

# Beitrag der GdP im Kampf gegen extremistische Tendenzen

(Stand 31. Oktober 2020) Hier: aktenkundige Belehrung des Innenministers und des Landespolizeipräsidenten

Irgendwann kommt einem als Polizist das Wort „Einzelfall“ nicht mehr ganz ungewohnt über die Lippen. Zweifelhafte Whatsapp-Gruppen, ein Uwe-Bönnhardt-Alias, NSU 2.0. So sehr ich davon überzeugt bin, selber kein Rechtsextremist zu sein, und so sehr ich davon überzeugt bin, dass meine Kollegen in meinem Umfeld keine Rechtsextremisten sind, so sehr muss ich eingestehen, dass der Außenstehende im Lichte der oben genannten Fakten die Richtigkeit meiner Überzeugung infrage stellen darf.

Insofern ist jeder Beitrag, der Diskussion nicht aus dem Weg zu gehen und sich zu positionieren, begrüßenswert. Dazu gehört zuallererst die (meiner eigenen Überzeugung überraschend gleichende) Stellungnahme des Landespolizeipräsidenten, dass, wenn die Gesellschaft ein Problem mit Rechtsextremismus hat und die Polizei aus dieser Gesellschaft hervorgeht, es schwierig wäre, dieses Problem für die Polizei per se zu verneinen. Damit bewegte sich der Landespolizeipräsident, als er das schon vor Monaten kundtat, nun sagen wir: nicht vollends im damaligen Sprachgebrauch des Bundesinnenministers. Aber wo er recht hat, hat er recht.

## Verhindern statt damit umgehen

Und deswegen ist auch das Schreiben des Landespolizeipräsidenten zum „Umgang mit extremistischen Tendenzen“, das Mitte September 2020 an die Dienststellen gerichtet wurde, an sich folgerichtig. Zugegeben, die Verpflichtung zum aktenkundigen

Nachweis der Gespräche mit Belehrungscharakter hat etwas von ministerieller Reinwaschungsmentalität. Und ja, das Einschwören der Leiter der Reviere durch den Landespolizeipräsidenten auf diesen Erlass zwei Tage, bevor das mögliche Verstricktsein eines sächsischen Beamten in eine Whatsapp-Gruppe mit rechtsextremistischen Inhalten öffentlich wurde, erinnert an eine Just-in-time-Choreografie. Aber ein Landespolizeipräsident hat das Recht und die Pflicht, jederzeit jeden seiner Mitarbeiter zur Verfassungstreue aufzurufen.

Wir wären aber nicht die sächsische Gewerkschaft der Polizei, wenn wir nicht ein weiteres Mal weiter denken und konsequenter appellieren würden als das Sächsische Staatsministerium des Innern. Und so richten wir unsere Belehrung zur „Verhinderung extremistischer Tendenzen“ (wohlgemerkt: wir wollen nicht mit ihnen „umgehen“, sondern ihnen zusätzlich präventiv begegnen) an den Innenminister und die Abteilung 3 - Landespolizeipräsidium in seinem Haus: Halten Sie sich an die Verfassung! Halten Sie sich an die Verfassungsgrundsätze des Art. 20 GG! Halten Sie sich an Rechtsstaatlichkeit, Demokratieprinzip und Sozialstaatlichkeit!

## Wahnsinnsthese

Unsere These als Gewerkschaft der Polizei ist eine echt verwegene. Es könnte schließlich sein, dass diejenigen, die das Funktionieren der Verfassungsprinzipien im täglich Dienst nach innen erfahren, vielleicht



Peer Oehler

einen Tick weniger in die Gefahr geraten, Scheinlösungsanbietern, Einfache-Konzepte-Habern und Hassverbreitern zu widerstehen. Ich weiß, diese These ist nicht untersucht und klingt in den Ohren mancher B-Besoldeten absurd. Aber man stelle sich vor, wir könnten unseren Beamten, die sich aufgrund der medialen Darstellung ihrer Arbeit teilweise fühlen, als hätten sie in unserer Gesellschaft ein Auswärtsspiel mit wenigen eigenen Fans, die Gewissheit geben, dass diese verfassungsmäßige Ordnung, für die sie nach außen (manchmal gegen erbitterten Widerstand von Extremisten) eintreten sollen, nach innen eine für sie berechenbare Bank ist! Wahnsinnsthese!

Lieber Innenminister, lieber Landespolizeipräsident, höre ich da unwilliges Zustimmungsgemurmel? Echt? Die Vermutung, erlebtes Verfassungsfunktionieren nach innen könnte unsere Beamten nach außen resilienter machen, erscheint auch Ihnen nachvollziehbar? Krass, dass wir mal einer Meinung sind!



