

## Koalitionsvertrag und Regierung steht – eine gute Basis für Neuanfang und sinnvolle Veränderungen

Liebe Kolleginnen und Kollegen, der Koalitionsvertrag liegt vor. Die sächsischen SPD-Mitglieder haben sich nach Auszählung und der Bekanntgabe des Ergebnisses am 9. November 2014 bei einem Mitgliedervotum für ein schwarz-rotes Regierungsbündnis im Freistaat entschieden.

Bereits zwei Tage vorher, am Freitag, dem 7. November 2014, hatte sich bereits ein Sonderparteitag der sächsischen Union für die schwarz-rote Koalition ausgesprochen.

Die CDU- und SPD-Fraktionen werden Regierungsarbeit zu leisten haben. Die Regierung ist gebildet.

### Erste Schritte zum Stopp des Stellenabbaus beschlossen

Mit dem Koalitionsvertrag sind zahlreiche Richtungsentscheidungen getroffen, die auch die Basis unserer Polizeiarbeit betreffen. So finden wir Festlegungen wie: „Wir werden in den nächsten Jahren die Zahl der Neueinstellungen in der Polizei auf **mindestens** 400 Polizeianwärter erhöhen ... Zur Unterstützung und Entlastung des Polizeivollzugsdienstes werden zudem in den nächsten zwei Jahren 100 Spezialisten eingestellt.“

Des Weiteren wird der zusätzlich beschlossene Stellenabbau der Vorgängerregierung aus dem Jahr 2010 von 800 Stellen zurückgenommen. Zugleich wurde vereinbart, „die zum 1. Januar 2013 eingenummerte Polizeiorganisation ... hinsichtlich der Aufgaben sowie der Personal- und Sachausstattung umfassend zu evaluieren.“

Dies sind für mich erste wichtige Schritte zum von der Gewerkschaft der Polizei geforderten Stopp des Stellenabbaus. Der Stellenabbau von

2441 Stellen, der durch die CDU-SPD-Regierung im Jahr 2006 verabschiedet wurde, ist zwar damit noch nicht vom Tisch, aber die vereinbarte Evaluation und Bildung einer Fachkommission unter Beteiligung und Einbindung der Personalvertretung als Chance zu weiteren Veränderungen in diesem Prozess, sollten anerkannt werden.

Die Herangehensweise ist in dieser Form neu. Den mit dem Regierungsauftrag betrauten Parteien und verantwortlichen Politikern scheint endlich klargeworden zu sein, dass der fortlaufend betriebene Stellenabbau bei der Polizei nicht zu vertretene Wirkungen und Konsequenzen hat.

Mein Vorschlag wäre deshalb, während der durchzuführenden Evaluation der Neuorganisation der sächsischen Polizei mindestens jeden Abgang eins zu eins durch Neueinstellungen zu ersetzen.

### Vernünftiger Kurswechsel eingeleitet

Nicht nur mit den Vereinbarungen zum Personal ist ein vernünftiger Kurswechsel eingeleitet. Die Anerkennung, dass die „Serviceleistungen für die Polizei ... vorrangig in der Polizei erbracht werden“ sollen, lassen eine Neuausrichtung erkennen. Auch das Bekenntnis, 100 Spezialisten pro Jahr einzustellen, zeugt davon, dass es nicht bei Lippenbekenntnissen bleiben soll.

Bleibt die Aufforderung der Gewerkschaft zur schnellen Umsetzung und der dringende Hinweis, dass das Betreiben der polizeilichen Fachaufgaben, z. B. im IT-Bereich, schlagkräftige und vollständig einsatzbereite Organisationseinheiten benötigt und einige Entscheidungen,



Torsten Scheller

z. B. zur Rückführung von Spezialisten mit deren Haushaltsstellen in die Polizeiorganisation notwendig macht.

Entscheidungen wie diese und Vereinbarungen zur Sachausstattung (z. B. interaktive Funkwagen, moderne Beweistechnik) oder Aus- und Fortbildung (z. B. Internetkriminalität, Zusammenarbeit mit Forschungseinrichtungen) sind im Interesse unserer Polizeibesetzten aber natürlich auch unserer Bürger.

Viele nachvollziehbare Festlegungen haben die Regierungspartner im Koalitionsvertrag vereinbart. Nun kommt es auf die praktische, sinnvolle und im Einzelfall auch schnelle Umsetzung an.

Fortsetzung auf Seite 2

**Bitte beachten:**

Der Redaktionsschluss für das Landesjournal Sachsen, Ausgabe **Dezember 2014**, war der **7. November 2014**, für die Ausgabe **Januar 2015** ist es der **28. November 2014** und für die Ausgabe **Februar 2015** ist es der **3. Januar 2015**.

**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

**Weitere Forderungen bleiben nicht ungehört**

Ein leistungsstarker öffentlicher Dienst erfordert leistungsbereite und leistungsfähige Mitarbeiter. Unsere Forderung, dass dazu die Elemente des Leistungsprinzips zu evaluieren und Instrumente zur Untersuchung des Organisationsklimas zu etablieren sind, blieben nicht ungehört. Die Prüfung der Einführung einer Funktionszulage unterstütze ich ausdrücklich, denn die Bezahlung nach Funktion statt nach bloßer Amtsbezeichnung wäre ein guter und gerechterer Weg.

Unsere Forderung zur Wiedereinführung von Weihnachtsgeld als Leistungsanerkennung wird so lange bestehen bleiben, bis ein adäquater Ausgleich zur ungerechtfertigten Streichung erreicht ist. Auch hier sind aus unserer Sicht Lösungen möglich.

