

RÜCKSCHAU

Tarifverhandlungen mit der TdL 2025/26

Kurz nach dem Abschluss der Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Kommunen (VKA) und des Bundes am 6. April 2025 und parallel zu den dazu laufenden Redaktionsverhandlungen begannen für die GdP und ihre Partnergewerkschaften die Vorbereitungen der im Herbst anstehenden Tarifverhandlungen für unsere Kolleginnen und Kollegen der Länder mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL).

Vor jeder Tarifrunde wurden bisher durch die jeweiligen GdP-Tarifkommissionen der Länder Forderungsempfehlungen für die anstehenden Verhandlungen erstellt. Dazu führten die Landesbezirke über ihre Bezirksgruppen im Vorhinein meist eine Mitgliederbefragung durch – so auch wir in Sachsen. Als Tarifkommission Sachsen fassten wir aus den Antworten der Mitglieder jene Punkte, die einer Verbesserung bedürfen, zusammen, diskutierten diese und erstellten eine sächsische Forderungsempfehlung für die Bundestarifkommission. Das war beispielsweise die Höhe der Prozente einer Entgelterhöhung oder die Änderung der Arbeitszeit. Aber auch eingruppierungsrelevante Themen wie stufengleicher Aufstieg bei Höhergruppierung, Einführung einer EG 7 im allgemeinen Teil mit 25 Prozent selbstständiger Tätigkeit oder Verbesserungen in einzelnen Bereichen, wie dem Kampfmittelbeseitigungsdienst, der Bezahlung unserer Lehrer an Polizeischulen oder Ähnliches wurden durch die Beschäftigten eingebracht.

Abweichend von unserer bisherigen Verfahrensweise, die Mitglieder innerhalb der Landesbezirke zu ihren Forderungsvorschlägen und der Beteiligungswilligkeit an Aktionen abzufragen, sollte dieses Mal eine einheitliche bundesweite Abfrage dazu an unsere Kollegen ergehen. So wurden im Frühjahr 2025 Fragen erarbeitet, verschiedene Varianten besprochen und abgestimmt. Wie auch bei uns in Sachsen in den letzten Jahren richtete sich die Befragung an alle Mitglieder unabhängig von der Zugehörigkeit zu Tarif oder Beamten.

Dadurch waren die Antworten natürlich auch vermischt mit beamtenrechtlichen For-



Foto: GdP SN

derungen, die in einer Tarifverhandlung nicht verhandelt werden können (z. B. Auslastung der Ämter A 9z in den Dienststellen). Das war aber durchaus auch so gewollt, ist es doch eine gute Gelegenheit, von der Basis zu erfahren, wo auch unseren Beamten der Schuh drückt. Aus Sachsen hatten sich daran 492 Kolleginnen und Kollegen beteiligt.

Die Bundestarifkommission der GdP (BTK) erstellte in ihrer Sitzung am 22. Oktober 2025 entsprechend dem Mitgliedervotum der Online-Umfrage ihre Kernforderungen. Mit Abstand der größte Teil unserer Belegschaft sprach sich für eine signifikante Entgelterhöhung aus. Eine Reduzierung der Arbeitszeit ist auch dieses Mal von Sachsen in der BTK angesprochen worden, spielte aber in den Ergebnissen der erwähnten Umfrage leider nur eine untergeordnete Rolle. Vor dem Hintergrund aktueller Bestrebungen der Politik, Arbeitszeiten aller Art zu verlängern, um Fachkräfte zu behalten („nicht um mehr aus uns herauszupressen!“), wurde eine eher geringe Chance, eine

Reduzierung durchzusetzen, gesehen. Der eigentlich von den Gewerkschaften nicht gewollte Abschluss zur „freiwilligen Erhöhung der Arbeitszeit“ in den Verhandlungen von VKA/Bund geht unseres Erachtens in die falsche Richtung. Es steht aber zu befürchten, dass die Arbeitgeber der Länder für ihren Geltungsbereich so etwas anstreben! Gebremst wird der Trend nur durch die vereinbarte „Freiwilligkeit“. Gibt es allerdings genügend Beschäftigte, die aus den unterschiedlichsten Gründen auf diese Nummer hüpfen, werden die Arbeitgeber in der Folge argumentieren: „... bitte, die Beschäftigten wollen es doch ...“

In dieser Sitzung der GdP diskutierten wir auch, gerade mit Blick auf die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, Inflation und Erwartungen zu den prognostizierten Steuereinnahmen, die Höhe der prozentualen Entgeltforderung. Dabei galt der aktuelle Abschluss von Bund und VKA grundsätzlich als Richtschnur. Die Formulierung einer „sozialen Komponente“ nahm einen wesentlichen Zeitanteil unserer Gespräche in Anspruch. Es ist in der Regel die Forderung nach einem Mindestbeitrag in der Entgelterhöhung.

Das Leben wird für alle teurer, aber die unteren Einkommensgruppen trifft es im Verhältnis ungleich stärker als die oberen. Wohl wissend, dass sich durch Mindestbetragsforderungen der Abstand zwischen den einzelnen Entgeltgruppen verringert, ist es eines der wenigen verbleibenden Mittel, Kolleginnen und Kollegen aus diesem Bereich der Entgelttabelle angemessen in den Erhöhungen zu berücksichtigen. Natürlich ist die Argumentation „Warum soll ich mehr machen, als der Kollege in der geringeren EG, ich bekomme nur 10 Euro mehr?“ nachvollziehbar. Mit dieser Situation müssen wir



umgehen, da uns keine andere Lösung dieses Problems eingefallen ist. Es gleicht der Quadratur des Kreises.

