

Neues Polizeipaket - Analyse und Planung in der Staatsregierung laufen auf Hochtouren

Traut man den öffentlichen Verlautbarungen der Staatsregierung, hat sie einen ersten Masterplan und arbeitet seit 31. Januar 2018 an dessen Vervollkommnung. Jeder Bürger guten Willens konnte verfolgen, dass die Regierung unter dem Motto „Wir haben verstanden“ vieles anders und besser machen will.

Die Art und Weise der Regierungserklärung durch den Ministerpräsidenten und seinen Stellvertreter Ende Januar hatte gefühlt einen Hauch von Etwas in die Richtung: Wir wollen für alle Sachsen zu neuen Ufern aufbrechen!

Der neugewählte Ministerpräsident kann zum Thema Sicherheit, wie folgt zitiert werden: „Wir alle wollen in Sachsen sicher leben. Wir wollen, dass unsere Gesundheit, unser Leben und Eigentum sicher sind.“ Bezüglich der Konkretheit und den beabsichtigten und zu realisierenden praktischen Schritten blieb man in vielen Bereichen aber im Ungefähren oder wiederholte bereits Entschiedenenes.

Äußerungen des einen oder anderen neuen Ministers nach Amtsantritt und mehreren Kontakten mit der Basis lassen jedoch weiter hoffen. Denn der Erkenntnis zum Beispiel des Kultusministers Herrn Piwarz, dass es bezüglich der Einstellungsergebnisse im Bereich der Lehrer „fünf Minuten nach Zwölf“ ist, folgte die Erarbeitung eines Lehrerpakets. Der Klarstellung des Staatsministers des Innern, dass die 1 000 Stellen nicht reichen werden und der Stellenabbau bei der Polizei nicht nur auszusetzen, sondern tatsächlich zu stoppen ist, sollen weitere Entscheidungen und praktische Schritte folgen.

Es scheint bei allen Verantwortungsträgern angekommen zu sein, dass es nicht bei Lippenbekenntnissen bleiben darf. Da sind einerseits die ganz großen „Baustellen“, wie zum Beispiel die Frage eines nachhaltigen Einstellungskorridors bei der Polizei, die Aufstellung des Doppelhaushaltes 2019/2020, einschließlich der mittelfristigen und langfristigen

Planung bis 2030, die Lösung und nachhaltige Umsetzung der Liegenschaftsproblematik in diesem Zusammenhang bis hin zur Neuausrichtung und Ausgestaltung der Rahmenbedingungen im öffentlichen Dienst. Der Gewerkschaft der Polizei wurde bekannt, dass die Fortsetzung der Analyse, Planung und Festlegung handfester Maßnahmen zur Ausgestaltung und Umsetzung eines Sachsenplanes seit den beiden Regierungserklärungen mittlerweile auf Hochtouren läuft. Im Rahmen mehrerer Spitzenrunden ist in der Staatskanzlei und im Innenministerium dazu tagelang beraten worden.

Folgende Prämissen standen dabei im Mittelpunkt:

- Der Freistaat Sachsen soll ein noch sichereres Land werden (Wo sich die Menschen sicher fühlen).
- Die Befugnisse der Polizei müssen weiter modernisiert und den aktuellen Erfordernissen angepasst werden. Ziel muss ein Muster-Polizeigesetz, welches in Bund und Ländern gleichermaßen gilt, sein. Bis dahin ist das sächsische Polizeigesetz zu verbessern und durch präventivpolizeiliche Befugnisse zu erweitern.
- Die Personalsituation bei der sächsischen Polizei muss über die bisher festgelegten 1 000 Stellen hinaus weiter erhöht und effektiv verbessert werden.
- Die Sicherheit ist überall, auch im ländlichen Raum, zu stärken. Dabei muss der Grundsatz Prävention vor Repression gelten. Der Bürgerpolizist, die Präventivstreife im schutzpolizeilichen Einzeldienst müssen wieder wesentliche Säulen der täglichen Polizeiarbeit sein. Bürgernähe und Bürgerfreundlichkeit sind die Leitplanken der Polizeiarbeit.

Unter Beachtung dieser Prämissen werden unter anderem nachfolgende, sehr weit gehende Entscheidungsvor-



Torsten Scheller

schläge in einem Arbeitspapier „Polizeipaket 2030“ eingebracht:

Stellenhaushalt

Der Einstellungskorridor für den Polizeivollzugsdienst bei der sächsischen Polizei wird bis zum Jahr 2030 bei mindestens 700 Auszubildenden pro Jahr aufrechterhalten. Jährliche Ausfallquoten (zum Beispiel durch Abbruch der Ausbildung) sind im Folgejahr auszugleichen. Damit wird der Polizeivollzugsdienst langfristig weiter zahlenmäßig gestärkt und der Altersdurchschnitt nachhaltig verjüngt. Kurzfristig wird noch geprüft, inwieweit die Festlegung des Koalitionsvertrages des Bundes in den Länderpolizeien zusätzlich 7 500 Stellen zu schaffen, in Sachsen in den nächsten drei Jahren verbindlich umgesetzt werden kann.

Gemäß des Königsteiner Schlüssels soll es sich um 376 Stellen für Sachsen handeln. Zusätzlich wird das Verwaltungssoll noch im Jahr 2018 angepasst und planmäßig um min-

Fortsetzung auf Seite 2

Bitte beachten:

Der Redaktionsschluss für das Landesjournal Sachsen, Ausgabe **April 2018**, war der **28. Februar 2018**, für die Ausgabe **Mai 2018** ist es der **28. März 2018** und für die Ausgabe **Juni 2018** ist es der **2. Mai 2018**.