## Beurteilungspraxis

Na dann mal kurz zur Rechtsstaatlichkeit. Es ist aus unserer Sicht nicht rechtsstaatlich, dass in Ihrem Zuständigkeitsbereich „fiktive Beurteilungen“ erstellt werden. Wenn man also beispielsweise in einem Beurteilungsverfahren diejenigen, die im Moment keine Beurteilung erhalten, fiktiv mit einem Punktwert, den die faktisch Beurteilten weder kennen und von dem sie nicht mal wissen, in die Rangliste aufnimmt, um dann die Vorgesetzten im Falle für die Beamten zu erstellender Beurteilungen an die fiktiven Beurteilungen zu binden. Oder wenn man Beamte in A 7 (1.2) und A 9 (2.1) nach einem Jahr nicht konsequent anlassbeurteilt, wenn sie noch nie an einer Regelbeurteilung teilgenommen haben, obwohl sie mit einer überdurchschnittlichen Beurteilung schon nach der Mindestwartezeit von einem Jahr befördert werden könnten. Manchmal beurteilt(e) man dann einfach „fiktiv“ und sagt(e), dass die Anlassbeurteilung nicht für eine Beförderung jetzt reichen würde und eröffnet(e) sie einfach nicht. Damit verweigert man Beschäftigten die Beteiligung, die in der Beurteilungsverordnung vorgesehen ist.

Ach so, zur Rechtsstaatlichkeit gehört auch noch der Gerechtigkeitsgedanke. Wie fühlt sich ein Beamter, der einen Zulassungsbescheid für die Aufstiegsausbildung in Rotherburg erhalten hat, welcher – ohne dass er etwas falsch gemacht hat – eine Woche vorher widerrufen wird? Einfach nur, weil Sie die Rechtslage zu Ungunsten der Beschäftigten im laufenden Verfahren geändert haben. Und damit den bei der Änderung von Laufbahnvorschriften anzuhörenden Gewerkschaften Ihr Vorhaben nicht auffällt, erstellen Sie noch eine unaufrichtige Änderungssynopse (Faktencheck wie immer möglich).

## Transparente Stellenausschreibung

Schnell noch eine Idee zur schnellen Anwendung von Rechtsstaatlichkeit. Binden Sie sich doch selber über die aktuelle Novelle des Sächsischen Beamtenrechts an eine Pflicht zur landesweiten Ausschreibung von Dienstposten im Bereich der Sächsischen Polizei. Vielleicht sagt jetzt einer von Ihnen beiden: „Landesweite Ausschreibung aller verfügbarer Dienstposten und nicht dienststel-

leninterne Ausschreibung? Da mach ich doch jede Möglichkeit von berechenbarer Personalentwicklung in einer Dienststelle kaputt.“ Dann müsste ich sagen: Jawohl, Hinterzimmergeschacher kann durch die Bewerbung eines Geeigneteren aus einer anderen Dienststelle beeinträchtigt werden. Aber Personalentwicklung geht wegen eines rechtsstaatlichen Verfahrens nicht über die Wupper. Oder hängen Sie etwa der These an, man müsse sich manchmal mit praktikabler Ignoranz des Rechts gegen die Anstrengungen von Rechtsstaatlichkeit zu helfen wissen? Na na na! Das wäre verfassungsbedenklich.

## Besser meinungsstreiten als rundespoten

Noch etwas Verfassungstreu beim Thema Demokratie gefällig? Zum Demokratieprinzip gehört die verfassungssanktionierte Beteiligung unter anderem von Personalvertretungen. Meinungsstreit als Bestandteil der pluralistischen Grundordnung findet sich zum Beispiel da wieder, wo Dienststelle und Personalvertretung „mit ernstem Willen zur Einigung“ verhandeln sollen (Gesetzestext) beispielsweise in einem Quartalsgespräch über strittige Punkte. Wenn ein dienstlicher Leiter in ein solches kommt und zum Anfang des Tagesordnungspunktes sagt, dass er seine Meinung bereits gebildet hat, wäre dieser Mitarbeiter der Staatsregierung nicht grad auf dem verfassungstreuesten Weg unterwegs. Er meinstreit nämlich nicht, er despotet rum.

## Fürsorge ist Sozialstaatlichkeit

Na gut, wenn ich einmal dabei bin und Sie wie Schwämme alles aufsaugen, was wir vorschlagen, dann noch was zur Fürsorge, also unserem beamtenrechtlichen Herzstück für verfassungsnormierte Sozialstaatlichkeit. Nennen Sie es fürsorglich, wenn Sie in Ihrem Geschäftsbereich dulden, dass Beförderungen von Beamten, die alle Voraussetzungen erfüllen, einfach nicht vorgenommen werden? Also wirklich alles ist gegeben: Dienstposten, persönliche Voraussetzungen, Wartezeiten, Haushaltsmittel – alles! Und Sie befördern nicht? Beispiel aus Ihrem ministeriellen Zuständigkeitsbereich gefällig? Zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses war Ihnen noch nicht klar, ob Sie 2020 noch Beam-

te von A 13 nach A 14 befördern wollen. Gibt es einen Grund dafür, dass Personalvertretungen um so etwas erst bitten müssen oder haben Sie nur schlichtweg keine Lust dazu? Sowas verkneifen sich die meisten Dienststellen und leben den Verfassungsgrundsatz der Sozialstaatlichkeit in den Ämtern, für die sie zuständig sind. Jeder Tag verkürzte Probezeit und jeder zitierte Tag der Beförderung ist fürsorglich und deshalb sozialstaatlich, weil es den Beamten in seinem Besitzstand schützt, wenn er sich plötzlich eine Gegenanzeige einhängt oder plötzlich schwer erkrankt.

