



LANDTAGSWAHL 2019

Jetzt oder nie! Was wir jetzt brauchen?

Eine Koalition der Vernunft, eine Koalition der Lösungen und praktischen Umsetzung

Liebe Kolleginnen und Kollegen, die Wahl ist vorbei. Ein Ergebnis liegt vor. Die bisherigen Koalitionsfraktionen von CDU und SPD haben keine Parlamentsmehrheit mehr. Ein Regierungsbündnis mit Bündnis 90/Die Grünen ist möglich.

Dem 7. Sächsischen Landtag werden 119 Parlamentarier angehören. Es werden 31 Frauen und 88 Männer sein.

Die Parteien AfD (38 Sitze) und DIE LINKE (14 Sitze) als zweit- bzw. drittstärkste Kraft bleiben in der Opposition.

Die CDU (45 Sitze) als stärkste Kraft haben sich mit der SPD (10 Sitze) zu gemeinsamen Gesprächen und Verhandlungen mit Bündnis 90/Die Grünen (12 Sitze) vereinbart. Die Sondierungsgespräche bzw. Koalitionsverhandlungen sind bei Redaktionsschluss noch in vollem Gange.

Aus meiner Sicht brauchen wir eine Koalition der Vernunft, eine Koalition der Lösungen und praktischen Umsetzung für und mit dem Bürger. Die Gestaltung der Gegenwart und unserer gemeinsamen Zukunft muss unser aller Anliegen sein.

Eine neue Regierung ist immer eine Chance für die Gestaltung von Arbeitsbeziehungen, die Chance für einen gemeinsamen Aufbruch, für gemeinsame Lösungen und Ausgestaltung der Gegenwart und Zukunft. Die Wählerinnen und Wähler, die Bürger haben ihr Votum abgegeben. Zuversicht, als auch Skepsis ist dem Wahlergebnis zu entnehmen. Für das beabsichtigte Regierungsbündnis bedeutet dies, die Aufgaben schnell, aber zielgerichtet sowie mit einem guten Plan und Köpfchen anzugehen. Die Bürger mitzunehmen auf die Reise, sich regelmäßig bei den Bürgern auch Ideen und Gedanken abzuholen, das eigene Handeln zu hinterfragen und damit eine neue Gesprächskultur zu schaffen, das muss der neue Sachsegeist sein. In den letzten knapp zwanzig Monaten sind viele Sachen durch die bisherige Regierung ange-

sprochen worden, nun gilt es, sich in einem neuen Regierungsbündnis zu finden, das eine oder andere nach zu justieren, aber eben auch die Gegenwart und Zukunft neu zu gestalten. Die Gewerkschaft der Polizei Sachsen wird sich daran aktiv beteiligen. Wir werden weiterhin aktiv das Gespräch mit den Bürgern suchen. Wir werden mit den Politikern sprechen. Wir werden unseren Sach- und Fachverstand einbringen.

5. September 2019 – der Geschäftsführende Landesvorstand bezieht Position

Der Geschäftsführende Landesvorstand der Gewerkschaft der Polizei Sachsen hat dazu in seiner ersten turnusmäßigen Sitzung nach der Landtagswahl in Sachsen die nachfolgenden sehr klaren Forderungen an die Politiker des Freistaates Sachsen beraten und in Auszügen bereits am 6. September 2019 in einer Pressemeldung öffentlich gemacht:

1. Wertschätzung der Arbeit des Anderen ist und bleibt eine der wesentlichsten Leitlinien unseres gewerkschaftlichen Handelns.
2. Die Vision, das der Freistaat Sachsen, das sicherste Bundesland in Deutschland werden soll, ist Richtschnur unseres Handelns.
3. Die Gewerkschaft der Polizei Sachsen setzt sich für eine Weiterentwicklung der sächsischen Polizei als bürgernahe und bürgerfreundliche Polizei ein. Das präventive Tätigwerden, die Gewährleistung der Bürgerrechte auf der Grundlage der Verfassung und geltender Gesetze sowie die Verbesserung des subjektiven Sicherheitsgefühls müssen Richtschnur des Handelns sein.
4. Die Gewerkschaft der Polizei hält zur Erfüllung der gegenwärtig der Polizei übertragenen Aufgaben mindestens 16 000 Stellen für erforderlich. Der bisher eingeleitete Stellenaufwuchs im Bereich des Polizeivollzugsdienstes auf 12 000 Stellen wird ausdrücklich begrüßt. Ein schnellerer und größerer Personalaufwuchs in diesem Bereich wäre vorteilhaft. Es wird vorgeschlagen, gemeinsam zu



prüfen, inwieweit der derzeitige Einstellungskorridor flexibel gestaltet werden kann. Dafür sollte die Möglichkeit geschaffen werden, jährlich mindestens 700, jedoch maximal 850 Neueinstellungen im Polizeivollzugsdienst vornehmen zu können. Neben dem Polizeivollzugsdienst müssen schnellstmöglich auch Personalstellen für Spezialisten und sicherstellende Bereiche zur Verfügung gestellt werden. Das ergibt sich daraus, dass sich auch hier die Stellen- und Personalausstattung im öffentlichen Dienst an den zu bewältigenden Aufgaben zu orientieren haben.

5. Ein leistungsstarker öffentlicher Dienst erfordert leistungsbereite und leistungsfähige Mitarbeiter. Dazu sind die Elemente des Leistungsprinzips zu evaluieren und Instrumente zur Untersuchung des Organisationsklimas fest zu etablieren. Dazu ist das Dienstrecht anzupassen. So z. B. durch die Einführung einer zeitgemäßen und leistungsgerechten Funktionszulage, statt Bezahlung nach bloßer Amtsbezeichnung. Die Regelungen zur Zahlung der Zulage für Dienst zu wechselnden Zeiten sind zu überarbeiten und es sollte

Fortsetzung auf Seite 2



Bitte beachten:

Der Redaktionsschluss für das Landesjournal Sachsen, Ausgabe **Oktober 2019**, war der **30. August 2019**, für die Ausgabe **November 2019** ist es der **4. Oktober 2019** und für die Ausgabe **Dezember 2019** ist es der **1. November 2019**.

