

WIR MIT EUCH – IHR FÜR UNS

Personalratswahlen 2021 in Sachsen

Normalerweise würde jetzt im Monat Mai 2021 hier ein „Wahlaufuf“ zur Teilnahme an den Wahlen für die Personalvertretungen der Polizei in Sachsen stehen (Polizei – Personalräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie deren Stufenvertretungen im SMI, Abteilung 3 – Landespolizeipräsidium). Aber was ist in der heutigen Zeit noch normal. Das Parlament hat auf Initiative der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte am 3. Februar 2021 ein Gesetz zur Durchführung der regelmäßigen Personalratswahlen 2021 und zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Personalvertretungen in Sachsen während der COVID-19-Pandemie beschlossen. Der Wahlzeitraum für die Personalratswahlen im Jahr 2021 wurde bis zum 31. Oktober 2021 verlängert. Es liegt im Ermessen der Wahlvorstände, das Wahlverfahren hinauszuschieben oder ein begonnenes Wahlverfahren auch zu jedem Zeitpunkt zu unterbrechen, so weit wegen der COVID-19-Pandemie eine ordnungsgemäße Durchführung der Wahl voraussichtlich nicht sichergestellt werden kann.

Personalratssitzungen können nun auch audiovisuell (Videoschaltkonferenz) durchgeführt werden. Gleichzeitig wurde die Sächsische Personalvertretungswahlordnung geändert bzw. angepasst. Hier ist u. a. neu, dass die Wahlvorstände berechtigt

sind, für alle Wahlberechtigten die Briefwahl anordnen zu können.

Das war jetzt die graue Theorie und wie geht es nun weiter?

Der Polizei-Hauptpersonalrat hat die Hauptwahlvorstände für die Personalratswahlen und die Wahlen zu den Jugend- und Auszubildendenvertretungen bestellt. Gleiches erfolgt auch durch die Personalräte der Dienststellen und der Fachhochschule der Polizei. Zur Vorbereitung für die Wahlausschreiben wurde vorab der Wahltermin auf den 28. bis 30. September 2021 festgelegt.

Nun zurück zur Überschrift: WIR MIT EUCH – IHR FÜR UNS

Dieser Wahlslogan der GdP Sachsen wurde in einem Seminar geboren, an dem Vertreter aller Bezirksgruppen teilgenommen haben. **WIR**, das sind die Kandidatinnen und Kandidaten der GdP Sachsen für die Personalräte und die JAV. **EUCH** sind vor allem unsere Mitglieder, aber auch Sympathisanten der GdP. Das **„MIT“** soll verdeutlichen, dass es nur zusammen funktionieren kann und ersetzt das sonst übliche **„FÜR“**.



Erik Berger

Mit **„IHR“** ist die geeignete Wählerschaft gemeint und das **„UNS“** entspricht natürlich dem **„WIR“** im ersten Halbsatz.

Jetzt im Monat Mai sind die Wahlvorschläge der GdP für den P-HPR, die HJAV und der Dienststellen erstellt. Auch für die „neue“ Hochschule der Sächsischen Polizei wurden im Vorgriff auf eine zu erwartende Organisationsänderung Wahlvorschlagslisten für Beamte und Arbeitnehmer erstellt. Nach heutigem Sachstand haben sich aus allen Dienstorten Kolleginnen und Kollegen bereit erklärt, für die GdP Sachsen als Personalvertreter zu kandidieren. Das heißt, die Standorte Bautzen, Chemnitz, Dommitzsch, Leipzig, Rothenburg und Schneeberg können durch die GdP-Kandidaten vertreten werden.

Da dies kein aktueller „Wahlaufuf“ für den Monat Mai war, sondern nur ein Zwischenbericht, möchte ich auf die weitere Informationstätigkeit per Newsletter, Homepage, Twitter, Instagram und Facebook sowie für unsere immer älter werdenden Kolleginnen und Kollegen auch unsere Druckerzeugnisse in Papierform hinweisen.

Erik Berger,
Vorsitzender der
AG Personalratswahlen 2021



Wir mit Euch – Da für uns



BEZIRKSGRUPPE CHEMNITZ

Einladung

... zur Mitglieder-Wahlversammlung der Bezirksgruppe Chemnitz

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

hiermit laden wir Euch unter Beachtung der Sächsischen Corona-Schutz-Verordnung recht herzlich zu unserer Mitglieder-Wahlversammlung ein.

