

VIELES IST ANDERS GEWORDEN, ABER NICHT ALLES.

Wohin geht unser Blick?

Der Jahreswechsel 2020/2021 wird ruhiger als sonst sein; für nicht wenige zu ruhig. Freunde werden vermisst. Die Riesen-Böllerparty fehlt. Silvesterausflüge halten sich in Grenzen. Vieles ist ärgerlich, gewöhnungsbedürftig und nicht alles verständlich. Mir geht es genauso. Aber vieles ist auch notwendig in diesen Zeiten. Auch an Gewerkschaftsmitgliedern kann dies nicht spurlos vorbeigehen. Doch Spuren hinterlassen sollte es möglichst keine. Und deshalb blicke ich am heutigen Tage nicht nur zurück, sondern auch in die Zukunft. Ich blicke aufs Essen, über den Tellerrand hinaus, aber auch in unser Inneres. Optimismus ist in diesen Tagen sehr wichtig.

Hagen Husgen



Foto: Redaktion DP

Hagen Husgen

Der Blick auf den Weihnachtsbraten

Noch sind wir alle hin- und hergerissen ob des ungewohnten und alles andere als leicht zu verdauenden Weihnachtsbratens, der uns noch schwer im Magen liegt. Eine schwer im Magen liegende Gans, weil aufgrund der eingeschränkten Anzahl der Mitesser und der daraus resultierenden ungewohnten Fülle etwas mehr Kalorien auf jedem einzelnen Teller landeten; vielleicht diesmal zwei Keulen. Eine schwer im Magen liegende Ente, weil fehlende Tischnachbarn keine richtige Freude beim Biss in die rosa Entenbrust aufkommen lassen wollten und der eine oder andere Happen gedankenversunken den Schlund passierte.

Es sind abnormale Begleiterscheinungen, an welche vor Jahresfrist nicht zu denken gewesen wäre und nun doch Realität sind. Eine Realität, mit welcher jeder anders umgeht. Der eine mit Respekt, der andere wiederum mit völliger Leck-mich-am-Arsch-Mentalität. Der eine mit Verständnis, der andere aber mit absoluter Ignoranz und Ablehnung. Man erlebt Leute ganz anders, als wir sie sonst kennen, in positiver als auch negativer Sicht. Teilweise ist man erschrocken darüber und behält seine Gedanken lieber für sich.



Doch eines eint uns alle: Wir müssen damit leben lernen, ob es uns passt oder nicht. Wir müssen uns darauf einstellen. Doch müssen wir tatsächlich ...? Genau da scheiden sich die Geister.

Zurzeit bestimmt unser aller Leben und Denken ein Thema, bei welchem man gehörig auf die Nase fallen kann. Vor allem diejenigen, die Entscheidungen treffen müssen. Aber auch diejenigen, die mit großem Engagement diese Entscheidungen durchsetzen, da sie für die Ordnung und Sicherheit zuständig sind. Diese Entscheidungsträger und -durchsetzer sind alles andere als zu beneiden, da sie bei ihrem Handeln am Ende sowieso nicht das richtige Fingerspitzengefühl haben können.

Zu starke Einschränkungen aktivieren die Rufe nach verlorengangener Freiheit und Zerstörung von Existenzen. Zu schwache Einschränkungen ziehen Schreie nach mehr Schutz für Gesundheit und Leben der Risikogruppen nach sich.

Zu starkes Einschreiten belegt die schon immer aufgestellte Theorie eines gewaltorientierten Polizeistaates. Zu schwaches Einschreiten zeugt von einer endgültigen Kapitulation des Rechtsstaates.

Man darf sich (und das ist auch richtig so) in einer Demokratie entscheiden, auf welcher Seite man steht. Man darf sich frei äußern und kritisch seine Meinung kundtun.

Man darf sich auch sachlich, aber vor allem friedlich daran beteiligen, diese von uns alle nicht gewünschte Realität gemeinsam zu meistern.

Der Blick in das Fettnäpfchen

Wer tief in sich hineinhört, mit Menschenverstand ganz bewusst und überlegt an die Sache herangeht und es vielleicht auch noch schafft, Emotionen beiseite zu lassen

(ich weiß, dass dies bei besonders Betroffenen nicht unbedingt erwartet werden kann) wird mir beipflichten, dass man bei diesem Thema keinen Blumentopf gewinnen kann.

In diesem Moment höre ich es schon wieder flutschen. Schon allein diese (meine) Zeilen könnten dazu beigetragen haben, ins bekannte Fettnäpfchen zu treten. Doch das nehme ich in Kauf. Vielleicht würde es mir ein paar unnötige aufregende Stunden und unfreundliche Zeilen ersparen, sich nicht zu diesem Thema zu äußern und so zu tun als ob ...