Ach wissen Sie, Sie beide haben echt eine Menge um die Ohren. Bloß gut, dass die Gewerkschaft der Polizei im Kampf gegen Extremismus Ihr Partner ist und Ihnen neben Ihren Vorschlägen zum Umgang mit Extremismus auch noch Vorschläge zur verfassungstreuen Vorbildwirkung macht, damit Beschäftigte nicht auf Abwege geraten. Keine Blumen! Taten tun es auch!

PS.: Und nein, Ihr verfassungsbedenkliches Verhalten nach innen ist kein Grund, ein Rassist zu werden. Nur falls jemand das Bedürfnis verspürt, mich fehlzuinterpretieren. ■

## Redaktionsschluss

### Bitte beachten

Der Redaktionsschluss für das Landesjournal Sachsen, Ausgabe Dezember 2020, war der 30. Oktober 2020, für die Ausgabe Januar 2021 ist es der 26. November 2020 und für die Ausgabe Februar 2021 ist es der 2. 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 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



## FRAUENGRUPPE

# GdP-Frauengruppe – Frauentagsveranstaltung in Leipzig

**Simone Süßmann**

**T**raurig waren wir alle am 13. März 2020 – die Feier anlässlich des Internationalen Frauentages musste aufgrund der Corona-Maßnahmen abgesagt werden. Umso größer war die Freude dann am 9. Oktober 2020. Der Frauentag wurde nachgeholt und so verbrachten die Kolleginnen des Vorstandes der Frauengruppe mit den Ansprechpartnerinnen einen Nachmittag voller Überraschungen in der schönen Stadt Leipzig.

„Leipzig erleben“ – so stand es auf dem modernen Reisebus, mit dem wir eine spannende und hochinteressante Stadtrundfahrt starteten. Mit viel Witz und liebevollen Hintergrundgeschichten führte unsere Gästeführerin durch die Eineinhalb-Stunden-Tour durch Leipzig mit seinen vielen Sehenswürdigkeiten.

Beginnend an der Thomaskirche, vorbei an der „Runden Ecke“ und an der „Leibschor Bleschbüchse“, entlang am Hauptbahnhof (einem der drei größten Kopfbahnhöfe Europas) und dem Leipziger Zoo fuhren wir in den Stadtteil Gohlis mit dem wunderschönen Gohliser Schlösschen und einem alten Bauernhaus, in dem Friedrich Schiller die „Ode an die Freude schrieb“.

Weiter ging es durch den Leipziger Auwald, der zum Spaziergang und Bärlauchsammeln einlud und durch das Waldstra-

ßenviertel hin zum ehemaligen Zentralstadion (heutige Red Bull Arena) über die Elster. Es folgte die Kleinmesse – hier fährt „de Bimmel“ wie die Leipziger sagen – die Straßenbahn aus Polen, durch Lindenau bis nach Plagwitz – das kleine Venedig. Hier gibt es 57 Brücken und unzählige Kilometer Wasserwege, die mit dem Boot befahren werden können. Über den Karl-Heine-Kanal fuhren wir ins Schleusig-Viertel (dem Familienviertel in Leipzig) mit der International School (eine englischsprachige internationale Schule) und der Kneipe „Heimathafen“ zum Clara-Zetkin-Park und dem sich anschließenden Johannapark, dem Ort für Verliebte in Leipzig. Dieser wurde vom Leipziger Bankier Wilhelm Theodor Seyfferth Mitte des 90. Jahrhunderts angelegt. Dessen Tochter Johanna war nach einer unglücklichen Liebe früh verstorben, ihr zu Ehren sollte der Johannapark für immer diesen Namen behalten und nie verändert oder verbaut werden, und Wilhelm Theodor Seyfferth vermachte der Stadt Leipzig den Park testamentarisch.

An den Johannapark grenzt das Musiker Viertel Leipzigs, hier tragen viele Straßen die Namen von Musikern. Das Viertel ist Standort des Bundesverwaltungsgerichtes und des Neuen Rathauses. Hier hat der Oberbürgermeister Leipzigs seinen Amtssitz, und unsere Gästeführerin berichtete uns, dass auf den Türklinken der Eingangstüren kleine Schne-

cken sitzen. Die hat der Architekt so gestalten lassen, damit die Beamten sich erinnern sollen, nicht so langsam zu arbeiten.

Weiter ging es über die Karl-Liebkecht-Straße „KARLI“ – die Kneipenmeile. Unsere Gästeführerin berichtete über die Original Leipziger Lerche (gibt es beim Bäcker) und vom Kohlrabizirkus. Vorbei an der Media-City, dem MDR-Haus fuhren wir in Richtung Panometer. Der frühere Gasometer ist heute Ausstellungsraum für Yadegar Asisis 360-Grad-Panoramen zu verschiedensten Themenbereichen.

Kurz darauf erreichten wir das Völkerschlachtdenkmal, eines der wohl bekanntesten Sehenswürdigkeiten der Stadt. Hier braucht es nicht viele Erklärungen – unbedingt besuchen!

Wir passierten gegen Ende der Rundfahrt das Gelände der alten Messe, die Deutsche Nationalbibliothek, die russische Gemeindekirche, fuhren durch das Graphische Viertel und kurz darauf endete die Stadtrundfahrt auf dem Augustusplatz mit seinem neuen Gewandhaus, dem Opernhaus und weiteren wichtiger Institutionen.