Das dauerhafte Bestreben der Gewerkschaften ist, die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes nicht auseinanderdriften zu lassen. Leider verhandeln wir mit unterschiedlichen Arbeitgeberverbänden mit unterschiedlichen finanziellen Spielräumen und ihren eigenen Prioritäten. Der Konkurrenzdruck um die besten Fachkräfte unter den Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes ist schon längst spürbar. Sich neu ansiedelnde Bundesbehörden verschärfen diesen signifikant in einigen Regionen. Gut ausgebildete Beschäftigte können davon natürlich profitieren. Und das sollen sie auch. Für die Aufgabenerfüllung bei uns wird es ein Nachteil. Solange aber ausreichend Bewerbungen auf Ausschreibungen des öffentlichen Dienstes der Länder eingehen, glauben die Arbeitgeber, keine Veranlassung zu haben, daran etwas zu ändern. Lediglich im IT-Bereich hat der Freistaat Sachsen durch die Konkurrenz zu Bundesbehörden und Unternehmen mit einer Fachkräftezulage reagieren müssen. Jetzt, wo die Wirtschaft beginnt, ihre Fachkräfte teilweise auf den freien Arbeitsmarkt zu werfen, kann sich das Blatt aber auch wieder wenden. Das ist Marktwirtschaft.

Grundsätzlich besprechen wir für jede Tarifverhandlung, welche Strategie man verfolgt. Sollten höhere Forderungen gestellt werden, da sowieso nur ein Teil davon Wirklichkeit werden? Das wäre der Öffentlichkeit schwerer zu vermitteln und spielte der Darstellung der Arbeitgeber, wir fordern Unrealistisches, in die Hände. Oder richtet man sich an den realen Rahmenbedingungen wie Teuerungsrate, Kostensteigerung und Energiepreisen aus? Damit wäre eine Akzeptanz und das Verständnis in der Bevölkerung eher zu erreichen und Einschränkungen durch unsere Aktionen würden eher akzeptiert. In den letzten Jahren haben sich die Gewerkschaften immer für die sachliche Variante entschieden.

Mit den Partnern ver.di, GEW und IG BAU wurden in einer gemeinsamen Sitzung anschließend unsere Forderungen entsprechend abgestimmt. Die Gewerkschaften kündigten daraufhin, unter Einhaltung der jeweiligen Kündigungsfristen die einzelnen Tarifvertragsabschnitte in der Erwartung, bessere Abschlüsse erzielen zu können. Unsere Kernforderungen wurden ver-

öffentlicht und mit Plakaten und Flyern medial bekannt gemacht. Die weiteren von uns definierten „Nebenforderungen“ wurden zusätzlich in den Verhandlungsgesprächen platziert und bei Erfolgsaussicht mitverhandelt, aber vorher nicht explizit öffentlichkeitswirksam verkauft. Es war und ist immer unser Ziel, ohne zwingende Notwendigkeit keine Verschlechterung bestehender Vereinbarungen hinnehmen zu müssen.

In den schon erwähnten Befragungen wurde auch regelmäßig die Bereitschaft abgefragt, wie hoch der Beteiligungswille der Beschäftigten wäre, mit der Teilnahme an Aktionen diese Forderungen durchzusetzen. Anhand dieser Rückmeldungen schätzten und schätzen die Tarifkommissionen ein, wie viel „Macht wir auf die Straße“ bekommen könnten. Es dürfte keine Überraschung sein, dass just in diesem Zeitraum gerade bei vielen andere Termine wichtiger sind. Sand für die Baumaßnahme wird geliefert oder die Oma muss irgendwo hingebracht werden. Kurz – die Befragungsfrage wird meist überlesen oder bewusst nicht beantwortet. Wenn schon das Opfern einiger Gleitzeitstunden zur Demoteilnahme für die Durchsetzung unserer Forderungen, die weitreichende Auswirkungen auf das jeweilige Erwerbsleben haben, zu viel ist, macht es Aufrufe zu Warnstreiks überflüssig!

Durch die Aufspaltung der Arbeitgeberlager in zwei getrennte Verhandlungsrunden haben wir schon erheblich an Kampfkraft und Durchsetzungspotenzial verloren. Dem TV-L stehen weder die Müllfahrer (VKA) noch die Sicherheitskontrollen der Flughäfen (privat oder Bund) mehr zur Verfügung. Vollzogene Privatisierungen und Stellenabbau im Tarifbereich der Länder haben ebenso dazu beigetragen, dass immer weniger Kollegen da und bereit sind, sich zu beteiligen.

In schlechter Tradition wurden am 3. Dezember 2025 in der ersten Verhandlungsrunde – die diese Bezeichnung eigentlich nicht verdient – wie üblich die Gewerkschaftsforderung als völlig illusorisch, unbezahlbar und überzogen abgelehnt.

Gut, jeder Arbeitgeberverband sieht vorrangig seine eigene Kassenlage in den Verhandlungen. Er rechnet hoch, wie sich die eine oder andere Abmachung für seinen Personalbestand auf seine Finanzlage auswirken wird. Dabei ist auch zu beachten, dass immer durch die GdP und vermehrt auch durch die GEW (Lehrer) die Übernahme auf

den Beamten- und Versorgungsempfängerbereich gefordert wird. Damit erhöhen sich natürlich auch die finanziellen Aufwände nicht unerheblich. Dennoch sind unsere Forderungen gerechtfertigt und an der desaströsen Kassenlage tragen nicht wir die Schuld.

