

Lange Bearbeitungszeiten bei der Beihilfestelle – GdP fordert spürbare Verbesserungen

In den vergangenen Wochen haben sich zahlreiche Kolleginnen und Kollegen mit zunehmender Frustration an die Gewerkschaft der Polizei Sachsen-Anhalt gewandt: Die Wartezeiten bei der Bearbeitung von Beihilfeanträgen haben sich nach ihren Erfahrungen erheblich verlängert. Teilweise berichten Betroffene von mehreren Wochen, bevor ihre Anträge bearbeitet oder der Erstattungsbetrag ausgezahlt wird. Für viele Beamtinnen und Beamte, die häufig kurzfristig hohe Gesundheitskosten tragen müssen, ist das nicht nur ärgerlich, sondern finanziell belastend.

Bereits mehrfach hat die GdP Sachsen-Anhalt gegenüber dem Finanzministerium auf diese unhaltbare Situation hingewiesen, zuletzt in einem Schreiben der Landesvorsitzenden Nancy Emmel an Finanzminister Richter Mitte März 2026. Darin wurde deutlich gemacht, dass die derzeitigen Bearbeitungszeiten nicht länger hinnehmbar sind.

„Unsere Kolleginnen und Kollegen haben Anspruch auf eine zügige Bearbeitung ihrer berechtigten Anträge. Gerade diejenigen, die sich am unteren Ende der Besoldungs- oder Versorgungsskala befinden, dürfen nicht zusätzlich durch lange Wartezeiten bei der Beihilfe belastet werden“, heißt es in dem GdP-Schreiben.

Neben der Kritik richtete die GdP Sachsen-Anhalt aber auch den Blick nach vorn: Mit der Einführung der Beihilfe-App „dBeihilfePlus“ sei ein wichtiger Schritt in Richtung moderner und digitaler Verwaltung gelungen – ein Erfolg, der nun genutzt werden müsse, um auch die internen Abläufe der Beihilfestelle effizienter zu gestalten. Verbesserte Prozesse, digitalisierte Prüfstrukturen und ausreichendes Personal seien Schlüssel, um die Bearbeitungszeiten dauerhaft auf ein zumutbares Maß zu senken.



Foto: MF Sachsen-Anhalt

Antwort des Finanzministeriums

In seiner Antwort räumte Finanzminister Richter die angesprochene Problematik ein, verwies jedoch auf strukturelle und organisatorische Ursachen. Die Beihilfestelle sei bestrebt, eingehende Anträge zügig zu bearbeiten, das Ziel bleibe eine durchschnittliche Bearbeitungszeit von zwei bis drei Wochen. Diese werde allerdings nicht in allen Phasen erreicht. Besonders zum Jahreswechsel, wenn regelmäßig eine hohe Zahl an Anträgen eingehe, komme es zu längeren Bearbeitungszeiten. Auch Krankheitsausfälle oder unvollständige Unterlagen würden zu Verzögerungen führen, erläuterte das Ministerium. Nach Angaben des Hauses habe sich die durchschnittliche Bearbeitungszeit nach einem zwischenzeitlichen Anstieg Anfang des Jahres inzwischen wieder von vier Wochen auf rund drei Wochen und drei Tage reduziert.

Finanzminister Richter betonte außerdem, dass die Bearbeitungszeiten aus Sicht des

Ministeriums „angemessen“ und „zumutbar“ seien. Der Ressourceneinsatz in der Beihilfestelle orientiere sich am Grundsatz der sparsamen Haushaltsführung, sodass unter normalen Bedingungen eine Frist von vier Wochen nicht überschritten werden müsse.

Gleichzeitig zeigte sich der Finanzminister offen für weitere Schritte im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung: Die Beihilfe-App sei „ein erster Zwischenschritt“ auf dem Weg zu einer vollumfänglichen Digitalisierung des Beihilfeverfahrens.

GdP bleibt dran – für verlässliche und bürgerfreundliche Abläufe

Für die GdP ist klar: Wenn Beamtinnen und Beamte wochenlang auf die Erstattung ihrer Kosten warten müssen, ist das kein akzeptabler Zustand. Gerade in Zeiten steigender Gesundheitskosten und wachsender Belastungen darf der Staat kein zusätzliches bürokratisches Hindernis darstellen. Die Gewerkschaft fordert daher:

- die personelle Ausstattung der Beihilfestelle zu überprüfen und gegebenenfalls zu erhöhen,
- weitere Digitalisierungsschritte konsequent umzusetzen und
- klare Bearbeitungsziele mit verbindlicher Transparenz über durchschnittliche Wartezeiten einzuführen.

Diese Forderungen zielen nicht nur auf die Entlastung der Antragstellenden, sondern auch auf die Beschäftigten in der Beihilfestelle selbst. Überlastung und hoher Arbeitsdruck bedeuten Fehleranfälligkeit, Frust und Ausfälle – einen Kreislauf, den es zu durchbrechen gilt. Die GdP Sachsen-Anhalt wird das Thema weiterhin eng begleiten und die Entwicklung kritisch beobachten. Unsere Kolleginnen und Kollegen haben Anspruch auf eine funktionierende Verwaltung, die zuverlässig, digital und serviceorientiert arbeitet und nicht auf dem Rücken derer geschieht, die täglich im Dienst der Allgemeinheit stehen.