Hinweise:

Das Landesjournal versteht sich nicht nur als Informationsquelle, sondern auch als Kommunikationsforum für die sächsischen Kolleginnen und Kollegen. Zuschriften sind daher ausdrücklich erwünscht.

Die Redaktion behält sich jedoch vor, Leserbriefe gekürzt zu veröffentlichen. Für unverlangt eingesandte Manuskripte oder Fotos übernehmen wir keine Gewähr für Veröffentlichung oder Rücksendung. Namentlich gekennzeichnete Artikel stellen nicht in jedem Fall die Meinung der Redaktion dar.

Die Redaktion

Fortsetzung von Seite 1

destens 10 Prozent erhöht. Der Personalkörper bei der sächsischen Polizei soll von derzeit circa **13 300** Stellen (ohne Ausbildungsstellen), im Jahr 2020 auf 14 100 Stellen bis 2022 auf 14 600 Stellen aufwachsen und soll spätestens im Jahr 2030 16 000 Stellen umfassen.

Alle Stellen, außer Projektstellen, sollen unbefristet besetzt werden.

Des Weiteren wird eine Konzeption zur Umsetzung der Ausbildungssofensive im öffentlichen Dienst, konkret für die Polizei (zum Beispiel im IuK-Bereich, der Verwaltung und den sicherstellenden Bereichen) erarbeitet.

Rahmenbedingungen

Ein weiteres großes Beratungsthema waren die Rahmenbedingungen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen. Sie sollen kurzfristig und mittelfristig verbessert werden und damit die Attraktivität der sächsischen Polizei als Arbeitgeber bei Personalgewinnung und Personalerhalt, sowie zur Motivation der Beschäftigten steigern. Für den Polizeibereich wurden dabei laut dem Arbeitspapier „Polizeipaket 2030“ unter anderem folgende Prüfungsaufträge für mögliche Umsetzungsmaßnahmen ausgelöst:

- Wann kann eine Mitarbeiterbefragung in der Polizei realistisch durchgeführt werden, und zu welchem Zeitpunkt liegen tatsächlich nutzbare Ergebnisse vor? Dazu ist zeitnah ein nachvollziehbares Umsetzungskonzept vorzulegen.
- Inwieweit können Leistungen der Freien Heilfürsorge für alle Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten spätestens ab dem 1. Januar 2019 verbessert werden (zum Beispiel Einführung/Verbesserung von Vorsorgemaßnahmen, kostenlose Zahnreinigung, Verbesserungen von Zuzahlungen)?
- Ist eine Erhöhung und künftige Dynamisierung der Polizeivollzugszulage ab dem 1. Januar 2019 in Höhe von 250 Euro möglich?
- Kann ab dem 1. Januar 2019 für den mittleren Polizeivollzugsdienst das Eingangsamt A 8 eingeführt?
- Inwieweit kann das Zulagensystem neu geordnet und modernisiert werden?
- Im Rahmen des Doppelhaushaltes 2019/2020 soll die Topfwirtschaft im

Stellenhaushalt der Polizei abgeschafft und stattdessen die Stellen entsprechend der jeweiligen Dienstpostenbewertung ohne Bandbreitenregelung im Bereich der Polizei stellengenau zur Verfügung gestellt werden.

- Es wird weiter geprüft, ob in den nächsten drei Jahren (2018-2020) jährlich mindestens 50 Beamtinnen und Beamte durch einen Praxisaufstieg gemäß § 24 Sächsische Laufbahnverordnung aufsteigen können.
- Prüfung der Übernahme der kompletten Vermögenswirksamen Leistungen in Höhe von monatlich 40,00 Euro statt wie bisher nur einen Betrag von 6,65 Euro unter der Maßgabe, dass dieses Geld im Rahmen der gesetzlichen Förderung entsprechend zurückfließt.
- Um mit der Wirtschaft um gut bezahlte und qualifizierte Auszubildende mithalten zu können, wird geprüft, ob es nicht zweckmäßig wäre, die Anwärterbezüge zu erhöhen.
- Gleichzeitig sollen zur Attraktivitätssteigerung der Ausbildung bei der sächsischen Landespolizei weitgehende Maßnahmen, wie zum Beispiel Freier ÖPNV für Studierende bzw. Auszubildende, kostenlose Unterkünfte an den Ausbildungsorten, Erweiterung der Ausbildungskapazitäten geprüft werden.

Das umfangreiche Arbeitspapier „Polizeipaket 2030“ umfasst derzeit circa fünfzig Seiten. Es beinhaltet weitere Schwerpunkte, wie zum Beispiel Kriminalitätsbekämpfung, verkehrspolizeiliche Aufgaben, polizeiliche Präventionsarbeit und die Aus- und Fortbildung, die vertiefend betrachtet wurden.

Es soll nach Informationen der GdP Sachsen vor der Sommerpause und vor einer Umsetzung durch die Staatsregierung mit den Berufsvertretungen beraten und abschließend behandelt werden. Es soll dann sowohl im Doppelhaushalt 2019/2020, wie auch in die mittel- und langfristigen Planung einfließen und für das heutige und künftige Regierungshandeln verbindlich werden.

Ob bestimmte Maßnahmen bereits für das Jahr 2018 vorgezogen werden können beziehungsweise zwingend vorzuziehen sind, wird in diesem Zusammenhang geprüft.

Kesselsdorf, 1. April 2018



DEUTSCHE POLIZEI
Ausgabe: **Landesbezirk Sachsen**

Geschäftsstelle:
Sachsenallee 16
01723 Kesselsdorf
Telefon: (035204) 68711
Telefax: (035204) 68750
Internet: www.gdp-sachsen.de
E-Mail: gdp@gdp-sachsen.de
Adress- und Mitgliederverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke.

