

LEITARTIKEL

Gleichstellungsgesetz für Sachsen – Wer die Besten will, der kann sie auch bekommen ...

Bei der Vorplanung der Leitartikel für das Landesjournal Sachsen der Deutschen Polizei fiel die Wahl derjenigen, die einen Beitrag zu Papier bringt, wie selbstverständlich auf mich. Meine männlichen Kollegen des Geschäftsführenden Landesvorstandes schreiben das ganze Jahr über Beiträge zu gewerkschaftspolitisch wichtigen und noch wichtigeren Angelegenheiten – schade, dass gerade zum Internationalen Frauentag sich niemand fand, der aus seiner Sicht auf den Slogan „Wer die Besten will, kann auf Frauen nicht verzichten...“ blicken wollte. Ja, ich weiß auch, dass sich regelmäßig niemand um das Schreiben eines Leitartikels reißt, aber ... schön wäre es schon gewesen.

Christin Gerull

Liebe Kolleginnen, deshalb ist es an mir, allen meine herzlichsten Glückwünsche auszusprechen und das tue ich gern!

Vor nunmehr 109 Jahren forderten Millionen Frauen auf der Straße das Frauenwahlrecht ein. Es ist die Geburtsstunde des Internationalen Frauentages im Deutschen Reich, in Österreich, Dänemark und der Schweiz. Die Februarrevolution in Russland gab den Ausschlag dafür, den Internationalen Frauentag auf den 8. März festzulegen – seit dem ein festes Datum und auch immer wieder Anlass, um Resümee zu ziehen und in die Zukunft zu blicken.

Frauen in der GdP

Fast ein Viertel aller GdP Mitglieder sind Frauen. Diese Zahl ist stetig steigend, da der Anteil der Frauen bei den zahlenmäßig erhöhten Neueinstellungen im Polizeivollzugsdienst zunimmt. Frauen reden in der Gewerkschaft

der Polizei nicht nur in den Frauengruppen mit. In der JUNGEN GRUPPE (GdP), in den Bezirks- und Kreisgruppen, im Landesvorstand, in den Fachausschüssen, in der Großen Tarifkommission oder auch auf Bundesebene – überall sind wir gefragte Gesprächsteilnehmer. Wir reden mit bei Schwerpunktthemen wie häusliche Gewalt, Zwangsprostitution und Menschenhandel, Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Mobbing. „Die Frauengruppe Bund der Gewerkschaft der Polizei vertritt rund 46 000 weibliche Beschäftigte in der Polizei von Bund und Ländern. Seit über 35 Jahren setzt sich die Frauengruppe der GdP aktiv für die Belange der weiblichen Beschäftigten ein. Waren die Schwerpunkte der gewerkschaftlichen Vertretung anfangs noch stark auf die berufliche Situation der Kolleginnen fokussiert, sind im Laufe der Jahre weitere vor allem gesellschaftspolitische Themenspektren hinzugekommen.“

(Quelle: GdP-Bund)



Christin Gerull

Gleichstellung von Frau und Mann

Viel wird über Themen wie Frauenförderung und Gleichstellung geredet. „Bei der Gewinnung von Frauen für Führungspositionen sind positive Tendenzen zu erkennen, der Anteil ist aber noch relativ gering. Das gilt gerade für den immer noch stark männlich dominierten Polizeivollzugsdienst. Oftmals trauen sich Frauen die Verantwortung nicht zu.“

Frauen sind in ihrem Selbstbild häufig kritischer, entsprechend ist auch die Zurückhaltung bei Bewerbungen. Sie fürchten, als „Quotenfrau“ betrachtet zu werden, denn nur knapp jede dritte Führungskraft in Deutschland ist weiblich“, weiß GdP Bundesfrauenvorsitzende Erika Krause-Schöne.

Was tut sich in Sachsen?

In Sachsen wird die Frauenförderung noch immer mit dem Sächsischen Frauenförderungsgesetz vom 31. März 1994 geregelt. In den vergangenen Jahren ist es in Sachsen nicht gelungen, ein Gleichstellungsgesetz zu verabschieden. Ungeachtet der intensiven Bemühungen der zuständigen Ministerin und der begründeten Forderung der Wählerinnen und Wähler auch aus den Reihen der GdP hat die regierende Koalition ein Wahlversprechen nicht eingelöst, obwohl im Koalitionsvertrag von CDU und SPD für die Jahre 2014 bis 2019 stand: „... Das Sächsi-



sche Frauenförderungsgesetz wird bis 2016 zu einem modernen Gleichstellungsgesetz weiterentwickelt ...“.

Nicht zuletzt deshalb stellte die Frauengruppe auf ihrer Landesfrauenkonferenz am 23. April 2016 hierzu einen Antrag. Die Begründung lautet: „...Um zu gewährleisten, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen durchgesetzt wird, verspricht der Koalitionsvertrag die Weiterentwicklung des Frauenförderungsgesetzes hin zu einem Gleichstellungsgesetz. Gleichzeitig soll im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens die Rolle und die Aufgabe der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten und deren höhere gesellschaftliche Anerkennung diskutiert werden – die Frauengruppe der GdP setzt sich für eine solche Änderung intensiv ein“.