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

eine Evaluierung der Zuschläge für Dienst zu ungünstigen Zeiten sowie sonstige Erschwernisse durchgeführt werden. Die vorhandenen Möglichkeiten des Laufbahnrechts sind auch für Polizeibeamte praktisch anzuwenden. Die Weiterentwicklung des Laufbahnrechts muss sich an den Erfordernissen der Zeit ausrichten und sollte leistungsbezogen und die Entwicklung und Rahmenbedingungen der Arbeitswelt berücksichtigen.

6. Wir vergessen auch nicht die Generation, die sich bereits im Ruhestand oder Rente befindet. Wir treten ein für ein lebenswertes Leben im Alter. Verbesserungen und Anpassungen für ein gerechteres Versorgungs- und Rentenrecht sind dringend geboten.
7. Die Ausstattung der sächsischen Polizei kann sich im Bundesvergleich sehen lassen. Eine zeitgemäße Ausstattung mit rechtlichen Befugnissen und technischen Mitteln muss bestmöglich sichergestellt sein. Die Polizei muss der Gewaltkriminalität nicht nur Paroli bieten können.
8. Die vorhandenen Liegenschaften, die durch die Polizei genutzt werden, sind bezüglich ihrer Anzahl, auf ihre Zweckmäßigkeit, den baulichen Zustand und den tatsächlich vorhandenen Rahmenbedingungen der Polizei zu überprüfen. Notwendige Anpassungen, Neubauten sowie Um- bzw. Ausbauten müssen in der Haushaltsplanung des Freistaates Sachsen berücksichtigt werden.
9. Die Rahmenbedingungen zur Mitgestaltung und Mitbestimmung der Arbeitsprozesse müssen sich entscheidend verbessern. Das Sächsische Personalvertretungsgesetz ist schnellstmöglich zu überarbeiten und muss zum besten Mitbestimmungsgesetz im Bundesmaßstab werden. Gegenseitige Achtung und Vertrauen beruhen auf Kommunikation in Augenhöhe. Gemeinsame Lösungen oder das Verständnis für Entscheidungen bzw. die Korrektur derselben sind nur so möglich. Das Verschweigen, Verweigern, Ignorieren bis hin zum „Aussitzen“ muss ein Ende haben.
10. Ein Bildungsgesetz muss her.
11. Das Ehrenamt, einschließlich der Arbeit von Beauftragten der Gewerkschaften muss durch bessere Rahmenbedingungen gestärkt werden.

Meine Erwartungen und Hoffnungen

Als Gewerkschafter der Polizei Sachsens erwarte ich in mehreren Bereichen einen vernünftigen Kurswechsel. Da im Wahlkampf sowohl die CDU als auch die SPD die Personalentwicklung bei der Polizei als einen wesentlichen Schwerpunkt für ihre künftige Politik setzten, sollten der Stellenaufbau und die weitere Personalpolitik Hauptthemen bei den Verhandlungen sein.

Ich erwarte, im Interesse unserer Bürger, aber natürlich auch unserer Polizeibesetzten, dass sinnvolle, nachvollziehbare sowie praktikable Festlegungen im Koalitionsvertrag vereinbart werden. Ich hoffe, dass allen mit dem Regierungsauftrag betrauten und verantwortlichen Politikern nun endlich klar geworden ist, dass der fortlaufend betriebene Stellenabbau bei der Polizei die Realisierung der Aufgaben zu jeder Zeit in hoher Qualität, insbesondere in den Bereichen der Schutzpolizei, der Kriminalpolizei, der Stabsarbeit oder den sicherstellenden Servicebereichen nur eingeschränkt und durch festlegen von Prioritäten möglich ist. Auch die Grundbasis der Polizeiarbeit, die Aus- und Fortbildung ist in den letzten rund zehn Jahren immer mehr vernachlässigt wurden. Trotz großer Anstrengungen und richtungsweisender Entscheidungen (z. B. Einstellungskorridor und Ausbildungsstätten), sind die Auswirkungen noch immer unübersehbar.

Es ist anzuerkennen, dass Zusammenarbeit mit allen Interessenvertretungen nur auf Augenhöhe funktioniert. Vollständige und rechtzeitige Informationen, Erfahrungsaustausch und gemeinsame Beratungen schaffen Vertrauen. Es gibt nicht „den“, der immer Recht hat oder der die Weisheit mit Löffeln ... hat. Wir brauchen eine Streitkultur, die uns voranbringt. Unser aller Handeln muss geprägt sein vom Willen, mit Fach- und Sachkenntnis die Aufgaben zu erfüllen und dabei auch im Interesse der Polizeibesetzten tätig zu sein. Die Gewerkschaft der Polizei Sachsen ist dazu bereit!

Wir brauchen eine Koalition der Vernunft, eine Koalition der Lösungen und praktischen Umsetzung für und mit dem Bürger. Die Gestaltung der Gegenwart und unserer gemeinsamen Zukunft muss unser aller Anliegen sein.

Torsten Scheller
Stellv. Landesvorsitzender



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
Adress- und Mitgliederverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke.

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 Kleuker
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 41
vom 1. Januar 2019

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



BEZIRKSGUPPE CHEMNITZ**Pokal der Leiterin der Polizeidirektion Chemnitz**

Viel Zeit, Geduld und Leckerlies steckten die Hundeführer der PD Chemnitz auch dieses Jahr wieder in das Training mit ihren treuen Gefährten. Abgesehen von der eigentlichen Arbeit, beispielsweise als Schutz-, Rauschgift, Sprengstoff- oder auch Fährtenhund beziehungsweise Hundeführer, trainieren unsere sächsischen Kollegen einmal in der Woche die alltäglichen Abläufe, um die Basics immer abrufbereit zu haben. Aller 14 Tage zusätzlich noch den Spezialbereich. Neben den alltäglichen Trainings für Einsätze bereiteten sie sich zeitgleich auch auf den jährlichen Wettkampf mit Kollegen der Diensthundestaffeln aus Tschechien vor.

