



Kleider machen Leute

Durch Zufall ist mir gerade die neue „Verwaltungsvorschrift über die Abzeichen für die Bediensteten in der für die Polizei zuständigen Abteilung des Ministeriums des Innern und in den Polizeibehörden und –einrichtungen des Landes Brandenburg (VV-PolAbz)“ in die Hände gefallen.

Länge und Bezeichnung der VV machte mich stutzig: Polizeiabzeichen für „Bedienstete der Polizeiabteilung“? Und richtig - unter Ziffer 4.2 der Vorschrift finden sich die Bestimmungen für „Nicht-Vollzugsbedienstete“. Ein Blick zurück zum Geltungsbereich beseitigt dann alle Zweifel: Die VV gilt für die Bediensteten in der für die Polizei zuständigen Abteilung des Ministeriums des Innern und in den Polizeibehörden und –einrichtungen des Landes. Also für Polizeivollzugsbeamte, Verwaltungsbeamte und Beschäftigte.

Polizeiabzeichen für Verwaltungsbeamte und Beschäftigte sind nun etwas ganz Neues und da stellen sich für diesen Personenkreis die Fragen: Was wird geregelt? Geht das denn rechtlich? und was soll das eigentlich? Obwohl auf den ersten Blick banal, lohnt es, einen Blick auf diese Fragen zu werfen, die jede interessierte Leserin und jeder interessierte Leser abschließend für sich selbst bewerten muss.

Also:

1. Was wird geregelt?

Der für die Polizei zuständige Abteilungsleiter und die Referatsleiter in der Polizeiabteilung, der Inspekteur, Polizeipräsidenten, Leiter der Polizeibehörden und –einrichtungen tragen auf dem Mützenschirm einen goldfarbenen Eichenlaubkranz. Für Nicht-Vollzugsbedienstete ist eine Dienstkleidung bei der Ausübung des Amtes grundsätzlich nur im Einzelfall geboten (zum Beispiel bei repräsentativen Anlässen). Aha!! Wird Dienstkleidung getragen, so sind nach der hierarchischen Bedeutung des

Amtes abgestufte Aufschiebeschlaufen als Insignien zu führen.

Damit haben nun einige Verwaltungsbeamte und Beschäftigte in der Polizei die Möglichkeit, sich maßgeschneiderte Dienstkleidung in repräsentativer Form zuzulegen.

2. Kann eine VV des Innenministeriums derartiges regeln?

Im Tarifrecht finden sich keine Regelungen. Für den Bereich der Beamten gilt der Grundsatz des § 59 Landesbeamtengesetz: „Die Landesregierung erlässt die Verwaltungsvorschriften über Dienstkleidung, die bei Ausübung des Amtes üblich oder erforderlich ist. Sie kann die Ausübung dieser Befugnis auf andere Stellen übertragen.“ Dies hat sie nicht. Es gibt nur die Ausnahmenvorschrift für den Bereich des Polizeivollzugsdienstes in § 113 LBG, der die Regelungsbefugnis für die Kolleginnen und Kollegen des Polizeivollzugsdienstes dem Innenministerium zuweist. Verwaltungsbeamte und Beschäftigte sind nun aber diesem Kreis zweifelsfrei nicht zuzuordnen. Also wäre nur die Landesregierung befugt, solche Regelungen außerhalb des Polizeivollzugsdienstes zu treffen. Anderes könnte nur dann gelten, wenn das Ministerium sich auf die Formulierung der Bestimmung in § 59 LBG beruft, dass die Landesregierung nur Bestimmungen über diejenige Dienstkleidung treffe „... die bei Ausübung des Amtes üblich und erforderlich ...“ sei. Schließlich werde in der VV festgestellt, dass Dienstkleidung für „Nicht-Vollzugsbedienstete“ bei der Ausübung des Amtes grundsätzlich nur im Einzelfall geboten sei – also nicht üblich und erforderlich. Eine derartige Argumentation wäre jedenfalls amüsant, hieße dies doch, dass alle Bereiche der Landesregierung Fantasieuniformen einführen können – soweit sie nicht üblich und erforderlich sind (ewiger Karneval). Ich stelle mir unsre Forst- und Jägersleut'

mit poppig aufgemachter Forstuniform unter einer balzenden Großstrappe auf dem Jagdhelm vor - und dies führt zur letzten Frage:

3. Was soll das eigentlich?

Uniformen dienen zunächst einmal als Erkennungsmerkmal für die Inhaberinnen und Inhaber von (staatlichen) Funktionen. Soldaten werden als rechtmäßige „Kombattanten“ erkennbar, Polizistinnen und Polizisten werden für Hilfesuchende Bürger unmittelbar erkennbar. Sie dienen in einer freiheitlichen, demokratischen Zivilgesellschaft nicht der Aufwertung des öffentlichen Auftretens gesellschaftlicher „Würdenträger“. Ob Uniformen für ausgewählte Amtsträger aus dem Bereich der Verwaltung in der Polizei den heutigen gesellschaftlichen Anschauungen entsprechen, die aus meiner Sicht eine Abkehr von jeglichen militaristischen Vorstellungen genommen haben, mag dahingestellt sein. Der Hauptmann von Köpenick lässt grüßen.

Vor kurzem soll Herr Minister a.D. Schönbohm in einem Interview mit der Bild-Zeitung die Stillosigkeit der Ostdeutschen auch in Bekleidungsfragen beklagt haben. Vielleicht nähern wir uns so dem Sinn und Zweck der Regelung auf diesem Wege, wenn die Leitung des Innenministeriums in Sorge um angemessen stilvolle Kleidung der „Nicht-Vollzugsbediensteten“ bei repräsentativen Anlässen eine „Ausgehuniform“ auch für Verwaltungsbedienstete vorsah, um das Ansehen des Landes zu stärken? Misstrauischere Gemüter könnten aus einer gewissen Geltungsbedürftigkeit oder Eitelkeit – um den Begriff Statusdünkel zu vermeiden – ausgehen. Wenn schon, aber pas-

Fortsetzung auf Seite 2



Fortsetzung von Seite 1

Neuer Vorstand gewählt

sen solche Regeln in eine Zeit, in der Stelleneinsparungen und Kürzungen als innenpolitische Handlungsmaxime erscheinen. Aber wenn der Kongress tanzt Kolleginnen und Kollegen, wenn die höheren Führungskräfte ihre Aufgaben pflichtbewusst und verantwortungsvoll im Wissen um die Folgen zuerst für das Land, aber damit auch für unsere Beschäftigten, überall wo sie Dienst tun, erfüllen, dann sollen sie sich meinerwegen Epauletten so groß wie Pasta-Teller auf die Schultern oder rote Pingpongbällchen auf die Nase setzen.

Der neue Innenminister, dem ich viel Glück und Erfolg wünsche, wäre gut beraten (aber wer berät?) diesen Unsinn sofort einzustampfen.

Verfasser der Redaktion bekannt

Am 23. November 2009 fand in der GdP-KG PP Potsdam Haus – MI eine Mitgliedervollversammlung statt. Dieses Mal in einem besonderen Ambiente, dem „Fliegenden Holländer“. Der Einladung folgten leider nicht Mitglieder, die sich vorangemeldet hatten. Als Gäste konnten wir Petra Schäuble als stellv. Landesvorsitzende sowie die Mitarbeiter der PVAG, Dietmar Alsleben und John Braun begrüßen.

Kollege Handorf legte den Rechenschaftsbericht der Kreisgruppe vor. Kritisch musste eingeschätzt werden, dass es im letzten Jahr nicht gelungen war, alle unsere Vorhaben in die Tat umzusetzen.

Jedoch sind wir bei der Kommunikation einen Schritt weiter gekommen. So nutzen wir die elektronischen Medien besser als zuvor. Im Internet wurde für

der Newsgroup um einen geschlossenen Bereich handelt, kann eine Anmeldung auch nur über eine Einladung der Besitzer (Chr. Schmidt, Thomas Kühne und Jochen Handorf) erfolgen.

Mit der Ausgabe des GdP-Phones hat sich eine weitere Möglichkeit des Informationsaustausches erschlossen. Nun besteht die Möglichkeit der kostenfreien Kommunikation aller Mitglieder untereinander, zum Vorstand und in die Dienststellen. Das Vorhaben zur Gewinnung neuer Vertrauensleute sowie die Aktivierung/Motivierung der bereits vorhandenen Vertrauensleute konnte nicht umgesetzt werden. Somit musste die geplante Schulung auch ins nächste Jahr verschoben werden. Ein Höhepunkt der Kreisgruppenarbeit war nach mehreren Anläufen die Gründung einer eigenen Seniorengruppe im März dieses Jahres.