Zwischenzeitlich gab es im Februar 2018 einen Vorstoß der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen im Sächsischen Landtag. Der Gesetzentwurf wurde jedoch abgelehnt. Alle Ministerien sind zum Entwurf des Gleichstellungsgesetzes für Sachsen angehört worden. 79 Seiten Änderungsvorschläge lagen vor und wurden ausgewertet. Am 30. November 2018 wurde dem Gleichstellungsbeirat des Freistaates Sachsen auf Vorschlag des Ausschusses für Soziales und Verbraucherschutz, Gleichstellung und Integration eine Synopse vorgelegt, zu einer gesetzlichen Regelung kam es bisher nicht.

„Es ist unabdingbar, dass die neue Koalitionsregierung im Sächsischen Landtag unverzüglich ein Gleichstellungsgesetz auf den Weg bringt und zügig verabschiedet. Ein solches Gesetz ist überfällig. Eine weitere Verzögerung ist nicht hinnehmbar“, meint die Vorsitzende der GdP-Frauengruppe Sachsen Gabriele Einkenkel.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

„Unter der Vereinbarkeit von Familie und Beruf versteht man seit dem 20. Jahrhundert die Möglichkeit Erwachsener im arbeitsfähigen Alter, sich zugleich Beruf und Karriere einerseits

und dem Leben in der Familie und der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Personen andererseits zu widmen, unter Berücksichtigung der Schwierigkeiten, die dabei auftreten können. Allgemeiner wird das Thema unter Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben gefasst oder, englischsprachig, als Work-Life-Balance. Dieser englischsprachige Begriff wird vor allem in Bezug auf betriebliche Aspekte, wie etwa familienfreundliche Arbeitszeiten sowie auf Möglichkeiten zur Verbesserung des individuellen Gleichgewichts, verwendet; er bezeichnet ein anzustrebendes Gleichgewicht im Allgemeinen, auch für Singles.“

(Quelle: Wikipedia)

Auch wenn Teilzeit immer noch häufiger von Frauen in Anspruch genommen wird, die männlichen Kollegen holen stetig auf, auch in Bezug auf Elternzeit und Erziehungsurlaub. Frauen streben ebenso eine berufliche Karriere an. Gut ausgebildete weibliche Fachkräfte sind aus unserem Arbeitsprozess nicht mehr wegzudenken und unverzichtbar. Kinder erhalten die Gesellschaft. Beides muss zeitgleich nebeneinander möglich sein. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine der Hauptaufgaben der Gegenwart. In Sachen Beruf und Familie ist schon vieles auf den Weg gebracht, auch wenn es nicht sofort sichtbar oder bereits zur Selbstverständlichkeit geworden ist und man sich schon lange daran gewöhnt hat. Sicherlich gibt es noch ungenutzte Potenziale hinsichtlich der Entwicklung einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik in der sächsischen Polizei. „Dass sich die Arbeitswelt in den kommenden ein bis zwei Jahrzehnten - wenn nicht sogar noch schneller - fundamental verändern wird, ist kaum von der Hand zu weisen. Dieser Prozess wird zwangsläufig auf die Polizei wirken. Viele Arbeitsbereiche werden sich verändern, ob im täglichen Streifen- und Kriminaldienst oder in der Verwaltung. Gut und sinnvoll wäre es, würden mögliche Risiken durch die GdP, Personalräte, Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte sowie den Vertrauenspersonen der Schwerbehin-

derten frühzeitig identifiziert. Aber auch mögliche Chancen beispielsweise für verbesserte Arbeitsbedingungen und die Vereinbarkeit Beruf und Familie sollten erkannt werden.

Eine der Chancen der Digitalisierung sehen wir in der Option, einen Teil der Arbeit in das Homeoffice zu verlagern. Beruf und Familie lassen sich einfach so besser vereinbaren. Lange Arbeitswege fallen weg und die dadurch eingesparte Zeit – im wöchentlichen Durchschnitt fast viereinhalb Stunden laut einer Prognos-Studie – könnte zum Beispiel als Familienzeit genutzt werden.“

(Quelle: GdP Bund)

Wir bleiben dran und begleiten durch Fachkompetenz und Engagement auch diesen wichtigen Prozess hin zu einem familienorientierten und lebensphasenbewussten Arbeitgeber. GdP – wir tun was! ■



REDAKTIONSSCHLUSS

Bitte beachten:

Der Redaktionsschluss für das Landesjournal Sachsen, Ausgabe März 2020, war der 31. Januar 2020, für die Ausgabe April 2020 ist es der 28. Februar 2020 und für die Ausgabe Mai 2020 ist es der 1. April 2020.

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

DP – Deutsche Polizei Sachsen

Geschäftsstelle
Sachsenallee 16, 01723 Kesselsdorf
Telefon: (035204) 687-11
Telefax: (035204) 687-50
www.gdp-sachsen.de
gdp@gdp-sachsen.de
Adress- und Mitgliederverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke.