Der Landesvorstand



99 Hans-Jürgen, 72 Jahre

Ich bin in der GdP, weil ich hier auch als Pensionär jederzeit einen Ansprechpartner habe und kostenfreie Weiterbildungsveranstaltungen nutzen kann. Diesen Mehrwert möchte ich keinesfalls missen. Danke an Uwe und den Seniorenvorstand für die Unterstützung.

Beihilfe-Workshop: sicherer Umgang mit der neuen App

Der Beihilfe-Workshop der GdP war gut besucht: Über 150 Mitglieder nahmen teil, viele davon im Seniorenalter. Vertreten waren nahezu alle Bezirksgruppen, darunter Dessau, Halle und Magdeburg, sowie die Geschäftsstelle und die Landesbereitschaftspolizei.

Im Mittelpunkt stand die neue Beihilfe-App „dBeihilfePlus“. Sie kann von allen Beihilfeberechtigten des Landes Sachsen-Anhalt heruntergeladen und genutzt werden. Sie ist über den Apple App Store und den Google Play Store zu beziehen. Nach einem kurzen Registrierungsprozess können Belege digital durch Foto/Scan Ihrer jeweiligen Arztrechnung und/oder Ihres Rezepts bei der Beihilfestelle des Landes Sachsen-Anhalt eingereicht werden. Kollege Uwe Petermann führte praxisnah durch die wichtigsten Schritte, mit dem Ziel, das System verständlich zu machen. Denn die App funktioniert nicht isoliert, sondern ist Teil eines Gesamtsystems: Es wird ein Authenticator (z. B. FreeOTP, Google Authenticator oder Microsoft Authenticator), eine private gültige E-Mail-Adresse mit Zugriff auf ein E-Mail-Postfach und die Personendaten inklusive der Personalnummer von der letzten Bezügemittelung benötigt, um den Zugang zur Beihilfestelle zu erhalten. Nur wenn alles korrekt eingerichtet ist, läuft die Antragstellung reibungslos.

Vorgestellt wurde der vollständige Ablauf, von der Installation über die Registrierung bis zur ersten Anmeldung. Ein Schwerpunkt lag auf dem Einreichen von Belegen, da hier in der Praxis die meisten Fehler auftreten. Worauf dabei zu achten ist, wurde ausführlich erläutert.

Zur Unterstützung wurde ein Flyer mit den wichtigsten Schritten erstellt und verteilt. Ergänzend steht online eine ausführliche Anleitung mit Erklärvideos zur Verfügung, abrufbar über die Seite des Finanzministeriums (siehe <https://t1p.de/t5blx>).

Mit der App „dBeihilfePlus“ können nun:

- Belege einfach und schnell online bei der Beihilfestelle Sachsen-Anhalt eingereicht werden,
- Zeit, Portokosten und Papier gespart werden,
- digital und sicher auf Rechnungen und Belege zugegriffen werden und
- alle Rechnungsbeträge und Erstattungen papierlos im Blick behalten werden.

Eine klare Bitte kam von der Beihilfestelle: Viele Anträge verzögern sich, weil Belege nicht lesbar sind. Unschärfe Fotos oder abgeschnittene Dokumente machen Nacharbeit notwendig und kosten Zeit auf beiden Seiten.

Auch das Thema Bearbeitungszeit wurde angesprochen. Der Landesvorstand hatte auf Initiative der Seniorengruppe die langen Wartezeiten kritisiert. Die Antwort des Finanzministers fällt sachlich aus: Das Ziel bleibt eine Bearbeitungszeit von zwei bis drei Wochen; dieses Ziel lässt sich jedoch nicht immer einhalten. Hohe Antragszahlen und personelle Ausfälle sind nicht planbar. Besonders zum Jahreswechsel steigt das Antragsvolumen deutlich, was zu längeren Bearbeitungszeiten führt.

Die App ist als erster Schritt zu verstehen: Die vollständige Digitalisierung des Beihilfeverfahrens ist noch nicht abgeschlossen.

Fazit

Der Workshop hat gezeigt, wie die neue App funktioniert und worauf es ankommt. Wer die Schritte sorgfältig umsetzt und auf gut lesbare Belege achtet, vermeidet unnötige Verzögerungen. Die Technik unterstützt, ersetzt jedoch nicht sorgfältiges Arbeiten.

Uwe Petermann





Wir führen mehrmals im Jahr Veranstaltungen an der Fachhochschule Polizei in Aschersleben durch. Halte einfach Ausschau nach unseren Infos und Plakaten. Wir freuen uns über jeden Austausch mit Euch.