Um unseren Forderungen Nachdruck zu verleihen, beteiligten sich am 15. Januar 2026 auch Mitglieder der GdP Sachsen zur zweiten Verhandlungsrunde an der gemeinsamen Aktion vor dem Verhandlungshotel in Potsdam. Die dort geführten Gespräche blieben wiederum ohne konkretes, verhandlungsfähiges Angebot der Arbeitgeber.

Es wurden einige Forderungen besprochen, Vorstellungen geäußert und nix vereinbart. Die Verhandlungsführer der TdL packten wieder das schon aus den letzten Verhandlungen bekannte Änderungsbegehren des § 12 TV-L „Arbeitsvorgang“ aus, um im Gegenzug damit die stufengleiche Höhergruppierung zu verknüpfen. Die Entgelterhöhung, die sie sich vorstellen könnten, entsprach lediglich der Höhe der zukünftigen Inflationsprognose für die nächsten Jahre mit einem „Schnaps“ obendrauf, und das Ganze aufgrund der Haushaltsplanung über eine Laufzeit von 29 Monaten. Für die bereits vergangenen Monate seit Auslaufen der bisherigen Verträge waren Nullrunden angedacht. Der von uns geforderten Erhöhungen der Schichtzuschläge auf das Niveau von VKA und Bund erteilten sie eine Absage. Da ist auch die erwähnte „angenehme Atmosphäre“ nicht zielführend.

Ich glaube, ihr stimmt mir zu: Dieses Vorgehen der Arbeitgeber, an zwei Terminen mehr oder weniger nicht vorbereitet zu sein und kein sinnvolles, konstruktives Angebot mitzubringen, ist ineffizient und respektlos. Immer wird uns gepredigt, wir müssen effektiver werden, Prozesse optimieren und wirtschaftlicher agieren. Kosten für zwei Verhandlungsrunden zu verursachen und schon geplant nichts zustande bringen zu wollen, ist teures Theater, das keiner braucht! Es blieb uns nichts weiter übrig, als unsere Entschlossenheit mit weiteren Aktionen vor der dritten Verhandlungsrunde zu untermauern.

An den Warnstreikaktionen und Demonstrationen der GEW in Leipzig am 21. Januar 2026 sowie in Dresden am 23. Januar 2026 und des dbb beamtenbund und tarifunion am 29. Januar 2026 vor dem Finanzministerium in Dresden zeigte die GdP Flagge. Wenn es



Kurioses am Rande: Es ist schon verrückt, unser Gegenüber auf der Verhandlungsseite buhlt bei den verschiedensten Wahlen um die Gunst unserer Wählerstimmen.

um die Erreichung unserer Ziele in Tarifverhandlungen geht, können wir es nicht zulassen, dass Befindlichkeiten unter den Interessenvertretungen unsere Durchsetzungsmacht beeinträchtigen.

Die Vertretung in Tarifaueinandersetzung ist keine Sache von einer Handvoll Funktionären und erst recht keine „Ein-Mann-Show“. Wir können nur so viel erreichen, wie uns der Rücken gestärkt wird. Ge-

werkschaften verhandeln per se nur für ihre Mitglieder. Durch die Erklärung der „Allgemeinverbindlichkeit“ des jeweils erreichten Abschlusses zählt dieser dann aber für die gesamte Belegschaft. Deshalb gibt es leider genügend Nutznießer und Trittbrettfahrer, die, ohne Gewerkschaftsmitglied zu sein, davon profitieren. Solange sie aber neben mir an der Demofront stehen, kann und werde ich damit leben. Genau aus diesem Grund ist

ein angestrebter und ausgehandelter Vorteil nur für Gewerkschaftsmitglieder, die sogenannte Differenzierungsklausel, gerechtfertigt. Für Nichtorganisierte verhandelt keiner.

Zu Redaktionsschluss konnte ich leider noch kein Ergebnis der dritten Verhandlungsrunde vom 11. bis 13. Februar 2026 einarbeiten. Dies wird in der nächsten Ausgabe präsentiert.

Jörg Günther

Auftaktveranstaltung der Senioren der BG Dresden (Nord) in das Jahr 2026

Am 9. Januar 2026 um 16:30 Uhr trafen sich die interessierten Senioren/innen der Seniorengruppe Nord der BG Dresden zur feierlichen Auftaktveranstaltung des neuen Jahres im Hofcafé & Hoftheater zu Proschwitz. Das Motto des Abends lautete „Otto Reutter Abend“. Trotz der Warnungen der Wetterdienste vor widrigen Wetterverhältnissen fanden sich 23 Teilnehmer ein, denn die Stadtwerke Meißen hatten die Straßen vorbildlich geräumt, sodass der Weg nach Proschwitz problemlos war und die Vorfreude ungetrübt blieb.

Begrüßung und kulinarischer Auftakt

Die Gäste wurden herzlich vom Prinzipal des Hauses, Herrn Thomas Ender, in Begleitung seines Waschbären empfangen. Als Willkommensgruß gab es ein Glas roten oder weißen Glühwein, was auf die bevorstehende Veranstaltung einstimmte und zusammen mit dem anschließenden Abendessen für einen gelungenen Start sorgte.