Redaktion
Matthias Büschel (V.i.S.d.P.)
Sachsenallee 16,
01723 Kesselsdorf
Telefon: (035204) 68711
Telefax: (035204) 68750
Redaktion@gdp-sachsen.de

Sozialwerk der Polizei
Telefon: (035204) 687-14
Telefax: (035204) 687-18
www.psw-service.de
psw@psw-service.de



Der Landesvorstand der Gewerkschaft der Polizei Sachsen e.V. gratuliert allen Kolleginnen der sächsischen Polizei anlässlich des Internationalen Frauentages und wünscht für die Zukunft viel Erfolg im Beruf und in der Familie.

Quelle: Erwin Lorenzen_pixfoto.de

BLOGPOST

Frauenförderung: Den „Thomas-Kreislauf“ durchbrechen

Auf Frauen in Leitungspositionen zu verzichten ist unternehmerisches Versagen, sagt Wiebke Ankersen. Gemeinsam mit Christian Berg leitet sie die deutsch-schwedische AllBright Stiftung, die sich für gleiche Karrierechancen der Geschlechter einsetzt. Im Gespräch erzählen sie, warum wir in Deutschland bei Gender Equality hinter unseren skandinavischen Nachbarn herhinken und was sich im Mindset der Unternehmenslenker verändern muss. Flexiblere Arbeit ist dabei die kleinere Herausforderung.

news aktuell: Ihre neuste Studie bezeichnet Deutschland in puncto „Frauen in Top-Positionen“ als „Entwicklungsland“. Können Sie uns ein paar Zahlen nennen, die zeigen, wie unterschiedlich die Entwicklung von Geschlechtergleichstellung in Ländern wie Amerika, Frankreich, Schweden und Deutschland ist?

Berg: Im Vergleich mit anderen westlichen Industrieländern kann Deutschland nicht mithalten. Die 30 Dax-Unter-

nehmen haben im Durchschnitt 14,7 Prozent Frauen im Vorstand, in den USA ist der Anteil mit 27,8 Prozent fast doppelt so hoch. Auch Schweden und Großbritannien erreichen einen Frauenanteil von mehr als 22 Prozent, in Frankreich liegt er bei knapp 20 Prozent. In unserem internationalen Vergleich ist Deutschland zwar jetzt nicht mehr Schlusslicht, sondern Vorletzter (Polen ist zurückgefallen), aber es geht so langsam voran, dass es den Anschluss zu verlieren droht.

Und man darf dabei nicht vergessen, dass die großen DAX-Unternehmen ja schon deutlich besser sind als die mittelgroßen und kleineren deutschen Börsenunternehmen. Für Deutschland kann die fehlende Bereitschaft der Unternehmen, Frauen in die Vorstände zu berufen, zu einem erheblichen Wettbewerbs- und Standortnachteil werden. Es ist höchste Zeit, die Beförderung von Frauen in den Unternehmen als strategisches Zukunftsziel zu verstehen und nicht als „nice to have“.



news aktuell: Warum hinkt Deutschland so hinterher? Was macht Schweden - ein Land mit ähnlichen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Herausforderungen – anders?

Berg: Die Frauen arbeiten mehr als in Deutschland, fast keine Frau arbeitet in Schweden in geringer Teilzeit. Und das geht vor allem deshalb, weil die Männer etwas anders machen. In Schweden ist es heute für einen Mann fast unmöglich, sich nicht als modern und verantwortungsbewusst zu präsentieren. Das bedeutet, dass es für einen gutausgebildeten Vater selbstverständlich ist, sechs Monate Elternzeit zu nehmen und Kinder von der Kita abzuholen und das wird von den Arbeitsgebern nicht nur akzeptiert, sondern aktiv unterstützt. So weit sind wir in Deutschland noch nicht. Frauen und Unternehmen könnten da viel mehr aktive Verantwortung von den Männern einfordern.

Natürlich hat in Schweden der Staat die Weichen früh gestellt, indem er schon 1971 das Ehegattensplitting abgeschafft, gleichzeitig die Kitas ausgebaut und systematisch Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst befördert hat. Es ist höchste Zeit, das Ehegattensplitting in Deutschland abzuschaffen und als gutes Vorbild die obersten Führungsebenen der öffentlichen Unternehmen und Behörden mit mindestens 40 Prozent Frauen zu besetzen. Das hat in Schweden zum Durchbruch geführt.

news aktuell: Die Allbright Stiftung fokussiert sich auf das Gender-Thema. Greift das nicht zu kurz? Sollte es nicht allgemein um Diversity gehen?

Ankersen: Natürlich ist für die Unternehmen Vielfalt in all ihren Facetten wichtig. Wir wissen aus vielen Studien, dass Führungsteams mit Personen unterschiedlicher Herkunft und mit unterschiedlichem Erfah-

runghintergrund die besseren Entscheidungen treffen und dass solche Unternehmen innovativer und profitabler sind.