Krönender Abschluss war ein gemeinsames Abendessen im Restaurant „Romanushof“

Die Teilnehmerinnen bedanken sich sehr bei Gabi Einkenkel und Angelika Wittke für die Mühe bei der Organisation. Das war ein wunderschöner Nachmittag. ■

**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



# TEIL 1

KOMMENTAR ZUM ERGEBNISBERICHT DER MITARBEITERBEFRAGUNG 2019

## Die sächsische Polizei – eine Organisation mit „Optimierungspotenzial“

Dr. Anke Müller

### Meinungsbilder und Stimmungen

„Ich mache Dienst nach Vorschrift.“ – Jeder von uns hat diese Aussage schon gehört, im Kollegenkreis selbst erfahren oder aber lebt danach. Nur das zu tun, was notwendig ist, aber nichts darüber hinaus. Doch ist dieser Satz kein Bekenntnis zur „Faulheit“, sondern oftmals das Ergebnis eines langen Prozesses, in dem Kollegen und Kolleginnen sich für ihre Arbeit aufgerieben haben, in dem Urlaube verschoben, Zusatzdienste geleistet und Sonderaufgaben gefertigt wurden. Alles nur für den Dienst. Und oftmals dann alles, ohne dass es gedankt oder wertgeschätzt wurde. Sie leisteten Überdurchschnittliches, sahen in dem Beruf eine Berufung und endeten mit einer Beurteilung, die ihnen Durchschnittlichkeit und weniger bescheinigte.

„Ich mache Dienst nach Vorschrift“ wird damit zum Ausdruck anscheinend gewollter und handgemachter Demotivation. Insbesondere Kollegen und Kolleginnen, die kritisch sind, die in ihrem Arbeitsbereich vielleicht andere, kreative Ideen einbringen wollen, die entgegen der Herrschaftsdoktrinen denken, werden in einem System der obrigkeitstreuen Führung immer wieder vor Steinmauern stehen, aus denen sie sich einen Weg in der Organisation „Polizei“ bauen müssen. Doch wie lange kann man die Kraft aufbringen, bevor man zu dem Schluss kommt, dass man nichts ändern kann, dass die Mauern zu hoch und zu fest sind und es keinen Weg gibt und dass „Ich mache Dienst nach Vorschrift“ dann zu

einer Überlebensstrategie wird. Gerade in Zeiten, wo nach Trump'scher Manier den unbequemen Mitarbeitern das Exil in Form von Umsetzung droht, scheint das Nicht-anecken-Wollen zur Ultima Ratio geworden zu sein.

Diese Überlebensstrategie ist dabei leider kein Einzelfall. In Gesprächen mit Kollegen und Kolleginnen erlebe ich oftmals das sehr bittere Geständnis der inneren Kündigung. Und gleichwohl weiß ich auch, dass eben diese Menschen, die für ihren Beruf einmal gebrannt haben, nach wie vor alles dafür tun, dass sie ihrer Aufgabe gerecht werden. Aber diese Aufgabe dient dabei nicht der Führung, sondern sie dient dem Bürger, sie dient dazu, gemäß des geleisteten Eides für Gerechtigkeit einzustehen und das gegenüber allen. Insofern haben wir es hier mit dem Paradox zu tun, dass Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zwar Demotivation kundtun, aber dennoch solide ihre Arbeit leisten.

Wie allerdings kann diese erlebte Stimmung wissenschaftlich erhoben und untermauert werden? Wie kann unterschieden werden, ob es lediglich Einzelfälle demotivierter und unzufriedener Kollegen und Kolleginnen sind oder die Unzufriedenheit pandemieartig in alle Bereiche der Polizei vorgedrungen ist? Schon lange wurde seitens der Personalvertretungen gefordert, eine Mitarbeiterbefragung durchzuführen, die die Zustände in der Polizei erfassen sollte und aus der eine Fehlerdiskussion mit dem Ziel der Optimierung intraorganisationeller Problemfelder und der Freisetzung von Ressourcen hätte entstehen können.

### Einzelfälle oder doch die Mehrheit? – Mitarbeiterbefragung 2019

Im letzten Jahr war es dann so weit. Durch die Firma IfG GmbH aus Leipzig wurde eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt, deren Ergebnisse in einem gemeinsamen Schreiben der Abteilung 3 des SMI und der Hauptpersonalrates bekannt gegeben werden sollten. Zu dieser gemeinsamen Aktion allerdings kam es nicht, da der HPR die Recherchefähigkeit der Mitarbeiterbefragung gefordert hatte, was seitens der Abteilung 3 abgelehnt wurde.

