt, denn der Bedarf an Personal (37 Prozent), die wachsenden Anforderungen (24 Prozent) und die Kritik an Vorgesetzten (20 Prozent) kann an Ort und Stelle die Sorgen und das Unbehagen der Beschäftigten besser auffangen und eine Entlastung über arbeitsorganisatorische Umstellungen bewirken, d. h. verhältnispräventive Maßnahmen zu konzipieren und umzusetzen.

Im Augenblick bewerten die Vorgesetzten wie Nichtvorgesetzten der Thüringer Polizei die Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten mit einem hohen Bedarf (hohe Gesundheitsgefährdung: 40 Index-Punkte). Für die bilaterale Absprache der Arbeitsorganisation sowie die Entwicklung von Fachpersonal bietet sich die Stärkung des Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächs an. Interessant ist, dass ein Drittel der Vorgesetzten selbst an keinem Fördergespräch in den letzten drei Jahren teilgenommen hat. Und 68 Prozent der Befragten geben an, dass das Gespräch, wenn es denn stattgefunden hat, die fachliche Qualifikation nicht unterstützte. Hierbei ist abzuklären, was die Gründe für die unregelmäßige Umsetzung sowie die Qualitätsreduktion des Instrumentariums zur Bestimmung der Arbeitsorganisation sowie der Personalentwicklung sind. Die Bedarfe für Fort- und Weiterbildungsbedarfe sind vorhanden. Ein Viertel der Befragten gibt an, dass sie insbesondere auf ihre Aufgaben bezogene bzw. fachspezifische Fort- und Weiterbildungsbedarfe wünschen. Intern ist pro Dienststellen abzustimmen, wo genau die Bedarfe liegen. Außerdem gibt es weitere Bedarfe im Bereich der Stress-

bewältigung (auch eine Führungsaufgabe) und der IT-Schulung (zukunftsorientierte Weiterbildung).

Um zwischenmenschliche Absprachen treffen zu können, ist eine Grundvoraussetzung eine Informations- und Kommunikationskultur im Arbeitsalltag zu erleben, in der man offen Kritik äußern kann, ohne dass daraus für den Einzelnen bzw. die Einzelne Nachteile erwachsen. 67 Prozent der Befragten geben an, dass eine offene Meinungskultur nicht zu ihrem Arbeitsalltag gehört. Des Weiteren geben 57 Prozent an, dass sie nicht in Entscheidungen, die sie betreffen, einbezogen werden und fast die gleiche Anzahl (55 Prozent) gibt an, dass sie nicht in ausreichender Weise die Informationen erhalten, die sie betreffen. Eine offene Informations- und Kommunikationskultur fördert innovative Prozesse, unterstützt ein positives Image und erzeugt Lernräume für die Teams und die einzelnen Personen.

Als erste unterstützende Maßnahmen gelten gesundheitsförderliche Angebote, die auch zur Stärkung der betrieblichen Sozialleistung gezählt werden können. Diese sind insbesondere nachgefragt für Sportangebote (27 Prozent), Rückenschule (26 Prozent), eine bessere Büroausstattung (Ergonomie) sowie Fahrzeuge und Bekleidung (Schutz und Wohlbefinden) (19 Prozent).

Weitere Handlungsfelder zur Stärkung der psychischen und körperlichen Gesundheit ergeben sich über die Erhöhung des Schutzbedürfnisses der Polizeibeamten insbesondere im Straßendienst bzw. Erst- und Notfalleinsatz. Diese erleben zu einem hohen Anteil hoch belastende Arbeitsbedingungen in den Bereichen: Beleidigungen, körperliche Angriffe und sinken der Respekt vor dem polizeilichen Gegenüber sowie der Ausstattungsqualität mit Arbeitsmitteln.

Zur Stärkung der psychischen Balance ist ein ausgewogenes Verhältnis von Beruf und Familie bzw. Freizeit eine Grundvoraussetzung. Rücksicht auf die Familie und deren Anforderungen und Bedürfnisse erfahren jedoch nur die Hälfte der Männer und Frauen bei der Thüringer Polizei. 62 Prozent der Vorgesetzten unterstützen jeweils die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Als innovativer Treiber für die Gewinnung von jungen Fachkräften und zur Stärkung der älteren Fachkräfte ist eine Betriebspraxis der Förderung der Balance von Beruf und Familie empfeh-

lenswert, um die Lebensrealität der Beschäftigten in die Betriebskultur pro Lebensphase abzubilden, z. B. in Hinblick auf die Familiengründung und die Pflegeverantwortung.