Buffet und Gastfreundschaft

Nach der offiziellen Begrüßung durch die Hausherrin, Frau Jeanette Ender, wurde das Buffet eröffnet. Die Auswahl reichte von einer orientalischen Linsensuppe über Gulasch, Rotkraut, Kartoffeln und Gnocchi bis hin zu einem köstlichen Nachtisch. Frau Ender überzeugte nicht nur mit ihren gesanglichen Fähigkeiten, sondern bewies auch ihr Talent am Herd, was bei allen Anwesenden großen Anklang fand.

Das Programm: Otto Reutter Abend

Gut gestärkt begann das kulturelle Programm. Herr Ender präsentierte gemeinsam mit Herrn Prof. Holger Miersch am Flügel eine Auswahl an Couplets von Otto Reutter und erzählte unterhaltsame Episoden aus dessen Leben. Reutter, mit bürgerlichem Namen Friedrich Otto August Pfützenreuter,

wurde am 24. April 1870 in Gardelegen geboren und verstarb am 3. März 1931 in Düsseldorf. Während seines Lebens schrieb und komponierte er über 2.000 Couplets.

Im Rahmen des rund zweistündigen Programms konnten die Teilnehmer eine kleine, aber feine Auswahl dieser Werke hören, darunter viele bekannte Stücke wie „Der Überzieher“, die auch am Folgetag noch als Ohrwurm in den Köpfen der Anwesenden nachklangen.

Dank und Rückblick

Der Abend bleibt sicherlich vielen der teilnehmenden Senioren in bester Erinnerung. Ein besonderer Dank gilt der Familie Balthasar-Weser, die diese Veranstaltung mit viel Liebe und Engagement organisiert und vorbereitet hat. Ebenso danken wir der Familie Ender für die herzliche Gastfreundschaft und den gelungenen Abend.

Steffen Theurich, Senioren VA BG Dresden



Fotos: GdPSN/BGDD



Foto: KI

„Führung heißt Haltung“ – ein Frauentagsinterview mit Ines Hustig

Frauen in Führungspositionen sind bei der Polizei Sachsen längst unverzichtbar. Doch der Weg dorthin ist oft steinig – geprägt von Schichtdienst, familiären Herausforderungen und Strukturen, die sich erst langsam verändern. Eine, die diesen Weg gegangen ist und bis heute geht, ist Ines Hustig. Seit 1989 im Dienst, heute Fachdienstleiterin Objektschutz bei der Polizeidirektion Dresden. Ein Weg, der Mut und Durchhaltevermögen verlangt. Ich freue mich sehr, dieses Gespräch zum Internationalen Frauentag mit ihr führen zu dürfen.

Ein Interview von Elke Hatz
Vorsitzende der GdP BG Dresden

Als Ines am 1. September 1989 ihren Dienst begann, war sie die erste Frau im gesamten Revier – als Unterwachtmeisterin im Streifendienst, Seite an Seite mit einem männlichen Kollegen. Eine Zeit, in der Frauen in Uniform noch Exotinnen waren und sich Respekt hart erarbeiten mussten.

Doch Ines wollte mehr. Während ihrer Tätigkeit im SMI holte sie nebenbei auf der Abendschule das Abitur nach – ein Kraftakt, den man sich heute kaum vorstellen kann. Erst dadurch öffnete sich ihr der Weg zur Fachhochschule, die sie erfolgreich absolvierte. Es folgten Stationen in der Pressestelle, im Referat 1 und später in der Inspektion Zentrale Dienste. Dort vertrat sie gelegentlich den Fachdienstleiter Objektschutz – eine Chance, die sie nutzte. 2018 wurde sie selbst Fachdienstleiterin und führt diesen Bereich bis heute.

Doch hinter dieser beeindruckenden Laufbahn steckt eine Realität, die viele Kolleginnen kennen: Der Polizeidienst ist schwer mit Familie vereinbar. Schichtdienst, Wochenen-

den, kurzfristige Einsätze – all das lässt sich nur stemmen, wenn man ein stabiles Netzwerk hat. Viele Frauen sind auf Großeltern, Nachbarn oder Freunde angewiesen. Und das funktioniert nur, wenn diese Menschen überhaupt in der Nähe leben. Ohne dieses Netz wären viele Karrieren – auch die von Ines – kaum möglich gewesen.

Frau Hustig, wollten Sie schon immer Führungskraft werden?

Ines Hustig: Spontan würde ich sagen: nein. Mein Umfeld hat allerdings schon früh gesagt: „Du bist Chef“ oder „Du wirst mal Revierleiter“. Ich selbst habe mich nie bewusst in dieser Position gesehen. Ich wollte einfach gute Arbeit machen – alles andere ergab sich Schritt für Schritt.

Ihr Weg war nicht immer leicht. Wurden Sie auf dem Weg zur Führungskraft unterstützt oder mussten Sie vieles allein bewältigen?



Foto: GdP/SN-BG-DD

Ines Hustig: Ich habe beides erlebt. Als junge Mutter war ich in Teilzeit tätig und hatte im Referat 1 als Sachbearbeiterin genauso viele Aufträge wie meine Kolleginnen und Kollegen in Vollzeit. Unterstützung gab es damals kaum. Später, in der Inspektion Zentrale Dienste, wurde ich dagegen gefördert und auch gefordert. Besonders hilfreich war, dass man mir zutraute, den damaligen Fachdienstleiter Objektschutz zu vertreten. Das hat mir Einblicke gegeben, die mich letztlich motivierten, mich selbst auf die Stelle zu bewerben.