Sozialwerk der Polizei
Telefon: (035204) 68714
Telefax: (035204) 68718
Internet: www.psw-service.de
E-Mail: psw@psw-service.de

Redaktion:
Matthias Büschel (v.i.S.d.P.)
Scharnhorststr. 5, 09130 Chemnitz
Telefon: (dienstlich) (0371) 3 87-20 51
Fax: (dienstlich) (0371) 3 87-20 55
E-Mail: Redaktion@gdp-sachsen.de

Verlag und Anzeigenverwaltung:
VERLAG DEUTSCHE
POLIZEILITERATUR GMBH
Anzeigenverwaltung
Ein Unternehmen der
Gewerkschaft der Polizei
Forststraße 3a, 40721 Hilden
Telefon (02 11) 71 04-1 83
Telefax (02 11) 71 04-1 74
Verantwortlich für den Anzeigenteil:
Antje Kleuker
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 40
vom 1. Januar 2018

Herstellung:
L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG
DruckMedien
Marktweg 42-50, 47608 Geldern
Postfach 14 52, 47594 Geldern
Telefon (0 28 31) 3 96-0
Telefax (0 28 31) 8 98 87

ISSN 0949-2801



SENIOREN GRUPPE DRESDEN

Zu Besuch bei der Dresdener Berufsfeuerwehr

Am 22. Februar 2018 hatten wir, die Seniorinnen und Senioren der Bezirksgruppe Dresden, Bereich Nord (Riesa, Großenhain, Meißen, Coswig und Radebeul), die Möglichkeit, hinter die Kulissen der Berufsfeuerwehr Dresden, Feuerwache Übigau mit der integrierten Rettungsleitstelle zu sehen. Wir bedanken uns bei Branddirektor Carsten Löwe, der uns diesen Besuch ermöglichte.



Blick hinter die Kulissen der Berufsfeuerwehr Dresden, Feuerwache Übigau mit der integrierten Rettungsleitstelle.

wir eigentlich in einem Boot saßen. Alle riskierten dabei oftmals das eigene Leben oder die Gesundheit, für andere, die sich in Gefahr befanden.

Neben einer Einführung in die Aufgaben der Berufsfeuerwehr der Stadt Dresden, sowie deren Vielfalt und Anzahl der Einsätze staunten wir natürlich auch über die moderne Technik und Ausrüstung. Damit müssen die Kameraden natürlich vielfältige Aufgaben erledigen.

Interessant war auch, wie spezifische Aufgaben auf die einzelnen Wachen in der Stadt verteilt werden, denn bei der Feuerwehr werden schon lange nicht mehr nur Brände bekämpft. Ein Großteil der Aufgaben wird durch den Rettungsdienst erledigt. Weitere Spezialisierungen sind Großschadensereignisse, Gefahrgutprobleme, Massenanfälle von Verletzten besonders nach Verkehrsunfällen, Höhenrettung, Umweltschutzprobleme oder Wasserrettung. Besondere Herausforderungen bei Hochwasser, nach Unwettern, Explosionen, eingestürzten Häusern und vieles andere mehr müssen bewältigt werden.

Foto: Seniorengruppe

In unserer aktiven Zeit konnten wir die Kameraden der Feuerwehr oftmals im Einsatz erleben. Egal ob Verkehrsunfälle, Gefahrguteinsätze, Brände oder Hilfeleistungen - immer war voller Einsatz gefragt und die gegenseitige Hilfe und Unterstützung war unerlässlich.

Immer wieder wurde deutlich, dass

Unterm Strich gibt es für die Kameraden der Feuerwehr fast keine Aufgabe, die nicht zu lösen wäre. Wäh-



Ein kleines Dankeschön an Branddirektor Carsten Löwe, der uns diesen Besuch ermöglichte.

rend der Besichtigung der Technik, gab es natürlich viele Fragen und auf diese immer eine fachkundige Antwort. Das war natürlich für alle sehr interessant, wurde doch auch deutlich, welchen rasanten Fortschritt die Technik nimmt. Da wir nun schon alle einige Zeit aus dem aktiven Dienst ausgeschieden sind, war es schön, das erleben zu dürfen. Die Zeit verging wie immer bei solchen Veranstaltungen viel zu schnell. Ich denke, es hat allen gefallen und es war ein gelungener Nachmittag für die Seniorinnen und Senioren der Gewerkschaft der Polizei.

Claus Schneider

BEZIRKSGRUPPE CHEMNITZ

Spendenaktion in Marienberg



Wenige Tage vor dem Weihnachtsfest beteiligten sich die Marienberger GdP-Mitglieder und andere Kolleginnen und Kollegen des Polizeireviere an einer Spendenaktion für „Sonnensstrahl e.V.“, einen Verein der Spenden für krebserkrankte Kinder & Jugendliche in Sachsen sammelt. Innerhalb weniger Tage kamen so 92,00 Euro zusammen, die wir noch vor Weih-

nachten an Thomas Hänel übergeben konnten.

Thomas Hänel, der seit Jahren, als Weihnachtsmann verkleidet, schwer kranken Kindern und Jugendlichen in der Region ein Lächeln ins Gesicht zaubert, hat mich gebeten, allen Kolleginnen und Kollegen die sich beteiligt haben, nochmals „Danke“ zu sagen.