Wann: 31. Mai 2021, Einlass 16.30 Uhr, Beginn 17 Uhr

Wo: Restaurant Miramar in Chemnitz, Schloßberg 16, 09113 Chemnitz

Tagesordnung:

1. Begrüßung
2. Bericht des Vorstands
3. Diskussion
4. Kassenbericht
5. Entlastung des Vorstands und des Kassierers
6. Vorstellung der Kandidaten für den Vorsitz, Stellvertreter, Kassierer, Beisitzer
7. Wahl des Vorstands
8. Bestätigung der Listen zur Personalratswahl 2021
9. Sonstiges
10. Schlusswort des neuen Vorsitzenden

Im Namen des Vorstands

Marko Pfeiffer,
Bezirksgruppenvorsitzender

Redaktionsschluss

Bitte beachten:

Der Redaktionsschluss für das Landesjournal Sachsen, Ausgabe Mai 2021, war der 2. April 2021, für die Ausgabe Juni 2021 ist es der 30. April 2021 und für die Ausgabe Juli 2021 ist es der 4. Juni 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

Foto: Restaurant Miramar

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



Foto: pexels.de

Frauenarbeit digital

Foto und Bericht von Carmen Kliem

Die Corona-Pandemie beeinflusst unser Leben nach wie vor, dies wirkt sich auch auf die Arbeit der GdP Frauen in Sachsen aus. Einiges musste ausfallen, anderes verschoben werden. So auch unsere Frauenkonferenz, die nicht wie ursprünglich geplant im März, sondern nun im Juli 2021 stattfinden soll.

den, deshalb beteiligten sich einige GdP-Frauen an der digitalen Fotoaktion der GdP-Frauenengruppe Bund mit Plakattmotiven des DGB. Außerdem folgten wir der Einladung des DGB zur digitalen Veranstaltung zum Weltfrauentag und nahmen an der digitalen Diskussionsrunde zum Thema „Frauen und Sport“ anlässlich des Internationalen Frauentages der Sächsischen Staatsministerin der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung, Katja Meier, teil.

Die Vorbereitung unserer Frauenkonferenz steht weiterhin im Fokus unserer Arbeit.

Wir hoffen, dass wir bald wieder alle Veranstaltungen in Präsenz durchführen können. ■



Gewerkschaft der Polizei



Die Kolleginnen Süßmann, Kliem und Eienkel anlässlich der Fotoaktion der GdP-Frauenengruppe Bund

Unter Pandemiebedingungen ist das gemeinsame Arbeiten schwieriger geworden. Wir Frauen mussten uns mit den neuen Medien vertraut machen. Lernten Apps wie Web-ex Meet, Zoom und Teams zu nutzen. Meetings erfolgten als Telefon-, Videokonferenz oder als Hybridveranstaltung.

Carmen Kliem beteiligte sich für die GdP regelmäßig virtuell an den Sitzungen des Bezirksfrauenausschusses, der Fraueninitiativen Chemnitz und am Projekt der Stadt Chemnitz, „Frauen und Europa“.

Internationaler Frauentag mal anders!

Dieses Jahr konnten keine Präsenzveranstaltungen zum Internationalen Frauentag stattfinden.

Anzeige



Im Einsatz für alle, die immer im Einsatz sind: unsere Versicherungen.

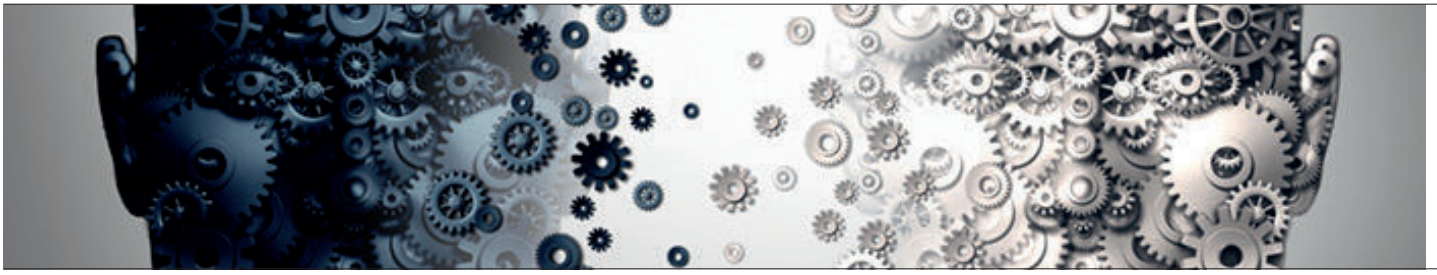
Wer jeden Tag unsere Gesellschaft schützt, verdient den besten Schutz. Maßgeschneiderte Absicherung und Vorsorge sowie kompetente Rundum-Beratung mit der PVAG, unserer Polizeiversicherung mit der GdP.