Am 21. und 22. August 2019 war es dann soweit. Bereits zum 14. Mal traten insgesamt 16 Teilnehmer, bei knallig heißem Augustwetter, um den Pokal der Leiterin der Polizeidirektion Chemnitz an, davon vier Hundeführer mit ihren Hunden der PD Chemnitz sowie zwölf aus Tschechien (Polizei Ústí nad Labem, Ostrava, Karlovy Vary, Plzeň und Justiz Prag). Angetreten sind die Teilnehmer dann in Zweier-Teams aus jeweils derselben Behörde.

Der erste Wettkampftag fand auf dem Hundeplatz in Langenau statt. Hier wurde die Disziplin Gehorsam und ein Teil des Schutzdienstes geprüft. Beim Gehorsam wurde unter anderem bei Fuß gehen in verschiedenen Gangarten, das Verhalten des Hundes bei Schussabgabe, Laut geben sowie das Überqueren verschiedener Hindernisse, wie Durchkriechen einer Röhre oder Springen über eine Reihe aufgereihter Kanister abverlangt. Der stärkste Teilnehmer in dieser Kategorie war PHM Taube mit seinem Diensthund „Kinston“ von der PD Chemnitz. Dieser erhielt eine Punktzahl von 98 von 100 zu erreichenden Punkten.

Nach einer kurzen Verschnaufpause ging es weiter im Bereich Schutzdienst. Aufgabe war es hier für die Vierbeiner ihre Herrchen und Frauen vor Angreifern zu schützen. Beispielsweise wurde ein Streit zweier mit Schutzanzug ausgerüsteter Kolle-

gen simuliert. Plötzlich kommt einer der beiden auf den Hundeführer zu gerannt, um zum Angriff anzusetzen. Der Hund soll diese mögliche Gefahr erkennen, abwehren und den Täter im Ernstfall handlungsunfähig machen sowie erst vom Täter ablassen,



wenn das Kommando des Hundeführers erfolgt.

Am Ende dieses Tages war der Großteil des Wettkampfes mit meist sehr guten Ergebnissen geschafft, sodass alle Teilnehmer mit gutem Gewissen das gemeinschaftliche Grillen am Abend genießen konnten.

Am darauffolgenden Tag ging es auf dem Bereitschaftspolizeigelände in Chemnitz mit den letzten beiden Aufgaben weiter. Hier kamen die Spürnasen der vierbeinigen Kollegen

zum Einsatz. Ihre Funktion sollte es sein, eine versteckte Person einmal im Wald, ein andermal in einem umschlossenen Raum aufzuspüren und ihrem Besitzer bei einem Fund durch Bellen darauf aufmerksam zu machen. Dafür hatten sie ab Losschicken des Hundes je zwei Minuten Zeit.

Nachdem auch diese Hürde überwunden war, kam es zur Siegerehrung, die für große Spannung sorgte. Den Teamwettkampf gewann das Team der PD Chemnitz, bestehend aus PHM Thomas Specht mit seinem „Pepe“ zusammen mit PHM Sven Taube mit „Kinston“. Den zweiten Platz erreichte das andere Team aus Chemnitz, PHMin Nötzold mit „Duke“ und PHM Weigel mit „Li“. Den dritten

Platz belegten ppor. Radek und prap. BC Novakova von der Justiz aus Prag mit ihren Diensthunden.

Bei der Einzelwertung holte sich „Kinston“ mit seinem Herrchen PHM Sven Taube den ersten Platz, dicht gefolgt von PHM Thomas Specht und „Pepe“. Den dritten Platz erreichte ppor. Urban Radek mit „Blade Cleans“.

Insgesamt haben auch die anderen Kollegen der Diensthundestaffeln die Mitwirkenden und Zuschauer mit ihren überzeugenden Ergebnissen begeistern können. Und auch wenn nicht immer alles perfekt läuft, alle haben ihr Bestes gegeben und auch der Spaß am Wettstreit blieb dabei nicht aus.

Die Ergebnisse zeigen: Das intensive Training hat sich definitiv auszahlt !

Thomas Lohr



SENIOREN BEZIRKSGRUPPE DRESDEN

Haben sie Probleme, wir klären das ...

Am 13. Juni 2019 war es wieder so weit. Unser Gewerkschaftsboss, der Seniorengruppe Dresden Nord, Meißen, Riesa, Großhain, Coswig, Radebeul hatte zu einer Besichtigung der Stadtentwässerung Dresden, der Kläranlage Dresden Kaditz eingeladen. Schon der Ort - Kläranlage - machte einige Kolleginnen und Kollegen stutzig. Was gibt es schon zu sehen, zu erkunden oder zu entdecken, wird es muffeln? Also war die Spannung groß.



Freundlich wurden wir von einer Mitarbeiterin begrüßt. So erfuhren wir, dass bereits 1910 durch den damaligen Stadtrat Klette der Bau der Kläranlage Kaditz angeschoben wurde. Für den Bau der alten Gebäude war der bekannte Architekt Erlwein, der viele bekannte Gebäude in Dresden geschaf-

fen hatte, zuständig. Da Dresden ständig wuchs und die Anlage erweitert werden musste, wurden die Erlwein - Bauten stets mit eingefügt, so dass die Kläranlage ein schönes Gesamtbild ergibt.