Nichtsdestotrotz wurden die Ergebnisse nunmehr am 18. September 2020 im Landesportal veröffentlicht. Meine erste Reaktion war, dass ich es absolut begrüßt habe, dass eine solche Befragung durchgeführt wurde und die Ergebnisse nun öffentlich sind. Meine zweite Reaktion war Verblüffung über eben diese Veröffentlichung angesichts derart vernichtender Urteile bezüglich unserer Führung. Üblicherweise verschwinden solche Berichte im Rundordner oder in der untersten Schublade in einem Kellerarchiv. Meine dritte Reaktion ist Ambivalenz zwischen Enttäuschung darüber, dass augenscheinlich eine differenzierte Betrachtung des Berichts ausgeblieben ist, wenn es in der Vorstellung lediglich sehr euphemistisch heißt: „Unbestritten ist allerdings auch, dass es noch Optimierungspotenzial in verschiedenen Bereichen gibt.“ Und auch Hoffnung dahingehend, dass dieser Bericht doch zum Anlass genommen wird umzudenken.



## Eine Organisation mit „Optimierungspotenzial“

Denn dieses Optimierungspotenzial – so zeigt es der Bericht – hat seine Quelle in ein paar wenigen, dafür aber umso gravierenderen Missständen: Organisation/Führung sowie Organisations- und Führungsklima, Beurteilungssystem/Karrierchancen und Wertschätzung/Anerkennung. Aus diesen Bereichen mit \*ähm... hüstel\* „Optimierungspotenzial“ jedoch entsteht ein Meinungsbild der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gegenüber der Institution Polizei, das alles andere als wünschens- und erstrebenswert angesehen werden kann: **„Die Organisation der sächsischen Polizei bewerteten die Bediensteten im Allgemeinen durchschnittlich bis negativ“** (S. 55).

Natürlich kann man jetzt sagen, dass eine Mitarbeiterbefragung mit 19,21 Prozent Rücklaufquote nicht unbedingt repräsentativ ist. Aber in dem Bericht selbst wird aus der insgesamt hohen Stichprobenzahl und der Zusammensetzung dieser Stichprobe geschlossen, dass die Ergebnisse aussagekräftig für die Gesamtheit der Polizei sind. Tatsächlich wäre eine höhere Beteiligung wichtig gewesen. Dass einfach die Mehrheit der Bediensteten ihre Möglichkeit der Meinungsäußerung auch nutzt. Vielleicht wäre es an dieser Stelle gut, mit einer kurzen Follow-up-Befragung die Beweggründe der Nichtteilnahme zu erheben. Denkbar wären:

- Nichtkenntnis, fehlende Information
- Keine Lust
- Keine Zeit (aufgrund hohen Arbeitsvolumens)
- Die Einschätzung, dass es keine Änderung bewirkt

Insbesondere die Gefahr, dass dieser Bericht und die hier aufgezeigten und beanstandeten Schwächen und Fehler im System nicht behoben und Änderungen forciert werden, scheint sehr real. Schließlich ist diese Organisation seit Jahren durch die gleichen Mechanismen gewachsen: Führungsauslese im Kopierstil. Nicht Querdenker und Visionäre bekommen eine Chance, sondern oftmals diejenigen, die Abziehbilder ihrer vorgesetzten Förderer sind. Ein weiteres Merk-

mal ist das Führen mit Angst. Prominente Beispiele wie ein geschasster IDP oder Pressesprecher, Strafumsetzungen oder schlechte Beurteilungen verhindern eine konstruktive Fehlerkultur und ein daraus entstehendes förderliches Arbeitsklima. Dieser Begriff der Fehlerkultur wird mithin derzeit so inflationär verwendet, dass ihm jegliche inhaltliche Substanz fehlt.

## Die Lösung = Umsehen und Umdenken

Was allerdings wäre die Lösung. Mir wird immer vorgehalten, dass ich Kritik übe, aber keine Lösung parat habe. Doch die habe ich. Abschaffung des bestehenden Beurteilungssystems oder zumindest der darin enthaltenen Quote. Einsatz externer Kontrollmechanismen und Unternehmensberater, insbesondere im Bereich des Personalmanagements. Konsequente Umsetzung des Personalentwicklungskonzepts bei allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Anbeginn der dienstlichen Laufbahn. Verwirklichung des kooperativen Führungssystems. Supervision in den Dienststellen. Und das wichtigste von allem: Umsehen und Umdenken. Und dieses auch wörtlich gemeint. Sein Umfeld und seine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu sehen und nicht nur sich und die eigene Karriere im Fokus zu haben. Sich umzusehen. Umsehen bedeutet auch umsichtig zu sein, achtsam zu sein. Und daraus entsteht möglicherweise ein Umdenken dahingehend, dass es nicht die Technik und die Ausstattung oder Kleidung ist, die die Polizei ausmachen, sondern die Menschen in der Organisation.

Gerade dieser Punkt scheint nach den Ergebnissen der Befragung in der Polizei völlig unterentwickelt zu sein. Respekt, Achtung und Wertschätzung des Menschen und seiner geleisteten Arbeit sowie auch eine Widerspiegelung der Leistungen in den Beurteilungen ist nach Meinung der Befragten nicht wirklich vorhanden.

Insgesamt, so zeigt es die Befragung, ist die Polizei eine Institution, wo die Bediensteten glauben, dass die Führung nicht nach der Bestenauslese ausgewählt wurde, sondern nach Beziehungen. Wo das Beurteilungssystem ungerecht ist. Wo es vielen Führungskräften augenschein-

lich sowohl an fachlicher als auch sozialer Kompetenz fehlt. Und aus dem Fehlen sozialer Kompetenz resultieren fehlende Anerkennung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und mitunter das Spielen mit der Angst. Was aber entsteht daraus bei den betroffenen Personen? Reaktanz. Widerstand. Und dieser Widerstand kann sehr vielfältig sein, aber mündet in der Regel in Demotivation und innerer Kündigung. Eine Überlebensstrategie, um nicht an der Ungerechtigkeit des Systems zu zerbrechen.