Gebietsdirektion Dresden, Antonstr. 39, 01097 Dresden
Telefon 0351 80802120, gd.dresden@signal-iduna.de

Gebietsdirektion Leipzig, Dresdner Str. 11, 04103 Leipzig
Telefon 0341 31985520, gd.leipzig@signal-iduna.de

PVAG Die Polizeiversicherung der GdP + SIGNAL IDUNA Gruppe

SIGNAL IDUNA 
gut zu wissen



GESUNDHEIT

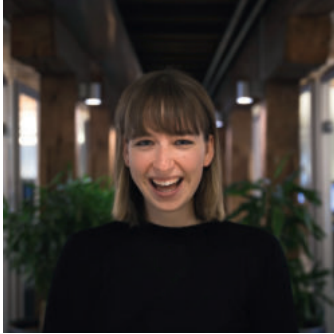


Foto: Berenike Lehmann

Berenike Lehmann ist Psychologin bei der Bereitschaftspolizei. An der PFS Schneeberg ist sie v. a. in der Ausbildung von angehenden Polizeimeister*innen tätig und steht den Bediensteten für psychologische Beratungen zur Verfügung.



Foto: Frank Rammelt

Frank Rammelt leitet die Inspektion Zentrale Dienste der Polizeidirektion Chemnitz und ist Mitglied der AG Suizid-Prävention.

In unserer Reihe rund um die psychosoziale Unterstützung stellen wir die Arbeitsgruppe der Polizei Sachsen und die Hilfsangebote & Ansprechpartner rund um Stress, Depressionen, Suchterkrankungen, Suizidalität, Einsatznachsorge u. v. m. vor.

Die leisen Töne des Lebens bleiben viel zu oft verborgen ...

...sie sind oft so leise, dass man sie nicht hören kann, sondern fühlen muss.

Berenike Lehmann & Frank Rammelt

Eigentlich steht alles geschrieben. In der EPDV 100 ist zu lesen: Die Fürsorge für die Mitarbeiter* sowie das Erhalten und Fördern ihrer Leistungsfähigkeit sind Führungsaufgaben.

Die Spannweite ist riesengroß, neben der Aus- und Fortbildung, dem Gewährleisten angemessener Arbeitsbedingungen, der Versorgung der Einsatzkräfte gehört dazu eben auch die psychosoziale Unterstützung (PSU) von Kollegen. Das ist einfach aufgeschrieben, leicht zu lesen, jeder versteht es, aber dann ...?

„Es ist Führungsaufgabe, entstehende Überlastungen zu erkennen.“

Ereignis oder andere Sorgen mit sich herumtragen, von denen niemand etwas weiß? Sieht man es ihnen an? Welche Verhaltensweisen oder Signale sollten mich hellhörig machen?

Führungsaufgabe ist es, entstehende Überlastungen rechtzeitig zu erkennen, diesen entgegenzuwirken und Betroffene bei der Bewältigung zu unterstützen und zu begleiten.

Unterstützung konkret

Aber wie läuft das? Was konkret ist psychosoziale Unterstützung? Wo finde ich Hilfe, Vertraulichkeit und Unterstützung? In welchen Situationen ist psychosoziale Unter-

stützung anzuraten? Wer unterstützt Führungskräfte bei der Umsetzung dieser Aufgabe?

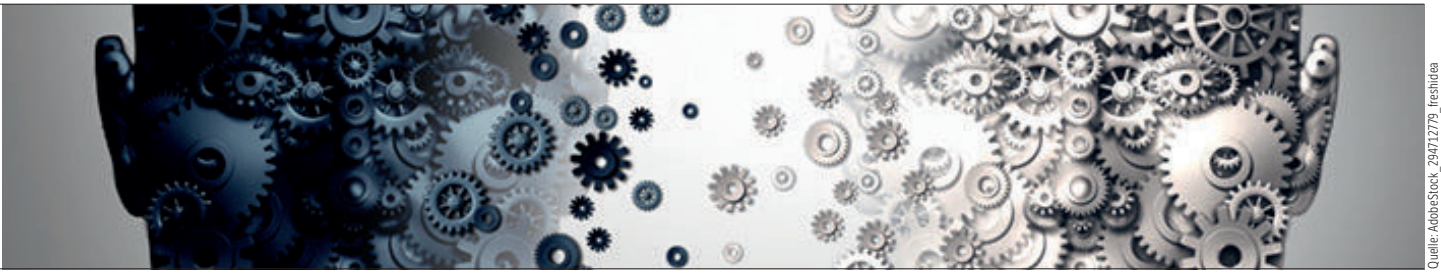
Diesen Fragen und Themen widmet sich die Arbeitsgruppe „Psychosoziale Unterstützung in der Polizei Sachsen“ (AG PSU).