Das Klärwerk verfügt über 1 400 Kanäle, welche eine Gesamtlänge von 1 800 km ergeben. Der Zulauf des Abwassers erfolgt über zwei große Kanäle in der Stadt Dresden bis zum Klärwerk. Am Ende wird das Abwasser mit einem Grobrechen von jeder Menge groben Verunreinigungen befreit. Die Grobstoffe werden getrocknet und verbrannt. An einem folgenden Feinrechen bleiben die kleineren Feststoffe hängen, die ausgepresst und entwässert werden, bevor sie entsorgt werden können.

Da in den Abwasserkanal auch Regenwasser gelangt und somit auch Sand und Steine, ist auch ein Sandfang vorhanden. Dieser Sand wird teilweise zur Bodensanierung oder als Bauzusatzstoff verwendet. In den Vorklärbecken werden nun Fette und kleinste Feststoffe aus dem Abwasser entfernt. Bevor das Abwasser in die Elbe eingeleitet werden kann, erfolgt eine biologische Reinigung. Hierbei wird viel Sauerstoff in diese Becken gepumpt, um bestimmte Bakterien zu erhalten, die zur Reinigung benötigt werden.

Dabei wird ständig in den Laboren die Qualität des Wassers untersucht.

Ein großes Problem bei der Reinigung des Abwassers bereiten Medikamente und Drogen sowie Kleinplastikteile, die sich in aufgelöster Form im



Abwasser befinden. Auch problematisch sind Feuchttücher, die in der Toilette entsorgt werden. Diese gehören in den Restmüll. Die auf der Anlage befindlichen Faultürme dienen zur Gasgewinnung. Die daraus gewonnene Energie deckt 80 Prozent des Energiebedarfes der Anlage.

Zum Schluss kann man sagen, es war wieder eine gelungene und lehrreiche Veranstaltung. Dafür dem Organisator Claus Schneider ein herzliches Dankeschön.

Helmut Brusckke

BEZIRKSGRUPPE CHEMNITZ

GdP meets Politik

Zu einem circa einstündigen Informationstreffen trafen sich am 28. August 2019 Spitzenpolitikerinnen und Spitzenkandidaten von Bündnis 90/Die Grünen mit einem Vertreter der Gewerkschaft der Polizei der Bezirksgruppe Chemnitz in Annaberg-Buchholz, um sich über die Polizeiarbeit im Erzgebirge und über Belange der Gewerkschaft der Polizei und des DGB im Raum Erzgebirge auszutauschen.

Udo Krahl, stellv. Vorsitzender der BG Chemnitz und Mitglied im Landesvorstand der GdP, berichtete u.a. Katrin Göring-Eckardt (MdB), Katja Meier (MdL) und dem Direktkandidaten für die Landtagswahl in

Sachsen Nico Haustein über die Arbeit der Kolleginnen und Kollegen

in einem der größten Flächenlandkreise Sachsens, der zugleich der sicherste Landkreis Sachsens ist.



Nino Haustein, Katja Meier, Udo Krahl, Katrin Göring-Eckardt (v.l.n.r.)

Foto: U. Krahl

Auch wenn es auf Grund unterschiedlicher Stellungen zu manchen Fragen (z. B. Kennzeichnungspflicht) zum Teil zu kontroversen Diskussionen kam, war doch Fazit, dass die Kolleginnen und Kollegen im Erzgebirge hervorragende und aner kennenswerte Arbeit leisten, die Politik allerdings gefordert ist, auch für die Zukunft dafür die passenden Rahmenbedingungen zu schaffen. Gerade der akute Personalmangel war dabei Hauptthema.

Udo Krahl



JUNGE GRUPPE

„Das machst du doch nur für deine Gewerkschaft!“

Ein Satz, den ich öfter nicht hören könnte. Er ist nur leider falsch formuliert. Richtig würde es heißen:

„Ich mache das für alle Kolleginnen und Kollegen mithilfe meiner Gewerkschaft!“

Denn sie bietet mehr als nur für Regress- und Rechtsschutzfälle aufzukommen. Sie bietet die Möglichkeit, sich zu Wort zu melden und Dinge zu verändern.

Nun fragen sich einige, was man davon hat, sich aktiv in der Gewerkschaft einzubringen. Viele glauben, für jeden abgeschlossenen Mitgliedsantrag bekommt man eine Provision. Warum sonst sollte man sich schon freiwillig engagieren?

Die Antwort ist doch aber recht einfach: Alles, was ich für die Allgemeinheit erziele, erhalte ich auch selbst, beispielsweise Tarifierhöhungen. Solche Verbesserungen *nicht nur* für sich, sondern für *alle* Kollegen herauszuschlagen, gehört in meinen Augen zum beruflichen Selbstverständnis eines Polizisten.

Bleiben wir bei dem Beispiel Tarifierhöhung. Besonders Kollegen, die gar nicht in der GdP Mitglied sind,

freuen sich über diese finanzielle Verbesserung und sehen gar keinen Grund, in die Gewerkschaft einzutreten, wenn sie die erzielten positiven Veränderungen trotzdem erhalten.

So auch ein Kollege neulich zu mir: „Siehst du, eure 8 000 Mitglieder in Sachsen haben doch gereicht, dass wir eine Tarifierhöhung bekommen haben. Da muss ich doch nicht auch noch bei euch eintreten.“ Diese Mentalität ist jedoch in meinen Augen nicht die richtige. Vielmehr sollte man sich fragen: „Wer weiß, was wir noch mehr herausgeholt hätten, wenn wir DICH als 8 001. Mitglied hätten?“ Wir als GdP sind die größte Polizeigewerkschaft und mit jedem Mitglied mehr können wir auch mehr erreichen.

„Ich gehe lieber in eine andere Gewerkschaft, weil ich nicht so ein Mitläufer bin und eher gegen den Strom schwimme.“ Auch das habe ich schon gehört. Ich bin der Meinung, wenn jemand das behauptet, dass er das Prinzip einer Gewerkschaft nicht verstanden hat. Denn gerade in der GdP kann man besonders gut gegen den Strom schwimmen und etwas erreichen.