DIE JUNGE GRUPPE (GdP) AN DER FACHHOCHSCHULE

Fußball digital, Gemeinschaft real

Als JUNGE GRUPPE der GdP haben wir uns u. a. zur Aufgabe gemacht, Raum für Austausch, Spiel und Gemeinschaft zu schaffen. Daher stand am 23. April 2026 an der Fachhochschule Polizei nicht der Hörsaalbetrieb, sondern der gemeinsame Spaß im Vordergrund: Wir luden zu einem Xbox-Turnier des Fußballspiels FC26 (früher besser bekannt unter „Fifa“) ein und verwandelten den Hörsaal in eine lebhaftige Gaming-Arena. Ziel der Veranstaltung war es, Nachwuchskräfte zusammenzubringen, den Austausch untereinander zu fördern und abseits des Studierenden- bzw. Auszubildenden-Alltags Gemeinschaft zu erleben.

Die Veranstaltung begann am Abend um 19 Uhr mit einer offiziellen Begrüßung durch die stellvertretende Landesjugendvorsitzende Theresa Eipper. In ihren einleitenden Worten hieß sie alle Teilnehmenden willkommen und betonte insbesondere den gemeinschaftlichen Charakter des Abends. Anschließend einigten sich die Teams ge-

meinsam auf den Turniermodus sowie den Spielplan, was den kameradschaftlichen und fairen Umgang von Beginn an unterstrich.

Insgesamt acht Teams traten im Modus „Jeder gegen jeden“ gegeneinander an. Gespielt wurde im spannenden 2-gegen-2-Format, wobei die Teams mit zufällig ausgewählten Mannschaften antraten. Dadurch

kam es zu außergewöhnlichen und teils überraschenden Paarungen – statt klassischer Spitzenduelle trafen beispielsweise Jahn Regensburg auf die Deutsche Nationalmannschaft. Und die Deutsche Nationalmannschaft verlor dieses Spiel. Diese zufällige Teamzusammenstellung sorgte zusammen mit der Spieldauer von zweimal drei Minuten für abwechslungsreiche Spiele, knappe Entscheidungen und konstant hohe Spannung. Auch abseits der Konsole war



Mittlerweile Tradition: Franz & Peter mit ihrem Team „1. FC Guddeln“

für eine angenehme Atmosphäre gesorgt. Die Teilnehmenden wurden während des Turniers mit frischen Pizzen von Freddy Fresh sowie gekühlten Gönrgy Drinks versorgt. Dies trug nicht nur zur Stärkung bei, sondern bot auch Gelegenheit zu Gesprächen und zum informellen Austausch zwischen den Spielern.

Nach Abschluss der Vorrunde wurde sich gegen 21 Uhr gemeinsam über den Ablauf der Finalrunde verständigt. Dabei traf im K.-o.-Systembaum der Erste auf den Achten der Vorrunde, der Zweite auf den Siebten und so weiter. Die Gewinner trafen dann im Halbfinale aufeinander. Anschließend konnte sich im Spiel um Platz drei das Team „Magdeburg“ von Lennard & Florens durchsetzen. Das Finale bildete den sportlichen Höhepunkt des Abends: Hier setzte sich das Team „Wolfsburg“ (Sebastian & José) gegen das Team „FC Blutgrätsche“ (Lukas & Nikita) durch und sicherte sich den begehrten Wanderpokal.

Die JUNGE GRUPPE der GdP zog ein rundum positives Fazit und bedankt sich bei allen Teilnehmenden für ein faires, spannendes und humorvolles Turnier. Bereits jetzt freut sich das Organisationsteam auf eine Fortsetzung und auf das nächste FC26-Turnier an der Fachhochschule Polizei.

Eure JUNGE GRUPPE



„Wolfsburg“, das Team von Sebastian & José, holte verdient den Titel.



Auf den kommenden beiden Seiten lest Ihr einen Fachartikel zum Thema „Arbeitsvorgang“. Ein Begriff aus dem Tarifvertrag, der für uns unantastbar sein sollte. Warum & wieso & was da alles zusammenhängt, erklärt Euch unser stellvertretender Landesvorsitzender für Tarif, René Eger.



AKTUELLES AUS DEM TARIFBEREICH

Arbeitsvorgang, Tarifvertrag und Eingruppierung

Liebe Kollegen und Kolleginnen, zu den Tarifverhandlungen 2025/2026 wurde bereits in einer der letzten Ausgaben berichtet.

In dem Artikel „Von der Forderung zum Ergebnis“ wurde hier auf den tarifrechtlichen Begriff des Arbeitsvorganges eingegangen. Bei dem Begriff des Arbeitsvorganges handelt es sich um einen feststehenden Begriff aus dem Tarifrecht. Im Duden findet er sich nicht, auch umgangssprachlich wird er selten verwendet. Umso mehr scheint der Arbeitsvorgang die Arbeitgeber zu „beschäftigen“.

Egal, ob es sich um eine gute oder schwache Wirtschaftslage handelt, der Arbeitsvorgang ist spätestens seit 2021 immer wieder Kernthema der Arbeitgeberseite bei den Tarifverhandlungen. Nunmehr wurde am 2. April 2026 bekannt, dass die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) die Verbandsklage gegen ver.di in Sachen Arbeitsvorgang beim Arbeitsgericht Berlin einreichen wird. Ziel der TdL ist es, zu einer möglichst weitreichenden Aufspaltung der Arbeitsvorgänge zu gelangen. Kleine Arbeitsvorgänge machen das Erfüllen bestimmter Tätigkeitsmerkmale schwieriger, da der entsprechende Anteil an der Gesamtarbeitsleistung zurückgeht.