Udo Krahl



Polizei zum Anfassen

Am 22. Januar 2018 war es mal wieder soweit. Neunzehn junge, interessierte Schüler der Klassenstufen 8 bis 11 waren in der Polizeidirektion Chemnitz angetreten, um ein zweiwöchiges Praktikum zu absolvieren. Für den ersten Tag war neben der theoretischen Vorstellung der großen, weiten Polizeiwelt auch der Besuch der einen oder anderen Organisationseinheit geplant. Auf dem Programm standen das Führungs- und Lagezentrum, das Polizeirevier Chemnitz-Nordost mit den Gewahrsamszellen sowie die Inspektion Zentrale Dienste. Dabei durfte neben dem „Probesitzen“ im Gefangenen-transportwagen auch die Anprobe der Schlagschutzweste nebst Helm nicht fehlen.

Am zweiten Tag wurden die Praktikanten dann von ihren Betreuern auf den Polizeireviere begrüßt, wo sie in den nächsten sieben Tagen den Alltag des Streifen- und Kriminaldienstes sowie der Bürgerpolizisten kennenlernen durften. Die Kollegen ließen sich dabei jede Menge einfallen, um die eigene Arbeit interessant vorzustellen.

Die Kreativität fand dabei keine Grenzen. Im Nachgang berichteten die Praktikanten von der Teilnahme am Fortbildungstag mit Kleiderschwimmen und Rettungsschwimmerausbildung, von Besuchen bei Gerichtsverhandlungen, zu denen die Beamten als Zeugen geladen waren, von kleinen präparierten Tatorten, wo Finger-, Schuh- und DNA-Spuren zu sichern waren sowie von der Anfertigung der einen oder anderen Lichtbildmappe. Aber auch der aktive Kontakt mit dem Bürger fand statt. So ging man mit dem Bürgerpolizisten



Sporttest unter erschwerten Bedingungen



Neunzehn junge, motivierte Praktikanten auf Stippvisite in der Polizeidirektion Chemnitz.

Foto: PD Chemnitz

auf Streife, nahm kleinere Blechunfälle mit auf oder durfte bei Verkehrskontrollen dabei sein.

Tag neun startete zentral für alle im Sportkomplex Forststraße. Hier konnten die jungen Aspiranten beweisen, was in ihnen steckt. Nach der Erwärmung standen zunächst ein kleines Techniktraining für den Kasten-Bumerang-Test sowie die Liegestütze an. Anschließend folgte der „scharfe“ Durchgang. Wie motiviert die Praktikanten waren, zeigte sich anschließend bei der Laufabnahme. Bei winterlichen Temperaturen und einer Aschbahn, welche unter den tiefen Pfützen nur zu erahnen war, gingen unsere Sportler - auf eigenen Entschluss - draußen an den Start. Was sie ablieferten war mehr als nur aller Ehren wert. Fast alle schafften trotz der widrigen Bedingungen die Laufnorm unter zwölf Minuten. Die einzige weibliche Teilnehmerin kam bei sensationellen 9 Minuten 28 Sekunden ins Ziel.

Als alle wieder trocken und warm eingepackt waren, ging es nebenan auf das Gelände der Kriminalpolizeiinspektion. Hier stellte sich die Verkehrsüberwachung zunächst in der Theorie und anschließend mit ihrer Einsatztechnik selbst vor. Hatten einige während des Vortrages, noch von der Belastung gezeichnet, Mühe, die

Augenlieder geöffnet zu halten, waren sie am Fahrzeug aus Neugier wieder hellwach.

Auch der letzte Tag hielt noch einige Überraschungen parat. Für einige begann der Morgen schon wieder sportlich, weil die Verspätung des Busses per pedes egalisiert werden



Vorstellung des LKW-Kontrollfahrzeuges



Tragetest der Einsatzrüstung unter Belastung





Der Leiter des Fachdienstes Verkehrsüberwachung bei der Vorstellung seiner Organisationseinheit

musste. Wenn auch fünf Minuten nach der Zeit, so trafen alle bei der Bereitschaftspolizei auf der Max-Saupe-Straße ein, wo ein Kollege der Hundestaffel schon mit dem Vierbeiner und einem vorbereiteten Szenario auf die Gruppe wartete. Direkt am Einsatzmittel Hund wurde zunächst das intensive Training erläutert und gezeigt. Anschließend stellte der ausgebildete Sprengstoffspürhund sein Können unter Beweis, als er den versteckten Revolver nach kurzer Suche auffinden konnte. Dass der „Schnüffler“ nicht nur spielerisch nach versteckten Dingen suchen kann, sondern auch einen hohen Einsatzwert bei der Verfolgung von Straftätern bzw. zum Schutz seines Herrchens hat, wurde abschließend eindrucksvoll demonstriert. Auf Kommando wurde der Scheintäter im „dicken Anorak“ gestellt und mittels festem Biss an der weiteren Flucht gehindert. Hatte der Trainer auch eine spezielle Schutzkleidung für dieses Training an, konnte man seinem Gesicht entnehmen, dass das Tier dennoch große Wirkung erzielte. So schnell wie der Hund von Null auf Hundert war, gehorchte er aber auch auf das Wort und ließ umgehend vom „Täter“ ab. Eine wirklich beeindruckende Vorstellung.

Zwei junge Polizeimeisteranwärterinnen, die ihre Ausbildung im September 2017 an der Polizeifachschule Chemnitz begonnen hatten, waren angelockt von der Vorführung am Ort des Geschehens stehen geblieben und verfolgten das Ganze. Diese Möglichkeit wurde natürlich gleich genutzt, um ein paar Informationen aus erster Hand über die Ausbildung

bei der Polizei zu erhalten. Durchgefroren ging es in der Folge in die warmen Räumlichkeiten des Trainingszentrums, wo die Ausbilder die Schießbahnen, Trainings- und Handlungsräume im Rahmen einer Führung vorstellten.