DEUTSCHE POLIZEI
Kreisverband Landesbezirk Brandenburg

Geschäftsstelle:
Rudolf-Breitscheid-Straße 6/8
14482 Potsdam
Telefon (03 31) 7 47 32-0
Telefax (03 31) 7 47 32-99

Redaktion:
Frank Schneider (USt, St. P.)
Rudolf-Breitscheid-Straße 6/8
14482 Potsdam
Telefon (03 31) 8 66 20 40
Telefax (03 31) 8 66 20 46
E-Mail: ff@ppw@polizei.de

Verlag und Anzeigenverwaltung:
VERLAG DEUTSCHE
POLIZEI LITERATUR GMBH
Fohrisstraße 3-a, 40 721, Hagen
Telefon (02 31) 7 1 04 1 85
Telefax (02 31) 7 1 04 1 7 4
Anzeigenleiter: Sarah Dros
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 31
vom 1. Januar 2008

Herausgeber:
L.M. Schaffhals GmbH & Co. KG
DruckMedia
Markweg 42-50, 47508 Geldern
Postfach 14 12, 47764 Geldern
Telefon (0 28 35) 2 99 4 0
Telefax (0 28 35) 2 98 8 7

ISSN 0949-279X



Petra Schäuble (l.i.B.) gratulierte dem neuen Kreisgruppenvorsitzenden Thomas Kühne
Bild: C. Schmidt

die Kreisgruppe unter <http://gdp-kg-pppot-haus.groups.live.com> eine eigene Newsgroup eingerichtet. Dort werden aktuelle Beiträge, wie zum Beispiel unsere Newsletter, veröffentlicht. Dort kann und soll auch über alle Themen der Gewerkschaftsarbeit, egal ob FAM, Beurteilungen, Besoldung, GdP-Aktionen, der alltägliche Kummer im Dienst u.v.m. diskutiert werden. Da es sich bei

Zurzeit umfasst unsere Seniorengruppe 18 Mitglieder, die sich auch aktiv in die von der GdP durchgeführten Aktionen eingebracht haben. Deshalb ein Dank an Sigrid Graedtker und Klaus Rittweger.

Weitere Höhepunkte unserer Arbeit waren der Wahlen zum örtlichen Perso-

Fortsetzung auf Seite 4



Anzeige Poliservice



AUS DEN KREISGRUPPEN

Fortsetzung von Seite 2

nalrat im März 2009, die Kampfmaßnahmen zu den Tarifverhandlungen sowie die Maßnahmen im Rahmen der von der AG Pinocchio organisierten Aktionen. Jedoch muss es uns auch zu solchen Maßnahmen gelingen, mehr Mitglieder zu mobilisieren. An der inzwischen schon zur Tradition gewordenen Kinderweihnachtsfeier nehmen von Jahr zu Jahr mehr kleine und große Gäste teil.

Im Anschluss erfolgte der Kassenbericht. Dank an Kollegin Gladitz. Wie immer war der Kassenbericht ohne Beanstandungen und stimmte auf den Cent genau.

Nach der Entlastung des Vorstandes erfolgte die Wahl des neuen Vorstandes, der sich nun wie folgt zusammensetzt:

Vorsitzender: Thomas Kühne; Stellvertreter: Christian Schmidt; KassiererIn: Ulrike Gladitz; Stellv. KassiererIn: Angelika Dinjus; Schriftführerin: Kornelia

Zlotowicz; Stellv. Schriftf.: Thomas Petersdorf; weitere Mitglieder: Sigrid Graedte und Jochen Handorf.