Was ist der Arbeitsvorgang?

Nach dem Tarifvertrag sind Arbeitsvorgänge alle Arbeitsleistungen, die bei natürlicher Betrachtungsweise zu einem abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen.



Foto: GdP-Bund

Welches Entgelt bei einem Beschäftigten des öffentlichen Dienstes auf dessen Konto landet, ist abhängig von der ausgeführten Tätigkeit. Die Gesamttätigkeit kann einen einzigen Arbeitsvorgang bilden oder auch aus mehreren einzelnen Arbeitsvorgängen bestehen. Der Arbeitsvorgang ist von großer Bedeutung, da die Wertigkeit eines einzelnen Arbeitsvorganges bzw. die Summe mehrerer Arbeitsvorgänge über die Eingruppierung entscheidet. Je nachdem, welchen Merkmalen die Tätigkeit entspricht, sind die Beschäftigten in eine bestimmte Entgeltgruppe eingruppiert. Insbesondere die

Frage, aus wie vielen Arbeitsvorgängen die Gesamttätigkeit besteht und welche Zeitannteile jeweils darauf entfallen, ist für die Eingruppierung relevant. Der Arbeitsvorgang ist also die maßgebende Einheit zur Bewertung der Tätigkeit.

Welche Bedeutung hat der Arbeitsvorgang in Bezug auf die Eingruppierung?

Für die Eingruppierung ist es entscheidend, welche Tätigkeitsmerkmale innerhalb des Arbeitsvorganges ausgeführt werden.

So ist beispielsweise für die Eingruppierung, nach der Entgeltordnung zum TV-L (EGO TV-L), in die Entgeltgruppe 8, das Tätigkeitsmerkmal „gründliche und vielseitige“ Fachkenntnisse erforderlich. Weiterhin muss bei diesem Tätigkeitsmerkmal zusätzlich „selbstständige Leistungen“ zu einem Drittel der gesamten Tätigkeit anfallen.

Diese „selbstständigen Leistungen“ sind nicht gleichbedeutend mit der alltagssprachlichen Bedeutung. Der Maßstab ist hier nicht, dass der Beschäftigte ohne direkte Aufsicht arbeitet oder seine Tätigkeiten selbst und ohne weitere Hilfen ausführt. Keine „selbstständige Leistung“ ist, wenn das Arbeitsergebnis bis in alle Einzelheiten durch bindende Vorschriften und Arbeitsabläufe vorgezeichnet ist und kein Gestaltungsspielraum besteht.

Unter „selbstständiger Leistung“ im Tarifsinn ist vielmehr Gedankenarbeit zu verstehen, welche durch notwendige Fachkenntnisse und entsprechende selbstständige Erarbeitung eines Ergebnisses unter



Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative geprägt ist. Tariflich relevant sind vor allem die Tätigkeiten, welche nicht durch starre Wenn-Dann-Regeln geprägt sind und nicht nur bloße Routine-Abarbeitung beinhalten.

Kennzeichnend für selbstständige Leistungen sind Ermessens-, Entscheidungs-, Gestaltungs- oder Beurteilungsspielräume bei der Erarbeitung eines Arbeitsergebnisses. Der Beschäftigte muss also unterschiedliche Informationen verknüpfen, untereinander abwägen und zu einer wertenden Entscheidung kommen.

Typische Indizien für „selbstständige Leistungen“ sind die Anwendungen unbestimmter Rechtsbegriffe, Ermessens-/Beurteilungsspielräume, Verhältnismäßigkeits- und Opportunitätsabwägungen sowie fallbezogene Würdigungen.

Eine Unterschriftsbefugnis muss kein notwendiges Erfordernis der Selbstständigkeit begründen. In der Regel kann aber davon ausgegangen werden, dass auch eine selbstständige Leistung vorliegt. Die Unterschriftsbefugnis kann demnach ein Kennzeichen dafür sein, dass der Unterschreibende die eigentliche Verantwortung nicht nur nach außen, sondern auch im Innenverhältnis übernimmt.

Dennoch bleibt zu beachten, dass die „selbstständigen Leistungen“ kumulativ zu den „gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen“ bzw. „gründlichen und umfassenden Fachkenntnissen“ hinzukommen müssen. Werden für einen Arbeitsvorgang lediglich „gründliche Fachkenntnisse“ erfordert, so ist eine weitere Prüfung der „selbstständigen Leistungen“ nicht mehr durchführbar und somit bewertungsfrei.