Frauen spielen aber eine besondere Rolle; sie sind ja keine Minderheit in unserer Gesellschaft. Sie sind mindestens ebenso gut ausgebildet wie die Männer. Bei der Auswahl für die Entscheidungspositionen auf die eine Hälfte der Bevölkerung zu verzichten ist ganz einfach unternehmerisches Versagen. Und solange mehr als 90 Prozent der Vorstandsmitglieder Männer sind, hat AllBright genug zu tun, auf die Hindernisse für Frauen in Führungspositionen aufmerksam zu machen. In der Zukunft werden wir aber ganz sicher auch noch mehr mit anderen Dimensionen von Vielfalt arbeiten.

news aktuell: Sie haben einen detaillierten Überblick über die Firmen, denen es am besten gelingt, Frauen zu finden und zu halten, und die damit besonders attraktiv für Bewerber sind, die auf eine offene und inklusive Unternehmenskultur Wert legen. Was ist das Erfolgsrezept dieser Unternehmen?

Ankersen: Wir beobachten, dass Unternehmen, bei denen Diversität Chefsache ist, viel erfolgreicher darin sind, Frauen für hohe Führungspositionen zu finden, als Unternehmen, die zwar Frauenförderprogramme und Diversitätsbeauftragte haben, aber kein deutliches „commitment“ von CEO, Vorstand, Aufsichtsrat oder Eigentümer. Die Einzelpersonen an der Spitze sind meist noch Schlüsselfiguren für eine positive Veränderung.

Zum Erfolgsrezept gehören unbedingt gut sichtbare Frauen auf den obersten Führungsebenen, konkrete Zielsetzungen für den Frauenanteil auf allen Managementebenen und eine durchdachte Vereinbarkeits- und Personalpolitik. Eine inklusive Unternehmenskultur ist entscheidend.

news aktuell: Können Sie uns ein paar Beispiele von Unternehmen geben, die in diesem Bereich sehr innovativ sind?

Ankersen: In Deutschland gibt es leider noch nicht so viele wirklich innovative Unternehmen, aber es gibt in fast allen Branchen gute Beispiele von Unternehmen, die daran arbeiten. SAP beispielsweise hat jetzt eine Frau als Co-CEO und 50 Prozent Frauen im Aufsichtsrat. Dort gibt es viele innovative Lösungsansätze im Bereich flexibles Arbeiten, Führung

in Teilzeit - und sie ermuntern Männer, Elternzeit und familiäre Verantwortung zu nehmen. Aber auch der Gabelstaplerhersteller Kion, die Aareal Bank, Daimler oder die Allianz sind Unternehmen, die gut und systematisch mit dem Thema arbeiten. Trotzdem sind ausländische Tochterunternehmen in Deutschland oft noch weiter. Microsoft Deutschland beispielsweise hat viele Frauen in Spitzenpositionen, und IKEA Deutschland hat auf allen Ebenen 50 Prozent Frauen in Führungspositionen.

news aktuell: Was können Unternehmen konkret tun, um Gender Equality zu fördern? Braucht jedes Unternehmen eine Diversity-Strategie und gibt es dafür Blaupausen?

Berg: Konzerne mit einer offenen Unternehmenskultur, die Wert auf Transparenz, Partizipation und Weiterentwicklung legt, sind auch schneller erfolgreich damit, mehr Vielfalt zu erreichen. Wichtig ist es, Diversity nicht als Frauenfrage zu sehen.

Das bedeutet dann auch, als Arbeitsgeber Männer zu ermuntern, mehr Elternzeit zu nehmen, Kinder von der Kita abzuholen oder mit kranken Kindern zu Hause zu bleiben. Tut man das nicht, fördert man automatisch die Männer im Unternehmen auf Kosten der Frauen. Die Männer können dann immer lange arbeiten, Dienstreisen machen und Kontaktnetze aufbauen, während die Frauen in Elternzeit gehen, in Teilzeit arbeiten und daneben die gesamte Familienlogistik bewältigen. Wenn es dann später darum geht, Führungspositionen zu besetzen, haben Männer natürlich mehr Erfahrungen im Job gesammelt und bessere Kontakte geknüpft. Die Erfahrung, die Frauen aus der Kombination mehrerer Verantwortungsbereiche mitbringen, wird oft unterschätzt und sie werden eher benachteiligt, wenn sie sich um die Familie gekümmert haben und nicht ständig im Büro waren.

Konkrete Maßnahmen, so etwas zu vermeiden, sind zum Beispiel keine festen Meetings nach 16 Uhr und Loud Leaving: die Führungskräfte verlassen das Büro für alle gut sichtbar um 17 Uhr, um es allen anderen zu ermöglichen, ihre Familienaufgaben zu erledigen. Man kann das Elterngeld für Männer und Frauen für ein halbes Jahr bis zum vollen Gehalt aufstocken und natürlich flexible Arbeitszeit und Homeoffice anbieten. All das tut der Produktivität übrigens keinen Abbruch - in Schweden ist es gängige Praxis und die schwedische Wirt-



schaft brummt, sie wächst sogar stärker als die deutsche.

news aktuell: Was sind die größten Herausforderungen bei der Umsetzung von Gender Equality-Maßnahmen?