Zu den Abstimmungsergebnissen: Platz 1 – Einführung eines polizeieigenen Kindergartens mit schichtangepassten Öffnungszeiten (Empfehlung: mit 24-Stunden-Betreuung), Platz 2 – Lebensarbeitszeitkonto (Empfehlung: Überdenken der Definition, Überlegung der wöchentlichen Arbeitszeitenreduktion sowie Einführung eines Sabbat-Jahres), Platz 3 – 12-Stunden-Schicht (Empfehlung: betreffend nur für Beschäftigte im Schichtsystem) und Platz 4 – Hinausschieben des Renten- und Pensionseintritts (Empfehlung: Überdenken der Definition).

In einem ersten Statement zu den Ergebnissen erkannte Innenminister Georg Maier die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung an. Er habe selbst in den letzten Wochen und Monaten viele Dienststellen besucht, mit den Mitarbeitern gesprochen und sogar eine Nacht mit einer Funkwagenbesatzung in Erfurt verbracht. Die Befragung decke sich also zum Teil mit seinen eigenen Erkenntnissen. Er wolle sich dafür einsetzen, dass die Ergebnisse der Befragung zu praktischen Maßnahmen führten. Er verwies aber auch darauf, dass für manche Maßnahmen auch Geld in die Hand genommen werden müsse und sein Budget begrenzt sei. Nicht alles Wünschenswerte könne auch sofort finanziert werden. Er sicherte eine weitere vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Personalvertretungen zu und bat um deren Unterstützung.

Die Ergebnisse der Mitarbeiter-Befragung zu den Arbeitsbedingungen bei der Landespolizei des Freistaates Thüringen wurden dem Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales vollständig zur Verfügung gestellt.



„Was sagt denn die GdP dazu, Herr Christ?“

Foto: Große



PERSONALRATSWAHLEN

Kandidaten der GdP
für den Hauptpersonalrat

Geh
d einen
P ersonalrat wählen!



Gruppe Beamte



Wolfgang Gäbler



Kai Christ



Thomas Müller



Simone Orthaus



Michael Storch



Daniel Braun



Fred Baldauf



Harald Smolinski



Uwe Neumann



Jan Reinheimer



Robert Engel



Mirko Eckstein



Thomas Hoyer



Daniel Meyhöfer



Diana Eichner-Hennig



Mike-Peter Pulz

PERSONALRATSWAHLEN 15 - 17. Mai 2018



PERSONALRATSWAHLEN

Geh
d einen
P ersonalrat wählen!



Sven Wunderlich



Jürgen Werner

Gruppe Tarif



Andrea Eckhardt



Bianka Braband



Norbert Konrad



Katharina Zacharias



Ninette Semisch



Wolfgang Roth



Marion Trefflich



Petra Niebergall



Doreen Cyriax

PERSONALRATSWAHLEN 15 - 17. Mai 2018



PERSONALRATSWAHLEN

Kandidaten der GdP
für den Bezirkspersonalrat

Geh
d einen
P ersonalrat wählen!



Gruppe Beamte



Albert Heinecke



Marko Dähne



Monika Pape



Lutz Bernsdorf



Olaf Alperstedt



Michael Klemens



Jürgen Werner



Michael Kliche



Andreas Oßwald



Jens Krause



Yvonne Kratky



Kerstin Sonnenstedt



Frank Skiba



Torsten Burkhardt



Elke Heydrich



Ulf Riedel

PERSONALRATSWAHLEN 15 - 17. Mai 2018



PERSONALRATSWAHLEN

Geh
d einen
Personalrat wählen!



Deine
STIMME
zählt



Mike-Peter Pulz



Gruppe Tarif



Doris Jahn



Ingolf Hopf



Monika Pretschendörfer



Doreen Cyriax



Angela Lingmann



Marion Trefflich



Wolfgang Roth



Corina Heurich

PERSONALRATSWAHLEN 15 - 17. Mai 2018



Eingangssamt anheben, Tarif gerecht bezahlen

Auszüge aus der Festrede von Kai Christ, Landesvorsitzender der GdP Thüringen

Liebe Delegierte der GdP Thüringen, ihr habt es am gestrigen Tag so entschieden, für die nächsten vier Jahre darf ich diese besondere, eigenwillige und in einigen Bereichen sogar wunderbar einzigartige Organisation als Vorsitzender auf den gewerkschaftspolitischen und realpolitischen Parkett und im wirklichen Leben nach außen vertreten.