Wie haben Sie Ihre dienstlichen Beurteilungen erlebt? Haben Sie den Eindruck, dass Frauen anders beurteilt werden?

Ines Hustig: Das ist schwer zu sagen. Als Sachbearbeiterin im Referat 1 habe ich mich

Redaktionsschluss

Bitte beachten: Der Redaktionsschluss für das Landesjournal Sachsen war für die Ausgabe März 2026 der 26. Januar 2026 und ist für den April 2026 der 23. Februar 2026 und für Mai 2026 der 30. März 2026.

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, den Zeitpunkt der Veröffentlichung oder Rücksendung. Namentlich gekennzeichnete Artikel/Leserbriefe stellen nicht in jedem Fall die Meinung der Redaktion dar. **Die Redaktion**

mehrfach zu niedrig beurteilt gefühlt – vor allem im Vergleich zu meiner damaligen Vergleichsgruppe. Ich habe meine Teilzeit-tätigkeit als Grund dafür gesehen. Alle späteren Beurteilungen empfand ich dagegen als fair und gerecht.

Beruf und Familie zu vereinbaren, ist im Polizeidienst besonders schwierig. Wie haben Sie das geschafft?

Ines Hustig: Heute sind meine Kinder erwachsen, aber natürlich waren sie auch einmal klein. Ich hatte das Glück, Gleitzeit und Teilzeit mit sechs Stunden arbeiten zu dürfen. So konnte ich vieles organisieren und für meine Familie da sein. Mit meinem Partner war abgesprochen, dass ich am Wochenende arbeite, wenn es erforderlich war. Ohne diese Absprachen und ohne Unterstützung im Umfeld wäre es kaum möglich gewesen.

Ein persönliches Fazit

Für mich war dieses Gespräch ein echtes Highlight. Ines Hustig ist eine Führungskraft, wie man sie sich wünscht: empathisch, klar, zugewandt und lösungsorientiert. Sie führt auf Augenhöhe, hört zu und sucht gemeinsam mit ihrem Team nach Wegen – auch dann, wenn es schwierig wird.

Auch als Personalrat habe ich sie mehrfach erlebt: offen, respektvoll und immer bereit, Beschwerden ernst zu nehmen und gemeinsam Lösungen zu finden.

Frauen wie Ines Hustig zeigen, was möglich ist – trotz struktureller Hürden, trotz familiärer Doppelbelastung, trotz eines Systems, das Vereinbarkeit noch immer zur Herausforderung macht.

Liebe Ines, ein großes Dankeschön für dieses Gespräch. Bleib, wie du bist – und strahle weiterhin so viel Freude aus, auch wenn der Weg nicht immer leicht ist. ■

Urlaub 2026

Urlaub im Mobilheim auf über 400 Campingplätzen

Link und Rabattcode unter:
www.polizeisozialwerk.de

eurocamp

Flexibilität
Freie Wahl der An- und Abreisetage

Preis pro Unterkunft
Alle Preise gelten pro Unterkunft, nicht pro Person

Große Auswahl
Mehr als 400 Campingplätze in elf Ländern

50 Jahre Erfahrung
Seit knapp 50 Jahren leben wir Campingurlaub

5%
Rabatt auf Deine Unterkunft

Mehr Infos bei der Polizeisozialwerk Sachsen/Thüringen GmbH
unter Tel.: 035204 687-14
www.polizeisozialwerk.de

DP – Deutsche Polizei
Sachsen

Geschäftsstelle
Sachsenallee 16, 01723 Kesselsdorf
Telefon: (035204) 687-13
Telefax: (035204) 687-50
www.gdp-sachsen.de
service@gdp-sachsen.de
Adress- und Mitgliederverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke.

Redaktion
Mike Pfützner (V.i.S.d.P.)
Sachsenallee 16,
01723 Kesselsdorf
Telefon: (035204) 68713
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



GdP SACHSEN IM BUNDESTAG

Elektronische Fußfessel und Täterarbeit als zentrale Bausteine im Gewaltschutz



Berlin, 29. Januar – Auf Einladung der Bundestagsabgeordneten Carmen Wegge nahm Susann Neuber als Vertreterin der Gewerkschaft der Polizei (GdP) an einem Fachgespräch zur geplanten Änderung des Gewaltschutzgesetzes teil. Neben zahlreichen Vorsitzenden von Bundesverbänden aus dem Opferschutz, Vertreterinnen und Vertretern des Familiengerichtswesens, Juristinnen und Juristen des Deutschen Richterbundes sowie dem Bundesjustizministerium erhielten alle Verbände jeweils drei Minuten für eine Kurzstellungnahme zum Gesetzentwurf.

Aus polizeilicher Sicht hob die GdP zwei zentrale und ausdrücklich positive Aspekte hervor: die Einführung der elektronischen Aufenthaltsüberwachung nach dem spanischen Zwei-Komponenten-Modell sowie die gesetzlich verpflichtende Täterarbeit.