Im großen Schulungsraum des Gebäudes startete dann die Abschlussveranstaltung. Auftakt bildete ein Vortrag unter dem Motto „Verdächtig gute Jobs! 1 Beruf – 1.000 Möglichkeiten.“ Da sich einige Jugendliche aktuell schon beworben haben und andere, auch bestärkt durch das Praktikum, ihre Zukunft bei der Polizei sehen, wurde die Zusammenfassung zum Bewerbungs- und Auswahlverfahren sowie der Ablauf von Ausbildung und Studium sehr interessiert angenommen. Anschließend starteten die Praktikanten mit ihrer Hausaufgabe. Jeder sollte einen kurzen Erlebnisbericht über die letzten zwei Wochen bei der Polizei vortragen. An dieser Stelle wurden wir überrascht, mit welcher Begeisterung unsere Arbeit wahrgenommen wird. Die tollen Erlebnisse spiegeln nicht nur die zentralen Veranstaltungen wider. Die spannenden und einprägsamen Geschichten erlebte jeder individuell für sich, zumeist auf dem Revier in Interaktion mit dem Polizisten vor Ort. Quintessenz war, wie schon in den Praktika zuvor: „Das Praktikum hat richtig Spaß gemacht!“ und „Wir wären gerne noch länger auf dem Revier gewesen.“ Zum Abschluss gab es noch ein Foto nebst Praktikumsbescheinigung und gute Wünsche für die Zukunft, ehe wir uns an der Ausfahrtsschranke der Bereitschaftspolizei verabschiedeten.

Aus Sicht der Praktikanten war die Veranstaltung zweifelsohne eine gelungene. Intern wird das Praktikumsangebot nicht immer so positiv gesehen. Fakt ist, dass die Betreuung von Praktikanten Kollegen bindet, die für andere Tätigkeiten nicht mehr zur Verfügung stehen. Fest steht aber auch, dass wir in die Zukunft investieren müssen. Geburtenschwache Jahrgänge und der zunehmende Fachkräftemangel haben auf dem Arbeitsmarkt einen regelrechten Wettbewerb um Auszubildende und Mitarbeiter entstehen lassen. Hinzu kommt, dass wir in den kommenden Jahren mit massiven Altersabgängen zu rechnen haben. Die politische Entwicklung der vergangenen Jahre mit dem begonnenen Stellenabbau hat die Situation nicht verbessert. Die Kehrtwende ist eingeleitet, aber das Problem noch lange nicht behoben. Geeigneten Nachwuchszu finden ist schon lange kein Selbstläufer mehr. Auch wir müssen werben und uns breit aufstellen, um als Arbeitgeber junge, engagierte Menschen für unseren Beruf zu begeistern. Hier stehen wir in direkter Konkurrenz zur Wirtschaft und müssen selbst aktiv werden, um auch in Zukunft die Polizei zu sein, die die Bevölkerung von uns erwartet.

Die Aufnahme von Praktikanten hat sich dabei als probates Mittel bewährt, um den Berufswunsch bei den Interessierten zu festigen. Ein weiterer Vorteil ist die damit verbundene Mundpropaganda. Die Schüler haben seitens der Schule die Vorgabe, ein Praktikum zu absolvieren. Dementsprechend wird dieses im Nachgang in der Schule auch ausgewertet. Es werden Vorträge über das Erlebte gehalten bzw. wird es im Freundes- und Bekanntenkreis weiter erzählt. Diese authentischen Erfahrungsberichte aus erster Hand sind ein wirksames Werbemittel. Wie erfolgreich die Maßnahme ist, zeigt sich daran, dass die ersten Praktikanten ihren Weg in die Polizei bereits gefunden haben.

Abschließend möchte ich den vielen Kollegen danke sagen, welche unser Berufsbild positiv leben und auch so nach außen tragen. Wenn wir als Institution Polizei in unserer Gesamtheit so wahrgenommen werden, wird der Job des Polizisten auch in Zukunft weit oben auf dem Wunschzettel vieler junger Menschen stehen.

Sören Seiler



Wenn die Seele brennt

Zu Ursachen und Auswirkungen von Burn-out



Erst, wenn wir Prominente wie Fußballer oder Sterneköche erleben, dass sie wegen totaler Erschöpfung eine Pause im Berufsleben einlegen müssen und deswegen zeitweilig sehr präsent in den Medien sind, rückt das sogenannte Burnout wieder besonders in den Fokus.

Der Begriff „burn out“ stammt aus dem Englischen, wird mit „ausbrennen“ übersetzt und beschreibt einen chronischen körperlichen und emotionalen Erschöpfungszustand.

Bereits 1960 tauchte der Begriff in Graham Greens Roman „A Burnt-Out Case“ auf. Geprägt wurde der Begriff von Herbert Freudenberger, einem klinischen Psychologen und Psychoanalytiker deutsch-amerikanischer Herkunft. Er verwendete 1974 erstmals diesen Begriff, nachdem er umfangreiche Studien während seiner ehrenamtlichen Tätigkeit u. a. mit Drogenabhängigen in New Yorker Selbsthilfe- und Kriseninterventionseinrichtungen angefertigt hatte, sich aber auch auf seine eigene Lebensgeschichte und Beobachtungen bezog.

Ab 1976 verfasste die Sozialpsychologin Christina Maslach von der University of California darüber wissenschaftliche Aufsätze, in denen sie Burnout als Reaktion auf chronische Stressoren im Beruf beschrieben hat.

Als besonders von Burnout betroffen sind Berufe, in denen mit Menschen

gearbeitet wird, die sich in emotional belastenden Situationen befinden - ursprünglich insbesondere Pflegeberufe. Ausbrennen konnten demnach zum Beispiel nur Krankenschwestern und Krankenpfleger oder Lehrer und Lehrerinnen, die sich um das Wohl ih-

rer Mitmenschen bemühen und verausgaben. In den vergangenen Jahren wurde Burnout dann eher als „Manager-Krankheit“ charakterisiert, von der vor allem unter Dauerstress stehende „high performer“ betroffen sind.