Vor vier Jahren, zum Antritt meiner ersten Legislatur als Landesvorsitzender der GdP Thüringen, war eine Frage des MDR: Herr Christ, welche Ziele haben sie als neuer Vorsitzender für die kommenden vier Jahre? Meine Antwort vor einer Fernsehkamera war damals noch etwas verhalten: Ich möchte mich als Landesvorsitzender der GdP Thüringen dafür starkmachen, dass der Personalabbau in der Thüringer Polizei ein Ende findet.

Nun ja, da bleibt hier zu resümieren, dass wir zwar dazu beitragen konnten, dass die Einstellungszahlen im Polizeivollzug seitdem stetig angestiegen sind. Von noch 125 Einstellungen 2014 auf 155 Einstellungen 2015 und 2016 hin zu 200 Einstellungen 2017 und erwarteten 260 Einstellungen 2018. Licht am Ende des Tunnels wird sichtbar.

Ganz nebenbei haben aber die erhöhten Einstellungszahlen zur Folge, dass sich am Bildungszentrum der Thüringer Polizei eine sogenannte „Freie Liste“ für die anstehenden Personalratswahlen gegründet hat. Ein Grund für diese Gründung soll sein, dass die GdP dafür verantwortlich ist, dass sich die Landesregierung dafür entschieden hat, die Einstellungszahlen im Polizeivollzug zu erhöhen? An der Stelle fällt mir Folgendes ein:

1. Vielen Dank für die Blumen!
2. Was ist das für eine krude Begründung?

Die GdP und ihr Vorsitzender könnten sich doch jetzt auch mal feiern, mehr als 100% Steigerung bei den Einstellungszahlen im Polizeivollzug innerhalb der letzten vier Jahre! Und was macht die GdP? – Nein, es ist nicht das gewerkschaftstypische „Aber“, es ist die Darstellung der Realität. Die Beschäftigtenzahlen des Thüringer Polizeivollzuges werden bis 2020 weiter sinken, die Zahl der Beschäftigten in

den Bereichen der Verwaltungsbeamten und Tarifbeschäftigten wird ebenfalls weiter schrumpfen. Daraus folgt, dass Vollzugsbeamte Verwaltungstätigkeiten ausüben werden und dann zum eh schon schrumpfenden Personalbestand der Vollzugsbeamten für Vollzugsdiensttätigkeiten nicht mehr zur Verfügung stehen.

Was heißt das also für die GdP in den kommenden vier Jahren? Die GdP Thüringen möchte einen definierten Einstellungskorridor für Verwaltungsbeamte und Tarifbeschäftigte in der Thüringer Polizei. Damit sind wir allerdings mitten drin im Beschäftigten-dilemma, wenn Dein Arbeitgeber Freistaat Thüringen heißt und Du im Zuständigkeitsbereich des TMIK beschäftigt bist. Bei Vorschlägen der GdP zur Verbesserung der Einkommenssituation unserer Beschäftigten bekomme ich zuerst immer zu hören: „Oh Herr Christ! Sie wissen schon, wir reden hier über den zweitgrößten Personalkörper in der Thüringer Verwaltungslandschaft, gleich nach dem Bildungsbereich“.

Wie, gleich nach dem Bildungsbereich?

Die Beschäftigtenzahlen des Bildungsministeriums bewegen sich zurzeit irgendwo bei 18 000 Beschäftigten. Gleich danach wären 15 000 oder vielleicht noch 12 000 Beschäftigte! Wir reden, wenn wir den Zahlen des TMIK glauben dürfen und das tun wir, über knapp 7000 Beschäftigte innerhalb der Thüringer Polizei, dass meint Vollzug, Verwaltung und Tarif, das ist doch aber bitte schön nicht gleich hinter dem Bildungssektor, selbst wenn wir die Beschäftigten des Thüringer Justizvollzuges noch miteinbeziehen würden, die ein Personalvolumen von knapp 1000 Beschäftigten umfasst und die nach unserem Selbstverständnis zu uns gehören, wären wir also bei einem Personalkörper von 8000 Beschäftigten und wenn wir uns jetzt noch die Besoldungsstruktur in den Bereichen Polizeiverwaltung und Justizvollzug ansehen, ist da mal „Nichts“ gleich nach dem Bildungssektor.