Berg: Ich glaube, die größte Herausforderung ist das, was man „unconscious bias“ nennt. In Deutschland hat man verinnerlicht, dass ein Topmanager, ein westdeutscher Wirtschaftswissenschaftler oder Ingenieur Mitte fünfzig ist und Thomas oder Michael heißt. Etwas anderes ist ja auch kaum zu sehen. Viele Manager sind instinktiv davon überzeugt, dass so eine Person qualifizierter ist oder automatisch das Potential für Führungsaufgaben hat und holen damit ständig Kopien von sich selbst in die Vorstände. Wir nennen das den Thomaskreislauf, Thomas rekrutiert Thomas, der ihm ähnlich ist. Die Rekrutierungen für die Bör-

senvorstände im letzten Jahr entsprachen fast exakt der Schablone des „Durchschnittsthomas“. Dieser Kreislauf setzt sich solange fort, bis er bewusst durchbrochen wird – durch abweichende, mutige Rekrutierung von Frauen.

news aktuell: Welche Rolle spielt die Kommunikation bei der Umsetzung von Gender Equality in Unternehmen?

Ankersen: Sie spielt wie bei allen Veränderungsprozessen eine Schlüsselrolle – es ist ganz wichtig, dass alle im Unternehmen verstehen, dass Diversität ein Tophema von ganz oben ist; der CEO sollte das klar aussprechen und entsprechende gut sichtbare Rekrutierungen untermauern. Geschieht das nicht, machen alle weiter wie bisher.

Die negative Signalwirkung eines rein männlichen Vorstands oder noch schlimmer: einer „Zielgröße Null“ für den Vorstand

darf man nicht unterschätzen. Kunden, potentielle Mitarbeiter und die Medien schauen immer genauer hin, welche Unternehmen veränderungsfähig sind und für Chancengleichheit und Diversität sorgen. Am Ende muss für alle sichtbar sein: In unserem Unternehmen haben Frauen wirkliche Chancen, etwas zu werden. Immer mehr Unternehmen nutzen hochrangige weibliche Rekrutierungen in ihrer Außenkommunikation – und sie tun natürlich das Richtige, denn Frauen in der Unternehmensführung sind ein guter Indikator für eine gesunde, offene Unternehmenskultur – und das zieht die besten Leute an, Männer wie Frauen.

Interview: Janina von Jhering

Dieser Beitrag ist ein Original-Post aus dem news aktuell Blog: <https://treibstoff.newsaktuell.de/frauen-foerdern-allbright-stiftung-interview/>

BEZIRKSGRUPPE POLIZEIVERWALTUNGSAMT

Die GdP-Bezirksgruppe zwischen Digitalisierung, Effizienzmaximierung und Generationenwechsel

Jürgen Scherf

Auch dieses Jahr fand die Mitgliederversammlung der GdP-Bezirksgruppe Polizeiverwaltungsamt (PVA) Ende Januar statt. Der Vorsitzende der GdP-Bezirksgruppe Jürgen Scherf hatte gemeinsam mit den GdP-Mitgliedern eine umfangreiche Tagesordnung abzuarbeiten. Neben dem Tätigkeitsbericht und dem Kassenbericht wurden wieder zahlreiche Beschlüsse gefasst bzw. bestätigt. Die Zeit der Veränderungen sprach der GdP-Bezirksgruppenvorsitzende Jürgen Scherf auch in seinem Tätigkeitsbericht direkt an. Digitalisierung ist in aller Munde und im Polizeiverwaltungsamt als der Dienststelle der sächsischen Polizei für Technik, Service und Logistik ist der Bereich IT hier von ganz besonderer Bedeutung. IT wird unser Leben verändern. Schneller als wir es uns vorstellen können und umfassender als wird derzeit noch glauben. Dabei geht es nicht um Digitalisierung als sol-



Foto: BG Polizeiverwaltungsamt

che. Ziel der Digitalisierung ist die Automatisierung. Effizienz ist das große Zauberwort. Selbstoptimierung ist ein solches Merkmal. Das Fitnessarmband zur Selbstoptimierung, um schöner, gesünder, leistungsfähiger, also effizienter als die Anderen zu sein. Effizienz ist das Ziel eines jeden IT-Prozesses. Einzelfallentscheidung? Das ist eine Seitwärtsbewegung, also ineffizient. Amazon macht es vor: Von der Einstellung über den Arbeitsprozess bis zur Entlassung voll digitalisierte, richtiger automatisierte Verfahren.