Die elektronische Aufenthaltsüberwachung sei insbesondere in Hochrisikofällen ein wirksames Instrument, um Verstöße gegen Schutzanordnungen frühzeitig zu erkennen und zu ahnden. Spanien verzeichne

bei überwachten Fällen keine Tötungsdelikte – auch wenn die statistische Validität dieser Aussage nicht abschließend bewertet werden könne. Entscheidend sei jedoch, dass für Deutschland bundeseinheitliche Standards zur Risikobewertung geschaffen würden. Zudem bedürfe es länderübergreifender technischer Strukturen sowie einer Vereinheitlichung der polizeirechtlichen Regelungen. Familiengerichte betreten mit dieser Maßnahme Neuland, weshalb auch hier einheitliche Fortbildungsstandards erforderlich seien. Unabdingbar sei darüber hinaus die feste Einbindung der Polizei in Risikobewertungen, Fallkonferenzen und das Bedrohungsmanagement – idealerweise in spezialisierten Kommissariaten, da die Polizei im Alarmfall rund um die Uhr einsatzbereit ist. Positiv bewertete die GdP zudem, dass Kinder im Gesetzentwurf ausdrücklich als eigenständige Opfergruppe anerkannt werden. Die im Zwei-Komponenten-Modell eingesetzten Geräte müssten dabei zwingend auf Barrierefreiheit geprüft werden.

Als zweiten wesentlichen Punkt betonte die GdP die Bedeutung der Täterarbeit. „Täterarbeit ist Opferschutz“, so die Kernaussage. Derzeit sei diese Arbeit jedoch unterfinanziert, uneinheitlich organisiert und häufig freiwillig – damit weder flächendeckend noch nachhaltig. Die GdP fordert daher eine verlässliche Finanzierung sowie bundesweit einheitliche Qualitätsstandards nach den Vorgaben der Bundesarbeitsgemeinschaft Täterarbeit.

Kritisch sieht die GdP hingegen die vorgesehene Erhöhung des Strafrahmens bei Verstößen gegen Schutzanordnungen. Das Problem liege nicht in der Höhe der Strafe, sondern darin, dass Verstöße in der Praxis selten und oftmals zu spät sanktioniert würden. Bevor eine Strafrahmenerhöhung ins Leere laufe, müsse zunächst die tatsächliche Sanktionspraxis systematisch erfasst und ausgewertet werden.

Insgesamt, so das Fazit der GdP, könnten die geplanten Maßnahmen zwar flankierend wirken, ein ganzheitlicher Ansatz zur Bekämpfung von Partnerschafts- und häuslicher Gewalt fehle jedoch weiterhin. Wer auf das spanische Modell verweise, müsse auch dessen strukturelle Rahmenbedingungen mitdenken: spezialisierte Gerichte, spezialisierte Staatsanwaltschaften und spezialisierte polizeiliche Organisationseinheiten. Notwendig sei eine mit Leben gefüllte nationale Gewaltstrategie. Derzeit sei beispielsweise das Bedrohungsmanagement in den Bundesländern sehr unterschiedlich geregelt.

Für Sachsen machte die GdP zudem deutlich, dass es im Polizeigesetz an einem proaktiven Ansatz fehle. Bei Vorfällen aus dem Phänomenbereich häuslicher Gewalt müsse es der Polizei möglich sein, frühzeitig und direkt auf Täter zuzugehen. Aktuell stünden dem auch datenschutzrechtliche Hürden entgegen. Erfahrungen aus anderen europäischen Ländern zeigten jedoch, dass eine vorgeschaltete Täterarbeit nachweislich Leben retten könne.

Susann Neuber, Frauengruppe der GdP SN



GEMEINSAM STARK IN UNSICHEREN ZEITEN

Die 10. DGB-Bezirkskonferenz Sachsen im Zeichen von Mitbestimmung und Solidarität

Die 10. ordentliche Bezirkskonferenz des DGB Sachsen am 24. Januar 2026 stand unter dem Motto „Stärker mit uns“ – ein Leitspruch, der sich durch den gesamten Konferenztag zog und die Bedeutung gewerkschaftlicher Stärke in politisch und wirtschaftlich angespannten Zeiten deutlich machte. Seit über 35 Jahren ist der DGB in Sachsen aktiv, und auch diesmal kamen Vertreter aller acht Mitgliedsgewerkschaften zusammen, darunter eine Delegation der GdP. Insgesamt nahmen 99 Delegierte teil, davon 49 Frauen. Die Altersspanne reichte von 19 bis 83 Jahren, das Durchschnittsalter lag bei 48,55 Jahren – ein sichtbares Zeichen für die generationenübergreifende Gewerkschaftsarbeit.

Eröffnet wurde die Konferenz von Markus Schlimbach, der den Bezirksverband seit jeweils acht Jahren als stellvertretender Vorsitzender und Vorsitzender geprägt hat. Unter den Gästen befanden sich unter anderem Ministerpräsident Michael Kretschmer, DGB-Bundesvorsitzende Yasmin Fahimi, Dresdens Oberbürgermeister Dirk Hilbert, Vertreter des Bundesvorstands, Staatssekretär Sebastian Scheel sowie politische Vertreter von SPD, Linke, BSW, Bündnis 90/Die Grünen und der Bundesagentur für Arbeit. Auch internationale Gäste waren anwesend.

In seinem Grußwort würdigte OBM Dirk Hilbert die erste Präsenzkonzferenz nach der Coronapandemie und die Rolle der Gewerkschaften. Gleichzeitig sprach er die schwierige Finanzlage der Kommunen und die angespannte wirtschaftliche Situation Sachsens an. Seine kritischen Aussagen zu gewerkschaftlichen Forderungen, insbesondere im Bereich der Verkehrsbetriebe, sorgten jedoch für Irritationen. Die Verantwortung für politische Fehlentwicklungen den Beschäftigten zuzuschreiben, wurde im Saal als sachlich falsch und respektlos empfunden – gerade angesichts steigender Lebenshaltungskosten und wachsender sozialer Ungleichheit.