Deswegen her mit der A 8 als Eingangssamt im mittleren Vollzugs- und Verwaltungsdienst, in Polizei und Justizvollzug. Weg mit der E 3 bei den Eingruppierungen von Tarifbeschäft-

tigten innerhalb der Thüringer Polizei. Und bitte, ich weiß, dass wir einen Tarifvertrag der Länder (kurz TV-L) haben.

Ich weiß aber auch, dass es Aufgaben deutlich oberhalb der E 3 gibt und Verantwortungsträgern mit Regress gedroht wird, wenn sie Tarifbeschäftigte mit diesen Aufgaben betrauen und denen dann daraus womöglich ein Anspruch auf eine Höhergruppierung erwachsen könnte. Da setzen man dann einen Vollzugsbeamten für eben diese Aufgaben ein, der dann natürlich wieder für Vollzugsdiensttätigkeiten fehlt.

Die GdP wird gemeinsam mit dem DGB-Rechtsschutz prüfen, ob der Freistaat Thüringen hier nicht rechtswidrig den TV-L umgeht. Ach ja, ich weiß natürlich auch, dass zum Beispiel der Schießstandwart im TV-L sogar explizit benannt ist und dort mit E 3 bedacht wurde. Schlimm genug. Die Zeiten, als ein Schießstandwart die Ringscheiben ausgewechselt und die Hülsen vom Schützenstand entsorgt hat, sind aber schon lange vorbei. Für die Tätigkeiten eines Tarifbeschäftigten im Bereich der Thüringer Polizei muss eine Eingruppierung unter E 5 der Vergangenheit angehören! Dass es geht, beweisen uns andere Bundesländer von Nord bis Süd. Also keine falsche Scheu und die Tätigkeitsbeschreibungen nicht an den Haushalt angepasst, sondern an die notwendigerweise zu erfüllenden Tätigkeiten. Das wird übrigens auch bei dem zweitgrößten Personalbestand in der Thüringer Verwaltung den Landeshaushalt nicht ins Schleudern bringen.

Die Lösung für eine andere Ungerechtigkeit übrigens auch nicht. Es geht um die Einheiten der Bereitschaftspolizei und die Einheiten der neudeutsch genannten ESUs. Dienst nach irgendeinem Plan, der sich spätestens mit dem Veröffentlichenden schon wieder selbst überholt hat. „Betonwochenenden“, schon der Begriff lässt mich nachdenklich werden. Wenn dann aber diese in vermeintlich in Beton gegossenen Wochenenden so schnell dahinschmelzen, als wären sie aus Butter, wird die Absurdität offensichtlich. So oder so ähnlich geht es den Einheiten der ESUs auch. Diese Kollegen, die am Anfang der Woche



8. LANDESDELEGIERTENTAG

mitunter nicht wissen, ob Freitag frei ist oder nicht, geschweige denn vier Wochen oder gar ein ganzes Jahr im Voraus planen können. Die bekommen dafür? Genau nichts! Keine Wechselschichtzulage, machen ja auch keine wechselnden Schichten, na ja jedenfalls nicht so wie es die Erschwerniszulagenverordnung der Thüringer Polizei für eine Wechselschichtzulage verlangt. Was? Der mieseste Dienst und dafür gibt es nichts! Das muss aufhören, eine BePo-Zulage nach dem Beispiel von Sachsen und Brandenburg ist ein Anfang, löst aber das Problem der ESUs nicht. Es gibt eine Lösung, gerecht und zeitgemäß. Weg mit der Wechselschichtzulage, ja sie haben richtig gehört, weg mit diesem bürokratischen Konstrukt, das mehr verhindern als gut machen will und her mit 5 Euro DUZ für jede geleistete Nachtstunde, für jeden und damit meine ich auch jeden, der eine Nachdienststunde erbringt!

Auf Seite 92 des Koalitionsvertrages der aktuellen Landesregierung beginnt das Kapitel 12.2. Dort verabredete die Koalition so spannende Dinge wie, ich zitiere: „Der Stellenplan des Landeshaushaltes ist im Ergebnis der Überprüfung an die Organisations- und Dienstpostenpläne anzupassen.“

Überprüft wurde die Organisation ja mehr oder weniger erfolgreich. Eine Anpassung des Stellenplanes des Landeshaushaltes an die ODPs gab es bis

heute nicht, auch keinerlei Aktivitäten in diese Richtung. Das wäre aber eine Grundvoraussetzung, um sich mit der übernächsten Verabredung ernsthaft zu beschäftigen. Die „Einführung einer leistungsorientierten Regelbeförderung“ hat auch noch niemand in dieser Koalition ernsthaft geprüft.