Und, so lobt sich Amazon selbst, völlig befreit von subjektiven Einflüssen. In

der Welt der Digitalisierung passt sich der Mensch den Maschinen an. IT-Prozesse haben keine Ethik und keine Gefühle. Diese würden auf jeden Fall die Effizienz beeinträchtigen. Effizienz steht aber für Maximierung, auch und vor allem Maximierung der Gewinne, also des Profits. Aber wo bleiben Menschlichkeit, Gefühle, Ethik? „Gelebte Menschlichkeit untereinander und die bewusste Unterscheidung zwischen Kommunikation mit den digitalen Maschinen und mit Mitmenschen – ob das gelingt, wird darüber entscheiden, in welcher Welt wir morgen leben werden. IT wird alle Bereiche nicht nur durchdringen, sondern auch bestimmen. Das ist vielen noch nicht klar“, so Jürgen Scherf in seiner ganz persönlichen Einschätzung der weiteren Entwicklungen.

Die eine Generation geht, eine neue folgt. Die Welt verändert sich. Diesen Wandel vorzubereiten war ein Schwerpunkt der Mitgliederversammlung der GdP-BG Polizeiverwaltungsamt 2020. Der Verjüngungsprozess ist im vollen Gange. Bezirksgruppenvorsitzender, KassiererIn und ein Kassenprüfer werden 2020 in Rente beziehungsweise Pension gehen. Es gilt also, einen nahtlosen Übergang zu schaffen. Die Vorbereitung des Generationenwechsels ist mit der Mitgliederversammlung gestartet. Im Mai 2020 wird gewählt. Dann beginnt eine neue Ära in der GdP-Bezirksgruppe PVA. ■


SEMINAR

„Fit und leistungsfähig im Leben“

Mehr Konzentration,
mehr Motivation, mehr Erfolg
und weniger Stress

Nicole Trommler

Text und Fotos



In meiner Elternzeit kam ich das erste Mal mit den Methoden und Techniken von Heartmath Deutschland in Berührung. Ich sah ein Video, welches die Zusammenarbeit von Heartmath mit der niederländischen Polizei zeigte. Polizisten wandten die Methoden an und haben diese Methoden bereits in die Ausbildung integriert. Ziel dabei ist es, die Beamten damit so vorzubereiten, dass sie gut auf die Stressmomente vorbereitet sind, in der stressigen Situation angemessen reagieren können und wissen, wie sie im Nachgang Stress bewusst schnellstmöglich abbauen können.

Wir wissen alle, wie viel von dem antrainierten und gelernten Wissen übrig bleibt, wenn wir unter Druck stehen oder uns in Prüfungs-, Alltags- oder Einsatzsituationen befinden. In dem Video wurden Kollegen beim Schießtraining gezeigt, welche ein sogenanntes Biofeedbacksystem am Körper trugen. Dieses misst den Herzrhythmus, während einer Übung. Diese Übung brachte den Herzrhythmus des Beamten in einen Zustand der Kohärenz.

Der Trainer bittet ihn nun zu schießen, völlig stressfrei und konzentriert. Ich wurde neugierig und wollte wissen, worum es hierbei geht. Ich besuchte daraufhin im Mai 2019 ein Seminar zu dem Thema Herzratenvariabilitätstraining in München.

Ich war so begeistert von den Möglichkeiten der Übungen, dass ich im Dezember 2019 den mehrtägigen Lehrgang zur lizenzierten Heartmath Coachin abschloss. Ich bin davon überzeugt, dass die Beamtinnen und Beamten der sächsischen Polizei diese so einfache und doch wirkungsvolle Methode kennenlernen und erlernen sollten.

Umso dankbarer bin ich, zusammen mit der Gewerkschaft der Polizei (GdP) – an diesem Projekt arbeiten zu dürfen und 2020 Seminare dazu anzubieten. Mir selbst hat die Ausbildung sehr viel mitgegeben, um den doch teilweise sehr chaotischen und stressigen Alltag zwischen Familie und Bereitschaftspolizei gelassener zu bewältigen.

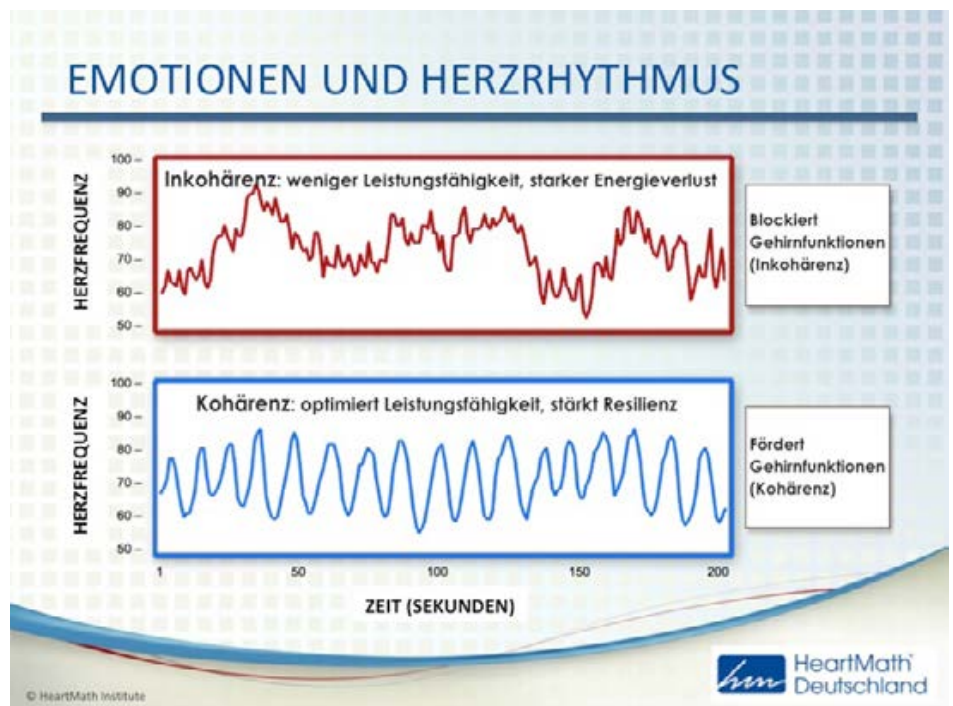
Beim Einstieg in das Thema ist es wichtig zu wissen, dass die angewandten Techniken wissenschaftlich fundiert sind und es hierzu zahlreiche Studien gibt. In ver-