Die Entwicklung der Arbeitsgruppe

Die Gruppe hat sich aus der konzeptionellen Arbeit zum Thema Einsatznachsorge entwickelt. Ursprünglich setzte sie sich zusammen aus Vertretern aller Polizeidienststellen. In der Weiterentwicklung der Arbeit zum Thema PSU wurden auch Vertreter des Behördlichen Gesundheitsmanagements und der Polizeiseelsorge eingebunden. In dieser Zusammensetzung arbeitet die AG PSU kontinuierlich an dem Ziel, Führungskräften, Mitarbeitern und Betroffenen den Zugang zur Unterstützung zu erleichtern.

Erkennen, wer Hilfe benötigt

Wie erkenne ich denn, dass meine Kollegen überfordert sind und ein belastendes



Quelle: AdobeStock_29472779_freshidea

In der bisherigen Arbeit kann die Arbeitsgruppe eine ganze Reihe kleiner und größerer Ergebnisse vorweisen.

So ist das Thema Einsatznachorge in der Polizei Sachsen inhaltlich weiter voran, und die Konzeption zum Einsatznachorgeteam der Polizei Sachsen zur Unterschriftsreife gebracht worden. Außerdem wurde die Akzeptanz des Einsatznachorgeteams der Polizei Sachsen im Rahmen einer Masterarbeit an der TU Chemnitz zum Forschungsgegenstand erhoben.

Weiterhin gelang es uns, die psychosoziale Unterstützung auf Führungsebene stärker ins Bewusstsein zu rufen. Vorträge in der Polizeichefrunde sowie die Verankerung des Themas in der Strategie der sächsischen Polizei waren wichtige Stationen auf diesem Weg.

PSU als Wahlpflichtfach

Es gelang der Arbeitsgruppe im Rahmen des Bachelorstudiums an der Sächsischen Hochschule der Polizei das Wahlpflichtfach „Psychosoziale Unterstützung“ nachhaltig zu etablieren. Es stößt im Kreis der Studenten auf reges Interesse und ist im 27. Studienjahrgang ausgebucht.

Ein weiterer Schwerpunkt der AG ist die Mitwirkung in bundesweiten Gremien und Arbeitsgruppen, so zum Beispiel in der Bund-Länder-Arbeitsgruppe (BLAG) Psychosoziale Notfallversorgung polizeilicher Einsatzkräfte, BLAG Suizidprävention sowie in der Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) Suchtberatung in der Polizei.

Unterstützung für ganz Sachsen

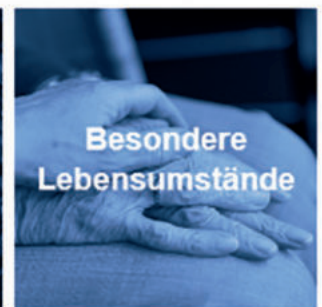
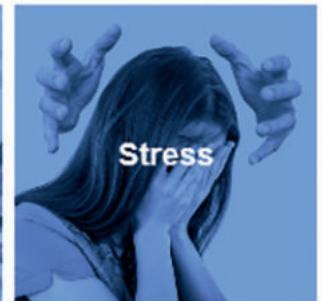
Daneben trug die Arbeitsgruppe die gesamte Breite des bestehenden Angebots an psychosozialer Unterstützung in Sachsen und die jeweiligen Ansprechpartner zusammen. Ziel war es, die Bekanntheit des Themas zu fördern und eine zentrale Übersicht zu schaffen. Allen Betroffenen soll so der Zugang zum Thema und

zu Unterstützungsangeboten erleichtert werden. Entstanden ist daraus eine zentrale Seite im Intranet, die alle Bereiche der psychosozialen Unterstützung in der Polizei Sachsen bündelt. Die Themen werden dort inhaltlich vorgestellt und mit gesetzlichen Grundlagen, fachlichen Beiträgen und Links zu internen sowie externen Ansprechpartnern ange-reichert. Die Plattform ist seit November 2020 online und wird von den Mitarbeitern rege besucht. Zu finden ist sie im Intranet unter Service oder:

<http://epolsax.polizei.sachsen.de/cps/rde/xchg/intranet/hs.xsl/360796.xml>

In zukünftigen weiteren Artikeln an gleicher Stelle werden sich die Akteure näher vorstellen und einen tieferen Einblick in die Tätigkeit geben.

*Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird nur die männliche Form verwendet. Selbstverständlich sind Personen mit anderen geschlechtlichen Identitäten gleichermaßen gemeint. ■



Im Intranet finden Betroffene eine Vielzahl an Unterstützungsangeboten.