Besonders wichtig ist dabei, sich aktiv zu beteiligen. Die Möglichkeit

dazu hat jedes Mitglied. Momentan ist die GdP Sachsen auf der Suche nach neuen jungen Mitgliedern, die sich aktiv in der Jungen Gruppe engagieren. Dazu gehören Aufgeschlossenheit und vor allem ein Kollektivdenken. Wer nicht nur für sich selbst, sondern auch für alle seine Kollegen Veränderungen und Verbesserungen schaffen möchte, hat den Begriff „Gewerkschaft“ verstanden und ist mit diesem Selbstverständnis herzlich willkommen. Möglicherweise hast genau DU eine Idee oder eine Vision, wie du etwas bei der Polizei optimieren möchtest.

Beschweren kann man sich mit Sicherheit viel. Aber es bedarf auch Lösungsvorschlägen, um Defizite aufzubessern. Zwei Köpfe sind besser als einer. 1 000 sind besser als 100 und 8 001 sind besser als 8 000.

Wenn du dich gern beteiligen möchtest in der Jungen Gruppe, kannst du dich gern melden bei mir unter:

sarah.schwoda@junge-gruppe-sachsen.de

Mach mit und misch dich ein!

Sarah Schwoda

Anzeige



EXKLUSIVE RABATTE

für alle GdP Mitglieder



Heute noch profitieren!

Unsere Angebote auf www.polizeisozialwerk.de
Registrieren - Einloggen - Sparen



Tel.: 035204 687-14 | info@polizeisozialwerk.de

www.polizeisozialwerk.de



Beurteilungen – Die psychologische Contra-Initiative zum Projekt Wertschätzung

Dieses Jahr war es mal wieder soweit. Die Beurteilungen der Laufbahngruppe 2.1 standen an. Das gibt wiederholt Anlass, sich an dieser Stelle mit der Logik des Systems auseinanderzusetzen. Gerade vor dem Hintergrund, dass die Beurteilungen zeitlich in den Kontext der „Initiative Wertschätzung“ der Staatskanzlei einzuordnen sind, sollte hinterfragt werden, wie denn nun der Wert unserer Beamtinnen und Beamten beurteilt wurde – in Prozess und Ergebnis.

Unter dem Licht wissenschaftlicher Standards und psychologischer Erkenntnisse enthält die gängige Beurteilungspraxis, wie sie in der Sächsischen Beurteilungsverordnung theoretisch in ihren objektiven Vorgehensweisen verankert ist und praktisch mit der Brille der Subjektivität des Beurteilers durchgeführt wird einige Kritikpunkte.

Strenggenommen ist eine Beurteilung, der ein Kategoriensystem von Leistungs- und Befähigungsmerkmalen zugrunde gelegt wird ein empirisches Messverfahren. Empirische Messverfahren ermöglichen, mittels eines standardisierten Messinstruments die Verteilung von Variablen innerhalb einer Bevölkerungsgruppe zu erfassen, zu beschreiben und abzubilden.

Übertragen auf die Beurteilung sind es hier die Variablen, die in dem Kategoriensystem der Leistungs- und Befähigungsmerkmale „Fachkompetenz“, „Methodenkompetenz“, „Selbstkompetenz“, „Sozialkompetenz“ und „Führungskompetenz“ niedergelegt sind, z.B. Fachwissen, Arbeitsmethode, Lernfähigkeit, Kommunikation. Nun werden die Beamten durch einen Beurteiler in diesen Kategorien für jede Variable einzeln auf einer Intervallskala von 1 bis 16 mit einem Wert verortet. Anschließend gibt es ein Gesamtergebnis, das jedoch nicht den Durchschnitt abbildet, sondern eine Gewichtung der Variablen widerspiegelt. Insofern ist das Kategoriensystem und die dazugehörige Skala das Messinstrument und das Gesamtergebnis im Prinzip vergleichbar einem ermittelten Intelligenzquotienten der Leistungsquotienten des Beamten.

Von der Idee eines solchen Messverfahrens ausgehend könnte jeder Beamte anhand der Aufgabenbeschreibung respektive des Stellenprofils seiner Tätigkeit beurteilt werden. Anschließend

wäre dann über alle Beamten die Verteilung der Merkmale zu ermitteln, also ob die einzelnen Variablen normalverteilt sind oder es links- oder rechtsschiefe Verteilungen sind, die eben widerspiegeln, dass bestimmte Eigenschaften in der betrachteten Gruppe sehr stark oder weniger stark vorhanden sind. Bei wissenschaftlich objektiven Messverfahren erfolgt somit die Ermittlung der tatsächlichen Verteilung der Merkmale NACH dem Messen, also NACH dem Beobachten und Beurteilen. Was jedoch macht man bei der sächsischen Polizei? Hier gibt man eine annähernde Normalverteilung vor, da man theoretisch davon ausgeht, dass der Leistungsquotient einer Normalverteilung entspricht. Es wird somit VOR dem Messen, also VOR dem Beobachten und Beurteilen schon festgelegt, dass 60 Prozent der Bediensteten innerhalb der Werte 6-10 einzuordnen sind (§ 4 SächsBeurtVO). 40 Prozent sind damit variabel darüber oder darunter zu legen.

Hier passiert somit Fehler Nummer 1. Die Beurteilung wird schon vorher in den Ergebnissen festgesetzt, indem man die Beurteilungsergebnisse vorbestimmt und die Verteilung bzw. das Urteil zum einzelnen Beamten anpasst. Tatsächliche Leistung wird damit nicht abgebildet. Es gibt keinen IST-Wert, der erhoben wird, sondern einen Soll-Wert, der seitens der Führung durch Anpassung der Realität aufgedrückt und am Ende zur Realität erklärt wird.