Ein Blick in andere Bundesländer verkneife ich mir hier, denn es geht um die Attraktivität der Berufsbilder Polizeivollzug und Justizvollzug in Thüringen. Wir werden in den kommenden vier Jahren die Landesregierung hart fordern, diese Berufe attraktiv und konkurrenzfähig zu machen. Nur dann können wir mit ausreichenden und guten Bewerbern für die Ausbildungen rechnen.

Ich möchte jetzt nochmal zum Bildungszentrum der Thüringer Polizei kommen, hier und heute sind die Modultrainer/Fachlehrer mein Thema. Es geht um die Bewertung der Stelle eines Modultrainers/Fachlehrers. Da stehen im ODP des Bildungszentrums eine A 11.

Man könnte sagen es geht schlecht, aber darauf muss niemand stolz sein, dass nach einem dreijährigen Studium für Direktbewerber oder zweijährigen Studium für Aufsteiger in der A 10 womöglich Ende ist. Zum Studium treibt es da einen Aufsteiger aus dem mittleren Dienst nur, weil er sonst vielleicht nie die A 9 erreicht. Zurück an das Bildungszentrum in

Meiningen, weiß jemand, was die Kolleginnen und Kollegen dort auf dem Drachenberg leisten? Natürlich, die stehen auch mal in den warmen und zu kleinen Klassenräumen und versuchen im Frontalunterricht, den Auszubildenden das „Laufen“ in der Polizei beizubringen. Das ist aber lange noch nicht alles. So ein Modultrainer/Fachlehrer bildet den mittleren Dienst aus, im theoretischen und praktischen Unterricht, der unterstützt die Ausbildung der Bacheloranwärter im theoretischen Unterricht, häufiger aber in der praktischen Ausbildung, ein Hauptbestandteil des Bachelorstudiums. Nein hier ist noch nicht Ende für einen Fachlehrer im BZ Meiningen. Jetzt macht sich der Fachlehrer noch daran, eine oder auch mehrere Fortbildungsseminare für die Kolleginnen der Thüringer Polizei und für Kolleginnen der Polizeien der Sicherheitskooperation zu konzipieren und durchzuführen. Das wars jetzt, oder? Ähm nein, noch nicht ganz. Mitunter unterstützen die Kolleginnen des BZ auch die Landespolizei bei Schwerpunkteinsätzen, wenn am Kyffhäuser wieder die Motorradsaison beginnt oder bei Einsätzen wie in Thamar oder wenn in Thüringen mal wieder Thüringentag ansteht. Die A 13 ist unser Ziel für die Fachleute in der Thüringer Polizei, die Aus- und Fortbildung in allen Bereichen, nicht nur der Thüringer Polizei, gewährleisten!



Der neugewählte geschäftsführende Landesvorstand

Foto: Große



Erstes Ehrenmitglied der GdP Thüringen

Oberhof (lv). Der 8. Landesdelegiertentag der GdP Thüringen hat einstimmig beschlossen, dem ehemaligen Vorsitzenden der Seniorengruppe, Dieter Johannes, die Ehrenmitgliedschaft in der GdP Thüringen zu verleihen.

Dieter Johannes hat von 2005 bis 2018 die Seniorengruppe der GdP Thüringen geleitet. Mit dem Landesdelegiertentag schied er aus Alters- und Gesundheitsgründen aus allen Funktionen in der GdP Thüringen aus. In seiner Zeit als Landesseniorenvorsitzender hat er die Arbeit der Landesgruppe ganz wesentlich geprägt und ihr auch über die Grenzen der Gewerkschaft hinaus Geltung verschafft.

Die Seniorengruppe gestaltet nicht nur eine aktive Seniorenarbeit, sie leistet darüber hinaus Unterstützung bei vielen Aktivitäten der GdP. Bei Tarifikämpfen und Demonstrationen oder bei der Einsatzbetreuung sind auch immer Senioren aktiv dabei.

Viele dieser Veranstaltungen hat Dieter Johannes in den letzten Jahren selbst mitgemacht.

Aus diesen Gründen hatte Edgar Große dem geschäftsführenden Landesvorstand den Vorschlag gemacht, beim Landesdelegiertentag die Verleihung der Ehrenmitgliedschaft des Landesbezirks an Dieter Johannes zu beantragen. Der Landesdelegiertentag stimmt dem Vorschlag einstimmig zu. Noch während des Landesdelegiertentages konnte Landesvorsitzender Kai Christ die Ehrenurkunde an Dieter Johannes überreichen. Die Delegierten erhoben sich von



Kai Christ überreicht die Ehrenurkunde.