Dem „alten“ Vorstand herzlichen Dank für die geleistete Arbeit und dem „neuen“ Kreisgruppenvorstand viel Erfolg und immer ein glückliches Händchen. Die Mitgliedervollversammlung stimmte anschließend über die Mitglieder für die anderen GdP-Gremien, Fachausschüsse, Personengruppen und den Kontrollausschuss sowie die Kandidaten für die Wahlen zum Gesamtpersonalrat und Polizei-Hauptpersonalrat. Insgesamt 7 Anträge für die zukünftige Arbeit der Kreisgruppe und des Landesbezirks wurden beraten und zugestimmt. Auch unsere Gäste kamen zu Wort. Petra Schäuble machte Ausführungen zur aktuellen Gewerkschaftspolitik und Dietmar Alsleben stellte Neuerungen bei der PVAG vor. Danke

an dieser Stelle für die finanzielle Unterstützung unserer Veranstaltung.

Das Schusswort hielt der neue Vorsitzende, Tommy Kühne. In seiner kurzen Rede stellte er die Notwendigkeit der Einbeziehung und Mobilisierung aller Mitglieder und Vertrauensleute in den Mittelpunkt. Der politisch beschlossene Personalabbau, neue Polizeistrukturen, die beabsichtigte Verlängerung der Lebensarbeitszeit, die Novellierung des Personalvertretungsgesetzes, die anstehenden Verhandlungen zum Weihnachtsgeld sind nur einige Herausforderungen, denen wir und stellen müssen und nur gemeinsam gewachsen sind. Den Abschluss unserer Kreisgruppenwahl bildete ein gemeinsames, gemütliches Abendessen, bei dem auch schon erste Gedanken zur zukünftigen Gewerkschaftsarbeit ausgetauscht wurden.

Kornelia Zlotowicz

Kreisgruppenwahl in Teltow-Fläming

Am 20. November 2009 fand in Lüdersdorf die Mitgliedervollversammlung und Kreisgruppenwahl der Kreisgruppe Teltow-Fläming statt. Die Veranstaltung war aus Sicht der Kreisgruppe sehr gut besucht. Als Gäste konnten Andreas Schuster als Landesvorsitzender, Petra Schäuble (Vorsitzende PHPR) und Thomas Kühne (Vorsitzender GPR) begrüßt werden. Von Andreas Schuster hörten wir wieder sehr klare und deutliche Worte zur Arbeit der GdP im Land, auch in Bezug zur Landtagswahl und den anschließenden Koalitionsverhandlungen, sowie zum geplanten Stellenabbau und zur Auffassung der GdP zur Beurteilungs- und Beförderungspraxis. Im Anschluss nahm der Schutzbereichsleiter Herr Huber das Wort und bedankte sich bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die geleistete Arbeit und verwies auf die hohe Einsatzlage im Schutzbereich. Der alte Vorstand wurde, nachdem Rechenschaft über die letzten 4 Geschäftsjahre abgelegt und der Kassenbericht vorgelegt wurden, entlastet. In diesem Zusammenhang sei nochmals ein herzlichstes Dankeschön an den scheidenden

den Kreisgruppenvorsitzenden, Detlef Antonius gerichtet. Detlef stellte sich

Der neu gewählte Vorstand setzt sich wie folgt zusammen: Vorsitz:

Katrin Große; Stellvertreter: Detlef Antonius, Ute Krenz; Kassierer: Axel Mibus; Stellvertreter Kassierer: Michael Schinkel; Schriftführer: Silvia Rüster; Stellvertreter Schriftführer: Jens Maßow. Im Weiteren wurden die Mitglieder für die Landesbezirksfachausschüsse, der Vorschlag



Reges Interesse der Kolleginnen und Kollegen am Kreisdelegiertentag
Bild: D. Antonius

aus persönlichen Gründen nicht erneut der Wahl zum Kreisgruppenvorsitzenden. Gleichwohl steht er weiterhin der Kreisgruppe als Stellvertreter zur Verfügung. Des Weiteren wurde Olaf Lehnhardt für die geleistete Arbeit als stellvertretender Schriftführer gedankt.

für den Geschäftsführenden Landesbezirksvorstand, die Mitglieder im Landesbezirksbeirat, die Delegierten zum Landesdelegiertentag der GdP, die Kandidatenliste für die Wahl zum örtlichen Personalrat, Gesamtpersonalrat und Polizeihaupt-