Das ist aber nicht die Philosophie der Gewerkschaft der Polizei in Sachsen. Und wenn uns hundertmal die Satzung etwas von „parteilichter Neutralität“ und „unabhängigem Arbeiten“ vorschreibt, sind wir nicht gänzlich unpolitisch und leben auch nicht am Leben vorbei. Wir sind keine Marionetten, die aus Holz geschnitzt sind und denen ein Denken nicht möglich ist. Wir sind Menschen aus Fleisch und Blut, die wie jeder andere auch das Recht und Bedürfnis der Teilnahme am gesellschaftlichen Leben haben und somit auch mitdenken und mitgestalten dürfen. Auch 2021 wird dies so sein, in einem Jahr, welches nun so ganz anders beginnen wird.

Ich bin mir sicher, dass uns das Thema Corona (und nun habe ich das Wort doch geschrieben) auch 2021 weiter begleiten wird. Begleiten ja, aber es soll uns nicht bestimmen. Bestimmen werden wir!

Dass dies nicht nur leere Worthülsen sind, sondern gelebte Praxis sein kann, zeigen die Reaktionen auf ein ausführliches Interview mit mir (zu finden auf watson.de). Ich stellte nach der Querdenker-Demonstration am 7. November 2020 in Leipzig unmissverständlich klar, dass die GdP Sachsen vom sächsischen Kabinett erwartet, dass die Regelungen zu Versammlungen überdacht und wenn notwendig verschärft werden.

Ebenso erwartete ich von der sächsischen Justiz, die Grundrechte Versammlungsfreiheit und körperliche Unversehrtheit im Kontext genauer zu betrachten. Beides hat bekanntlich in unserem Sinne stattgefunden.

Und diese Praxis der aktiven und vor allem gewollten Mitgestaltung werden wir auch 2021 so handhaben. Vor allem, weil es ein außergewöhnliches Jahr sein wird, in welchem eine Menge Arbeit vor uns liegt. Ein Jahr, gespickt durch mehrere Höhepunkte. Mitgestaltung heißt auch Mitbestimmung, welches an dieser Stelle das erste Stichwort sein soll.

Der Blick auf die Liste

2021 werden in Sachsen die Wahlen der Personalräte und der Jugend- und Auszubildendenvertretungen stattfinden. Wir werden zeitnah und ganz aktuell dazu berichten. Auch wenn die derzeitigen Umstände dazu beitragen werden, dass diese Wahlen von der Verfahrensweise anders verlaufen könnten als herkömmlich, wird sich am System und vor allem an unserem Ziel nichts ändern. Wie gesagt: Bestimmen werden wir! Besser gesagt: Werdet ihr! Es ist und bleibt für uns von allergrößter Bedeutung, dass wir als Gewerkschaft der Polizei in den nächsten fünf Jahren das Heft des Handelns in der Hand behalten, um auf unseren bisherigen Erfolgen aufzubauen. Ziel muss es sein, durch eine möglichst optimale Wahlbeteiligung und dem Kreuz für die Liste der GdP dafür zu sorgen, dass unser in den letzten Jahren aufgebautes umfangreiches Netzwerk für uns alle von Nutzen bleibt. Kompetenz, Beharrlichkeit und Seriosität darf nicht verloren gehen und in untaugliche Hände übergeben werden.

Nur wenn wir als GdP auch ab 2021 die Mehrheit an unserer Seite wissen, macht es Sinn, sich den politisch Verantwortlichen

DP – Deutsche Polizei Sachsen

Geschäftsstelle
Sachsenallee 16, 01723 Kesselsdorf
Telefon: (035204) 687-11
Telefax: (035204) 687-50
www.gdp-sachsen.de
gdp@gdp-sachsen.de
Adress- und Mitgliederverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke.

Redaktion
Matthias Büschel (V.i.S.d.P.)
Sachsenallee 16,
01723 Kesselsdorf
Telefon: (035204) 68711
Telefax: (035204) 68750
Redaktion@gdp-sachsen.de

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



entgegenzustellen und Forderungen in unser aller Sinn durchzusetzen.

Dazu wird es genügend Gelegenheiten geben.

Der Blick nach Dresden

Im GdP-Arbeitsprogramm 2020–2024 unter dem Motto „Sachsen – Sicherstes Bundesland?“ haben wir in den acht Schwerpunkten

- Personal/Einstellung
- Aus- und Fortbildung
- Motivation
- Ausstattung und Befugnisse
- Verwaltung und Service
- Infrastruktur
- Personalvertretungsrecht und
- Gesundheitsmanagement

insgesamt 54 Forderungen definiert, welche in den kommenden Jahren bis zur nächsten Landtagswahl mit der Politik abgerechnet werden. Diese Schwerpunkte bemessen sich an den im Koalitionsvertrag getroffenen Aussagen, die von uns als Versprechen und nicht nur als Phrasen gewertet werden.

Die sächsischen Politikerinnen und Politiker haben somit ganz konkret die Chance, auf detaillierte Schwerpunkte zu reagieren und sich damit für 2024 aufgrund ihrer in ihren Zuständigkeitsbereichen erzielten Arbeitsergebnisse in Position zu schieben.