Die Gesamttätigkeit eines Sachbearbeiters könnte beispielsweise aus 60 Prozent „Bearbeitung von Anträgen“ (erster Arbeitsvorgang) und zu je 20 Prozent aus „Beschaffung und Verwaltung von Verbrauchsmitteln“ (zweiter Arbeitsvorgang) sowie „Führen und Nachweisen des gesamten Posteinganges und Postausganges“ (dritter Arbeitsvorgang) bestehen. Hier lägen dann unterschiedliche Arbeitsergebnisse und demzufolge drei verschiedene Arbeitsvorgänge vor.

Jeder Arbeitsvorgang wird, in Bezug auf seine Tätigkeitsmerkmale, einzeln betrachtet und bewertet.



In der EGO TV-L werden die Fachkenntnisse in drei Stufen unterteilt. Auf der ersten Stufe sind die Fachkenntnisse „gründlich“. Auf der zweiten Stufe sind sie „gründlich und vielseitig“ und auf der dritten Stufe „gründlich und umfassend“.

Diese Stufung wird bei der Betrachtung der Wertigkeit des Arbeitsvorganges herangezogen und begründet die Eingruppierung in die jeweilige Entgeltgruppe. Ausschlaggebend ist hier jedoch aber auch der zeitliche Umfang der Inanspruchnahme.

Die gründlichen Fachkenntnisse sind im Aufbau der Entgeltgruppen zum ersten Mal bei der Entgeltgruppe 5 erforderlich. Allerdings müssen nicht 100 Prozent der Tätigkeiten die gründlichen Fachkenntnisse fordern. Ausreichend sind vielmehr 50 Prozent.

Wird in der EGO TV-L beispielsweise bestimmt, dass eine Tätigkeit zu 50 Prozent das Tätigkeitsmerkmal „gründliche Fachkenntnisse“ erfüllen muss, ist es bedeutsam, welchen prozentualen Anteil der entsprechende Arbeitsvorgang einnimmt, der dieses Tätigkeitsmerkmal „gründliche Fachkenntnisse“ beinhaltet.

Ähnlich verhält es sich dann bei der Erfüllung des Erfordernisses der „selbstständigen Leistungen“.

Der Zeitanteil muss hier mehr als ein Drittel betragen. Ist das nicht der Fall, reicht dies beispielsweise nicht für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 8 aus.

Was kann erkannt werden?

Die „Größe“ des einzelnen Arbeitsvorganges ist entscheidend für die Eingruppierung.

Vorteilhafter für die Beschäftigten sind möglichst große Arbeitsvorgänge.

Viele kleine Arbeitsvorgänge machen die Erfüllung bestimmter Tätigkeitsmerkmale, bezüglich der zeitlichen Anteile, schwieriger und können zu einer niedrigeren Eingruppierung führen.

Was beabsichtigt die TdL und wie gehen die Gewerkschaften damit um?

Bisher gibt es ein Aufspaltungsverbot, welches im Tarifvertrag in den Ausführungen zum Arbeitsvorgang enthalten ist (Protokollerklärung zu § 12 Abs. 1 TV-L): „... Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.“

Genau hier will die TdL ansetzen und dieses Aufspaltungsverbot aushebeln.

Es gab immer wieder Urteile, in denen das Bundesarbeitsgericht (BAG) von einem einzigen Arbeitsvorgang ausgegangen ist. Diese Urteile scheinen der TdL ein großer Dorn im Auge zu sein und sie wollen einen Umbruch des Eingruppierungsrechts zum Nachteil der Beschäftigten herbeiführen.

Daher werden die Gewerkschaften auch bei zukünftigen Tarifverhandlungen einer Anpassung des § 12 TV-L entgegenwirken. Bei der Tarifverhandlung 2025/2026 versuchte die TdL ihre Zustimmung zur stufengleichen Höhergruppierung in Abhängigkeit einer Veränderung beim Arbeitsvorgang zu bringen. Ein erneuter Versuch, den Arbeitsvorgang zugunsten der Arbeitgeber zu verändern, welchem nicht entsprochen wurde. Das Thema wird die Gewerkschaften weiterhin beschäftigen und fordern.

Wir halten Euch auf dem Laufenden.

Euer René Eger



INFO-DREI

Personalentwicklung der Polizei in ...

... Thüringen

Es ist kein Geheimnis: Die personelle Entwicklung der Thüringer Polizei steht seit Jahren im Fokus politischer Diskussionen. Steigende Einstellungszahlen, moderne Nachwuchswerbung und ambitionierte Zielzahlen werden regelmäßig als Beleg dafür angeführt, dass die Polizei im Freistaat gut aufgestellt sei. Doch ein genauer Blick auf die Zahlen zeigt: Die Realität vor Ort sieht oft anders aus.

Mit aktuell 7.884 vorgesehenen Dienstposten bewegt sich die Thüringer Polizei formal auf einem stabilen Niveau. Auch die Zahl der tatsächlich besetzten Stellen ist zuletzt leicht gestiegen und lag 2025 bei rund 6.900. Auf den ersten Blick scheint sich die Personalsituation damit zu entspannen.