Regierung suchen. Wir werden mit der Hausspitze des Sächsischen Staatsministeriums des Innern unsere Vorstellungen zur Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen besprechen.

Nachdem der Koalitionsvertrag inhaltlich feststeht und als Regierungsprogramm unterschrieben ist, bekräftige ich meine persönlichen Auffassungen, dass die Chance für einen gemeinsamen Aufbruch, für eine gemeinsame Weiterentwicklung und Ausgestaltung der Polizeiarbeit besteht.

Das gelingt natürlich nur, wenn dies mit der beiderseitigen Erkenntnis einhergeht, dass Information und Kommunikation miteinander besser ist, als übereinander zu reden.

Anzuerkennen ist, dass eine Zusammenarbeit mit allen Interessenvertretungen nur auf Augenhöhe funktioniert. Vollständige und rechtzeitige Informationen, Erfahrungsaustausch und gemeinsame Beratungen schaffen Vertrauen. Ich bin persönlich dazu mehr als nur bereit und freue mich auf eine gute Zusammenarbeit mit Herrn Staatsminister Markus Ulbig und dem Staatssekretär Herrn Dr. Michael Wilhelm.

**Wir werden unseren Beitrag leisten!**

Die Gewerkschaft der Polizei wird die Zusammenarbeit mit der neuen

**Torsten Scheller,  
stellv. Landesvorsitzender**



DEUTSCHE POLIZEI  
Ausgabe: **Landesbezirk Sachsen**

**Geschäftsstelle:**  
Sachsenallee 16  
01723 Kesselsdorf  
Telefon: (035204) 68711  
Telefax: (035204) 68750  
Internet: [www.gdp-sachsen.de](http://www.gdp-sachsen.de)  
E-Mail: [gdp@gdp-sachsen.de](mailto:gdp@gdp-sachsen.de)

**Sozialwerk der Polizei**  
Telefon: (035204) 68714  
Telefax: (035204) 68718  
Internet: [www.psw-service.de](http://www.psw-service.de)  
E-Mail: [psw@psw-service.de](mailto: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](mailto: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. 36 vom 1. Januar 2014  
Adressverwaltung:  
Zuständig sind die jeweiligen Geschäftsstellen der Landesbezirke.

**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

**Frohes Fest**



# Bundessozialgericht



Foto: Thorben Wengert\_pixelio.de

Auszug aus dem Terminbericht Nr. 50/14 – Die Kläger begehren im Wege der Kombination einer Anfechtungs- und zweier Verpflichtungsklagen jeweils allein die Aufhebung bestandskräftiger Feststellungen der Höchstwerte während Zeiten der Zugehörigkeit zu Sondersversorgungssystemen erzielter Arbeitsentgelte und die Berücksichtigung weiterer Entgelte. Verwaltungsakte zu den Voraussetzungen besonderer Entgeltgrenzen sind von diesem Streitgegenstand nicht erfasst.

Der erkennende Senat schließt sich der Rechtsprechung des vor ihm für das Recht der Rentenüberleitung zuständigen 4. Senats (Urteil vom 23. 8. 2007 B 4 RS 4/06 R) an. Hiernach bestimmt sich der Begriff des Arbeitsentgelts i.S. von § 6 Abs. 1 S 1 AAÜG nach § 14 SGB IV. Kann im ersten Prüfungsschritt das Vorliegen von Arbeitsentgelt in diesem Sinne bejaht werden, ist im zweiten festzustellen, ob sich auf der Grundlage von § 17 SGB IV i.V.m. § 1 der ArEV vom 18. 12. 1984 (BGBl. I 1642) ausnahmsweise ein Ausschluss ergibt. Dieser kommt vorliegend allein dann in Betracht, wenn u. a. „Zulagen, Zuschüsse und ähnliche Einnahmen“ „zusätzlich“ zu Löhnen oder Gehältern gezahlt werden und lohnsteuerfrei sind. Nur wenn daher kumulativ beide Voraussetzungen erfüllt sind, be-

steht ausnahmsweise Beitragsfreiheit, während umgekehrt das Vorliegen des Ausnahmetatbestandes logisch und rechtlich nicht allein im Blick auf die Steuerfreiheit von Einnahmen bejaht werden kann. Soweit es insofern auf Vorschriften des Steuerrechts ankommt, ist das am 1. 8. 1991 dem Tag des Inkrafttretens des AAÜG geltende Steuerrecht maßgeblich. Hiervon gehen jeweils zutreffend auch die angegriffenen Entscheidungen aus.

Allerdings erfordert die Anwendung bundesrechtlicher Maßstabnormen unter Berücksichtigung der genannten Prüfungsschritte die vollumfängliche Ermittlung und Feststellung des einschlägigen Sachverhalts durch die Tatsachengerichte. Hierzu gehört neben der Feststellung der Zahlungsmodalitäten im Einzelnen (vgl. etwa BSG vom 7. 5. 2014 – B 12 R 18/11 R) auch die Feststellung und exakte zeitliche Zuordnung desjenigen DDR-Rechts, aus dem sich der Sinn der infrage stehenden Zuflüsse jeweils ergibt (vgl. Urteil des 4. Senats vom 23. 8. 2007, RdNr. 29). Deswegen abstrakt-generelle Regelungen dienen insofern nicht anders als bei der Bestimmung von Zeiten der Zugehörigkeit nach § 5 AAÜG (BSG vom 18. 10. 2007 – B 4 RS 28/07 R – RdNr. 17ff) als „generelle Anknüpfungstatsachen“.