Der Blick zum Tarif

Ein wichtiger Punkt werden auch die Tarifverhandlungen 2021 sein. Nachdem 2020

im Bereich der Kommunen und des Bundes ein durchaus für diese ungewöhnlichen Zeiten akzeptables Ergebnis erzielt wurde, ist es nun an uns, für unsere Beschäftigten nachzusteuern. Selbstverständlich wird es im Anschluss an die Tarifverhandlungen darum gehen, das Ergebnis inhalts- und zeitgleich auf die Landesbeamtinnen und -beamten zu übertragen. Dazu wird die GdP Sachsen, wie gewohnt und seit vielen Jahren bewährt, an den Verhandlungen im Finanzministerium beteiligt sein – immer mit der uns stets bewussten überwältigenden Stärke und Unterstützung all unserer Mitglieder im Rücken.

Der Blick auf uns

Ja, die Unterstützung von aktuell circa 8.300 GdP-Mitgliedern in unserem Landesbezirk ist uns tatsächlich ständig bewusst. Und es macht uns stolz, dass diese Zahl ständig wächst. In den letzten zehn Jahren haben wir einen Mitgliederzuwachs von knapp 20 Prozent zu verzeichnen. Ein Beleg dafür, dass unsere Ideen, unsere Leistungen und unsere Ergebnisse anerkannt werden. Diese Anerkennung geben wir gern weiter an die Mitgliedschaft. Denn nur gemeinsam können wir auch die Zukunft für uns gestalten.

Doch eine gleichbleibende und noch bessere Qualität und Durchschlagskraft erfordert auch die entsprechende breit aufgestellte Kompetenz in den Führungsgremien der Gewerkschaft.

2021 werden diesbezüglich wieder die Weichen für die kommenden fünf Jahre gestellt. Sowohl in den einzelnen Personen-

konferenzen der Frauen, der Senioren und der Jugend als auch zum Landesdelegiertentag werden die mithilfe der Bezirks- und Kreisgruppen eingebrachten Personalvorschläge diskutiert und beschlossen. Ein wichtiger Schritt für eine kompetente und vor allem konsequente Weiterführung unserer erfolgreichen Arbeit.

Der Blick auf andere

Wir werden aber auch nicht vergessen, über den Tellerrand hinauszuschauen. Nicht nur die sächsische Politik ist ausschlaggebend für unsere Arbeit, sondern auch die „große“ Politik in Berlin stellt Weichen dafür. Aus diesem Grund werden wir auch die Wahlen zum 20. Deutschen Bundestag verfolgen.

Das Jahr 2021 wird also sehr bedeutend für uns sein.

Ich persönlich denke, dass jeder einzelne Monat des neuen Jahres wieder mit einzelnen Schwerpunkten gefüllt sein wird, die hier leider aufgrund der Platzkapazitäten nicht im Einzelnen aufgezählt werden können. Ob Erschwernis- oder Polizeizulage, ob Verpflegungs- oder Bekleidungs-geld, alle Schwerpunkte werden weiter bedient. Ihr könnt euch sicher sein, dass wir weiterhin am Ball bleiben, euch ausführlich berichten und auf dem Laufenden halten werden.

Ich wünsche uns allen ein erfolgreiches und vor allem gesundes Jahr 2021. Bleibt engagiert, aber auch kritisch, unterstützt uns bei all unseren Vorhaben mit eurem Sachverstand! ■

Redaktionsschluss

Bitte beachten:

Der Redaktionsschluss für das Landesjournal Sachsen, Ausgabe Januar 2021, war der 26. November 2020, für die Ausgabe Februar 2021 ist es der 2. Januar 2021 und für die Ausgabe März 2021 ist es der 31. Januar 2021.

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 ge-

kürzt 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



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

für das Jahr 2021 überbringen wir euch unsere herzlichsten Grüße.

Wir wünschen euch vor allem Gesundheit, Erfolg bei der Bewältigung aller dienstlichen Aufgaben und Glück im persönlichen Bereich.

Der Landesvorstand und der Landeskrollausschuss
der Gewerkschaft der Polizei Sachsen

Foto: https://www.google.de/advanced_image_search

Beitragsanpassung

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Die letzte Stufe der 2019 durch den sächsischen Landtag für Tarifbeschäftigte und Beamte beschlossenen linearen Entgelterhöhung wird ab 1. Januar 2021 um weitere 1,29 Prozent umgesetzt. In der Landesvorstandssitzung wurde eine entsprechende Beitragsanpassung für alle Tarifbeschäftigten und Beamten beschlossen und erfolgt ab 1. Januar 2021 entsprechend. Die neue Beitragstabelle kann in der Geschäftsstelle, in den Bezirksgruppen und Kreisgruppen eingesehen werden.