Doch diese Betrachtung greift zu kurz. Entscheidend ist nicht die abstrakte Gesamtzahl, sondern die tatsächliche personelle Ausstattung in den Dienststellen. Und hier zeigt sich ein anderes Bild: Viele Polizeidienststellen arbeiten weiterhin deutlich unterhalb der vorgesehenen Sollstärke. Besetzungsgrade von unter 90 Prozent sind keine Ausnahme, sondern vielerorts die Regel. In einzelnen Bereichen liegen sie sogar nur bei rund 75 bis 80 Prozent.

Hinzu kommt, dass selbst diese Zahlen die Realität beschönigen. Denn von der formalen Ist-Stärke müssen Abordnungen, langfristige Ausfälle und andere Abwesenheiten abgezogen werden. Die sogenannte „tatsächliche Ist-Stärke“ – also das Personal, das wirklich zur Verfügung steht – liegt nochmals deutlich darunter. Für die Kolleginnen und Kollegen vor Ort bedeutet das: Dauerhafte Unterbesetzung ist kein Ausnahmezustand, sondern Alltag.

Die Folgen dieser Entwicklung sind längst spürbar. Ein deutlicher Indikator dafür ist der Krankenstand. Im Jahr 2022 lag die durchschnittliche Krankenquote in der Thüringer Polizei bei über 12 Prozent. Auch wenn sie 2024 auf rund 9,8 Prozent gesunken ist, bleibt sie auf einem hohen Niveau. In einzelnen Dienststellen werden weiterhin Werte von deutlich über 10 Prozent erreicht.

Diese Zahlen sind kein Zufall, sondern Ausdruck einer strukturellen Überlastung.

Hohe Einsatzaufkommen, zunehmende Komplexität der Aufgaben und eine dauerhaft angespannte Personalsituation führen zu einem Kreislauf aus Mehrarbeit, steigender Belastung und krankheitsbedingten Ausfällen. Die Leidtragenden sind die Beschäftigten – und letztlich auch die Bürgerinnen und Bürger.

Unbestritten ist, dass in den vergangenen Jahren erhebliche Anstrengungen unternommen wurden, um mehr Nachwuchs für die Polizei zu gewinnen. Die Einstellungszahlen wurden seit 2015 kontinuierlich erhöht und liegen inzwischen bei rund 300 Anwärterinnen und Anwärtern pro Jahr. Für 2024 waren sogar 325 Einstellungen vorgesehen.

Auch das Interesse am Polizeiberuf ist weiterhin vorhanden: Für das Einstellungsjahr 2024 gingen über 2.200 Bewerbungen ein. Das zeigt, dass die Thüringer Polizei grundsätzlich attraktiv ist.

Doch auch hier lohnt sich ein genauer Blick. Von den erteilten Zusagen wurden 145 wieder ausgeschlagen – ein deutlicher Hinweis auf den Wettbewerb mit anderen Polizeibehörden und dem öffentlichen Dienst insgesamt. Hinzu kommen Ausbildungsabbrüche, die je nach Jahrgang nicht unerheblich sind. Langfristig reduziert sich damit die Zahl der tatsächlich verfügbaren Nachwuchskräfte deutlich.

Das zentrale Problem bleibt die demografische Entwicklung. Jahr für Jahr verlassen zahlreiche Kolleginnen und Kollegen die Polizei – überwiegend altersbedingt. Allein im Jahr 2025 schieden 261 Beschäftigte aus dem Dienst aus, rund drei Viertel davon aufgrund von Ruhestand.

Diese Entwicklung ist kein vorübergehendes Phänomen, sondern strukturell bedingt und wird die Thüringer Polizei auch in den kommenden Jahren prägen. Prognosen zeigen zwar, dass bei konstant hohen Einstellungszahlen rechnerisch ein leichter Personalaufwuchs möglich ist. Doch diese positiven Effekte kommen in der Praxis oft nicht dort an, wo sie gebraucht werden: in den Dienststellen vor Ort.

Ein weiteres Problem ist die interne Verteilung des Personals. Umfangreiche Abordnungen und organisatorische Verschiebungen führen dazu, dass Personal zwar statistisch vorhanden ist, aber nicht unmittelbar in der Fläche zur Verfügung steht. Allein die Zahl der Abordnungen zeigt, dass hier ein erhebliches Steuerungsproblem besteht.

Für die betroffenen Dienststellen bedeutet das eine zusätzliche Belastung. Aufgaben bleiben liegen, Schichten müssen umgeplant werden und die ohnehin angespannte Personalsituation verschärft sich weiter.

Die Personalentwicklung der Thüringer Polizei ist kein einfaches Rechenmodell. Es reicht nicht aus, steigende Einstellungszahlen und stabile Gesamtstärken zu präsentieren. Entscheidend ist, wie sich diese Entwicklungen im Alltag der Kolleginnen und Kollegen auswirken.

Und hier zeigt sich ein klares Bild: Trotz aller Bemühungen ist die Thüringer Polizei vielerorts weiterhin an der Belastungsgrenze. Unterbesetzte Dienststellen, hohe Krankenstände und der anhaltende demografische Druck machen deutlich, dass die bisherigen Maßnahmen nicht ausreichen.