Feststellungen zu den Zahlungsmodalitäten können im sozialgerichtlichen Verfahren nicht durch den Hinweis auf die fehlende Streitigkeit tatsächlicher Umstände zwischen den Parteien ersetzt werden. Eine Heranziehung von DDR-Recht fehlt in den angegriffenen Urteilen entweder vollständig oder beschränkt sich ohne zeitliche und sachliche Zuordnung auf eine nur selektive Benennung möglicherweise einschlägiger Regelungen, um aus ihnen generelle Schlussfolgerungen zu ziehen. Insbesondere kommt jedoch steuerrechtlich eine Bestätigung der abschließenden Qualifizierung von Zahlungen als Einkommen durch die Berufungsgerichte erst dann in Betracht, wenn abschließend feststeht, dass sich diese nicht als notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzungen darstellen und auch kein Tatbestand der Steuerfreiheit im bundesdeutschen Recht erfüllt ist.

Im Rahmen einer erneuten bundesrechtlichen Würdigung werden die Berufungsgerichte in verwaltungsverfahrenrechtlicher Hinsicht zu beachten haben, dass sich der Aufhebungsanspruch der Kläger nach § 44 Abs. 2 SGB X richtet, weil sich Abs. 1 der Norm nur auf solche bindenden Verwaltungsakte bezieht, die unmittelbar einen Anspruch auf Sozialleistungen betreffen (BSG vom 29. 5. 1991 – 9a/9 RVs 11/89).

In der Streitsache B 5 RS 1/14 R wird das LSG prozessual zusätzlich zu berücksichtigen haben, dass das mit der Berufung angegriffene Urteil des SG über das Klagebegehren hinausgeht, nachdem die Aufhebungsablehnung während des Klageverfahrens ausdrücklich nicht mehr in vollem Umfang angegriffen worden ist. In den Streitsache B 5 RS 2/14 R und B 5 RS 3/14 R ergibt sich jeweils aus den Gründen der angegriffenen Entscheidungen noch hinreichend deutlich, dass das LSG entgegen dem zu weit gefassten Tenor in Wahrheit nur noch über den im Berufungsverfahren maßgeblichen Streitgegenstand entschieden hat. Im Rechtsstreit B 5 RS 2/13 R begehrt der Kläger schließlich nicht nur die „Abänderung“, sondern die vollständige Aufhebung des Urteils des SG hinsichtlich des allein streitigen Verpflichtungsgeldes.

- |                     |                 |
|---------------------|-----------------|
| 3) SG Halle         | S 6 R 628/09    |
| LSG Sachsen-Anhalt  | L 1 RS 28/12    |
| Bundessozialgericht | B 5 RS 1/13 R   |
| 4) SG Dresden       | S 42 RS 2179/09 |
| Sächsisches LSG     | L 4 RS 204/11   |
| Bundessozialgericht | B 5 RS 1/14 R   |
| 5) SG Chemnitz      | S 7 RS 1838/09  |
| Sächsisches LSG     | L 4 RS 757/12   |
| Bundessozialgericht | B 5 RS 2/14     |
| 6) SG Chemnitz      | S 15 RS 1378/09 |
| Sächsisches LSG     | L 4 RS 357/11   |
| Bundessozialgericht | B 5 RS 3/14 R   |
| 7) SG Leipzig       | S 27 RS 1071/09 |
| Sächsisches LSG     | L 4 RS 197/12   |
| Bundessozialgericht | B 5 RS 2/13 R   |

Damit hat das Bundessozialgericht die Urteile aufgehoben und an die Fachgerichte verwiesen. Neue und verwertbare Entscheidungen sind aus Sicht der GdP Sachsen erst in einigen Monaten, wenn nicht sogar erst in einem Jahr zu erwarten. **Torsten Scheller**



## Beamte als Sparschwein dank der Dienstrechtsreform

**BVerwG: Geringe Zahlungsansprüche wegen unzulässiger altersabhängiger Besoldung**

Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) urteilte am 30. Oktober 2014, dass es für die Beamtinnen und Beamten nur einen geringen bis keinen Zahlungsanspruch wegen unzulässiger altersabhängiger Besoldung gibt. Für die sächsischen Beamtinnen und Beamten bedeutet dies, dass alle Ausgleichsansprüche für den Zeitraum ab dem 1. September 2006 ausscheiden.

Begründet wird dies damit, dass das neue Besoldungsrecht in Sachsen zulässigerweise rückwirkend ab diesem Datum in Kraft gesetzt wurde. Diese rückwirkende gesetzliche Regelung habe für die Betroffenen keine belastende Wirkung und führe dazu, dass seit dem 1. September 2006 eine unionskonforme Regelung auch in Sachsen besteht. Wegen dieser rückwirkenden Überleitungsbestimmung und des Inkrafttretens des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im August 2006, kommt ein Entschädigungsanspruch lediglich für den Monat August 2006 in Betracht.

Die GdP Sachsen wird das vollständige Urteil abwarten, sich beraten und Verfassungsbeschwerden prüfen. Weitere Informationen werden auf diesem Weg und auf der Homepage der Gewerkschaft der Polizei Sachsen erfolgen.

## BEREITSCHAFTSPOLIZEI

# Neue Mitglieder in der GdP begrüßt

Wieder einmal war es soweit und zum 1. September 2014 wurden am Dienort Leipzig 116 neue Polizeimeisteranwärter in Empfang genommen. Dabei musste schon auf Anwärter zurückgegriffen werden, welche eigentlich erst 2015 zum Zuge kommen sollten. Eine Nachrückerliste gab es gar nicht mehr. Insgesamt war vorgesehen, bei der Bereitschaftspolizei 250 Polizeimeisteranwärter (PMA) einzustellen, am Ende blieben nur noch 237 übrig. Bleibt abzuwarten, was in zweieinhalb Jahren auf der Straße ankommt.