Thomas Pfeil
stellvertretender Landeskassierer

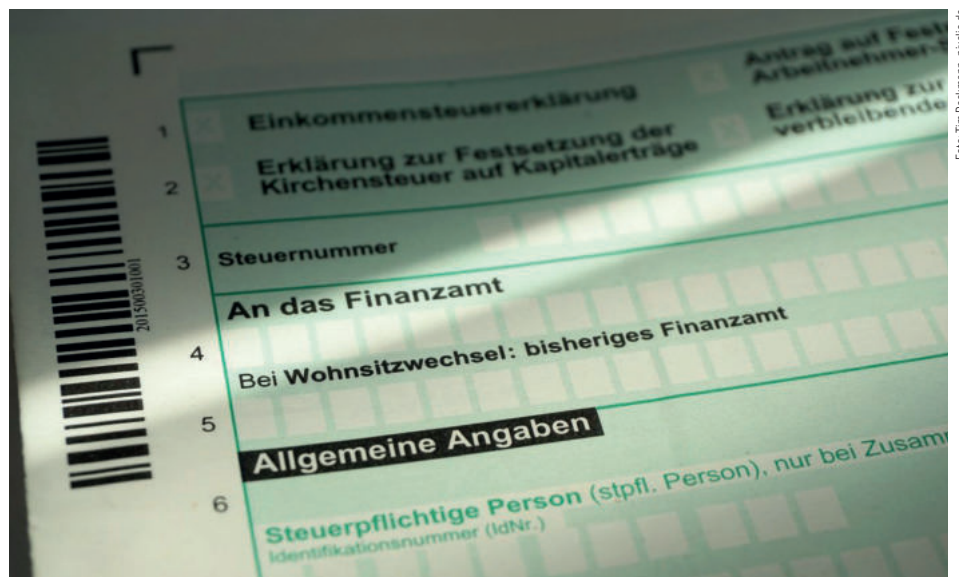


Foto: Tim Reckmann, pixel.de

Beitragsbescheinigung

Liebe Kolleginnen und Kollegen, im Zusammenhang mit der Bestätigung der Mitgliedschaft und des im Jahr 2020 entrichteten Gewerkschaftsbeitrages für die Einkommensteuererklärung könnt ihr euch vertrauensvoll an eure zuständige Kreis- oder

Bezirksgruppe wenden. Aus gegebenem Anlass weisen wir darauf hin, dass gemäß § 4 der Satzung der GdP Sachsen jedes Mitglied eigenverantwortlich Änderungen an die Geschäftsstelle zu melden hat, um das volle Leistungsspektrum der GdP Sachsen in Anspruch nehmen zu können. Die Änderungs-

meldungen sind bitte schriftlich (per E-Mail oder Post) an die Geschäftsstelle zu senden. Dazu gehören neben Änderungen von Kontaktdaten und Adresse auch erhaltene Beförderungen oder geänderte Eingruppierungen zur Bestimmung des korrekten Mitgliedsbeitrages. ■



TEIL 2

KOMMENTAR ZUM ERGEBNISBERICHT DER MITARBEITERBEFRAGUNG 2019

Die sächsische Polizei – Eine Organisation mit „Optimierungspotenzial“

In der vorangegangenen Ausgabe wurde die Mitarbeiterbefragung in ihrem Gesamtergebnis betrachtet und kommentiert. In der Befragung allerdings sind Einschätzungen und Urteile zu sehr verschiedenen Aspekten, wie Organisations- und Führungsklima, Motivation, Commitment, Belastung, Unterstützung u. Ä. erhoben worden. Schauen wir uns hier also die Ergebnisse in den Punkten an, bei denen das „Optimierungspotenzial“ am größten zu sein scheint.

ORGANISATION/FÜHRUNG

Allein dieser Satz im Ergebnisbericht, bei denen Führung mit den Attributen „mittelmäßig“ und „negativ“ assoziiert wird, muss zu einer Reflexion darüber führen, wie eine solche Sicht entstehen konnte. Insbesondere wenn die Fragen nach der sozialen und fachlichen Kompetenz sowie der Transparenz als auch die Förderung der Kreativität und Eigenständigkeit der Mitarbeiter als unterdurchschnittlich bewertet wurden.

In meinem Beurteilungsgespräch habe ich von meinem Beurteiler von mir ungefragt den Unterschied zwischen Eigenbild und Fremdbild erörtert bekommen. Bei sehr vielen Beamten seien dort ja extreme Diskrepanzen vorhanden, die ganz

„Die Bediensteten der Polizei Sachsen schätzten die Führung im Ist-Zustand insgesamt als mittelmäßig ein, wobei einzelne Fragen jedoch tendenziell negativ bewertet wurden. S. 29

objektiv in der Beurteilung glatt gezogen werden. Angesichts der vorliegenden Einschätzung aus der Mitarbeiterbefragung frage ich mich allerdings, wie dieses nun wissenschaftlich erhobene Fremdbild bezüglich unserer Führung von selbiger interpretiert wird? Bringt es das Selbstbild ins Wanken? Vor dem Hintergrund, dass in den letzten Beurteilungen der Laufbahngruppe 2.2 die meisten Führungspersonen Punktwerte über dem Durchschnitt erlangt haben und mit steigendem Amt auch die Beurteilungspunkte stiegen, ist die durch die Mitarbeiter bescheinigte Mittelmäßigkeit der Führung doch sehr kritisch zu reflektieren.