Die GdP Thüringen fordert daher, die Personalentwicklung nicht länger nur anhand statistischer Kennzahlen zu bewerten, sondern die tatsächliche Lage in den Dienststellen in den Mittelpunkt zu stellen. Dazu gehören:

- eine konsequente und bedarfsgerechte Personalsteuerung,
- eine nachhaltige Entlastung der Kolleginnen und Kollegen,
- eine weitere Stärkung der Ausbildung und Nachwuchsgewinnung sowie
- Maßnahmen zur Reduzierung von Belastung und Krankenstand.

Nur wenn es gelingt, diese Herausforderungen ganzheitlich anzugehen, kann die Thüringer Polizei auch in Zukunft ihre Aufgaben zuverlässig erfüllen.

Denn eines ist klar: Sicherheit entsteht nicht auf dem Papier – sondern durch die Menschen, die täglich ihren Dienst leisten.

Enrico Jacobi/Mandy Koch



Der GdP-Bund bietet jedes Jahr ein buntes Seminarprogramm. Von Schreibwerkstatt über Social Media zu Frauen-Empowerment. Die Seminare sind für aktuelle und zukünftige GdP-Funktionäre. Falls Du Interesse hast, bei der GdP mitzuwirken, komm gerne auf uns zu.

GdP-Teamer- und Moderator*innen-Schulung 2026 in Potsdam

Drei Tage Praxis, Austausch und professionelles Handwerkszeug

Vom Austausch leben, voneinander lernen und gemeinsam wachsen: Unter diesem Leitgedanken fand die GdP-Teamer- und Moderator*innen-Schulung 2026 in Potsdam statt. Die mehrtägige Qualifizierungsveranstaltung richtete sich an engagierte Kolleginnen und Kollegen, die Seminare gestalten, moderieren und künftig noch wirkungsvoller begleiten möchten. Geleitet wurde die Schulung von Anika Abel und Marco Stanokovic, die mit fachlicher Expertise und hoher Praxisnähe durch das Programm führten.

Der erste Schultag begann mit der offiziellen Eröffnung sowie einem intensiven Kennenlernen der Teilnehmenden. Bereits hier zeigte sich die Vielfalt an Erfahrungen, Hintergründen und Erwartungen. In einem offenen Austausch wurden persönliche Lernziele, bisherige Seminarerfahrungen sowie der Ablauf der kommenden Tage

thematisiert. Den Abschluss des ersten Tages bildete die Austauschrunde „Wie wir arbeiten“, in der Arbeitsweisen reflektiert, Gemeinsamkeiten sichtbar gemacht und neue Perspektiven eröffnet wurden.

Am zweiten Tag stand zunächst ein besonderer Besuch auf dem Programm: Alexander Poitz, stellvertretender Bundesvorsitzender der GdP, gab den Teilnehmenden spannende Impressionen und aktuelle Einblicke in die Arbeit des geschäftsführenden Bundesvorstands. Im Anschluss folgte der inhaltliche Einstieg in die grundlegenden Lernprinzipien. Ein Schwerpunkt lag dabei auf lernpsychologischen Grundlagen und der Frage, wie unser Gehirn lernt – ein zentrales Thema für alle, die Inhalte nachhaltig vermitteln wollen.

Nach der Mittagspause ging es um die Phasen der Seminargestaltung. In Rollenspielen wurden unterschiedliche Seminarsituationen

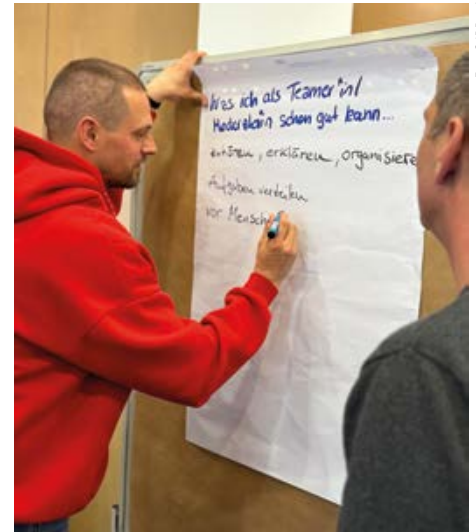


Foto: GdP-Bund

Unser Teilnehmer Martin schreibt auf, was er als Teamer und Moderator schon gut kann ... :-).

erprobt, gleichzeitig aber auch die teils unterschiedlichen Ziele von Auftraggebern, Teilnehmenden und Teamern beleuchtet. Ein weiterer zentraler Baustein war die Plakatgestaltung als zentrales Medium der Seminararbeit. Themen wie Plakatschrift, lesbares Schreiben, Struktur und Moderationsschreiben wurden praxisnah vermittelt. Ergänzend spielte das Visualisieren von Inhalten eine wichtige Rolle, um Seminare lebendig und verständlich zu gestalten. Für die systematische Vorbereitung erwies sich das ZIM-Papier als wertvolles Instrument zur zielgerichteten Planung von Inhalten und Methoden.