Ministerpräsident Michael Kretschmer betonte die Bedeutung der Bezirkskonferenz

und äußerte seine Sorge über ein bundesweites kommunales Defizit von rund 30 Milliarden Euro. Er verwies auf Sachsens Beitrag zum Klimaschutz, etwa durch den Braunkohleausstieg, und plädierte dafür, ökologische und ökonomische Fragen gemeinsam zu denken. Seine Unterstützung des Mercosur-Abkommens stieß auf gemischte Reaktionen.

gezielte Förderung statt Gießkannenprinzip, kritisierte das Aufweichen des Arbeitszeitgesetzes und sprach sich klar gegen verlängerte Arbeitszeiten aus: „Hände weg vom Arbeitszeitgesetz – mit Macht für die 8.“ Zudem forderte sie eine gerechte Erbschafts- und Vermögenssteuer sowie eine ernsthafte Lösung für die finanzielle Not der Kommunen.

In seiner Rede ging Markus Schlimbach auf weltpolitische Unsicherheiten und deren Auswirkungen auf die Menschen ein. Er kritisierte die Schuldenbremse als Investitionshemmnis und sprach sich für eine Reform aus. Sein Dank galt den vielen Gewerkschafter*innen, die Streiks und Tarifkämpfe unterstützen. Die Gewerkschaften, so Schlimbach, veränderten Sachsen positiv.

Nach der Entlastung des bisherigen Vorstands wurden zwei langjährige Mitarbeitende verabschiedet. Bei den anschließenden Wahlen wurde Daniela Kolbe mit 91 Ja-Stimmen (97 Prozent) zur neuen Vorsitzenden gewählt, Ralf Hron mit 76 Ja-Stimmen (83 Prozent) zum stellvertretenden Vorsitzenden. Weitere Gremienwahlen folgten.

Am Nachmittag wurden 26 Anträge aus sechs Themenfeldern beraten und einstimmig angenommen. Sie reichten von der Stärkung der Demokratie und dem entschlossenen Kampf gegen Rechtsextremismus über bessere Arbeitsbedingungen, Tarifbindung und Mitbestimmung bis hin zu Bildungszeit, Verkehrspolitik, Strukturwandel und einem zukunftsfähigen öffentlichen Dienst. Besonders hervorgehoben wurden Forderungen nach einer Kultur der Mitbestimmung, der Prüfung eines AfD-Verbotsverfahrens, der Sicherung guter Arbeit in der Transformation sowie der Einführung einer Bildungszeit in Sachsen.

Die Konferenz zeigte eindrucksvoll die Vielfalt, das Engagement und die Geschlossenheit der Gewerkschaftsbewegung in Sachsen. „Stärker mit uns“ war dabei nicht nur ein Motto, sondern ein gemeinsames Versprechen aller Gewerkschaften im DGB.

Mike Pfützner, GdP-Delegierter



Foto: GdP-SN

Kretschmer mahnte, Demokratie brauche Anerkennung und Stabilität, räumte jedoch ein, dass sie derzeit nicht gestärkt sei.

Im Anschluss wurde der verstorbenen Gewerkschafter*innen gedacht, darunter auch dem GdP-Kollegen Maximilian Stoppa. Nach der Wahl des Präsidiums sowie der Mandatsprüfungs-, Wahl- und Antragsberatungskommission folgte die Rede der DGB-Bundesvorsitzenden Yasmin Fahimi. Sie würdigte insbesondere die Arbeit von Markus Schlimbach und den erfolgreichen Arbeitskampf bei Teigwaren Riesa. Fahimi machte deutlich, dass Gewerkschaften in Zeiten tiefgreifender Umbrüche „im Sturm stehen“ müssten. Arbeitsplatzverluste und Transformation verlangen nach tarifgebundenen, guten neuen Jobs. Klimapolitik dürfe nicht zulasten der Beschäftigten gehen. Ihr Appell lautete: „Wir müssen besser werden und nicht billiger.“ Sie forderte



INFO-DREI

Frauen in Führungspositionen in ...

... in Thüringen

Laut Gleichstellungsplan 2024 der Thüringer Polizei haben wir im Polizeivollzugsdienst einen Frauenanteil von 27,8 Prozent, der sich auf alle Laufbahnen verteilt. Dabei sind im mittleren Polizeivollzugsdienst 28,8 Prozent und im gehobenen Dienst 26,2 Prozent Frauenanteil vorhanden. Ein deutlicher Abfall ist im Bereich des höheren Dienstes mit 8,5 Prozent zu verzeichnen. Mehr Frauen an die Spitze – mit diesem Slogan hat sich die Thüringer Polizei zum Horizont 2029 bekannt. Die nackten Zahlen im höheren Polizeivollzugsdienst sprechen hier ihre ganz eigene Sprache. Auf zehn Stellen im höheren Polizeivollzugsdienst kommt in der Thüringer Polizei eine Frau. Damit haben wir eine deutliche Überlegenheit des männlichen Anteils im höheren Dienst. Dem entgegenzuwirken hat sich das Thüringer Ministerium für Inneres, Kommunales und Landesentwicklung auf die Fahne geschrieben, ein Forum einzurichten, in dem Kolleginnen miteinander im Austausch sind und von den Erfahrungen der Kolleginnen, die bereits im höheren Dienst sind, zu profitieren. Warum entscheiden sich deutlich weniger Frauen bei der Thüringer Polizei für diesen Weg? Wie kann man Beruf und Familie mit der Karriere in Einklang bringen? Welche Stationen müssen absolviert werden? Mit der Zielsetzung „Wage die Veränderung“ wurden gezielt freiwillige Kolleginnen angesprochen, mit den bereits im höheren Dienst befindlichen Kolleginnen ins Gespräch zu kommen und für eine spätere Förderphase auch eine Mentorin unter den Kolleginnen zu haben. Eines zeigen die eingangs erwähnten Zahlen jedoch deutlich: dass das sog. PEKO-Verfahren zur Förderung in den höheren Dienst wahrscheinlich mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht abschließend in Einklang zu bringen ist. Bleibt zu hoffen, dass die Veranstaltungen zur Förderung von Kolleginnen nun auch Früchte tragen und die Thüringer Polizei als moderner Arbeitgeber Wege findet, mehr Frauen zu fördern.