Fehler Nummer 2 betrifft die Vergleichsgruppe. Bei einem wissenschaftlichen Messverfahren würde man unter Experimentalbedingungen von einer Kontrollgruppe sprechen, gegenüber der man das Wirken bestimmter Interventionen oder unterschiedlicher Rahmenbedingungen vergleicht. Die Kontrollgruppe kann dabei nicht gleichzeitig Element der eigentlichen „Experimentalgruppe“ sein. Und auch hier wäre bereits im Vorfeld zu definieren, wer dieser Vergleichsgruppe angehört und wie die Merkmale ausgeprägt sind.

Zudem wird dabei die Aussage getroffen, dass die eigene Leistung nur so gut oder so schlecht sein kann wie die Verteilung der Leistung in der Vergleichsgruppe ausgeprägt ist. Verschiedene Vergleichsgruppen für die einzelnen Positionen, die sich aus

unterschiedlichen Bediensteten zusammensetzen führen zudem zu unterschiedlichen Bezugsrahmen. Eine Beurteilung für einen A9-Beamten mit beispielsweise 10 Punkten im Streifen dienst ist gar nicht mehr vergleichbar mit einer 8-Punkte-Beurteilung eines A9-Beamten im Kriminaldienst, da hier verschiedene Vergleichsgruppen nach Belieben herangezogen wurden. Die Vergleichsgruppe hebt die eigentliche Messung, nämlich den Vergleich an den Anforderungen, die es benötigt, um die Stelle und das Amt auszufüllen, vollkommen aus.

Dieses Vorgehen der vorsätzlichen Begehung des Fehlers Nummer 1 (vorherige Festsetzen der Normalverteilung) und des Fehlers Nummer 2 (Bezugssystem einer Vergleichsgruppe) führt zu einem ebenso bedeutsamen Fehler Nummer 3. Es entsteht ein Widerspruch zu einer Bestenauslese im Einstellungs- und Stellenbesetzungsverfahren. Bestenauslese beginnt in der Laufbahngruppe 2.1 damit, dass z.B. für Seiteneinsteiger die Fachhochschulreife gefordert wird. An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass Schulabschlüsse keine Aussage darüber geben, wie gut Personen im Beruf abschneiden oder überhaupt eine Aussage darüber geben, welche Art Mensch derjenige ist. Es handelt sich um ein Kriterium, das bei der Einstellung wichtig ist und gewisse Rückschlüsse auf Leistungen der Personen theoretisch zulassen soll.

Nun erlangt die überwiegende Mehrheit der Beamten in der Beurteilung ein Ergebnis von 9 Punkten. Hier ergibt sich dann die Frage: Wenn der Freistaat nur die Besten zulässt, wie kann es dann sein, dass diese Besten dann nur „Durchschnitt“ produzieren oder durchschnittliche Leistungen bringen?

Fehler Nummer 3 bei den Beurteilungen ist des Weiteren vor dem Hintergrund des Beurteilungssystems in der Schule zu sehen. Hier werden die Leistungen auf einer Skala von 1-15 Punkten abgebildet. Dabei sind 7-9 Punkte ein „befriedigend“. Psychologisch sind somit 7-9 Punkte bei einem Großteil der Kollegen mit einem „befriedigend“ oder einem „naja, hat halt gereicht“ assoziiert. Leistungen zwischen 10 und 12 Punkten entsprechen in der Schule einem „gut“, wobei 10 Punkte eher ein



LESERZUSCHRIFT

„schlechtes gut“ bedeuten. Dieses System gilt im Übrigen auch an der Hochschulen der Sächsischen Polizei, an der jeder Bedienstete der LG 2.1 seine Leistungen erbracht hat. Es ist davon auszugehen, dass „befriedigende“ Leistungen im Abitur oder nach Abschluss des Studiums nicht zwingend dazu führen, dass die Bewerber sich einen Top-Platz bei der Einstellung oder im Stellenvergabeverfahren sichern können. Eine Beurteilung, bei der also 60 Prozent der Bediensteten in die Kategorie eines gefühlten „schlechten gut“ oder „befriedigend“ und darunter eingeordnet werden, vermittelt somit eine psychologisch sehr eindeutige Botschaft. Da können auch alle rationalen Erklärungen und der Versuch von scheinbarer Transparenz bei der Beurteilung nichts ändern. Es sind Wertesysteme, die bereits in der Schule verankert und verfestigt wurden und anhand derer man dann die aktuelle Beurteilung misst. Insofern kann man oben aufgeworfene Frage auch so umformulieren: Wie kann es sein, dass nach einer Bestenauslese hauptsächlich nur befriedigende Leistungen erbracht werden?

Fehler Nummer 4, 5 und 6 resultieren aus den Gütekriterien, die an alle Messverfahren angelegt werden müssen. Objektivität, Reliabilität (Verlässlichkeit) und Validität (Gültigkeit). Die Beurteilung sollte also eigentlich ein objektives, zuverlässiges Abbild dessen geben, was der entsprechende Beamte tatsächlich leistet und nicht, um es platt auszudrücken der Spiegel rektalendoskopischer und Ja-Sagerischer-Kompetenzen oder persönlicher Sympathien sein.

Fehler Nummer 7 wird begangen, indem man in der Darstellung der Ergebnisse die Skaleneinteilung ändert. Be-

wegt sich die Beurteilung der einzelnen Variablen auf einer 3-stufigen Skala, also 1-3 Punkte, 4-6 Punkte, 7-9 Punkte, usw., wird bei Präsentation der Beurteilungsergebnisse über alle Beamten dann eine Umstrukturierung vorgenommen in 4-8 Punkte, 9-10 Punkte, 11-12 Punkte und über 13 Punkte, so dass eine tatsächliche Nachvollziehbarkeit oder Transparenz der Beurteilung gar nicht mehr gegeben ist, da die Bewertungssysteme sich ändern. Eine Leistung, die den Anforderungen entspricht (9 Punkte) wird hier vermischt mit einer Leistung, die im Wesentlichen die Anforderungen übertrifft.