schiedenen Bereichen von Krankenhäusern, Ärzten, verschiedenen Unternehmen, der niederländische Polizei, Schulen, Universitäten, Profisportlern, Militär und Spezialeinheiten wird bereits das System erfolgreich angewandt. Eine wachsende Anzahl wissenschaftlicher Studien liefert objektive Beweise dafür, dass die Techniken, verbunden mit den positiven Emotionen, der Schlüssel zum optimalen Funktionieren des menschlichen Erlebens in allen Bereichen sein könnte. Um umfassend zu verstehen, was aufgrund der Techniken im Körper passiert, muss man diese schon etwas fachlicher erläutern.

Die Techniken sind für jede Person zu erlernen und setzen sich, um es sehr kurz zu formulieren, aus der Kontrolle des Ein- und Ausatmens und dem Fokussieren der Gedanken zusammen, erweitert wird die Technik dann mit dem Abrufen eines angenehmen Gefühls.

Das Aufrufen von angenehmen Gefühlen führt zu einem gesteigerten Wohlbefinden und wird mit einer Verbesserung der kognitiven und physischen Leistung in Verbindung gebracht. Ziel ist es, einen Zustand der Herzkohärenz zu erreichen und es weiterhin zu trainieren, in diesen Zustand zu kommen.

Dieser Zustand stellt sich optisch durch eine sinuskurvenartige Welle des Herzrhythmus dar.





Kohärenz bedeutet, dass die Systeme des Immun-, Hormon- und Nervensystems gleichmäßig aufeinander abgestimmt sind und harmonisch agieren. Das autonome Nervensystem (ANS) ist Teil des Nervensystem, der die meisten Funktionen des Körpers kontrolliert, einschließlich der Herzfrequenz. Teile des ANS sind der Parasympathikus und Sympathikus. Der Sympathikus ist grob gesagt für die Aktivität zuständig, steuert unsere Flucht und Kampfreaktion und hat dadurch dem Parasympathikus stets Vorrang. Der Parasympathikus hat die Aufgabe, für Erholung zu sorgen und Energie bereitzustellen. Wenn wir also über einen längeren Zeitraum gestresst sind, unter Druck stehen oder sonstigen Belastungen ausgesetzt sind, dann führt das zu einer erhöhten Erregung des Sympathikus bei reduzierter Aktivität des Parasympathikus. Das Verhältnis zwischen beiden ist also nicht ausgeglichen. Die Übungen, die eine Herzkohärenz erwirken, haben einen regulierenden Effekt auf das ANS – der überaktive Sympathikus wird herunterreguliert und der Parasympathikus aktiviert. Dadurch nehmen wir uns und unsere Bedürfnisse wieder bewusster wahr, können bewusster agieren.

Was passiert im Körper wenn wir Stress wahrnehmen?

Unsere Atmung wird beschleunigt und die Bronchien erweitert, die Herzfrequenz steigt, wir produzieren weniger Speichel, Adrenalin wird ausgeschüttet, Darmbewegungen reduzieren sich. Wir sind weniger leistungsfähig und ermüden schneller, da wir Unmengen an Energie verbrauchen. Negative Empfindungen können zu unerwünschten physiologischen Veränderungen des Körpers und zu verschiedensten Gesundheitsproblemen wie Herzkrankheiten, Hypertonie, Kopfschmerzen, Schlafstörungen oder zu Stimmungsschwankungen, Lustlosigkeit etc. führen.

Wie kommuniziert das Herz mit dem Gehirn?

Das Herz hat ein sehr komplexes eigenes Nervensystem, welches wesentlich mehr Informationen an das Gehirn sendet, als das Gehirn an das Herz. Emotionen und Gefühle ha-



ben einen großen Einfluss auf den menschlichen Körper. Die Signale des Herzens haben einen wesentlichen Einfluss auf Gehirnfunktionen, wie emotionale Verarbeitung, höhere kognitive Fähigkeiten, wie Aufmerksamkeit oder die Reaktionsgeschwindigkeit. Das können wir uns zu Nutze machen. Signale des Herzens sind Emotionen wie Fürsorge, Mut, Zuversicht und Wertschätzung. Negative Emotionen hemmen unsere kognitiven Fähigkeiten und schränken unsere Fähigkeit ein, klar zu denken. Dies erklärt, warum wir oft impulsiv und unklug handeln, sobald wir unter Stress stehen. Im Stress steht uns bedeutend weniger des angeeigneten Wissens zur Verfügung.