Mittlerweile wurde aber deutlich, dass unter anderem auch Arbeitslose oder Menschen, die bereits aus Altersgründen aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, unter den gleichen Symptomen leiden können. Also spielt nicht nur beruflicher Stress, sondern auch privater Konfliktstoff unter Umständen eine Rolle und nicht zuletzt auch die eigene Persönlichkeit.



Fotos: schwarzermond_pixello.de

Symptome

Die hauptsächlichen **Symptome** sind relativ unspezifisch, da sie mit Erschöpfung und verminderter Leistungsfähigkeit einhergehen. Allerdings lassen sie sich in drei Kategorien einteilen:

Die **emotionale Erschöpfung**, die aus einer übermäßigen emotionalen oder physischen Anstrengung/Anspannung resultiert. Die Betroffenen fühlen sich schwach, kraftlos, müde und matt. Sie leiden unter Antriebschwäche und sind leicht reizbar.

Die **Depersonalisierung**: Die Betroffenen stellen eine Distanz zwischen sich und ihren Kollegen, Klienten, Patienten, Schülern, Pflegebedürftigen, Kunden,... her. Sie werden zunehmend gleichgültiger und teilweise zynisch gegenüber diesen Personen und lassen deren Sorgen und Nöte nicht mehr an sich herankommen. Sie konzentrieren sich allein auf den sachlichen Aspekt ihrer Aufgaben. Die Arbeit wird zur unpersönlichen Routine.

Das Erleben von **Misserfolg**: Die Betroffenen haben häufig das Gefühl, dass sie trotz ihres außerordentlichen Einsatzes nicht viel erreichen oder bewirken. Es fehlt das Erfolgserlebnis. Weil aber die Anforderungen stetig steigen und sich verändern, erscheint die eigene Leistung im Vergleich damit als gering. Diese Diskrepanz wird als persönliche Ineffektivität bzw. als Ineffizienz wahrgenommen. Der Sinn der eigenen Tätigkeit wird infrage gestellt.

Das Burnout-Syndrom kann übrigens ähnliche Symptome wie das Boreout-Syndrom (engl.: to bore = sich langweilen) aufweisen. Damit wird der Zustand beruflicher Unterforderung und Unzufriedenheit bezeichnet und kann von gleichzeitiger hoher Geschäftigkeit und reduzierter Leistungsfähigkeit sowie emotionaler Erschöpfung begleitet sein.

Burnout gilt im aktuellen Klassifikationssystem der American Psychiatric Association, dem diagnostischen und statistischen Handbuch psychischer Störungen, offiziell nicht als eigenständige Krankheit. Und vermutlich dürfte es auch in naher Zukunft keine eindeutige medizinische Diagnose werden, glauben Fachleute. Denn es ist nicht mit klar definierbaren Krankheitszeichen verbunden.

Sie merken auch an, dass eine große Nähe zur Depression vorhanden ist. Burnout ist im Unterschied zur Depression keine Behandlungs-, son-



GESUNDHEIT

dern eine Rahmen- oder Zusatzdiagnose.

Die Burnout-Symptome überschneiden sich großenteils mit typischen Beschwerden der depressiven Erkrankung – zum Beispiel Antriebslosigkeit, Mutlosigkeit, Müdigkeit, das Gefühl der Leere und Sinnlosigkeit. Vielleicht, so die Überlegung, gibt es gar keine scharfe Trennlinie zwischen diesen beiden Leiden.

Dass viele Menschen gegen Burnout-Symptome kämpfen, ist offensichtlich. Aber das Erschöpfungssyndrom ist nicht zwangsläufig mit den Arbeitsbedingungen verknüpft.

Wieso das Leben aus der Balance geraten ist, muss immer individuell geklärt werden – je nach Schwere der Symptome mit Hilfe von Psychologen oder Psychiatern. Psychotherapie und Medikamente sind möglicher Bestandteil der Therapie. Auch Änderungen im Alltag können helfen. Mit Stressbewältigung, Zeitmanagement, Entspannungstechniken und der grundlegenden Klärung eigener Standpunkte und Ziele ist oft schon viel zu erreichen.

Die Apotheken Umschau 3/2013 hat einen kleinen Test veröffentlicht, der einen ersten Überblick geben und mit dem man feststellen kann, ob man ggf. Burnout-gefährdet ist. Eine ärztliche Diagnose soll er aber keineswegs ersetzen, dazu müssen dann doch zu viele individuelle Faktoren berücksichtigt werden.

Wenn Sie einer oder mehreren Aussagen zugestimmt haben, muss das noch nicht unbedingt heißen, dass Sie ausgebrannt sind. Insbesondere dann nicht, wenn Sie sich in Ihrem Leben, beruflich wie privat, wohl fühlen, erfolgreich und glücklich sind.

Nachdenklich sollte es Sie aber machen, wenn Sie sich in einer beruflichen Situation befinden, die Sie als sehr bedrückend empfinden, und wenn Ihre Stimmung und Ihr Schlaf beeinträchtigt sind. Oder auch, wenn Ihre Konzentrationsfähigkeit in der letzten Zeit gelitten hat, Sie nur noch widerwillig ins Büro gehen oder am Wochenende viel an ihre Arbeit denken. Sie sollten dann auf jeden Fall einen Gang zurückschalten.“

Der Gesundheitsförderungsbericht 2015 der unmittelbaren Bundesverwaltung greift diese Thematik unter Punkt 4.1 auf: „Immer noch agieren viele Behörden und Dienststellen zurückhaltend, wenn es um das Thema Psyche geht. Körper? Okay, kümmern wir uns drum. Psyche? Nein danke! Doch nur

(psychisch) gesunde Beschäftigte sind auch produktive Beschäftigte.