Grafik: pixabay/Polizei Sachsen

**LESERBRIEF**

Hofft nicht auf Wunder!

Hallo und danke für die Möglichkeit, sich mal seine Gedanken und Gefühle von der Seele schreiben zu können, ohne gleich dienstrechtlich zur Verantwortung gezogen zu werden ... (Wir werden sehen!)

Ich bin seit über 25 Jahren Polizeibeamtin in der PD Leipzig. Ich habe im mittleren Dienst voll motiviert angefangen und mich über das Studium qualifiziert, um im gehobenen Dienst hoffentlich mehr bewirken zu können. Aber nicht nur das. Ich hoffte natürlich auch auf ein angenehmes, umfangreicheres Einsatzgebiet sowie bessere Aufstiegsmöglichkeiten.

So konnte ich 2008 in den Bereich Aus- und Fortbildung als Polizeitrainer wechseln. Die Arbeit macht mir großen Spaß und spornt mich an, kreativ die Ideen und Möglichkeiten in die Inhalte der Lehrgänge einzuflechten.

Ich habe es geschafft, in der „Männerriege“ anerkannt und mit Respekt behandelt zu werden und mit – tatsächlich eigener – Leistung da zu sein, wo ich jetzt stehe. Darauf bin ich stolz! Jedoch sehen das meine Vorgesetzten nicht so, denn die Beförderungen blieben – im Gegensatz zu meinen männlichen Kollegen, welche die gleiche Arbeit verrichten – über die vielen Jahre aus.

Ich spreche bewusst die Anerkennung von Leistung bzw. das positive Feedback an, da diese leider in den letzten Jahren in unserer Polizei vernachlässigt wurden.

Ich weiß gar nicht, wo und wie ich anfangen soll, um mit einem „roten Faden“ meine Empfindungen rüberzubringen. Zu viele Emotionen, Eindrücke und Enttäuschungen begleiten mich in den letzten Jahren bei der Polizei. Ganz besonders seit der Zusammenlegung im Jahr 2013 wird es immer deutlicher.

Habe ich früher auf Nachfrage von Bekannten bereitwillig Auskunft über Bewerbungsmöglichkeiten bei der Polizei gesprochen und sogar Zusage erteilt, verweise ich mittlerweile auf das Internet, um sich Informationen zu verschaffen. Ich sage sogar ganz deutlich, dass ich in der heutigen Zeit nicht mehr bei der Polizei anfangen würde.

Um nur einige der Punkte zu nennen, die meiner Ansicht nach derzeit im Argen liegen, folgende Übersicht:

Das menschliche Klima hat sich verändert!

Hat man früher miteinander ge- und sich gemeinsam Lösungsmöglichkeiten erarbeitet, macht heute jeder seins. Im Gegenteil. Man wird angehalten, seinen Kollegen auf die Finger zu schauen und Unregelmäßigkeiten sofort an seinen Vorgesetzten zu melden. Feste Streifenwagenbesatzungen sind nicht mehr gewollt, denn man könnte sich zu gut verstehen, was sich negativ auf das Mitarbeiter-Vorgesetzten-Verhältnis auswirken könnte.

Druck von oben!

Das Arbeitspensum ist nicht weniger geworden – im Gegenteil. Immer mehr Arbeit lastet auf den Schultern jedes einzelnen Beamten. Dieser soll multitaskingfähig und allwissend sein. Schwäche sollte er nicht zeigen. Er sollte bereitwillig Überstunden machen, denn schließlich ist er ja seinem Dienstherrn verpflichtet, und Emotionen auf keinen Fall nach außen tragen. Und nur wenn er viel Glück und einen Gönner hat, darf er auf ein Zeichen von Würdigung (Leistungsprämie, Beförderung oder einfach nur Dank) hoffen.

Druck von der Bevölkerung!

Und nicht genug, dass der Beamte täglich Druck von oben bekommt, muss er sich auch noch mit dem immer schlech-