Foto: Große

ihren Plätzen und spendeten dem Geehrten stehend Beifall. Dieter Johannes dankte dem Delegiertentag und der GdP Thüringen für die erwiesene Ehre und versicherte, der GdP auch künftig verbunden zu bleiben.

AUS DEN KREISGRUPPEN

GdP-Frauen in PI Kyffhäuser überrascht

Sondershausen/Artern (MB). In der PI Kyffhäuser wurde am 8. März, dem Internationalen Frauentag, den weiblichen Kollegen in der Dienststelle in Artern und Sondershausen ein wenig gedacht. Glückwünsche und Händedruck gab es viel von den männlichen Mitarbeitern, auch die eine oder andere kleine Nascherei als nette Geste von der Chefetage.

Getreu dem Ausspruch von Katharine Hepburn, „Frauen von heute warten nicht auf das Wunderbare – sie inszenieren ihre Wunder selbst“, waren es die Kolleginnen selbst, welche sich den Arbeitstag ein wenig schöner machten oder die kleinen Geschenke der Gewerkschaft GdP zusammenstellten und an die Kolleginnen übergaben.

Dies geschah wie in Artern während einer kleinen Kaffeerunde mit selbstgebackenem Kuchen und gutem Gespräch oder wie in Sondershausen im kleinen fröhlichen Miteinander im

Büro. All das natürlich ohne die alltägliche Arbeit in der Einsatzzentrale, dem Geschäftszimmer oder dem Ermittlerbüro aus den Augen zu verlieren. „So sind wir eben“, könnte man dazu sagen.

Für ihre Arbeit und ihren täglichen Einsatz – zwischen Familie und Beruf – dankten stellvertretend für die Nordthüringer Kreisgruppe der Gewerkschaft Manja Braunsdorf und Jana Henschel. Sie hatten sich Gedanken gemacht, wie man den Kolleginnen eine kleine Freude bereiten kann. Für

jede GdP-Frau innerhalb der PI KYF gab es eine liebevoll gepackte Tüte mit Leckereien und nützlichem Kleinigkeiten. Auch ein paar Frauen der ZBS, welche ebenfalls zur Kreisgruppe gehören, wurden dabei nicht vergessen. Dies kam bei den Frauen sehr gut an. Manch männlicher Kollege bedauerte wohl, an diesem Tag kein Geschenk bekommen zu haben, und verwies mit einem Augenzwinkern schon auf den noch anstehenden „Männertag“. In diesem Sinne sei gesagt: „Schön, dass es euch gibt!“



Kleine Geschenke erhalten die Freundschaft.



Fotos: KG NTH



„Erfahrung gestaltet Zukunft“

Potsdam (lr). Unter diesem Leitspruch tagten am 19. und 20. März 2018 rund 110 Delegierte aus der gesamten Bundesrepublik anlässlich der 8. Bundesseniorenkonferenz der GdP. Auch vier Vertreter aus Thüringen nahmen an der Konferenz teil.

Dieter Johannes als Mitglied des Bundesseniorenvorstands und Marieta Lindner (Suhl), Herbert Wollstein (Gotha) und Edgar Große (Jena) als Delegierte vertraten die Interessen der Thüringer Seniorinnen und Senioren. Eigene Anträge an den Bundeskongress hatte die Seniorengruppe Thüringen nicht gestellt.

Eines der zentralen Themen des Kongresses war die Verbesserung der Vertretung der Interessen der Senioren innerhalb der eigenen Organisation und innerhalb der Gesellschaft. Die Seniorengruppe ist bekanntlich eine eigenständige Personengruppe innerhalb der GdP. Bereits innerhalb der

GdP ist trotzdem festzustellen, dass z. B. auch in Thüringen die Seniorengruppe nicht angemessen vertreten ist. Beim Landesdelegiertentag oder beim Bundeskongress sind Senioren als Delegierte unterrepräsentiert. Gleichzeitig sind Senioren aber aktiv in der Organisation tätig. Sie gestalten nicht nur Seniorenveranstaltungen, sie sind bei Tarifeinverständnissen ebenso präsent wie bei der Einsatzbetreuung.