Mit guten Arbeitsbedingungen können Behörden und Dienststellen viel für die Gesundheit ihrer Beschäftigten

Hier nun zum Test:

„Welche Aussagen treffen auf Sie zu?

1. Ich erwarte von mir höhere Leistungen bei meinen täglichen Aufgaben, als die meisten anderen Menschen von sich verlangen.
2. Wenn ich bei meiner Arbeit versage, dann bin ich als Mensch an sich ein Versager.
3. Für mich ist es sehr wichtig, dass mich andere Menschen mögen.
4. Wenn Dinge schief gehen, mache ich üblicherweise mich selber dafür verantwortlich.
5. Kollegen um Unterstützung zu bitten, ist ein Zeichen von Schwäche.
6. Ich vermeide es, Risiken einzugehen, wann immer es möglich ist.
7. Ich habe genug Probleme im Leben gehabt und habe es verdient, keine neuen mehr zu bekommen.
8. Andere Menschen haben nicht das Recht, mich unfreundlich zu behandeln, und schon gar kein Recht dazu, mich zu kritisieren.

tun. Doch oftmals fällt es schwer, die richtigen Maßnahmen zu finden. Ein Grund: Der Hausleitung und ihren Führungskräften fehlen fassbare Ansatzpunkte für Verbesserungsmaßnahmen: Häufig wissen die Verantwortlichen gar nicht genau, wie die Arbeitsbedingungen konkret aussehen, was die Menschen unzufrieden macht, sie stresst und erschöpfen lässt.“ Hier nun setzt die seit 2013 laut Arbeitsschutzgesetz verpflichtende Gefährdungsbeurteilung an, die jetzt auch für psychische Belastungen am Arbeitsplatz durchzuführen ist. Die für die Bundesverwaltung zuständige Unfallversicherung Bund und Bahn bietet dazu umfangreiche Unterstützung an wie Schulungen, fundiertes Informationsmaterial, Handlungshilfen oder Fragebögen für die Beschäftigten. Außerdem stehen sie mit Rat und Tat auch vor Ort zur Seite.

Beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM), so liest man im Gesundheitsförderungsbericht 2015 wei-



Foto: Angela Parszyk_pixello.de

ter, sollte es „auch darum gehen, Einflussmöglichkeiten auf gelebte Werte und Haltungen zu nehmen mit dem Ziel, eine gesundheitsförderliche Organisationskultur zu etablieren.“ Als Handlungsfelder werden ergänzend aufgeführt:

Gesundheitsförderliches Führungsverhalten: Alle Aktivitäten der Betriebe, die Führungskräfte dabei unterstützen, ein gesundheitsorientiertes Führungsverhalten zu realisieren bzw. die sicherstellen sollen, dass Führungskräfte auch gesundheitsorientiert führen (zum Beispiel Personalauswahlverfahren, Beurteilungsrichtlinien, Nachwuchsführungskräfteentwicklung, kontinuierliche Führungskräfteentwicklung, Umgang mit Über- und Unterforderung).

Zusammenarbeit im Team: Alle Aktivitäten der Betriebe, die eine unterstützende und kollegiale Arbeitskultur im Team sicherstellen (z. B. Umgang mit Konflikten und Mobbing, gerechte Arbeitsverteilung, Fehlerkultur, gegenseitige Unterstützung).

Arbeitsorganisation (inkl. Arbeitszeitgestaltung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege): Alle Aktivitäten der Betriebe zur Schaffung gesundheitsgerechter Arbeitsorganisation (zum Beispiel Arbeitszeitmodelle, Arbeitszeitgestaltung, Beteiligungsmöglichkeiten, adäquate Aufgabenvielfalt und Tätigkeitsspielräume, angemessene Information und Kommunikation).

Personalentwicklung und Qualifizierung: Alle Aktivitäten der Betriebe, um die Ziele, Anforderungen und Bedarfe der Verwaltung in Einklang zu bringen mit den individuellen Erwartungen, Bedürfnissen und Fähigkeiten der Beschäftigten (zum Beispiel individualisierte Weiterbildungsprogramme, Kooperationsgespräche, Beförderung- und Aufstiegsperspektiven und -verfahren).

Katrin Braune

Fortsetzung Ausgabe Mai 2018





Aktuelle Probleme im Tarifbereich in ...

... Thüringen

Wenn in der Thüringer Polizei schon mal Tarifbeschäftigte eingestellt werden können, dann überwiegend nur als Bürosachbearbeiter/-in/Schreibkraft in der Entgeltgruppe E 3 TV-L und mit wenigen Ausnahmen in der Entgeltgruppe E 5. Das Aufgabengebiet sowie die erwartete Voraussetzung einer abgeschlossenen Berufsausbildung z. B. als Fachkommunikationsangestellte entsprechen überhaupt nicht den täglich erbrachten Leistungen der Tarifbeschäftigten. Die Tätigkeitsdarstellung und -bewertung erfolgt entsprechend Teil I Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst und berücksichtigt nicht die Besonderheiten im Polizeialltag. Der Dienstherr ist der Meinung, dass den Tarifbeschäftigten nur solche Tätigkeiten übertragen werden dürfen, die den Tätigkeitsmerkmalen ihrer Entgeltgruppe im Arbeitsvertrag entsprechen. Aufgabenübertragungen, die zu einer Änderung der Entgeltgruppe führen, bedürfen vorher der ausdrücklichen Genehmigung der Behördenleitung.