Menschlich sehr nachvollziehbar. Aber wann hat zuletzt jemand mal nach dem Menschen gefragt?

## Mitarbeiterbefragung – was nun?

Es bleibt zu hoffen, dass angesichts der vorliegenden Ergebnisse der Befragung endlich auch die Selbstreflexion in den Führungsebenen einsetzt, warum die Wahrnehmung der Kollegen und Kolleginnen hinsichtlich verschiedener organisationsbezogener Themen derart negativ ausfällt. Leider ist Selbst-Verständlichkeit keine Selbstverständlichkeit und das Hinterfragen der eigenen Verantwortung für bestimmte Zustände erfordert ein hohes Maß an Mut und auch an Demut.

Die bislang praktizierten Führungsmethoden haben sich nicht bewährt. Das Beurteilungssystem hat sich nicht bewährt. Es ist an der Zeit, daran etwas zu ändern.

Jedoch sollten wir uns auch vor Augen führen, dass die Organisation mehr ist als die Summe seiner Teile, dass aber auch jedes einzelne Teilchen für sich wichtig ist und seinen Beitrag leisten kann und auch soll. Wir sind nicht das, wozu uns die Führung mit irgendwelchen Beurteilungspunkten macht oder wie die Führung uns sieht, wir sind das, wozu wir uns entscheiden zu sein. Die Organisation Polizei lebt durch die Moral und die Einstellung aller in ihr tätigen Kollegen und Kolleginnen. Seien wir also Vorbild für all jenes, was wir uns selbst wünschen. Nur dann kann der Aussage „Ich mache Dienst nach Vorschrift“ und innerer Kündigung vorgebeugt werden.

In der folgenden Ausgabe werden die einzelnen Bereiche mit „Optimierungspotenzial“ näher betrachtet. ■



BEZIRKSGRUPPE DRESDEN – SENIOREN

# Ein besonderer Ausflug

**Frank Friedrich**

Sehr gut organisiert durch unsere Kollegen Roland Mickan und Klaus Brettschneider unternahm die Seniorengrup-

pe der GdP Dresden Ost, einen Ausflug zur Wasserschutzpolizei an den Störmthaler See bei Leipzig.

Wir trafen auf sehr freundliche und aufgeschlossene Kollegen des Fachdienstes Wasserschutzpolizei am Standort Leipzig Markkleeberg. Dieser ist seit dem 1. Januar 2020 offizieller WSP-Standort. Sie erklärten uns die Struktur der WSP. Auch die umfangreiche Ausbildung zum Wasserschutzpolizisten, welche ausschließlich in Hamburg erfolgt, wurde uns vorgestellt. Zu dieser fach-

spezifischen Ausbildung kommen ja auch noch die allgemeinen rechtlichen polizeilichen Grundlagen, die jeder Polizist kennen muss, da die WSP ja auch für den näheren Uferbereich mit zuständig ist.

Das Einsatzgebiet der WSP umfasst das gesamte Seengebiet rund um Leipzig, einschließlich der Wasserstraßen im Stadtgebiet von Leipzig.

Sehr interessant war der Einblick in die Struktur, die vorhandene Technik und deren Verwendungszweck. Der Höhepunkt des Tages war natürlich die Fahrt mit einem Boot der Wasserschutzpolizei auf dem Störmthaler See. Dabei wurden uns noch einige wasserrechtliche Bestimmungen erläutert.

Den Abschluss des gemeinsamen, sehr interessanten Tages, bildete ein kleines Essen im Vineta-Bistro.

Dieser sehr gelungene Ausflug wurde von schönem Wetter begleitet.

Wir alle bedanken uns noch mal sehr herzlich bei den Kollegen der WSP und wünschen ihnen viel Erfolg bei ihrer Arbeit. ■



Foto: BG Dresden

Teilnehmer der BG Dresden Ost Senioren



## Gewerkschaft der Polizei

Sachsen

*Ein ereignisreiches Jahr geht zu Ende.  
Wir wünschen unseren Kolleginnen und Kollegen ein frohes  
Weihnachtsfest und ein glückliches, gesundes Jahr 2021.  
Danke für Euer Vertrauen!*

**Der Landesvorstand und Landeskontrollausschuss  
Gewerkschaft der Polizei Sachsen e.V.**



Fotos: Ralf Weinreich

## BEZIRKSGRUPPE CHEMNITZ – SENIORENGRUPPE

# Das war das Jahr 2020

### Ralf Weinreich

GdP-Seniorenvertreter

### Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Jahr 2020 neigt sich, mit allen Widrigkeiten der zwei Corona-Wellen, nun langsam dem Ende. Es ist die Zeit für eine Zusammenfassung der Aktivitäten in der Seniorenarbeit unserer Bezirksgruppe.