Entgegen der auch wissenschaftlich in vielen Organisationen nachgewiesenen peterprinzipiellen Zustände der Inkompetenz haben wir in der Polizei Sachsen den Umstand, dass hohe Leistungen mit einem hohen Amt korrelieren. Hier ist es also komplett anders. Es wird nicht so lange befördert, bis das Amt die vorhandene Kompetenz übersteigt, sondern die Kompetenzen steigen mit dem Amt. Ein unendlicher Topf an Fähigkeiten, aus dem man schöpfen kann. Wie kann es dann allerdings sein, dass Mitarbeiter und Mitarbeite-

rinnen einschätzen, dass die Führung oftmals fachlich und sozial tendenziell eher negative Leistungen erbringt? Oder sind das Leistungen, die für eine Führungsposition gar nicht wichtig für die Ausübung des Amtes sind?

Sicher sollte man hier auch ganz ausdrücklich darauf hinweisen, dass über die Generalisierung keine Aussage zum Einzel-

„Gute Kontakte und Netzwerke sowie die Unterstützung des Vorgesetzten scheinen die wichtigsten Faktoren darzustellen, um laut der Befragten bei der Polizei Sachsen weiterzukommen. Die persönliche Eignung oder Fachkompetenz sowie der eigene Fleiß wurden durchschnittlich bewertet und haben laut den Bediensteten damit einen etwas geringeren Einfluss. S. 84



fall getroffen werden kann. Es gibt durchaus fachlich sehr, sehr fähige und auch sehr soziale Führungspersonen, die in ihren Bereichen Bestes leisten und die auch den Diskurs mit den Mitarbeitern nicht scheuen, die andere Meinungen vertreten. Doch diese Einzelfälle heben die Ergebnisse in der Mitarbeiterbefragung im Gesamten nicht an. Das vereinzelt Positive verschwindet im Grau eines negativen Gesamtbildes.

Zusammengenommen spiegeln die Einschätzung zur Führung und die Diskrepanz der erteilten Beurteilungen zwischen den einzelnen Laufbahngruppen bezüglich der Einhaltung der 60:40-Quote ein extremes Moment der Ungerechtigkeit wider. Und aus diesem Moment können Demotivation und Unzufriedenheit und im schlimmsten Fall die bereits im letzten Beitrag thematisierte innere Kündigung entstehen.

BEURTEILUNGSSYSTEM/ KARRIEREWEGE

Wie diese Diskrepanz zustande kommt, kann aus der Auswertung der Frage „Vielfalt in der Arbeitswelt“ geschlossen werden, wo die Forscher u. a. auch nachfragten, welche Faktoren maßgeblich sind, dass man in der Polizei weiterkommt.

Es zählen also weniger Fachlichkeit und Eignung, sondern gute Kontakte und die Unterstützung des Vorgesetzten, um den Zugang zu einem (höheren) Amt zu erhalten. Dabei wird allerdings das grundrechtlich in Art. 33 Abs. 2 GG verankerte Leistungsprinzip außer Kraft gesetzt. Zumindest ist dies die Meinung der Kollegen und Kolleginnen. Spiegelt die Wahrnehmung allerdings die Realität wider, stehen wir vor dem Problem, dass nicht die „Besten“ eine Stelle besetzen, sondern die „nach oben Vernetzten“. Das kann Vorteile haben, aber auch eben den Nachteil, dass fachliche und soziale Kompetenz, wie schon benannt nicht zwingend gegeben sind.

Insofern ist es auch nachvollziehbar, dass die Kollegen und Kolleginnen sich wünschen, dass die dahingehend bestehenden Rahmenbedingungen geändert werden und Beurteilungen insgesamt ein adäquateres Abbild der Leistung liefern.

„Allgemein bewerteten die Bediensteten die bestehenden Beurteilungen und deren Nutzen, beispielsweise für faire Beförderungschancen, sehr negativ. Der Großteil der Bediensteten gibt an, die Leistungen und Fähigkeiten würden nicht zutreffend abgebildet. Eine Anpassung der dienstlichen Beurteilungen wird eindeutig gewünscht. S. 94

Denn Beurteilungen spiegeln oftmals eben nicht die gezeigten Leistungen wider, sondern das Ergebnis von Verhandlungen über Beurteilungspunkte, die irgendwie auf die Beamten und Beamtinnen der einzelnen Organisationseinheiten einer Polizeidirektion verteilt werden müssen, sodass das Quotenziel von 60:40 erreicht wird.