Als Gewerkschaft der Polizei (GdP), Kreisgruppe Bereitschaftspolizei Leipzig, konnten wir 63 neue Mitglieder zum Hof fest begrüßen. Zu diesem hatten wir, wie traditionell üblich, geladen. Auch dieses Jahr wurde es zahl-

reich von den Beschäftigten des Dienstortes Leipzig besucht und zum Erfahrungsaustausch genutzt. DJ Hans sorgte wieder für die Unterhaltung und so kamen auch bald die Gespräche in Gang.

Zu Beginn der Veranstaltung konnten mit Unterstützung der GdP, die

Gewinner des Sportfestes der Polizeifachschule ausgezeichnet werden. Weiterhin nutzte der Vorsitzende der Kreisgruppe die Gelegenheit, seinen Stellvertreter Michael Finke (Kinne) zur Aufstiegsausbildung nach Rothenburg zu verabschieden. Wir wünschen ihm und auch den anderen neuen Studenten alles Gute und viel Erfolg beim Studium.

Dass die Veranstaltung wieder so gut gelungen ist, verdanken wir vor allem der Hilfe und Unterstützung der fleißigen Bienchen, den Azubis vom Auf- und Abbaukommando und den Vorstandsmitgliedern der Kreisgruppe.

Der Dank gilt aber auch der Dienststelle und dem Personal der Polizeifachschule Leipzig für die Unterstützung.



Collage: Jana Sander

**Mike Mähler**  
(Text und Fotos)



**FRAUENGRUPPE**

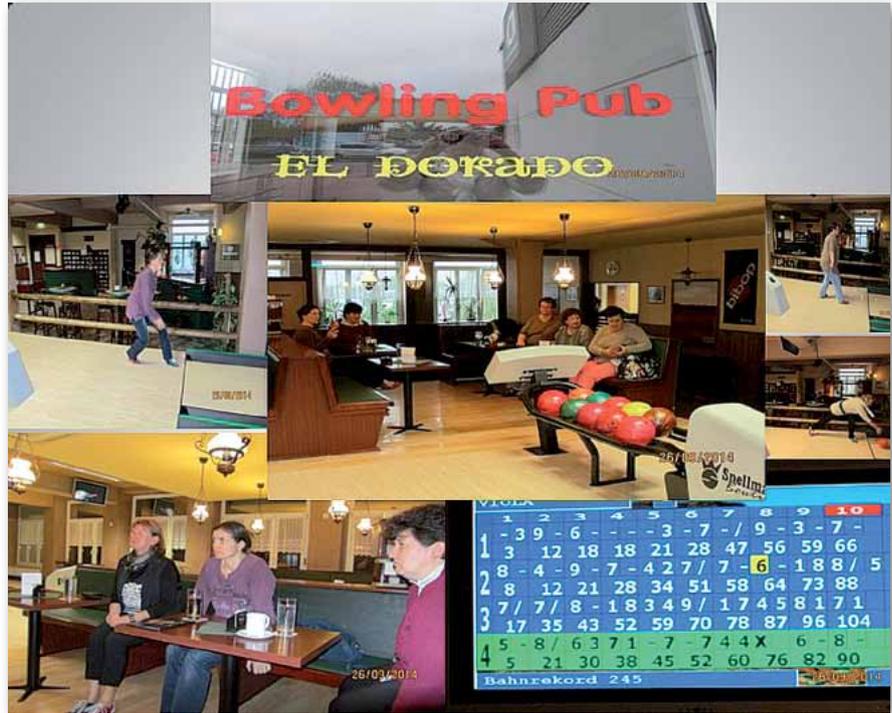
# Dankeschön

Einer schönen Tradition folgend, veranstalteten wir, die Frauengruppe der GdP Sachsen, unsere Dankeschön-Veranstaltung, welche alljährlich im Herbst stattfindet.

In diesem Jahr trafen wir uns zum Bowling und anschließendem gemütlichen Beisammensein in Zwickau im Bowlingzentrum El Dorado. Lag es am ungünstigen Termin oder aber war der Treffpunkt für einige zu weit – leider folgten der Einladung nur wenige.

Trotz alledem haben wir in ausgelassener Runde während der zwei Stunden Bowling nicht nur einen Strike gelandet. Im Anschluss beim Essen nutzten wir die Zeit, um uns über das bereits Erreichte und die noch vor uns liegenden Aufgaben in diesem und in den kommenden Jahren zu verständigen. Diese Veranstaltung hat uns wieder gezeigt, wie wichtig der Austausch untereinander ist.

**Sigrid Ginter**



Anzeige

## Unsere sky Angebote = 480 Euro sparen

**Sky Welt Paket + 1 Premiumpaket**

oder 
 
 oder

oder 
 
 oder

**monatli. 19,90 €**  
 statt 34,90 €

**monatli. 24,90 €**  
 statt 44,90 €

Aktivierungsgebühr 49 Euro. Mindestvertragslaufzeit 24 Monate.  
 Diese Aktion gilt vorerst bis 07.01.2015 und nur für GdP-Mitglieder bzw. PSW-Kundenkarteninhaber. Nachfolgende Sky-Angebote auf Anfrage.