Fehler Nummer 8 bezieht sich auf die Interpretation der Messergebnisse. Letztendlich schließt die Beurteilung lediglich mit der Festsetzung des Gesamturteils ab. Die Interpretation allerdings bleibt aus. Diese würde beinhalten, dass die Leistung des Einzelnen im Kontext zu betrachten ist. Und damit wäre die Leistung jedes Beamten sowohl ein Ergebnis persönlicher Kompetenzen auf der einen Seite, aber auch von Führungsverhalten und von Personalentwicklung auf der anderen Seite. Letztendlich bedeutet doch Personalmanagement und Führung nichts anderes, als dass ein Mitarbeiter auf seiner Stelle innerhalb günstig zu gestaltender Rahmenbedingungen dazu befähigt wird, seine ihm inne liegenden Fähigkeiten und Fertigkeiten bestmöglich zur Entfaltung zu bringen. Eine Beurteilung sagt somit im gleichen Maße etwas zu dem zu Beurteilenden als auch dem Beurteiler aus.

Spannend ist in diesem Zusammenhang dann auch die Betrachtung des Fehlers Nummer 9. Der Hauptpersonalrat hat Anfang des Jahres dazu eine Tabelle der Beurteilungen der Lauf-

bahngruppe 2.2 veröffentlicht. 2018 erhielten 67 Prozent der A13er eine Beurteilung über 11 Punkte, bei der Besoldungsgruppe A14 waren dann schon 88 Prozent mit mehr als 11 Punkten eingeschätzt worden und 100 Prozent der A15er haben Leistungen von 11 Punkten und mehr erbracht. Ähnlich sahen die Beurteilungen der Laufbahngruppe 2.2 in den Jahren 2012 und 2015 aus.

Je höher das Amt in der Laufbahngruppe 2.2, desto unfehlbarer und kompetenter werden die Personen, die es ausfüllen. Tatsächlich stellt sich dann aber die Frage, wie unsere Management-Eliten in den nachgeordneten Reihen für das Gros der Mitarbeiter lediglich zu vorwiegend durchschnittlichen, befriedigenden Ergebnissen kommen? Und es stellt sich des Weiteren die Frage, die auch der Hauptpersonalrat schon in diesem Kontext formulierte, warum Vorgaben der Sächsischen Beurteilungsverordnung für diese Laufbahngruppe keine Geltung haben?

Leistung ist zudem auch in gewissem Maße ein Produkt der Wertschätzung. Wird Leistung im täglichen Dienst und dann auch in der Beurteilung wertgeschätzt, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sie kontinuierlich erbracht wird. Leider ist auf der Liste beschlossener Maßnahmen der Staatskanzlei als Ausfluss der „Initiative Wertschätzung“ eine Reflexion und Abänderung des ausgewiesenen fehlerhaften Beurteilungssystems nicht verzeichnet.

Betrachtet man die diesjährige Beurteilung genau vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob man mit den gefällten Werturteilen nicht eine Contra-Initiative zum Projekt Wertschätzung gestartet hat?

Dr. Anke Müller

FRAUENGRUPPE**Bad Langensalza**

So hieß das Ziel unserer Wellness-Träume in diesem Jahr.

Gleich am Freitag gab es für die Angereisten eine Wohlfühl-Aromaöl-Massage. Ein perfektes Moonlight-Dinner rundete den ersten Tag ab. Aber nicht, ohne dass neugierig in Erfahrung gebracht wurde, was seit dem vergangenen Jahr so in den verschiedenen Dienststellen passierte.

Der Sonnabend war nach dem reichhaltigen Frühstück dem Relaxen vorbehalten.

Solebad, Sauna, Wassergymnastik standen u.a. auf dem Programm der Friederiken-Therme und dies nutzten wir rege. Einige bummelten noch durch die Stadt bzw. nahmen an der historischen Stadtführung teil.

Wir überzeugten uns auch davon, dass Bad Langensalza im Jahr 2011 zu Recht zur blühendsten Stadt Europas gekürt wurde. Hier kann man neben dem Japanischen und dem Botanischen Garten ein Arboretum, einen Apothekergarten sowie einen Rosengar-

ten besichtigen. Da noch Hauptblütezeit war, erlagen wir der Faszination von Farbenpracht und Duft der über 450 Rosenarten. So von sportlichen und kulturellen Erlebnissen gestärkt, reisten wir sehr erholt am Sonntag ab.

Freude und Anspannung herrschte dabei, weil - nächstes Jahr haben wir unser 20. Wohlfühl-Wochenende!

Danke von allen an die Organisatorin, die Vorsitzende der Frauengruppe Sachsen, Gabriele Einkenel.

Isolde Schimak





Krankenstand im Polizeivollzugsdienst in ...

... Thüringen

In der Thüringer Polizei wird seit dem Jahr 2004 eine Krankenquote für die Beschäftigten ohne Unterscheidung nach Beschäftigungsgruppen erhoben. Es erfolgt nur eine Gesamtbetrachtung. Die jährliche Erhebung der Krankenquote erfolgt mittels eines elektronischen Personalverwaltungssystems. Die durchschnittliche Krankenquote in der Thüringer Polizei betrug im Jahr 2015 9,52 Prozent, 2016 = 10,01, 2017 = 10,35 und 201 = 10,68 Prozent. Die Krankenquote ist seit der ersten Erfassung kontinuierlich angestiegen.