AUS DEN KREISGRUPPEN

personalrat gewählt. Weiterhin wurde ein Antrag an den Landesdelegiertentag aufgenommen und beschlossen. Zum Abschluss bedankte sich die neu gewählte Kreisgruppenvorsitzende nochmals bei den anwesenden Kollegen für das entgegengebrachte Vertrauen und verband dies mit den Wünschen

für eine weiterhin offene, vertrauensvolle und stets konstruktive Zusammenarbeit mit allen GdP Mitgliedern. Der Zusammenhalt beginnt an der Basis, sprich in der Kreisgruppe und ist Voraussetzung für erfolgreiches Handeln und zur Durchsetzung unserer Forderungen. In Anbetracht der vor uns liegen-

den Personalratswahlen Anfang März 2010 gehen wir gestärkt in den Wahlkampf. Klares Ziel ist, weiterhin als stärkste Fraktion im Personalrat vertreten zu sein und so maßgeblich mitentscheiden zu können.

Katrin Große

Einsparquote oder Garant der Sicherheit?

Am Samstag, den 21.11.2009 führte unsere Kreisgruppe ihren Delegiertentag durch. 40 Kollegen wurden in den Mitgliederversammlungen als Delegierte gewählt. Als Gäste waren der Schutzbereichsleiter, Herr Willuda sowie Petra Schäuble als Vorsitzende des P-HPR und Andreas Schuster anwesend. Auch der Innenminister war geladen, doch dazu später.

Im Rechenschaftsbericht des KG-Vorsitzenden wurde nicht nur Rückschau gehalten. Es gab auch Hinweise für den neuen Vorstand. Dazu gehörte u. a. die Betrachtung der zukünftigen Arbeit der Vertrauensleute. Hier sollte besonders auf den Prüfstand, inwieweit die Arbeit noch zeitgemäß ist und ob die Kollegen auch wirklich erreicht werden.

Was erwarten wir von uns?

Wer als Gewerkschafter Verantwortung übernehmen will, sollte sich darüber im Klaren sein, dass Teile des privaten Zeitkontingents dafür eingesetzt werden müssen. Wie will ich Kollegen zum Schreiben ermuntern, wenn von mir selber nichts kommt? Wie will ich einen Bus zur Demo voll kriegen, wenn ich selbst nicht dabei bin? Wie will ich andere mitreißen, wenn nicht ein wenig Herzblut dabei ist?

Dass im Barnim seit Jahren eine akzeptierte und gute Gewerkschaftsarbeit geleistet wird, dokumentiert die Mitgliederstärke. Derzeit besteht die Kreisgruppe, einschließlich Senioren, aus 455 Mitgliedern - der Schutzbereich hat aktuell 445 Beschäftigte.

Die KG sicherte die Teilnahme an allen Aktionen der GdP im Wahlkampf ab und entwickelte zahlreiche eigene Akti-

vitäten, auch solche, die nicht immer gleich auf Gegenliebe beim Landesvorstand gestoßen sind. Über 20 Beiträge wurden in der Zeitschrift „Die Polizei“ veröffentlicht. Mehrere Vertrauensleuteschulungen wurden durchgeführt, 11 Vertrauensleutebriefe gefertigt und nicht zu vergessen, als erste KG brachten wir eine eigene Zeitung für den Barnim, „Die Ameise“, heraus. Des Weiteren wurden u. a. Polizeifeste, Kinderweihnachtsfeiern sowie in enger Zusammenarbeit mit Herrn Marschke von der Signal Iduna 4 Veranstaltungen zur Vorbereitung auf den Ruhestand durchgeführt. Nach Entlastung des alten Vorstandes wurde der neue geschäftsführende und erweiterte Vorstand durch die Delegierten einstimmig gewählt. Auf der ersten konstituierenden Sitzung nahm Wolfgang Frick als Kreisgruppenvorsitzender und Frank Templin als Stellvertreter die Wahl an.

Staatssekretär Rudolf Zeeb zu Gast

Natürlich gab es auch aktuelle Gewerkschafts- und Landespolitik. Dazu hatten wir zwei Gäste geladen. Zum einen Andreas Schuster für die GdP und zum anderen für die Landespolitik unseren neuen Innenminister, Herrn Rainer Speer. In seiner Antrittsrede hatte er ja geäußert, dass er die Probleme der Basis vor Ort kennen lernen will und „so war die Tinte zu seiner Ernennung noch nicht ganz trocken, da lag schon die Einladung der Kreisgruppe Barnim vor“ (Zitat von Herrn Rudolf Zeeb, Staatssekretär im MI). Leider war es dem Innenminister nicht möglich, den Termin selbst wahrzunehmen. Dafür kam -und

das war für uns nicht weniger wichtig - der neue Staatssekretär im Innenministerium, Herr Zeeb. Themen waren der Stellenabbau, Lebensarbeitszeit, Besoldung, Beförderungen, Beurteilungen, Krankenstand, Arbeitsverdichtung, Motivation und anderes.