**Tel.: 035204/687-14**

Weitere Angebote unter:  
**www.psw-sn-th.de**  
Alle Angebote vorbehaltlich Verfügbarkeit, Irrtümer und Druckfehler.



# Mobbing in der Polizei? Gibt es gar nicht!

Mobbing ist ein weit verbreitetes Phänomen. Die Dunkelziffer (circa eine Million Arbeitnehmer) ist enorm hoch, da Betroffene oftmals davor zurückschrecken, solche Handlungen anzuzeigen. Das Thema Mobbing war in den 90er-Jahren eine regelrechte Modeerscheinung. Mobbingvereinbarungen schossen wie Pilze aus dem Boden, um diesem tagesaktuellen Thema politisch korrekt Folge zu leisten. Inzwischen ist diese Rubrik aus dem Fokus weitestgehend verschwunden. Dabei ist der damit verbundene Psychoterror so präsent wie immer. Nur die Politik der Behörden und Unternehmen hat sich grundlegend geändert, der Abwehrreflex lautet: Aus den Augen, aus dem Sinn, alles abstreiten!

## Was ist Mobbing?

„Das sind Geschehensprozesse in der Arbeitswelt, in denen destruktive Handlungen unterschiedlicher Art wiederholt und über einen längeren Zeitraum gegen Einzelne vorgenommen werden und dessen ungebremster Verlauf für die Betroffenen dazu führt, dass ihre Befindlichkeit und Gesundheit beeinträchtigt werden, ihre soziale Isolation und Ausgrenzung zunehmen und regelmäßig im Verlust ihres bisherigen beruflichen Wirkbereichs endet.“ (Wolmerath & Esser 2008, S. 22).

Die wichtigste Vorgehensweise dabei ist eine perverse Kommunikation. Dabei wird die Sprache manipuliert und entsteht. Lügen und unbeweisbare Behauptungen, Sarkasmus, Spott und Verachtung usw. werden in paradoxer Abfolge eingesetzt. Die Diskrepanz zwischen scheinbar undramatischen Attacken und dramatischen Auswirkungen gibt dem unerfahrenen Beobachter Rätsel auf. Er kommt leicht zur Vermutung von Überempfindlichkeit des Betroffenen. Ein Mobbingfall setzt sich aus einer Vielzahl solcher Attacken, Manipulationen, Demütigungen, Ausgrenzungen, Verunsicherungen, Belästigungen oder Diskriminierungen zusammen, die über einen längeren Zeitraum einwirken. (GdP-Arbeitsbroschüre Nr. 16).

Es gibt allerdings keine einheitliche Mobbingdefinition, wir finden von Ar-

beitgeber zu Arbeitgeber ganz verschiedene Beschreibungen. Deshalb fällt es beispielsweise dem Dienstherrn leicht, Mobbing abzustreiten. Behörden und Vorgesetzte mauern bei diesem Thema, da nicht sein kann, was nicht sein darf – und zwar deutschlandweit. Stattdessen werden „Papierlagen“ geschaffen, die nicht selten als Papiertiger enden. So wird die Chance verkannt, reinen Tisch zu machen, da nur so eine konstruktive Teamentwicklung möglich ist. Stattdessen werden Probleme lieber geleugnet und der Gemobbte als Querulant abgestempelt, ohne dabei den Gesamtorganismus zu betrachten. Es gibt bestimmte Strukturen mit einer damit einhergehenden Führungs(un)kultur, die Mobbing begünstigen. Die Polizei ist mit ihrer strengen Hierarchie dafür geradezu prädestiniert. Mitunter finden sich dann Personen mit Merkmalen, wie Wichtigtuerei oder narzisstisches Mittelpunktstreben, die ihre Profilierung erfolgreich auf Kosten anderer betreiben. Dann kommt es schnell zu regelmäßigen Angriffen auf Menschen, die sich aus irgendwelchen Gründen von anderen unterscheiden. Hat der Gemobbte in der Folge endlich aufgegeben und ist aus dem Team ausgeschieden, wird zur allgemeinen Überraschung bald der nächste Mitarbeiter gemobbt.

## Nanu, warum ist das so?

Weil daraus die Führungskultur durch den Weggang des Gemobbten als bewährt hervorgegangen war und die Persönlichkeitsmerkmale der Täter unangetastet blieben. Jedes folgenlose antisoziale Verhalten führt dazu, dass in immer kürzeren Abständen immer perversere Angriffe legalisiert werden, da sich die Täter in ihrem Umgang gegenüber den auserwählten Opfern durch Nichtahnung gestärkt fühlen. Dreht sich die Spirale der Perfidität somit ungestört weiter, gibt es bald kein Zurück mehr. Viele Mitläufer machen schon deshalb gemeinsame Sache, damit sie nicht selbst die nächsten Auserwählten auf der Klaviatur der Niedertracht sind. Behörden, die Mobbing einräumen,