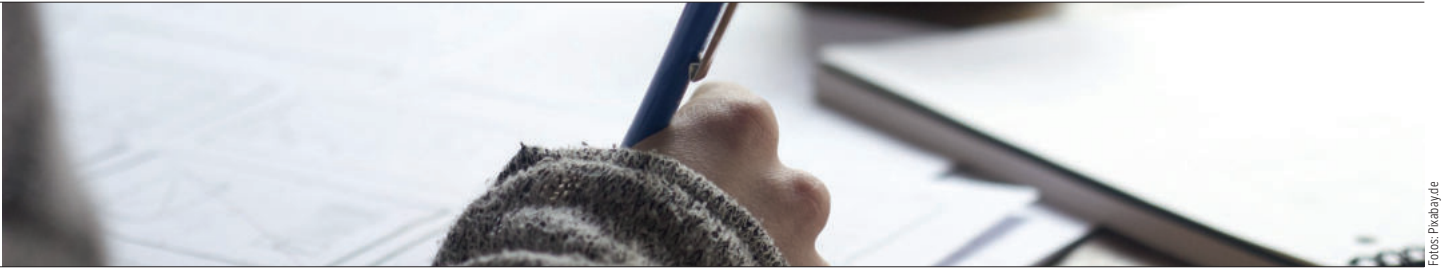
ter werdenden Bild der Polizei in der Öffentlichkeit auseinandersetzen. Häufig steht er verbalen und auch körperlichen Angriffen gegenüber und sollte diese auf jeden Fall deeskalierend lösen. Denn dafür ist er schließlich ausgebildet (dazu komme ich im Punkt „Aus- und Fortbildung“), um dies alles nicht persönlich zu nehmen und nicht zu sehr an sich heranzulassen.

Die Polizei wird von den Medien als aggressiv, rechtsradikal und korrupt hingestellt. Wie soll da die Bevölkerung noch Vertrauen zu uns aufbringen? Die Führung steht nicht hinter den Beamten, sodass diese oft auf sich allein gestellt sind. Viele verkraften das nicht und sehen nur noch den Ausweg in der Krankschreibung. Neben Burn-out, Überforderung und anderen psychischen Symptomen zeigt auch der Körper an (z. B. Schlaganfall, Herzinfarkt u. a.), dass er an seine Grenzen kommt.

Eine Krankschreibung über einen längeren Zeitraum ist keine Schande der Beamten, sondern ein verzweifelter Hilferuf, den Dienstherrn endlich auf seine ach so wichtig niedergeschriebene FÜR-SORGEPLICHT hinzuweisen. Ein Großteil geht am Limit. Und anstatt denen immer wieder noch mehr Bürde aufzutragen oder ständig zu „überwachen“, sollte man ins Gespräch kommen, Vertrauen aufbauen und in diesem Zusammenhang dem Beamten auch selbstständiges Arbeiten ohne ständige Überwachung zutrauen.

Aus- und Fortbildung!

Die Aus- und Fortbildung ist ein wesentlicher Punkt, der nicht nur kritisch betrachtet, sondern zwingend überarbei-



Fotos: Pixabay.de

tet werden sollte. Hier sind wir auf einem Stand, der längst nicht mehr zeitgemäß ist. Betrachtet man nur mal die dem Polizeibeamten täglich zur Verfügung stehenden Einsatzmittel. Kann er diese sicher und auch in Stresssituationen ohne zu zögern richtig anwenden? Ein klares N E I N !!!

Fortbildung ist nicht abrechenbar. Man kann nicht an einer Statistik feststellen: Durch diese Fortbildung konnte der Beamte eine Auseinandersetzung besser bewältigen. Deshalb zählt sie nicht zu den favorisierten Bereichen, die von „oben“ gefördert werden müssten. Außerdem nehmen zu viele Einfluss auf die Inhalte, um eine qualitativ hochwertige und eigenständige Durchführung zu gewährleisten.

Das klingt vielleicht zynisch, ist aber leider nicht unter den Teppich zu kehren.

Fragen wir doch mal, wie oft und regelmäßig ein Beamter mit seinen Einsatzmitteln trainiert bzw. fortgebildet wird. Ich rede von Streifenbeamten, die tagtäglich diese Einsatzmittel an ihrem Koppel mit sich führen. Wie viele Wiederholungen braucht es, um ein automatisiertes Vorgehen auch im Stress realisieren zu können? Fragen wir weiter: Wie sicher sind die Beamten tatsächlich im Umgang mit diesen Einsatzmitteln? Ist eine Fortbildung alle zwei bis drei Jahre für besondere Lagen oder jedes halbe bis ein Jahr (wenn sie denn überhaupt im Dienstgeschehen irgendwo Platz finden) für täglich mitzuführende Einsatzmittel angemessen und ausreichend?

Von oben wird gesteuert und geplant. Jeder will sich profilieren und etwas vom „Beförderungskuchen“ abhaben. Das Zwischenmenschliche bleibt auf der Strecke.

Der Beamte im Einsatz muss damit klar kommen und im täglichen Dienst hoffen, dass nichts passiert.

Beurteilungen

Ein weiterer Punkt, der bei vielen Beamten Frust aufkommen und die Frage stellen lässt: Warum mache ich das eigentlich noch alles?