Dieses Highlight wollten sich die Vertreter unsere Partnerkreisgruppen aus MOL, Conny Schostag und UM, Harald Abraham, nicht entgehen lassen und



Diskussionspartner Staatssekretär Rudolf Zeeb (r.i.B.) Bild: R. Rätzl

erschieden pünktlich 12.30 Uhr.

Eine interessante, durchaus von Emotionalität und Sachlichkeit geprägte Diskussion entwickelte sich.

Klar war, dass die Standpunkte der Gewerkschaft nicht mit den Absichten der Landesregierung in Übereinstimmung gebracht werden konnten. Der Koalitionsvertrag ist letztlich eine Kampfansage an die Gewerkschaften. „Vernichtung“ von Arbeitsplätzen in dieser Größenordnung können so nicht hingenommen werden.

Mehrere Kollegen machten dem Staatssekretär deutlich, dass sie mit den ersten Äußerungen des neuen Innen-

Fortsetzung auf Seite 6



AUS DEN KREISGRUPPEN

Fortsetzung von Seite 5

ministers in der MAZ mehr als unzufrieden sind und sich nicht als Zahlengröße in einer Einsparungsorgie sehen, sondern als Beamte des Landes Brandenburg mit ganz konkreten Vorstellungen zu unseren Aufgaben und Pflichten sowie hohen Erwartungen an unseren Dienstherrn. Die wenigsten von uns brauchen eine Rückenschule, aber alle eine Rückendeckung durch die politisch Verantwortlichen im Land.

Rudolf Zeeb bezog zu allen angesprochenen Punkten Stellung. Hierzu einige seiner Schwerpunkte:

- Tatsache ist, dass sich dieses Land selbst tragen muss,
- es gibt kein Zurück beim Personalabbau,

- bei immer weniger Personal sind auch immer geringere Ergebnisse zu erwarten.

- Haushaltszahlen sind keine Vorgaben.

- „Ich will die Polizei richtig kennenlernen (noch ist sie für mich ein Buch mit 6 ½ Siegeln)“.

Zum letzten Punkt erhielt er dann sofort eine Einladung in die Polizeiwache Eberswalde zum Praktikum auf einem Streifenwagen des WWD. Es gab aber auch Annäherungen zu Problemen der Beurteilungspraxis und (Ziel) Vorgaben, die es ja tatsächlich nicht geben soll. Die Veranstaltung war nach Einschätzung aller Beteiligten ein Erfolg und macht Mut auf unserem Weg einer wei-

terhin innovativen und kritischen Kreisgruppe in unserem Landesverband der GdP.

Wolfgang Frick, Frank Templin

PS: Am Rande einer Veranstaltung in dieser Woche haben wir den Frust mehrerer Kollegen aus Potsdam zur Kenntnis genommen über neue Fußböden im Bereich des „Obersparkkommissars“ und jetzigen Innenministers. Und dies nach einer Liegezeit (der Fußböden) von nicht einmal 2 Jahren. Wenn dies der Wahrheit entsprechen sollte, verwundert es uns schon, ständig die angespannte Haushaltslage vor die Nase (den Stellenplan) gesetzt zu bekommen.

EINSATZ

Ausbildung einmal anders

Hundstag 2009

Am 06. September fand im Wildpark Schorfheide der 10., schon traditionelle, Hundstag statt.

Wie jedes Jahr, wenn es der Dienst zulässt, waren auch dieses Jahr wieder die Diensthundführer mit Ihren Diensthunden vertreten. Der Wettergott war an diesem Tag den Vierbeinern und ihren



Matthias mit Paul bei der hohen Schule

„Chef“s“ leider nicht gut gesonnen. Es regnete den ganzen Vormittag. Und so war es auch nicht verwunderlich, dass die Besucherzahlen nicht ganz so groß waren, wie in den Jahren zuvor.