könnten auch zugeben, dass mit ihrer Arbeitsorganisation und der Personalauswahl ihrer Führungskräfte etwas falschgelaufen ist. Mobbing dient mitunter einer kalten Personalpolitik, um rechtliche Gepflogenheiten zu umgehen, mit anderen Worten: Sie etabliert sich, um einen Aufwand für Konfliktlösungsverfahren, Einhaltung von Rechtsvorschriften und Schriftverkehr mit Rechtsanwälten wegzudrücken. Außerdem braucht man keine Täter gegen deren Willen umsetzen, Disziplinarmaßnahmen einleiten usw. Es profitieren in der Summe somit ganz viele davon, wenn der Geschädigte als krank und querulatorisch abgetan und entfernt wird. Mobbing kann Straftatbestände enthalten wie: unterlassene Hilfeleistung, Nötigung, Verleumdung oder üble Nachrede. Außerdem beinhaltet es Verstöße gegen das Arbeitsschutzgesetz, denn jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, seine Arbeitnehmer gegen menschenverachtende Auswüchse dieser Bösartigkeiten zu schützen. Mobbing verstößt vor allem gegen das Beamtenrecht („vertrauensvolle Zusammenarbeit“) und ist damit auch diesbezüglich durch ein Verfahren gegen den Täter zu ahnden. Ein Vorgesetzter, der von Mobbinghandlungen Kenntnis hat und nicht einschreitet, begeht selbst beamtenrechtliche Verfehlungen. Es kann nicht sein, dass Beamte, die selbst in Sold und Lohn stehen, andere Beamte belästigen, schikanieren und deren Persönlichkeitsrechte verletzen. Werden die Geschädigten daraufhin krank, kann der Straftatbestand der Körperverletzung gegeben sein. Außerdem sorgen die Täter dafür, dass geschädigte Beamte ihre Arbeitskraft nicht zur Verfügung stellen können. Dadurch werden Steuergelder missbraucht, was durchaus einen Landesrechnungshof explizit interessieren könnte. Geht Mobbing über viele Jahre, können schwere Erkrankungen, Frühverrentung, bis hin zum Tod des Betroffenen durch Suizid, Herzinfarkt, Schlaganfall usw. die Folge sein. Der wirtschaftliche Schaden beträgt nach Schätzungen des DGB ca. 25 Milliarden Euro pro Jahr. Aber auch aufgrund der damit verbundenen menschlichen Schicksale heißt es, sol-



**MEINUNG**

che Zustände nicht zu dulden. Wie kann ein „Mobbingverfahren“ in der Polizei ablaufen?

### **Einige Negativbeispiele aus dem realen Polizeileben:**

Ein Scheinverfahren in Brandenburg, dass sich über 16 Monate brotlos in die Länge zog, davon die letzten neun Monate, in denen mit dem Geschädigten jegliche Kommunikation durch die sogenannte Mobbingbeauftragte verweigert wurde. Eine Mobbingakte, unvollständig und löchrig wie ein Schweizer Käse, mit nicht nachvollziehbaren Geheimermittlungen. Oder Kriminalbeamte, die sich von ihrem Chef behindert fühlen und aus einer SOKO zwangsversetzt wurden, da sie unvoreingenommen ermitteln wollten. Ein mutiger Gewerkschafterspricht es aus: „Das ist symptomatisch für die Polizei in Brandenburg, weil Vorgesetzte nicht hinter ihren Kollegen stehen, sondern unliebsame Kollegen, ehrliche Kollegen nicht haben möchten, die laufen dann Gefahr, früher oder später versetzt zu werden“ (Klartext RBB 29. 10. 2014). Ein Polizeipfarrer der davon berichtet, dass einem Beamten täglich von seinem Vorgesetzten mitgeteilt wurde, er möge seinen Schreibtisch räumen, bis er sich schließlich, kraftlos geworden, zu den ca. 9% Dauerkranken dazuzählt. Außerdem von einer Verbitterung und wenig Wertschätzung, stattdessen eine Schönschreibe- und Erfolgsmeldekultur vorherrscht, die an DDR-Zeiten erinnert. (MAZ 10. 11. 2014) Suizide, Herz- und Kreislauffote und eine deutlich erhöhte Sterberate im Vergleich zum Durchschnitt der übrigen Bevölkerung sprechen in Brandenburg eine deutliche Sprache.

Auch der Vorsitzende der Gewerkschaft der Polizei Baden-Württemberg Rüdiger Seidenspinner sagte (Anm.: zur Mobbingstatistik) gegenüber REPORT MAINZ: „Das ist schön geredet, das ist schön gerechnet. Man versucht da über Probleme, die es innerhalb der Polizei gibt, hinwegzutäuschen. Wir haben sehr viele Kolleginnen und Kollegen, die Opfer von Mobbing sind.“ Mit diesen Zahlen wolle man den Anschein erwecken, dass bei der Polizei in puncto Mobbing alles in Ordnung wäre. Dies sei aber nicht der Fall.

Ebenso Prof. Christian Pfeiffer betonte im Interview mit REPORT MAINZ, dass Mobbing bei der Polizei kein Ein-

zelfall sei. Im Gegenteil sieht der Kriminologe dort sogar ein erhöhtes Risiko für Mobbing: „Polizeibeamte müssen enorm viel an Stress aushalten, an Aggressivität durch andere. Und dann sucht sich das ein Ventil, dann nimmt man irgendwo einen Schwächeren und lässt an ihm seinen Ärger aus. Daraus erwächst Mobbing“, so Prof. Pfeiffer (Presseinformation ARD 7. 10. 2013).

Ich halte es außerdem für einen Fehler, dass Mobbingbeauftragte, (die dazu Laien sind, siehe Artikel R. Brandt in Wolmerath/Esser Werkbuch Mobbing, 2011) Sachverhalte in ihrer eigenen Behörde untersuchen. Dass hierarchische Gegebenheiten dadurch noch zwingend verstärkt werden, dass diese Beauftragten in ihrer eigenen Behörde ermitteln, kann zu Willkür und weiteren Ungleichgewichten zu Ungunsten eines Opfers führen und gehört deshalb abgeschafft.