Das in der PD Leipzig dazu erfolgte Statement des Präsidenten **„Folglich braucht sich niemand ängstigen, eine ungerechte Beurteilung zu erhalten. Die Beurteilung ist eine Chance Ihrer persönlichen Entwicklung und damit der der Organisation“**. wirkt vor diesem Hintergrund dann doch eher fraglich. Schließlich brauchte sich 1961 ja auch

„Das Organisations- und Führungsklima auf Behördenebene wurde im Allgemeinen eher gering bewertet. Die Bediensteten haben insbesondere das Gefühl, dass Ressourcen und Chancen nicht gerecht verteilt würden und der Ausbau gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen nicht so ein wichtiges Thema sei. S. 35

niemand zu ängstigen, dass irgendwer das Wissen und die Absicht hatte, eine Mauer zu bauen.

In einer Organisation, in der nach Mitarbeiterbefragung sowohl das Beurteilungssystem als auch die Fairness von Beförderungen als negativ eingeschätzt werden, ist dringend Handlungsbedarf gegeben. Und dieser Handlungsbedarf vergrößert sich, wenn infolge unfairer Beurteilungen tatsächlich nur jene weiter vorankommen, die über gute Kontakte, aber weniger über die fachliche und soziale Eignung verfügen.

„Die Bediensteten der Polizei Sachsen bewerteten das Führungsklima in der Dienststelle sowie die Vertrauenswürdigkeit und Verlässlichkeit der Leitung im Mittel als durchschnittlich. Rund ein Drittel der Bediensteten gab auch an, dass die Leitung eher nicht wisse, was an der Basis los sei bzw. sich nicht für die Belange der Bediensteten interessiere. S. 37

„Eine Anpassung der dienstlichen Beurteilungen wird eindeutig gewünscht.“ Einen noch lauterem Appell an die Führung kann es dahingehend nicht geben. Das hergebrachte Beurteilungssystem muss neu überdacht und andere Wege der Leistungseinschätzung erschlossen werden. Vorschläge der Personalvertre-

„Die Rahmenbedingungen wurden im Allgemeinen als durchschnittlich bewertet. Die Mehrheit erlebt die Personalsituation als sehr negativ. Zudem wurden die äußeren Arbeitsbedingungen von den Befragten eher negativ eingestuft. S. 43



tungen bieten dazu genug und vielfältige Grundlagen.

» Die Anerkennung der eigenen Leistung wurde insgesamt mehrheitlich negativ bewertet. Rund die Hälfte der Bediensteten gab an, mit der Anerkennung der eigenen Leistung in jeglicher Form (Wertschätzung, Beförderung sowie Leistungsbezahlung) unzufrieden oder eher unzufrieden zu sein. S. 63

ORGANISATIONS- UND FÜHRUNGSKLIMA

Mit dem Thema Beurteilung hängt auch die Wahrnehmung der Chancengleichheit zusammen. Augenscheinlich empfinden viele Kollegen und Kolleginnen, dass sowohl Ressourcen als auch Chancen nicht gerecht verteilt sind. In der Gesamteinschätzung resultiert daraus, dass die Befragten das Organisations- und Führungsklima eher negativ wahrnehmen.

Dieses Armutszeugnis wird noch dadurch befördert, dass von einem Drittel der Befragten der Führung Desinteresse für die Belange der Basis bescheinigt wird. Wenn es also einen Elfenbeinturm polizeilicher Führung in der Einschätzung der Kollegen und Kolleginnen gibt, dann sind im Grunde die wesentlichen Aspekte eines kooperativen Führungssystems, nämlich Beteiligung und Transparenz nicht gegeben.

Hinzu kommt, dass auch die derzeitige Personalsituation negativ gewertet wird.

In dem Kontext, dass die Belastungen am Arbeitsplatz als sehr hoch empfunden werden, ist also ein Trias von wahrgenommenem Personalnotstand, steigender Arbeitsbelastung und Ungleichverteilung der Arbeit gegeben. Und dieses bei gleichzeitig fehlender Wertschätzung von Leistung.

WERTSCHÄTZUNG UND ANERKENNUNG

Bereits in den Fragen zu den Beurteilungen wurde benannt, dass Leistung nicht der Faktor ist, der über Karrierewege und Besetzung von Stellen bestimmt. Daraus entsteht ein System der Ungerechtigkeit, bei dem das Geleistete nicht gewürdigt zu werden scheint. Anerkennung und Wertschätzung sind die tragenden Pfeiler zwischenmenschlicher Kommunikation und Handelns. Sie sind auch zu einem gro-

» Die Motivation wurde als tendenziell gering eingeschätzt. Eine leichte Mehrheit der Befragten hat das Gefühl, dass man aufgrund guter Leistungen nicht unbedingt in der Organisation weiterkomme. S. 32

ßen Teil Motiv des Handelns. Doch was passiert, wenn Anerkennung und Wertschätzung kaum bis gar nicht existieren? Unzufriedenheit und Demotivation. Und zusätzlich wird eine AG Wertschätzung gegründet. By the way, was ist daraus eigentlich geworden? Schon bedenklich, dass es eine AG Wertschätzung brauchte, sagt dieser Umstand doch einiges zu den Zuständen auch in der Polizei aus. Bedenklicher allerdings ist noch, dass sich augenscheinlich nichts geändert hat.