Aragon, Bali, Larry, Paul, Lucy, Enzo, Quando und Erik zeigten einen Quer-

schnitt aus der Arbeit eines Diensthundes.

Moderiert wurde die Veranstaltung durch den Kollegen Pottschuhn, Diensthundführer aus der Uckermark.

Vorgeführt wurden unter anderem der Aufbau eines „Azubis“. So zeigte Quando die Grundschule des Gehorsams. Paul mit seinem Hundeführer Matthias demonstrierte anschließend die hohe Schule der Unterordnung. Im Anschluss daran zeigten Erik und Enzo Elemente aus der aktuellen Prüfungsordnung. Erik ließ von der Flucht ab und Enzo verbellte den Helfer sauber. Zum Abschluss der Vorführung zeigte Bali Alltagssituationen, wie sie immer im Dienst vorkommen könnten. Diese meisterte sie souverän und so mancher Hundefreund wünschte sich, dass sei Schützling auch so etwas könne.

Trotz des Regens kam die Vorführung bei den Besuchern gut an und es gab reichlich Applaus, wenn auch nicht alles wie aus dem Lehrbuch klappte. So konnten die Zuschauer sehen, dass auch unsere Vierbeiner nur Tiere sind und keine Maschinen oder gar Kommissar Rex.

Schon jetzt haben die Hundeführer mit ihren Vierbeinern eine Einladung für den 11. Hundstag 2010 erhalten.

Zum Abschluss durfte Erik sogar

noch mit Attila das RBB Wetter mode-



Erik verbellt Bilder: S. Fenzlein

rieren. Bali und Lucy demonstrierten im RBB ihre Schutzhundeigenschaften.

Na dann bis zum 11. Hundstag. Eure Hundeführer.



„Wir reden doch sowieso jeden Tag miteinander...“

1. Was sind Mitarbeitergespräche?

Mitarbeitergespräche, so eine der zahlreichen Definitionen, sind „strukturierte und vertrauliche

Vier-Augen-Gespräche zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern, die regelmäßig stattfinden“. Sieht man sich diese Definition genauer an, so impliziert sie, dass ein Mitarbeitergespräch auf einem Vertrauensverhältnis basiert (Vier-Augen-Gespräch), dass dieses Gespräch der Vorbereitung bedarf und kein gemütlicher Plausch ist (strukturiert) und schließlich, dass ein solches Gespräch keine Eintagsfliege ist, sondern durch seine Regelmäßigkeit selbst strukturbildend ist (strukturiert). Gleichzeitig macht die Definition aber auch deutlich, dass die Gesprächsteilnehmer in einem Verhältnis der Abhängigkeit, der Hierarchie (Vorgesetzte - Mitarbeiter) zueinander stehen. Der Anspruch an ein Mitarbeitergespräch ist dabei der, dass sich die Beteiligten als gleichberechtigte Gesprächspartner verstehen und sich jenseits aller Hierarchie um einen offenen und vertrauensvollen Dialog bemühen.

2. Über was wird in einem solchen Mitarbeitergespräch gesprochen?

Im Wesentlichen steht die Beantwortung von drei Fragen im Zentrum, wobei es wichtig ist, dass beide Seiten, also Mitarbeiter/in und Vorgesetzte/r, auf folgende Fragen eine Antwort finden: Ist die Arbeit in der letzten Zeit zur beiderseitigen Zufriedenheit verlaufen? Welche Projekte/Pläne stehen für die nächste Zeit an? Was kann im Rahmen der Arbeit und Zusammenarbeit verbessert werden? Vor allem die letzte Frage kann Probleme aufwerfen, da hier auch Schwachstellen z.B. in der Zusammenarbeit thematisiert werden sollten, damit sinnvolle Verbesserungsvorschläge gemacht werden können. Hier ist auch Raum für Vorschläge von Mitarbeitern/innen, wie ihrer Meinung nach Arbeitsabläufe verbessert, eigene Kompetenzen und Fähigkeiten effektiver eingebracht oder auch die Arbeitsqualität erhöht werden kann.

Aber, wie gesagt: In einem Mitarbeitergespräch sind **beide** Seiten zu einem

offenen Dialog aufgefordert, wobei ein solches Gespräch „**auf gleicher Augenhöhe**“ nur dann wirklich Sinn macht, wenn beide Parteien es auch in gegenseitiger Wertschätzung führen.