In Hessen gab es eine medienwirksame Mobbingaffäre. So berichtet die „Frankfurter Rundschau“, dass auch dort Mobbing stets abgestritten bzw. stark eingegrenzt wurde. Bei einem mobbinggeschädigten POK haben sich jedoch 70 weitere Betroffene gemeldet. Auch habe man den Zentralen Polizeipsychologischen Dienst über „Gutachter“ dahingehend versucht zu missbrauchen, dass man mit diesem Instrument Druck auf die Opfer ausgeübt habe. Auf diese Weise hatte man u. a. schon vier korrekte Steuerfahnder der Finanzbehörde mit einer „psychiatrischen Persönlichkeitsstörung entsorgt“. Der Fall Mollath lässt grüßen. Der POK berichtet, dass vor allem Beamte betroffen sind, die den Mund aufmachen, diese werden zum Polizeiarzt, mit dem Ziel der Pensionierung beordert. Auch dieser hessische Polizeibeamte wurde zum Polizeiarzt befohlen, der ihm nach einer Knieuntersuchung(!) ein „streitsüchtiges bis querulatorisches Verhalten“ attestierte. Die „Untersuchung“ habe keine zehn Minuten gedauert. Der Kollege hatte lediglich versucht, nach einem plötzlich eintretenden Ereignis, der in einem polizeilichen Einsatz bei der Festnahme eines Straftäters vorgefallen war, einen „qualifizierten Dienstunfall“ anerkannt zu bekommen.

### **Welche Möglichkeiten gibt es, sich gegen Mobbing zu wehren?**

Machen wir uns nichts vor: Da man nicht selten auf eine Wand der Abwehr

und des Schweigens stößt, hat ein Anzeigender in einer straffen Hierarchie nur begrenzte Chancen. Ja selbst einen unterstützenden Personalratsvorsitzenden kann der Dienststellenleiter auflaufen lassen – wenn er es denn will. Oftmals bleibt nur die „freiwillige“ Versetzung, die ebenfalls nicht ungefährlich ist, da einem auch am neuen Dienstort recht bald der Ruf als Querulant vorausgehen wird. So etwas lässt sich vorsätzlich steuern und ist auch bekannt. Führe ein Mobbingtagebuch mit Datum, Uhrzeit, Sachverhaltsschilderung und Zeugen. Schaffe dir ein Netzwerk an Unterstützern, einen sachkundigen Rechtsanwalt, Polizeiseelsorger, Personalrat, Ärzte, Freunde, ggf. Journalisten etc. Arbeite auch an deiner eigenen Persönlichkeit.

Kennt jemand gar einen Fall, wo ein Mobber nachhaltig zur Verantwortung gezogen wurde?

Wenn gar nichts mehr geht: Nimm dir einen spezialisierten Anwalt, du kannst vorerst eine Präventionsklage vor Gericht einreichen. Hier ist die gesetzliche Beweisspflicht des Mobbingnachweises nicht so hoch angesiedelt. Das kommt einer „einstweiligen Verfügung“ zu deinem Schutz nahe. Du machst du, wenn der Arbeitgeber dich nicht schützen will, weil nichts ermittelt wurde und dich weiter der Situation aussetzt. Eine richtungweisende Entscheidung hat das BAG im Jahr 2007 gefasst (8 AZR 593/06, NZA 2008, 223). Demzufolge ist die juristische Bewertung der Belästigung aus dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz analog auch auf den Tatbestand des Mobbing anzuwenden. Später kannst du noch einmal betreffs Schmerzensgeld nachlegen. Du brauchst dazu einen langen Atem (GdP-Arbeitsbroschüre Nr. 16). Richte dich gedanklich darauf ein, dass man dich erneut angreifen könnte, weil du dein Recht in Anspruch nimmst, deine Gesundheit zu erhalten, was nach dem Beamtengesetz überdies auch deine Pflicht ist. Wenn du besonders geschickt bist und den Abwehrreflex deiner Behörde verhindern willst, rede nicht von „Mobbing“, sondern von Verstößen gegen das Beamten- und Arbeitsschutzgesetz, dem Verdacht von Straftaten, Steuerverschwendung sowie Landesrechnungshof und deiner im Grundgesetz garantierten Menschenwürde. Wenn gar nichts mehr geht und du deshalb nicht unfreiwillig pensioniert werden willst: Dann wird dir nur noch das Einschalten der Öffentlichkeit helfen können. **www.steffen-meltzer.de**





# Beurteilungssysteme in ...

## ... Sachsen

Bei der sächsischen Polizei unterscheidet man zwischen der Regelbeurteilung, der Anlassbeurteilung und der Probezeitbeurteilung. In der Regelbeurteilung werden Beamte und Angestellte (ab Entgeltgruppe 9, ohne Bewährungsaufstieg) regelmäßig alle drei Jahre zu einem festen Stichtag dienstlich beurteilt. Für die Beurteilung zuständig ist der Leiter der jeweiligen Behörde. Nicht beurteilt werden Beamte u. a., wenn sie zu einem anderen Dienstherrn abgeordnet waren, sich ausschließlich in einer Aufstiegsausbildung befanden, von der dienstlichen Tätigkeit freigestellt, als Mitglieder einer Personalvertretung von der dienstlichen Tätigkeit freigestellt waren, sich ein zu Beurteilender weniger als zwölf Monate im Beurteilungszeitraum im Dienst befand oder ab einer Besoldungsgruppe B 4 aufwärts. Beamte, die das 55. Lebensjahr überschritten haben, können beantragen, an der Regelbeurteilung teilzunehmen. Die Regelbeurteilung kann zurückgestellt werden, wenn der Betroffene zum Beurteilungsstichtag längere Zeit krank war oder ein Ermittlungs-/ Disziplinarverfahren durchgeführt wird. Eine Anlassbeurteilung wird nur durchgeführt, wenn der betroffene Beamte zur letzten Regelbeurteilung nicht teilnahm und zur Beförderung bzw. der Übertragung einer Tätigkeit mit höherem Amt ansteht. Weiterhin kann eine Anlassbeurteilung notwendig sein, wenn im Rahmen eines Auswahlverfahrens die letzte Regelbeurteilung des Beamten im Verhältnis zu den Beurteilungen der Mitbewerber nicht mehr vergleichbar ist. Für die Regelbeurteilung werden innerhalb der Besoldungsgruppen Vergleichsgruppen gebildet. Um einen einheitlichen Beurteilungsmaßstab gewährleisten zu können, wird eine Beurteilungskommission gebildet. In der Beurteilung finden Beurteilungsbeiträge Beachtung. Dieser Beurteilungsbeitrag stellt eine dienstliche Bewertung der Eignung, der Befähigung und der fachlichen Leistung dar.