Innerhalb des DGB gibt es eine kontroverse Diskussion darüber, ob die Senioren eine eigene Vertretung brauchen oder nicht. In einer Podiumsdiskussion wurde deutlich, dass der DGB auf die vielen Senioren als Gewerkschaftsmitglieder nicht verzichten möchte, eine eigenständige Vertretung der Senioren jedoch für überflüssig hält. Jörg Radek, im geschäftsführenden Bundesvorstand der GdP zuständig für Senioren und mehrere Senioren, meldeten sich zu Wort, um für eine eigenständige Seniorenvertretung zu werben. Hauptargument: Wer wüsste

besser, welche Interessen und Bedürfnisse Senioren haben als die Senioren selbst.

Sehr spannend war offensichtlich auch ein Vortrag von Pastor Axel Kullig, Seelsorger im Bereich der Polizeidirektion Oldenburg. Seine These ist: „Ob ich alt bin oder nicht, entscheide ich.“ Seine Empfehlung an die Senioren: Mach was aus Deinem Seniorenleben und lass Dich nicht hängen. „Wer rastet – rostet“, wussten schon unsere Altvorderen und der Spruch hat an Aktualität nichts verloren.



Die Thüringer Teilnehmer Foto: Karzenburg

9. BLAULICHT-MILIEU-PARTY ERFURT
 POLIZEI · RETTUNGSDIENST · FEUERWEHR · KLINIKPERSONAL · THW · JUSTIZ · ZOLL · BUNDESWEHR

Karten über die GdP-Geschäftsstelle in Erfurt
 0361/598950

JUNGE GRUPPE
 Gewerkschaft der Polizei

FAAG Publikumsbetreuung AG
SIGNAL IDUNA gut zu wissen

WALDHOFF
 KLEBER · VERBUNDEN

f BLAULICHT-MILIEU-PARTY ERFURT

· EINLASS NUR MIT DIENSTAUSWEIS ·

04.05.2018 - 20.00 Uhr
Presseklub Erfurt

EINTRITT & SHUTTLE MIT GDP-MITGLIEDSAUSWEIS FREI
 FREIBIER · FREISEKT · SOLANGE VORRAT REICHT



Personalentwicklung der Polizeiverwaltung in ...

... Sachsen

Die Polizeiverwaltungen tragen wesentlich bei der Aufgabenerfüllung des PVD bei. Durch Personalreduzierungen wurden viele Verwaltungsstellen nicht mehr neu besetzt. Im Ergebnis hat sich die Personaldecke in Verwaltungen verringert, was dazu führt, dass manche Aufgaben nur noch sporadisch wahrgenommen werden bzw. privatisiert wurden. Am Beispiel der Abt. 4 im PVA kann gezeigt werden, wie mit einer ordentlichen Personalausstattung qualitativ und quantitativ, spezifisch für die Polizei ausgerichtet, bessere Arbeit leistet wird, als ein externer Dienstleister das konnte. Bei 1.000 neuen Stellen (nur PVD) für die Sächsische Polizei ist es erforderlich, auch im Bereich der Verwaltung das Personal entsprechend aufzustocken. Schließlich bedarf es auch für zusätzliche Polizisten qualifiziertes Personal, das u. a. die Stellen verwaltet, Reisekosten abrechnet, Service bei WuG, IUK, KfZ, Beschaffungswesen und Logistik bereitstellt. Um zuverlässiges und gut qualifiziertes Personal zu bekommen, muss der Verwaltungsbereich tarifpolitisch bzw. lauffbahnrechtlich attraktiv werden und Beruf und Familie in Einklang gebracht werden können. In den kommenden Jahren wird ein verstärkter Altersabgang einsetzen. Die Frage wird sein, wie die Stellen besetzt werden sollen, wenn bereits jetzt absehbar ist, dass Altersabgänge in den anderen öffentlichen Verwaltungen ersetzt werden müssen. Die Fachhochschule in Meissen wird bei ihrer jetzigen Kapazität nicht genügend Fachkräfte ausbilden können. Umso mehr muss seitens der Sächsischen Polizei durch eine attraktive Personal- und Tarifpolitik die Schaffung einer Polizeiverwaltungszulage für Verwaltungsbeamte, die Wiedereinführung des Bewährungsaufstieges für Tarifbeschäftigte oder die verstärkte Nutzung der Möglichkeit des prüfungsfreien Laufbahnwechsels für berufserfahrene Verwaltungsbeamte Anreize geschaffen werden, um Personal zu beschaffen oder zu halten.