Unsere Seniorenkegelgruppe konnte sich im 1. Quartal über fünf neue Sportfreunde, darunter drei GdP-Mitglieder, freuen. Es wurden alle Termine vor und nach den Sperrungen der Bahn wegen der Pandemie rege besucht. Besonderer Dank für ihr Engagement gebührt hierbei den Sportfreunden Hertel und Drescher.

Die Möglichkeit einer Senioren-Sommerauszeit vom 25. bis 28. August 2020 im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge nutzten sechs GdP-Mitglieder, größtenteils Kegelfreunde und zum großen Teil mit ihren Lebenspartner\*innen, vor allem für Freizeitbeschäftigungen und die Besichtigung von Sehenswürdigkeiten. So wurden u. a. das technische Denkmal „Mühle-Baarenhecke“ besichtigt und ein Bowlingnachmittag veranstaltet. Als Bowler mit der ruhigsten Hand ging daraus der Kollege Drescher als Tagessieger hervor. Das Sturmtief „Kirsten“ erlegte uns einen Nachmittag mit Indoorbeschäftigungen auf. Auch hier gab es beim Seniorenmikado einen Sieger mit

der ruhigsten Hand – den Kollegen Gese-  
rick. Für das nächste  
Jahr wird eine Seni-  
oren-Sommerauszeit  
in Thüringen anvi-  
siert, Voranfragen  
sind bei mir bereits  
möglich.

Als eine sehr ge-  
lungene Veranstat-  
tung im 2. Halbjahr  
stellte sich, im Zu-  
sammenhang mit  
dem Seniorenwan-  
dertag, das „Schau-  
käsen“ im Rößler-  
Hof dar, welches von  
fünf GdP-Mitgli-  
edern und ihren Le-  
bensgefährt\*innen  
besucht wurde.

Vom Käsemeister des Hofes geführt, gab es eine interessante Besichtigung des Hofes mit den Stallungen und Einblick in die Milchverarbeitung. Bei der sich anschließenden Käseherstellung war die Hilfe von unseren Mitgliedern gefragt. Besonderer Dank gebührt hierbei dem Kollegen Schulz (für den größten Kraft- und Zeitaufwand) und Frau Weinreich (für das scharfe Auge auf's Thermometer) sowie später allen Teilnehmern, welche sich am „Umtopfen“ des Käserohlings beteiligten. Das sich anschließende Mittagmahl mit Produkten des Hofes, wie Wurst, Schinken, Käse etc., hat uns



V.l.: Bei der Käseherstellung gemeinsam mit dem Käsemeister vom Rößler-Hof Kollege Schulz und Frau Weinreich

allen sehr gemundet. Im Januar 2021 holt Kollege Weinreich unseren bis dahin ausgereiften Bergkäse im Rößler-Hof ab und alle Teilnehmer können ihn zuhause, vielleicht bei einem Glas guten Rotweins, genießen.

Die im September und Oktober durchgeführten Stammtische

in der Vereinsgaststätte „Vogelweid“ lassen von der Besucherzahl her noch Reserven erkennen. Neue Termine für 2021 sind aufgrund der zurzeit nicht absehbaren Entwicklung der Pandemie noch nicht geplant. Die Termine werden dann nach Lage kurzfristig an die interessierten Kolleg\*innen übermittelt, Beginn dann wieder ab 16 Uhr.

Für die Kegeltermine im 1. Quartal 2021 gilt, unter Vorbehalt der Pandemiebeschränkungen, jeweils der 3. Donnerstag im Monat, 14.20 Uhr, Eingang BePo. Zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses dieser Ausgabe ist die Bahn noch geschlossen.

Für die Bowlingtermine im 1. Quartal 2021 gilt, ebenfalls unter Vorbehalt der Pandemiebeschränkungen, jeweils der letzte Donnerstag im Monat, 19 Uhr „Fireball-Bowling“, Fürstenstraße 261, 09130 Chemnitz. ■

### Hier nochmals meine Erreichbarkeiten, auch für eure Vorschläge zu Aktivitäten in 2021:

- Tel.: (0371) 3325063 (m. AB)
- Fax: (0371) 3325064
- E-Mail: senioren.chemnitz@online.ms



Mühlwerk



INFO-DREI

## Polizeibeamt\*innen mit Migrationshintergrund in ...

### ... Sachsen-Anhalt

Das Vorliegen eines Migrationshintergrundes wird im Rahmen der Personalbewirtschaftung grundsätzlich nicht erfasst. Angehörige der Landespolizei sind darüber hinaus nicht verpflichtet, einen möglichen Migrationshintergrund anzugeben. Seit dem Einstellungstermin März 2016 bei der Fachhochschule Polizei Sachsen-Anhalt wird bei den neu eingestellten Anwärtern/-innen auf freiwilliger Basis und anonym der Migrationshintergrund erfragt. Dies gilt es, bei der Bewertung der nachfolgenden Daten zu beachten. Als Migrationshintergrund wird gesehen: alle nach 1955 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, alle in Deutschland geborenen Ausländern sowie alle in Deutschland als Deutsche Geborene mit mindestens einem zugewanderten Elternteil oder als Ausländer in Deutschland geborenem Elternteil.

Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt: Im Zeitraum vom 01.03.2016 bis zum 01.03.2020 gaben insgesamt 68 Anwärterinnen/Anwärter an, über einen Migrationshintergrund zu verfügen. Davon sind 19 Personen weiblich und 49 männlich. Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt: Im Zeitraum vom 01.03.2016 bis zum 01.03.2020 gaben insgesamt 53 Anwärterinnen/Anwärter an, über einen Migrationshintergrund zu verfügen. Davon sind 15 Personen weiblich und 38 männlich. Die Gesamtzahl beläuft sich damit auf 121 Personen mit Migrationshintergrund.

Die Landespolizei bewertet junge Menschen mit Migrationshintergrund als potenzielle Bewerbergruppe. Die Erhöhung des Anteils von Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund wird angestrebt. So wird diese Bewerbergruppe gezielt im Rahmen der Nachwuchswerbung angesprochen (Kampagne „Nachwuchsfahndung“). Auch kommen bereits in der Polizei tätige Beamtinnen und Beamten mit Migrationshintergrund im Rahmen von Berufswerbemaßnahmen zu Wort.

Der Landesvorstand

### ... Thüringen

Thüringens Bevölkerung ist in den letzten Jahren vielfältiger geworden. Diese Vielfalt spiegelt sich aber in der Polizei nicht wider. Eine Stichprobe des Thüringer Zuwanderungs- und Integrationsberichts für den Zeitraum 2010 bis 2016 ergab, dass nur wenige Personen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst beschäftigt sind. Über Einstellungen von Bewerbern mit Migrationshintergrund gibt es nicht nur in der Thüringer Polizei, sondern im gesamten öffentlichen Dienst, so gut wie keine Statistik. Bei Vorliegen bzw. Erfassen der Zahlen, könnte es Aufschluss darüber geben, in welchen Bereichen und warum im ÖD in Thüringen nur wenige Personen mit Migrationshintergrund beschäftigt sind.

Gerade gegenwärtig, wo die Polizei unter gesellschaftlichen Druck steht, scheint ein Umdenken notwendig. Das Wissen über bestimmte nationale, ethnische oder religiöse Gruppen bietet Handlungssicherheit im beruflichen Alltag. Hier treffen Polizeibeamt\*innen auf verschiedenste Kulturen. In Deutschland geborenen Menschen mit Migrationshintergrund fällt es leichter, sich mit der Herkunftskultur und der deutschen Kultur zugleich verbunden zu fühlen. Der Umgang mit Migration als eine Querschnittsaufgabe erfordert besondere Kompetenzen. Fortbildung mit entsprechenden Angeboten finden nicht statt. Thüringer Polizeibeamt\*innen sind bislang nur unzureichend auf den Polizeialltag mit Blick auf migrationsbedingte Vielfalt vorbereitet. Die Bemühungen, junge Menschen unterschiedlicher Herkunft für den Polizeiberuf zu gewinnen, müssen auch in der Thüringer Polizei intensiviert werden. Artikel 33 GG bestimmt, dass jeder Deutsche nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gleichen Zugang zu öffentlichen Ämtern hat. Das wird durch das Thüringer Beamtengesetz konkretisiert. Diese rechtliche Situation dominiert auch künftig die Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund in die Thüringer Polizei.

Monika Pape

### ... Sachsen

In Sachsen lag der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an der Bevölkerung des Freistaates Sachsen im Jahr 2018 laut Fachkommission zur Evaluierung der Polizei des Freistaates Sachsen bei 7,5 Prozent. Als „Person mit Migrationshintergrund“ werden statistisch alle Bürger erfasst, die nach 1949 in die heutige Bundesrepublik Deutschland eingewandert sind, sowie alle hier geborenen Ausländer. Eingebürgerte gehören dazu, ebenso wie alle Deutschen mit mindestens einem zugewanderten oder ausländischen Elternteil.

Für die sächsische Polizei liegen keine nachvollziehbaren Erhebungen, Analysen und damit keine Anzahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund vor. Bei Bewerbungen und Einstellungen werden keine Daten zu einem möglichen Migrationshintergrund abgefragt. Bemühungen um Bewerber mit Migrationshintergrund gibt es. So setzt die sächsische Polizei beispielsweise Flyer in polnischer und tschechischer Sprache ein, um in den Grenzregionen um Nachwuchs zu werben. Außerdem gibt es Werbevideos bei denen auch Polizisten mit Migrationshintergrund mitwirken.

In Sachsen werden seit ein paar Jahren viele neue Polizeianwärter\*innen eingestellt. Durch diese nötige Verjüngung bietet sich viel Potential für mehr Diversität. Man kann sich bei der Polizei nur dann bewerben, wenn eine deutsche, eine EU- oder eine EWR-Staatsangehörigkeit vorliegt. Unabhängig davon gilt Artikel 33 des Grundgesetzes für die Auswahl und Besetzung von Stellen in der sächsischen Polizei (Eignung, Befähigung, fachliche Leistung).

Aus Sicht der GdP Sachsen wären Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Polizei auf jeden Fall eine Bereicherung. Unabhängig davon müssen die interkulturellen, sozialen und sprachlichen Kompetenzen in der Ausbildung und in der Fortbildung der Polizeibeamten unbedingt zielgerichtet gestärkt werden.

Torsten Scheller