Krankheitsbedingte Fehlzeiten belasten die Einsatzfähigkeit der Polizei. Eine Ursache ist die vorhandene Altersstruktur. Eine langfristige Senkung des Krankenstandes kann durch die Umsetzung der Forderung der GdP mit Mehreinstellungen erreicht werden. Vorhandenes Personal könnte entlastet und stressbedingte Belastungen am Arbeitsplatz verringert werden. Dazu bedarf es endlich eines nachhaltigen Gesundheitsmanagement, in allen Strukturen. Erste Maßnahmen wie die Neuausrichtung des Dienst- und Präventionssports, die Fortentwicklung der Suchtprävention sowie die Ausgestaltung des betrieblichen Eingliederungsmanagements haben begonnen. Geeignete Maßnahmen zur Erhaltung und Förderung der Arbeitsfähigkeit, des Gesundheitszustandes und der Leistungsfähigkeit wurden hier neu festgelegt.

In der Mitarbeiterbefragung „Gesunde Arbeit – GdP schafft Fakten“ gaben 46 Prozent der Beschäftigten psychische Belastungen an. Unsere Forderung ist eindeutig, die „Psychische Gefährdungsbeurteilung“ ist als Kontrollinstrument einzuführen. Hiermit kann auf Gefahren am Arbeitsplatz rechtzeitig reagiert werden. Besonders der Streifendienst hat durch die steigende Zahl von Beleidigungen und körperliche Angriffe und durch sinkenden Respekt belastende Arbeitsbedingungen.

Monika Pape

... Sachsen

In den Jahren 2017 und 2018 waren die Polizeivollzugsbeamten durchschnittlich 30 bzw. 29 Tage im Jahr krank. Das SMI legt bei seinen Berechnungen 365 Arbeitstagen pro Jahr bzw. eine 7-Tage-Arbeitswoche zugrunde. Bei Langzeiterkrankten kann dies bedeuten, dass sich Fehlzeiten von bis zu 365 Tagen im Jahr ergeben könnten, obwohl der Beamte durchschnittlich nur 220 Arbeitstage/8 Stunden täglich zu leisten hätte. Das macht die Vergleichbarkeit des Krankenstandes mit Beschäftigten bzw. Beamten anderer Bereiche schwierig.

Die Analyse des Krankenstandes der Polizeivollzugsbeamten erfolgte sowohl prozentual als auch tageweise. So waren es im Jahr 2006 6,8 Prozent und steigerte sich bis zum Jahr 2014 auf 8,4 Prozent. Die Fehltagelängen in dieser Zeit zwischen 297.256 Tagen und 337.369 Tagen. Bei einer Berechnung mit 365 Tagen pro Beamter bedeutet dies, es waren täglich 815 bzw. 915 Beamte wegen Krankheit ausgefallen. Bei einer Berechnung mit 220 Arbeitstagen ergeben sich 1351 bzw. 1533 Beamte, die täglich ausgefallen sind. Die Entwicklung hat sich auch in den Jahren 2015 bis 2018 nicht wirklich verbessert. So waren im Jahr 2015 8,4 Prozent und im Jahr 2018 7,86 Prozent erkrankt. Die Anzahl der verursachten Ausfalltage lag im Jahr 2018 bei 360.926 Tagen. Dadurch standen täglich 988 bzw. 1640 Polizeivollzugsbeamte nicht zur Verfügung.

Neben diesen Ausfallzeiten wächst leider auch die Anzahl der Kolleginnen und Kollegen des Polizeivollzugsdienstes bei denen relevante gesundheitliche Einschränkungen bekannt waren. So waren es im Jahr 2017 1417 und im Jahr 2018 1494 Bedienstete des Polizeivollzugsdienstes. Damit ist klar, dass die weitere Umsetzung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Polizei kurz- und mittelfristig dringend geboten ist.

Torsten Scheller

... Sachsen-Anhalt

Der Krankenstand des Polizeivollzuges im Jahr 2018 ist erneut leicht gestiegen. War im Jahr 2017 ein Stand von 9,56 % im Land zu verzeichnen, stieg dieser im Jahr 2018 auf 9,69 %. Dieser Anstieg hat sich in den vergangenen Jahren leicht, aber konstant nach oben bewegt. Konkret bedeutet das: Die Krankentage stiegen in 2018 von 35,4 Krankentage pro Polizeivollzugsbeamter/-beamtin gegenüber 34,9 Tagen im Jahr 2017. Nur mal zum Vergleich: eine AOK Studie erbrachte für 2018 einen Krankentagedurchschnitt von 23 Tagen.

Aus gewerkschaftlicher Sicht liegen die Ursachen für diese hohen Krankenstände nicht zuletzt in der Altersstruktur des Polizeivollzugsdienstes, der deutlich steigenden Arbeitsbelastung, aber auch der Gewalt gegenüber unseren Kollegen auf der Straße begründet. Die zaghaften Versuche der Gesundheitsvorsorge für Polizeivollzugsbeamte sind ausbaufähig, wenn wir nur an das Thema Vorsorge (Prävention) denken, weiß jeder, was möglich wäre, auch wenn dies wirklich noch mal Geld kosten würde. Dieses Geld sollte es uns unserer KollegInnen wegen aber Wert sein.

Zum Thema Führungskultur/-verantwortung und Krankenstand ist zu sagen, dass bei genauem Hinschauen es signifikante Unterschiede zwischen einzelnen, vergleichbaren Dienststellen gibt. Augenmerk wäre hier auf die Wertschätzung der Arbeit und Arbeitsbelastung zu setzen. Gelingt es unseren Führungskräften, Belastungen gerecht zu verteilen und auf die personellen Bedürfnisse unserer Belegschaften einzugehen, wird der Krankenstand in einem akzeptablen Rahmen sein. Jeder unserer Kollegen sollte sein Umfeld diesbezüglich im Auge behalten, denn der Anstieg der psychischen Krankheiten macht auch vor der Polizei keinen halt. Im Gesundheitsbericht der Landespolizei wird die psychische Belastung und Folgekrankheit explizit betont. Also, bleibt gesund, passt auf euch auf!

Ingo Neuber