Daniel Braun

... Sachsen

Am 8. März rückt der Intern. Frauentag die Leistungen von Frauen in Gesellschaft und Polizei in den Mittelpunkt. Doch jenseits dieses Datums bleibt die Frage, ob Frauen in Führungsfunktionen (32 % in LG 2.2) gleichberechtigt berücksichtigt werden. In der sächsischen Polizei zeigt sich ein ambivalentes Bild: Zwar steigt der Anteil qualifizierter Polizistinnen seit Jahren, doch mit zunehmender Hierarchieebene sinkt ihre Präsenz deutlich. Dabei bringen viele Frauen ideale Voraussetzungen für Führungsaufgaben mit – hohe Motivation, starke Bindung an die Organisation und ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein. Dennoch gibt es strukturelle Hürden. Traditionelle Rollenbilder, informelle Männernetzwerke und stereotype Vorstellungen von „harter“ Führung erschweren den Zugang zu Leitungspositionen. Viele Polizistinnen berichten von erhöhtem Bewährungsdruck, da sie sich fachlich wie persönlich stärker beweisen müssen als Männer. Hinzu kommt die Herausforderung, berufliche Entwicklung mit familiärer Sorgearbeit zu vereinbaren – eine Aufgabe, die weiterhin überwiegend Frauen übernehmen. Bundesweit sind Frauen in Polizeiführungsfunktionen unterrepräsentiert, auch wenn ostdeutsche Bundesländer über dem Durchschnitt liegen. Sachsen setzt inzwischen auf gezielte Förderung: Ein modernes Gleichstellungsgesetz sowie Programme für Nachwuchsführungskräfte, etwa Mentoring und Netzwerkangebote, sollen die „gläserne Decke“ im öffentl. Dienst aufbrechen. Vielfältig besetzte Führungsteams verbessern die Entscheidungsqualität, stärken die Kommunikationskultur und fördern eine bürgernahe Sicherheitsarbeit. Weibliche Vorbilder in Uniform zeigen jungen Frauen, dass eine Karriere bis in die Spitze der Polizei möglich ist, und erhöhen die Attraktivität des Berufs. Trotz positiver Entwicklungen bleibt Handlungsbedarf: Mehr Transparenz, Gleichstellung, flexible Arbeitsmodelle und Führung in Teilzeit sind entscheidende Schritte.

Carmen Kliem

... Sachsen-Anhalt

Frauen in Führungspositionen sind in vielen Organisationen noch immer unterrepräsentiert – das gilt auch immer noch für die Polizei des Landes Sachsen-Anhalt. Zwar hat sich der Frauenanteil in den vergangenen Jahren insgesamt stetig erhöht, doch in den oberen Hierarchieebenen zeigt sich noch immer ein uneinheitliches Bild: Je höher die Besoldungs- und Verantwortungsstufe, desto seltener sind Frauen vertreten. Damit geht nicht nur eine Frage der Gleichstellung einher, sondern auch eine der Organisationskultur und Leistungsfähigkeit. Gerade eine Polizei, die für alle Teile der Bevölkerung da ist, profitiert von vielfältigen Perspektiven in der Führung. Unterschiedliche Lebens- und Berufserfahrungen können Entscheidungsprozesse verbessern, Kommunikation stärken und das Vertrauen in die Institution erhöhen. Zudem sind weibliche Führungskräfte sichtbare Vorbilder – für Nachwuchskräfte, aber auch für Kolleginnen, die sich eine Führungsrolle zutrauen möchten.

Um mehr Frauen für Leitungsfunktionen zu gewinnen, braucht es transparente Auswahlverfahren, verlässliche Karrierewege und Rahmenbedingungen, die Familie und Schichtdienst besser vereinbar machen. Mentoring-Programme, gezielte Fortbildungen und ein aktives Talentmanagement können helfen, Potenziale frühzeitig zu erkennen und zu fördern. Ebenso wichtig ist eine Führungskultur, die Leistung und Eignung in den Mittelpunkt stellt und Vorurteile konsequent abbaut. Hier versuchen der Frauenförderplan sowie das Personalentwicklungskonzept anzusetzen.

Aktuell befinden wir uns aber auf einem richtigen und gerechteren Weg, was aktuelle Beispiele belegen. Mit der Abteilungsleiterin 2 im Ministerium für Inneres und Sport steht bereits eine Frau an der Spitze. Auch werden zwei der vier Flächeninspektionen sowie das LKA durch Frauen geführt. Das setzt sich nach unten weiter fort.

Der Landesvorstand