Dieses wird durch die Gewerkschaft der Polizei und ihre Vertreter in den Personalräten anders gesehen und ist auch ständiger Gesprächspunkt mit der Behördenleitung. **Wichtig ist die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit.** Unverständlich ist die Tatsache, dass Tarifbeschäftigte immer noch keine aktuellen Tätigkeitsbeschreibungen haben. Nur eine vollständige Beschreibung aller relevanten Tätigkeiten stellt eine richtige Bewertung sicher. Es kann nicht sein, dass für die Ausübung der gleichen Tätigkeit ein Kollege die E 3 und sein Gegenüber die E 5 TV-L bekommt. In den Behörden und Einrichtungen der Thüringer Polizei ist ein nicht beträchtlicher Teil höherwertiger Tätigkeiten vorhanden. Ist jedoch die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ohne Genehmigung beabsichtigt und begründet einen Höhergruppierungsanspruch, sind Regressprüfungen zu veranlassen. Zur Haftung sollen die Vorgesetzten herangezogen werden.

Monika Pape

... Sachsen

Neben vielen einzelnen persönlichen Problemen zur Eingruppierung, Stufenzuordnung oder der Übertragung von Aufgaben außerhalb der (wenn vorhandenen) Tätigkeitsbeschreibung ist das Hauptproblem unserer Beschäftigten die Akzeptanz ihrer Arbeitsleistung. Den politisch Verantwortlichen und Teilen der Polizeiführung ist scheinbar nicht wirklich bewusst, dass Polizeiarbeit Teamarbeit ist. Nur so ist zu erklären, dass seit Jahren an den sogenannten Verwaltungshilfsdienstleistungen herumgestrichen wird. In jedem Stellenabbauprogramm der letzten Jahre wurde im Tarifbereich Potenzial zur Streichung gesehen.

Jetzt, nachdem der Mangel an Polizisten nicht mehr zu verheimlichen ist und in Sachsen eintausend neue Stellen bereitgestellt werden, wird der Tarifbereich wieder vernachlässigt. Für diesen Bereich ist der Stellenabbau durch die Staatsregierung nur ausgesetzt und ein sogenanntes Verwaltungssoll für die Polizei, in dem sich jeder benötigte Beschäftigte festgeschrieben wiederfindet, noch nicht erstellt. Wenn dann doch durch Dienststellen Tarifstellen ausgeschrieben und besetzt werden, wird versucht, mit geringeren Eingruppierungen qualifiziertere Aufgaben erledigen zu lassen und es obliegt den Beschäftigten, wann und wie sie eine gerechte Entlohnung einfordern. Bürodienste mit einer Ausbildung und entsprechender Tätigkeit gehören nicht in eine EG 3! Wir können es uns nicht leisten, qualifizierte Mitarbeiter nur mit „Anlern Tätigkeiten“ zu betrauen, um zu sparen.

Nur mit gut ausgebildeten und entsprechend mit Aufgaben betrauten Tarifbeschäftigten ist das gesamte Aufgabenspektrum der sächsischen Polizei zu meistern und der Vollzugsdienst wirksam zu unterstützen. Es ist eine Frage der Zeit, wann weitere gut qualifizierte Tarifbeschäftigte in andere Bundesländer oder die Wirtschaft abwandern, weil dort mehr Wertschätzung für die zu erbringende Arbeitsleistung vorhanden ist. Jörg Günther

... Sachsen-Anhalt

Uns ist bekannt, dass die notwendige Personalstärke in der Verwaltung nicht mehr vorhanden ist. Die Istanalyse von 2016 zur Verwaltungszentralisierung hat ergeben, dass 1121 Vollbeschäftigteneinheiten (heute Vollzeitäquivalente) die täglichen Aufgaben der Polizei erledigen. Weiterhin wird an Abbauzahlen in der Verwaltung festgehalten.

Abbauzahlen – das heißt im Klartext: Es gibt bei der Polizei Tarifbeschäftigte, deren Tätigkeiten nicht notwendig sind. Sie erledigen somit Arbeiten, die nicht gebraucht werden, wegfallen können und müssen, da die Definitionen dieser Aufgaben fehlen. Diesem Konstrukt gegenüber stehen die Erhöhung der Neueinstellungen im Polizeivollzug sowie keine fundierten Abbaupläne im Aufgabenzuschnitt.

Nun soll zum wiederholten Male eine Umstrukturierung der Polizei alles richten. Jeder Einzelne will natürlich wissen: Was wird aus mir? (Arbeitsanfall und -ort, Eingruppierung, Tätigkeit) Gibt es für mich endlich ein Personalentwicklungskonzept in dem ich mich wiederfinde? Umstrukturierung heißt immer erhöhter Personalbedarf in der Umstrukturierungsphase, um am Ende in die Nachhaltigkeit zu gelangen. Wenn die demografischen Abgänge für die nächsten Jahre betrachtet würden und dafür schon jetzt neues Personal kurzfristig eingestellt würde, wäre die Zentralisierung der Verwaltungsaufgaben ein probates Mittel den Bürgern des Landes Sachsen-Anhalt ein Leben in Sicherheit zu ermöglichen.

Wie Bereiche in der Polizeiverwaltung kaputt gespart werden können sieht jeder, der die IT-Polizei Sachsen-Anhalt kennt. Seit Jahren wurde gespart, was auch Outsourcing nicht mehr kompensieren kann. Die gleiche Problematik wird es demnächst in der Verwaltung geben. Scheinbar muss ein Fehler mit einem weiteren Fehler zementiert werden. Jeder Hausbesitzer weiß, wenn er in seinem Haus leben muss, kann er nicht alle Räume gleichzeitig renovieren.