Klaus Hanisch

... Sachsen-Anhalt

... kann man auch gleichsetzen mit Personalabbau. Allein in den 90er-Jahren wurde versucht, Vollzugsbeamte von Verwaltungstätigkeiten zu befreien und in Größenordnungen Beschäftigte eingestellt. Wie sich herausstellte zum Nachteil der Beschäftigten, denn schon wenige Jahre später wurden immense Abbauzahlen beschlossen. Sie stehen bis zum heutigen Tage.

Es geht nicht um eine funktionierende Verwaltung, eher um Verhältniszahlen. Es ist nie gelungen, ein echtes Personalentwicklungskonzept für die Verwaltung zu erstellen. Beschäftigte für die Aufgaben in der Zukunft zu qualifizieren, ihre Stärken zu erkennen und zu fördern. Es war eben leichter, in den Topf des Polizeivollzuges zu greifen und Verwaltungsposten mit ihnen zu besetzen.

Für die Zukunft sollte es uns gelingen, die Beschäftigten wieder mehr in den Fokus zu rücken. Durch professionelle Wahrnehmung von Verwaltungsaufgaben stellen wir sicher, dass Polizeibeamte ihre Kernaufgaben uneingeschränkt wahrnehmen können. Die Verhältniszahlen haben dazu geführt, dass wir heute in einigen Behörden massive Fehlstellen haben. Gut ausgebildete Verwalter haben die Landespolizei verlassen, da sie in anderen Ressorts höher bewertete Dienstposten wahrnehmen konnten oder einfach ein besseres Arbeitsklima vorfanden. Wir haben mit der neuen Strukturreform die Möglichkeit, seriöse Berechnungen anzustellen.

Die Verwaltung ist kein „notwendiges Übel“, sie ist eine tragende Säule zur Aufrechterhaltung der inneren Sicherheit. Diese Arbeit muss gut vergütet bzw. besoldet werden. Engagement muss sich wieder lohnen. Neueinstellungen, auch über dem Soll, müssen getätigt werden, damit nicht auch das Wissen der Kolleginnen und Kollegen mit in den Ruhestand geht. Ausbildung als Zauberwort. Nicht Abbau, sondern Qualifizierung und Wertschätzung im Bereich der Verwaltung!

... Thüringen

Nach der Polizeistrukturereform im Jahr 2012 werden die Aufgaben einer zentralen Verwaltungsbehörde mit entsprechenden Dienst- und Serviceleistungen für die gesamte Thüringer Polizei durch die Landespolizeidirektion wahrgenommen. Hier sind Tarifbeschäftigte, Verwaltungs- und Polizeivollzugsbeamte in der Verwaltung tätig. Die Polizeiverwaltung ist ein wesentlicher Teil der Polizei und unterscheidet sich deutlich von der allgemeinen Verwaltung. Grundlage der beruflichen Entwicklung ist jedoch die Thüringer Laufbahnverordnung sowie die Beurteilungsrichtlinie Allgemeine Verwaltung.

Für die Jahre 2016 und 2017 gab es für die Thüringer Polizei eine Beförderungquote von zusammen zehn Prozent. Diese wurde im Innenressort zu gleichen Teilen aufgeteilt. Eine Unterscheidung zwischen Polizeivollzugsdienst und Verwaltung wurde nicht vorgenommen. Zusätzlich erfolgte eine Trennung in nichttechnischen, technischen und naturwissenschaftlichen Dienst. Längere Wartezeiten im jeweiligen Amt, überwiegend im mittleren, aber auch im gehobenen und höheren Dienst, sind seit Jahren die Folge. Eine eigene Ausbildung von Verwaltungspersonal gibt es bei der Thüringer Polizei nicht. Sie erfolgt für den gehobenen Dienst an der Thüringer Fachhochschule und für den mittleren Dienst an der Verwaltungsschule. Nach der Ausbildung können sich die Absolventen auf angebotene Stellen der Landesverwaltung bewerben.

Die GdP fordert schon seit Längerem eine Polizeilaufbahn, welche auch die Polizeiverwaltung beinhaltet, eine strikte Trennung der Vollzugs- und Verwaltungsdienstposten sowie eine mögliche Besetzung aller Planstellen auch durch Tarifbeschäftigte. Eine Personalentwicklung soll für alle Beschäftigte der Thüringer Polizei stattfinden. Leistung und Engagement muss sich in diesem Bereich wieder lohnen und endlich eine entsprechende Wertschätzung erfahren.

Monika Pape