» Die Organisation der sächsischen Polizei bewerteten die Bediensteten im Allgemeinen durchschnittlich bis negativ. Effiziente Entscheidungsstrukturen wurden größtenteils negativ und damit als weniger vorhanden eingeschätzt. Betroffene bemängelten zudem, dass die Polizei Sachsen als Organisation nicht sehr modern und zeitgemäß sei. S. 55

Leistungen werden durch Führung als kaum honoriert wahrgenommen. Auch auf S. 35 des Berichts wird dieses Ergebnis bestätigt.

MOTIVATION

In diesem Kontext ist es dann nachvollziehbar, dass auch negative Auswirkungen auf die Motivation der Kollegen und Kolleginnen erwartet werden.

Dahingehend sind in der Sicht der Befragten allerdings auch einige Ambivalenzen gegeben. Während die Motivation allgemein eher gering eingeschätzt wird, sehen die Befragten sich selbst als engagiert und motiviert (S. 65). Vermutlich ist es auch diesem Umstand geschuldet, dass durch ein positives Selbstverständnis, durch eigenes Engagement und aus Achtung vor dem Berufsstand heraus, der „Laden Polizei“ noch so funktioniert und die Herausforderungen der täglichen Arbeit im Großen und Ganzen gemeistert werden können.

Es gibt demnach immer noch ein Motiv, das trotz innerer Kündigung hin zum Bekenntnis des Dienstes nach Vorschrift, zumindest einen Großteil der Kollegen und Kolleginnen antreibt, solide und zuverlässige Arbeit zu leisten. Dieses Motiv kann in den Teams verortet sein, die nach Sicht der Befragten als positiv angesehen werden und wo Kollegialität auch oftmals seitens des Vorgesetzten vorhanden ist, in der Fähigkeit zur Eigenmotivation oder aber in den Arbeitsinhalten selbst.

Ich bin nach wie vor der Überzeugung, dass Änderungen in den genannten Bereichen bewirkt werden können und vor dem Hintergrund der Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung auch bewirkt werden müssen. Ansonsten wird weiterhin sukzessive vorhandene Motivation bei den Bediensteten dauerhaft und flächendeckend zerstört. Das kann nicht Ziel guter Führung sein. Und es fühlt sich auch für den Betroffenen nicht sonderlich gut an. Überhaupt nicht. Und dieses Problem ist nicht nur ein Problem der Basis, sondern durchdringt alle Ebenen und Laufbahngruppen.

Dr. Anke Müller



INFO-DREI

Frauen in Führungspositionen in ...

... Thüringen

Frauen sind in Führungsfunktionen des gehobenen und des höheren Dienstes unterrepräsentiert. Im Polizeibereich sind neun Polizeivollzugsbeamtinnen und 22 Verwaltungsbeamtinnen zurzeit im höheren Dienst tätig. In den Spitzendienstposten ist nur eine Frau anzutreffen. Im Endamt gehobener Dienst stehen 65 Männer nur vier Frauen gegenüber. Auch in der Laufbahngruppe A 12 sieht es nicht besser aus. Hier sind 143 Männer und nur elf Frauen tätig. Es ist feststellbar, dass innerhalb der Laufbahn- bzw. Entgeltgruppe mit steigender Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe der Frauenanteil geringer wird und das trotz nachweislich zum Teil besserer Studienabschlüsse der Kolleginnen im Verhältnis zu ihren Mitstudenten.

Im gehobenen Dienst stellen sich deutlich weniger Frauen einem Bewerbungsverfahren. Ein Grund dafür ist die Altersstruktur. Es können sich dadurch noch nicht allzu viele Beamtinnen um die Spitzendienstposten dieser Laufbahngruppe bemühen. Hier müssen Frauen gezielter für nachzubesetzende Dienstposten angesprochen werden. Häufig spielen noch andere Faktoren eine Rolle. Mehrheitlich sind es immer noch die Frauen, die Familie und Beruf gemeinsam stemmen und dadurch für sie entsprechende Dienstposten bzw. Entgeltgruppen nicht ohne Weiteres erreichbar sind. Es bedarf erheblicher Anstrengungen, um strukturelle Hürden abzubauen. Klare Zielstellungen und Maßnahmen zur Personalentwicklung sind notwendig, um den Frauenanteil zu erhöhen. Der Kern der Frauenförderung liegt in der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Im Hinblick auf ihre starke Unterrepräsentanz in Leitungsfunktionen ist der Förderung von Frauen, insbesondere für Führungsaufgaben ein stärkeres Gewicht beizumessen, um den Frauenanteil in Führungspositionen in der Thüringer Polizei zu fördern.