**Klaus Hanisch**

## ... Sachsen-Anhalt

Die alte Beurteilungsrichtlinie für den Polizeivollzug war schon lange nicht mehr zeitgemäß, in der Praxis schwer anwendbar und sorgte stets für Unzufriedenheit, Streit und in Verbindung mit dem Beförderungsstau für nachlassende Motivation. Mit der Neufassung der BRL-PVD 2011 verband das MI das Ziel, vom alten System der Beurteilungsnoten wieder wegzukommen. Das Grundproblem der inflationären, sehr guten Beurteilungsnoten und die derzeit immer noch mangelnde finanzielle Ausstattung für Beförderungen wurden allerdings auch mit der neuen Richtlinie nicht beseitigt.

Mittlerweile hat die Anzahl der Rechtsschutzanträge die gleiche Größe erreicht wie im vorangegangenen Beurteilungszeitraum. 2014 stellt die GdP allerdings bei der Beurteilung der angestrebten Änderungen fest, dass es leider keine Evaluation der Wirksamkeit der BRL-PVD von 2011 gab. Deshalb können wir auch nicht einschätzen, in welchem Umfang die mit der Neufassung der BRL-PVD verbundenen Ziele erreicht worden sind.

Die GdP akzeptierte einige der Änderungen und begrüßt die Änderung der statistischen Erhebungen unter dem Gesichtspunkt der „Geschlechtergerechtigkeit“. Besser wäre allerdings die Verwendung des Begriffes „Geschlechterneutralität“.

Des Weiteren verweise ich auf eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung unter dem Titel „Nach Leistung, Eignung und Befähigung? – Beurteilung von Frauen und Männern im Polizeivollzugsdienst“. Diese Studie kommt zu dem Fazit, dass Frauen im Polizeivollzugsdienst in der Mehrheit ... schlechter beurteilt wurden als ihre männlichen Kollegen. In der Gesamtsicht erreichten die männlichen Polizeibeamten höhere Anteile an den Bestbeurteilungen und dürften daher bessere Beförderungs- und Einkommenschancen haben als die weiblichen. Leider sind die Ergebnisse überhaupt nicht berücksichtigt worden.

**Uwe Petermann**

## ... Thüringen

Im Zusammenhang mit den Beförderungen in den letzten Jahren haben sich die Verwaltungsgerichte in Thüringen mit der Frage beschäftigt, ob Beurteilungen, die ja die Grundlage für die Beförderungen bilden, auf Dienstposten zulässig sind, die mehreren Ämtern zugeordnet waren. In einem entsprechenden Verfahren wurde durch die Entscheidung des OVG (2 EO 313/13) im Sinne des VG Weimar die Rechtslage festgestellt. Im Zuge neuer Organisations- und Dienstpostenpläne (ODP) fand deshalb ab 1. Juli 2012 eine Entbündelung der betroffenen Dienstposten statt. Das von den Verwaltungsgerichten klar aufgezeigte Erfordernis zur Abschaffung von bündelbewerten Dienstposten/Mischdienstpostenbewertungen, wie bspw. A 7/9 zu einem klaren A 7 oder A 8 oder A 9 bewerteten Dienstposten, bringt nicht nur mehr Klarheit in der Bewertung der einzelnen Dienstposten, sondern auch Ansprüche des Stelleninhabers, der nach gewonnener Ausschreibung einen solchen erreicht. Seit Jahren setzt sich die GdP für die Abschaffung der „5-Prozent-Beförderungsklausel“ ein. Mit dem nunmehr entstandenen Anspruch beim Erreichen eines Dienstpostens, der neu entbündelt bewertet ist und damit in der Regel einem höheren Besoldungsamt entspricht, werden die zurzeit vorgegebenen Beförderungszahlen nicht ausreichen, um die Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte und den damit begründeten verfassungsmäßigen Anspruch für den Zugang in das entsprechende Besoldungsamt in Einklang zu bringen. Gegenwärtig erarbeitet das Innenministerium gemeinsam mit dem Hauptpersonalrat eine neue Verwaltungsvorschrift über die dienstliche Beurteilungen der Thüringer Polizei, in dem diese Gegebenheiten und die daraus resultierenden rechtlichen Situationen berücksichtigt werden. Der Entwurf der Beurteilungsrichtlinie (BeurtRLThürPol) dazu befindet sich gegenwärtig in der Abstimmungsphase mit den Gewerkschaften und den Personalräten.

**Monika Pape**