Man möge glauben, dass eine Beurteilung die Leistung des jeweiligen Beamten individuell betrachtet widerspiegeln soll-

te. Leider ist dies seit Jahren schon nicht mehr der Fall. Eine Regelbeurteilung ist an feste Bestandteile gebunden. So ist sie alle drei Jahre zu erstellen, inhaltlich mit entsprechenden Unterpunkten als Beurteilungskriterium festgelegt. Diese Bewertungspunkte sollen dann entscheiden, ob der jeweilige Beamte befördert werden kann oder nicht. Jedoch sind da im Vorfeld auch schon Grenzen gesetzt, da nur ein bestimmter Prozentsatz in der jeweiligen Vergleichsgruppe über/unter eine entsprechende Punktzahl kommen darf. Schon die Vergleichsgruppen entsprechen dabei keiner Logik. So werden in einer Vergleichsgruppe Sachbearbeiter mit Einsatzbeamten verglichen u. Ä.

Die nächste Ungereimtheit ist, dass oftmals der Beurteiler den zu beurteilenden Beamten noch nie gesehen bzw. in seiner Arbeit erlebt / begleitet hat. Dieser richtet aber nun über Wohl oder Übel der künftigen Dienstjahre des Beamten.

Was ist da noch fair oder realistisch? Wo bleibt da die Einschätzung über die tatsächliche Arbeit, die ein Beamter im Beurteilungszeitraum geleistet hat? Da helfen auch Mitarbeiter-/Vorgesetztengespräche nicht, da diese oftmals auf der gleichen Basis durchgeführt werden.

Ist es da nicht empfehlenswerter, sich an frühere Standards zu erinnern? Es war ja nicht alles schlecht ...

Warum sollte man nicht alle fünf bis sieben Jahre befördern? Warum nicht außergewöhnliche Leistungen zwischendurch mit Beförderungen oder Leistungsprämien würdigen? Man hat das Gefühl, Beförderungen und Leistungsprämien werden unter der Hand verteilt/vergeben. Das bringt noch mehr ungute Stimmung in den so schon teilweise frustrierenden, aber auch riskanten Polizeialtag und ist absolut demotivierend.

Es gibt noch so vieles, was derzeit im Argen liegt bzw. was jeden einzelnen Beamten Schritt für Schritt kaputt macht. Ich komme aber am Ende doch immer wieder an einen Punkt: Es ist derzeit frustrierend und das hört man im Umfeld immer häufiger.

Perspektivisch sehe ich keine Veränderung im Führungsstil und somit auch nicht an der derzeitigen brisanten Situation. Daher mein Appell an alle:

Vorgesetzte: Kommt endlich eurer Fürsorgepflicht nach!!!

Und an alle Bediensteten, die es ähnlich empfinden wie ich:

SCHÜTZT EUCH UND EURE GESUNDHEIT SELBST! ... und hofft nicht auf ein Wunder !!! ■





INFO-DREI

Gleichstellungsgesetz in ...

... Sachsen

Bereits vor zwei Jahren, im Januar 2019, berichtete ich über die Anstrengungen, das Sächsische Frauenförderungsgesetz von 1994 nun endlich in ein modernes Gleichstellungsgesetz umzuwandeln. Der Stand damals war:

„Alle Ministerien sind zum Entwurf des Gleichstellungsgesetzes für Sachsen angehört worden. 79 Seiten Änderungsvorschläge liegen vor und sind auszuwerten. Am 30. November 2018 wurde dem Gleichstellungsbeirat des Freistaates Sachsen auf Vorschlag des Ausschusses für Soziales und Verbraucherschutz, Gleichstellung und Integration eine Synopse vorgelegt.“

Leider konnten sich die Fraktionen am 22. Januar 2019 nicht auf ein Gleichstellungsgesetz einigen. Das kritisierte der DGB im Namen der Frauen der DGB-Gewerkschaften in Sachsen scharf bei der damaligen Ministerin für Gleichstellung und Integration, Petra Köpping.

Der Koalitionsvertrag der CDU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN von 2019 bis 2024 verspricht auf Seite 104, bis 2021 ein Gleichstellungsgesetz für den öffentlichen Dienst im Freistaat zu beschließen. Bis zum heutigen Tag ist mir noch kein Gesetzentwurf bekannt.

Zum Internationalen Frauentag am 8. März 2020 äußerte auch die Gleichstellungsministerin Katja Meier, dass in Sachsen die Rahmenbedingungen der Geschlechtergerechtigkeit schlichtweg fehlen, Stichwort: Quoten und Gleichstellungsgesetz. Das zeigt, dass es wieder einen Vorstoß, diesmal von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, gibt, und dass dieses moderne Gleichstellungsgesetz dringend notwendig ist.