Monika Pape

... Sachsen

Quote oder Frauenförderung – was ist der richtige Weg? Ich persönlich halte nichts von einer Quote, weil ich der Meinung bin, dass jede Frau für sich selbst entscheiden muss, ob sie Führungsverantwortung übernehmen will. Besser ist es, durch Überzeugungsarbeit und Motivation Frauen zur Personalentwicklung zu bringen. Das erfolgt zum Beispiel in Gesprächen mit den Vorgesetzten, wobei die Betreuung und Begleitung in den Förderkreisen der einzelnen Dienststellen und entsprechendes Mentoring die wichtigsten Aufgaben sind. Aus meiner Erfahrung durch die Teilnahme an den verschiedenen Stationen zur Qualifizierung in die Laufbahngruppe 2.2 (höherer Dienst) kann ich sagen, dass sich die Frauen dort oftmals besser schlagen als die männlichen Bewerber.

Eine Frau führt anders als ein Mann und sie ist Vorbild für die Frauen. Es gibt aber keinen weiblichen Führungsstil – wohl aber einen weiblichen Hang zur Selbstkritik. Schon die Wahl des Polizeiberufes stellt insbesondere für junge Frauen eine Herausforderung dar, immer noch müssen sie sich in diesem durchsetzen, obwohl man an den Ergebnissen der Einstellungsprüfung und in der Ausbildung sieht, dass sie zu den Besten gehören.

Als Beispiel möchte ich die Polizeidirektion Chemnitz anführen, in welcher ich als Frauenbeauftragte tätig bin. Seit 2018 haben wir eine Polizeipräsidentin, die „Erste“ in Sachsen. Es sind positive Tendenzen zu verzeichnen, zum Beispiel sind derzeit drei Frauen in der PD Chemnitz in der Laufbahngruppe 2.2 in Führungsverantwortung tätig. Das entspricht 20 Prozent.

In Sachsen basiert die „Frauenförderung“ noch immer auf dem Sächsischen Frauenförderungsgesetz vom 31. März 1994, da sich die Koalitionspartner in der letzten Legislaturperiode nicht auf ein modernes Gleichstellungsgesetz einigen konnten.

Ich möchte Mut machen, also: Frauen traut euch!

Gabriele Einenkel

... Sachsen-Anhalt

Grundsätzlich hat sich der Frauenanteil in der Landespolizei Sachsen-Anhalt in den vergangenen Jahren kontinuierlich erhöht. Anfang Oktober 2020 waren in der Landespolizei insgesamt 4.534 männliche und 1.610 weibliche Polizeivollzugsbeamte und -beamtinnen tätig. Dies entspricht einem Frauenanteil von 26,2 Prozent. Im Jahr 2010 lag der Frauenanteil dagegen bei lediglich 16,70 Prozent.

Was hat sich im Bereich der Führungspositionen getan? Mit Stand 31. Dezember 2019 waren von insgesamt fünf Amts-/Behördenleitungen keine mit Frauen besetzt (fünf Männer). Von den insgesamt 17 Abteilungsleitungen waren sieben mit Frauen besetzt (ein Mann, neun sind unbesetzt) und von den insgesamt 38 Referats-/Dezernatsleitungen bzw. vergleichbaren Funktionen waren zehn mit Frauen und 28 mit Männern besetzt. Zudem leitet eine Frau die für Polizeiangelegenheiten zuständige Fachabteilung im Ministerium für Inneres und Sport. Die Vorteile von Frauen (nicht nur) in Führungspositionen sind nicht wegzudiskutieren. Eine feste Frauenquote könnte ein ernst zu nehmender Gedanke sein, der diskutiert werden sollte. Doch welche Maßnahmen gilt es, nach Ansicht der GdP Sachsen-Anhalt zu ergreifen bzw. auszubauen, um eine Verbesserung zu erreichen: gezielte Personalentwicklung zur Förderung/Vorbereitung, Coaching-/Mentoringprogramme, verbesserte Rekrutierungsaktivitäten mit Blick auf die gezielte Ansprache von Frauen, Verbesserung von Vereinbarkeit von Karriere und Familie, Förderung von Selbstverantwortung und Zeitsouveränität, flexible Beschäftigungsmöglichkeiten (Telearbeit), Jobsharing, wohnortnahe Verwendung, Aufbau von Netzwerken von und für Frauen mit regelmäßigen Dialogforen etc. Der Dienst und die Aufgabenerfüllung sollten sich an den teilweise unterschiedlichen Lebenssituationen ausrichten bzw. diese berücksichtigen. Dann sind wir auf einem guten Weg.

Der Landesvorstand