3. Welche Ziele sollen durch Mitarbeitergespräche erreicht werden?

Mitarbeitergespräche sollen dazu beitragen die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten und damit auch deren Motivation zu steigern die Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern zu verbessern die Kompetenzen und Fähigkeiten der Beschäftigten zu fördern die Eigenverantwortlichkeit der Beschäftigten zu stärken. Mitarbeitergespräche dienen damit der Verbesserung der Arbeitsatmosphäre (Betriebsklima) insgesamt und tragen so auch zur Konfliktprävention bei, weil offene Fragen und Probleme in einem Gespräch auf „gleicher Augenhöhe“ besprochen werden und ggf. eine gemeinsame Problemlösung angegangen werden kann.

4. Alles „fromme Wünsche“, aber völlig an der Realität vorbei?

Die Vorbehalte gegen so verstandene Mitarbeitergespräche sind, verständlicherweise, groß. Neben Argumenten wie „Wir reden doch sowieso jeden Tag miteinander - wieso dann noch Mitarbeitergespräche?“ oder „Wie soll ich mich mit den Zielen meiner Organisationseinheit identifizieren wenn selbst mein Vorgesetzter die gar nicht kennt?“ sind es vor allem Vorbehalte, die mit Ängsten der Beschäftigten zu tun haben. Kann/Darf ich meinen Vorgesetzten kritisieren, ohne dass das negative Folgen für mich hat? Wie kann ich mit meinem Vorgesetzten „auf gleicher Augenhöhe“ reden? Bleibt das, was wir besprechen, auch wirklich unter uns? Wie kann ich mich davor schützen, etwas Falsches zu sagen?

Das sind Fragen, die sich viele stellen und die ernst genommen werden müssen.

Denn so sinnvoll und produktiv ein Mitarbeitergespräch auch sein kann - wenn einige Grundregeln nicht eingehalten werden, kann ein Mitarbeiter-

gespräch auch erheblichen Schaden anrichten.

5. Welche Voraussetzungen sind notwendig, damit Mitarbeitergespräche zum Erfolg führen?

Zunächst: Der Prozess der Einführung von Mitarbeitergesprächen darf nicht unter Zeitdruck ablaufen und muss transparent bleiben. Beteiligung, nicht Verordnung heißt die Formel. Die Beschäftigten müssen in diesen Prozess eingebunden werden, nur so wird ein Mitarbeitergespräch auch von allen mitgetragen. Dies geschieht durch eine kontinuierliche und umfassende Information. Eine besondere Verantwortung beim Thema „Mitarbeitergespräch“ haben die Beschäftigten mit Führungsaufgaben, da sie diese Gespräche organisieren und der Erfolg des Gespräches ganz wesentlich von ihnen abhängt. Sie müssen dafür sorgen, dass zwischen Mitarbeitern/innen und Vorgesetzten eine Atmosphäre des Vertrauens und gegenseitiger Wertschätzung entsteht. Sie haben eine Vorbildfunktion!

Und schließlich: Mitarbeitergespräche führt man nicht „einfach so“, sie bedürfen einer umfassenden Vorbereitung. Dies bedeutet auch die Teilnahme an entsprechenden Schulungsmaßnahmen, die zumindest für die Vorgesetzten verpflichtend sein sollte. Klarheit muss aber auch darüber herrschen, dass ein Mitarbeitergespräch dann keinen Sinn macht, wenn das Verhältnis zwischen Vorgesetztem/er und Mitarbeiter/in so gestört ist, dass ein „Miteinander“ von vornherein zum Scheitern verurteilt ist. In solchen schwerwiegenden Konfliktfällen hilft nur die Unterstützung durch außen. Das erste Gespräch wird sicher das schwierigste - aber auch das wichtigste, weil hier die Grundlagen für alle weiteren Gespräche und damit auch die Weichen über Erfolg oder Misserfolg gestellt werden. Genauso notwendig ist aber auch, dass die oben angeführten Voraussetzungen, insbesondere die umfassende Beteiligung der Beschäftigten und die verpflichtende Schulung für Vorgesetzte, erfüllt werden.

Frank Templin
KG Barnim