Der dritte Tag stand im Zeichen der Reflexion der Leitungsrolle. In Kleingruppen wurden schwierige Seminarsituationen nachgestellt und gemeinsam Lösungswege entwickelt. Aufgelockert wurden alle Tage durch abwechslungsreiche Warm-ups, die Energie, Aufmerksamkeit und Gruppendynamik förderten.

Das Fazit der Teilnehmenden fiel durchweg positiv aus: Die Schulung war abwechslungsreich, inhaltlich klar strukturiert und von einer starken Gruppendynamik geprägt. Neben wertvollem Handwerkszeug für zukünftige Seminare entstanden zugleich neue Netzwerke, die weit über diese drei Tage hinauswirken werden. **Martin Götze**

Die Teilnehmer zusammen mit dem stellv. Bundesvorsitzenden Alexander Poitz beim obligatorischen Gruppenbild



DP – Deutsche Polizei
Sachsen-Anhalt

Geschäftsstelle
Gustav-Ricker-Straße 62
39120 Magdeburg
Telefon (0391) 61160-10
lsa@gdp.de
Adress- und Mitgliederverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke.

Redaktion
Jens Hüttich (V.i.S.d.P.)
Walter-Kersten-Straße 9
06449 Ascherleben
GdP-Phone (01520) 8857561
Telefon (03473) 802985
jens.huettich@gdp.de



ISSN 0949-281X



Die GdP gratuliert

zum 50. Geburtstag

5.6. Doreen Ermisch

zum 60. Geburtstag

12.6. Claudia Schaefer

zum 66. Geburtstag

10.6. Michael Oberländer
13.6. Frank Marquardt
16.6. Jürgen Buhro
28.6. Eberhard Rößler

zum 67. Geburtstag (nachträglich)

26.5. Wolf-Rüdiger Dainat

zum 68. Geburtstag

1.6. Ingo Ludwig
3.6. Jörg Kuske

zum 69. Geburtstag

1.6. Harry Schäfer

zum 70. Geburtstag

11.6. Dagmar Gebhardt
13.6. Hans-Jürgen Stange

zum 71. Geburtstag

19.6. Hans-Joachim Boege
29.6. Hans-Jörg Zwarg

zum 72. Geburtstag

5.6. Ursula Sagebaum

zum 73. Geburtstag

11.6. Heiner-Frank Schmidt
21.6. Heinz-Rüdiger Junge
24.6. Dietmar Schulz
25.6. Herbert Baer

zum 76. Geburtstag

13.6. Rainer Wagenhaus

zum 77. Geburtstag

24.6. Hans-Joachim Tuma

zum 78. Geburtstag

2.6. Dieter Wrede

zum 80. Geburtstag

9.6. Bernd Grasshoff

zum 82. Geburtstag

27.6. Werner Kühner

zum 87. Geburtstag

9.6. Hans-Dieter Schneegaß
25.6. Baldur Dette

Der Veröffentlichung des Geburtstags muss explizit zugestimmt werden. Viele von Euch haben das bereits getan, andere noch nicht. Wenn Ihr Eure Einwilligung geben wollt, geht dies am schnellsten per E-Mail an lsa@gdp.de oder Ihr wendet Euch an die Vorstände der Bezirksgruppen, die Vertrauensleute oder die Seniorenvertreter. Diese verfügen über Listen, auf denen Ihr Euch eintragen könnt.

Jens Hüttich

Redaktionsschluss

für die Ausgabe 07/2026 ist: Dienstag, der 2. Juni 2026, und für die Ausgabe 8/2026 ist es: Montag, der 6. Juli 2026.

Für Manuskripte, die unverlangt eingekommen sind, kann keine Garantie übernommen werden. Anonyme Zuschriften werden nicht veröffentlicht.

Die Landesredaktion

Nachrufe Wir trauern um:

Rüdiger Fricke (60)

Rolf Jahnke (71)

Wolfgang Reinsdorf (84)

**Wir werden den Verstorbenen ein
ehrendes Andenken bewahren.**

Der Landesvorstand



Seniorentermine

SGen der PI Halle

Bereich PI Halle Haus/Revier Halle

am 10. Juni und am 9. September 2026 um 14:30 Uhr in der Begegnungsstätte „Zur Fähre“ der Volkssolidarität Böllberger Weg 150.

Bereich Saalekreis

am 11. Juni und am 17. September 2026 um 10 Uhr in der Kegelhalle „Nine Pins“ in der Ladenstraße in Schkopau, mit anschließendem Mittagessen.

SGen der PI Magdeburg

Bereich Bernburg

am 6. August und am 3. Dezember 2026 um 15 Uhr im Kegel- und Freizeit-Center, in der Krumbholzallee in 06406 Bernburg.

Aufgrund möglicher Verschiebungen sind die Termine nicht zwingend bindend. Bitte fragt bei Euren Seniorenvertretern nach, ob die Veranstaltungen wie geplant stattfinden.

Wir bitten alle Seniorenvertreter, die Termine für die Seniorentreffen für das Jahr 2026 an die Landesredaktion per E-Mail an jens.huettich@gdp.de zuzusenden.

Die Landesredaktion