Zu unserer nächsten Landesfrauenkonferenz, die ursprünglich für den 13. März 2021 geplant war, coronabedingt aber auf den 24. Juli 2021 verschoben wurde, befasst sich der Antrag 2 wiederum mit der Forderung für ein modernes Gleichstellungsgesetz im Freistaat Sachsen.

Gabriele Einenkel

... Sachsen-Anhalt

Ein Fazit vorweg: Die sachsen-anhaltische Landesregierung erledigt bei diesem wichtigen Thema dauerhaft nicht ihre Hausaufgaben. Das Frauenförderungsgesetz Sachsen-Anhalt (FrFG LSA) ist aus dem Jahr 1997 und erfuhr seither allenfalls marginale Veränderungen. Der Koalitionsvertrag Sachsen-Anhalts 2016 bis 2021 sah vor, das bestehende FrFG LSA zu einem modernen Gleichstellungsgesetz für Frauen und Männer fortzuentwickeln. Sachsen-Anhalt wird diese Zielvorgabe vor den Landtagswahlen 2021 nicht erreichen.

Auf den Regelungen des FrFG LSA fußen Wahlen zu den ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten (EGB) und deren Rechte in den Dienststellen, die Aufgaben der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten bei den obersten Landesbehörden (hier: MI LSA) sowie Frauenfördermaßnahmen wie beispielsweise der alle zwei Jahre fortzuschreibende Frauenförderplan. Für den Geschäftsbereich der Landespolizei mit zuletzt 8.400 Bediensteten (davon 2.540 Frauen) sieht das FrFG LSA keine eigene Vertretung vor! Wegen fehlender vertretungsrechtlicher Regelungen im FrFG LSA findet in einer Vielzahl von Personalräten, insbesondere auf Stufenebene, schlichtweg keine Vertretung im Sinne der Gleichstellung statt. Moderne Gleichstellung sieht anders aus. Nahezu alle Versuche, sowohl durch zielgerichtete Vorschläge und Forderungen des GdP-Landesbezirks Sachsen-Anhalt als auch aus der Arbeitsebene der Hauptpersonalräte und des Polizeihauptpersonalrats des Landes Sachsen-Anhalt gegenüber den jeweiligen Ressortvertreterinnen des Kabinetts, notwendigste Novellierungen des FrFG LSA herbeizuführen, schlugen fehl. Die zu erstellenden Frauenförderpläne wären, so diese mit der erforderlichen Ernsthaftigkeit und genderneutral verfolgt würden, ein gutes Instrument zur Umsetzung des Gleichstellungsgedankens. Es bleibt wieder nur die Hoffnung in der Gleichstellungswüste Sachsen-Anhalt.

Rolf Gumpert

... Thüringen

Gemäß § 4 Thüringer Gleichstellungsgesetz hat jede personalführende Dienststelle mit mindestens 50 Bediensteten für jeweils sechs Jahre einen Gleichstellungsplan (GIPI) zu erstellen und diesen nach drei Jahren der aktuellen Entwicklung anzupassen. Inhalt sind hier insbesondere Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (einschließlich der Betreuung und Pflege). Ein weiterer Schwerpunkt ist die Erhöhung der Anteile von Frauen und Männern in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Ein wichtiges Instrument hierbei bildet eine solide Bestandsaufnahme sowie eine sich anschließende statistische Auswertung. Obwohl die Zahl der Bediensteten der Thüringer Polizei seit der letzten Veröffentlichung sank, ist der Anteil an Frauen in allen Laufbahn- und Entgeltgruppen auf 30,6 Prozent gestiegen. Dagegen nimmt mit steigender Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe der Frauenanteil ab. Besonders bei der Besetzung von Führungspositionen sind wir immer noch nicht weiter. Ein wesentlicher Grund für Frauen, keine höherwertigen Dienstposten anzustreben, ist die für sie höhere Belastung in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter den besonderen Bedingungen der Polizei ist eine zentrale Aufgabe der Gleichstellung. Für berufliche Gleichberechtigung sind Konzepte und Maßnahmen zu entwickeln, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Seiten in allen Bereichen ermöglicht. Nachvollziehbare und realistische Zielvorgaben müssen unbedingt vereinbart und bei Nichtumsetzung analysiert werden. Besonders die Einstellungsbehörden und die Personalentwicklungskommissionen (PEKO) sind hier verstärkt gefordert. Mit der Zunahme von Ruhestandsversetzungen besteht die Möglichkeit, den Frauenanteil vor allem im höheren Dienst sowie in den Spitzenämtern des gehobenen Dienstes anzuhäufen.

Monika Pape