Warum macht es Sinn, die Techniken anzuwenden?

Zum einen aus all den genannten positiven Aspekten und nicht zuletzt deswegen, weil man sich vitaler, erholter und weniger gestresst fühlt. Durch das Erlernen und Beherrschen der Übungen, auch Selbstregulationstechniken genannt, ergeben sich positive Aspekte für die Gesundheit, den Schlaf, die Belastbarkeit, eine höhere Lebensqualität und eine bessere Selbstbeherrschung.

Es fällt leichter, einen klaren Kopf zu bewahren und die richtigen Entscheidungen abzuwägen und zu treffen. Wir sind dann widerstandsfähiger, auch wenn sich an unserem stressigen Umfeld nichts verändert hat, haben wir mehr Energie zur Verfügung und zwar dann, wenn wir sie wirklich brauchen.

Es ist eine Art Gesundheitsfürsorge, um uns mental fit zu machen und zu halten.

Warum nutzt man dazu ein sogenanntes Biofeedbacksystem?

Zahlen und Fakten sind hilfreich und nichts ist einprägsamer, als wenn man den Unterschied der Veränderung beobachten kann. Beim Sport vergewissern wir uns mittels Uhren in welchem Herzfrequenzbereich wir uns befinden und ob wir optimal trainieren. Biofeedbacksysteme, zeigen eine Ist-Situation an und die Veränderung, die wir erzielen.

Es motiviert unwahrscheinlich und hilft, aufgrund der gemessenen Werte zuverlässig auszuwerten, Veränderungen zu messen und zu dokumentieren.

Gemeinsam mit der GdP Sachsen biete ich 2020 erstmalig sechs Seminare zum Thema Stressbewältigung „Fit und leistungsfähig im Leben“ in Leipzig am 28. Februar, 15. Juni und 3. August, in Dresden am 2. März und 12. Oktober und in Chemnitz am 18. Mai von jeweils 13.00 bis 17.00 Uhr an.

Die Anmeldungen sind online möglich über www.Seminare.gdp-sachsen.de.

In den Grundlagenschulungen bis Juni werde ich darauf eingehen, was im Körper bei Stress passiert. Ebenso finden wir gemeinsam heraus, wie es einfacher ist, damit umgehen zu können und was helfen kann, wenn es doch mal stressiger wird.

Bis bald! ■


INFO-DREI

Vorgangsbelastung bei der K ...

... in Sachsen-Anhalt

Die Kriminalpolizei in Sachsen-Anhalt ist und bleibt im System der Strafverfolgung unverzichtbar. Über viele Jahre war deutlich zu erkennen, dass die Entwicklung in der Polizei des Landes Sachsen-Anhalt, insbesondere die Folgen des damals zunehmenden planmäßigen Personalabbaus, sich einschneidend auf die Kriminalpolizei auswirken würden. Diese Befürchtungen, welche die GdP Sachsen-Anhalt damals vorgetragen hatten, haben sich leider in den vergangenen Jahren so bestätigt oder sind noch schlimmer eingetreten. Die Kriminalpolizei hat bisher schmerzhaft, strukturelle Änderungen immer wieder aufgefangen, indem sie sich selbst neu aufgestellt hat. Ziel war es dabei, einerseits den Verfolgungsdruck auf die Straftäter aufrechtzuerhalten und andererseits dem Vorgangs- und Aufklärungsdruck nicht zu erliegen. Den Kolleginnen und Kollegen ist es unter diesen Bedingungen hoch anzurechnen, dass sie immer weiter akzeptable Arbeitsergebnisse erzielten.

Zunehmend werden die Kriminalistinnen und Kriminalisten durch diverse Einsätze aus dem täglichen Sachbearbeitungsbetrieb gerissen. Ja, sicher, es sind polizeilich notwendige Einsätze, denen eine konkrete Lage zugrunde liegt, dennoch fehlt diese Kraft im eigentlichen Ermittlungsbetrieb. Die ständige Personalreduzierung und der fehlende Wissenstransfer auf nachrückende Beamtinnen und Beamte aus der Schutzpolizei haben gravierende Spuren hinterlassen. Der Altersdurchschnitt von zwischenzeitlich über 50 Jahre in der „K“ ist deutlich zu hoch. Zu wenige Absolventen der Fachhochschule Polizei finden sofort Verwendung in der Kripo. Selbst wenn man das sofort korrigiert, wie es aktuell im Kriminaldauerdienst versucht wird, treten die positiven Effekte erst zeitversetzt ein. Die personelle Stärkung der „K“ ist aber unverzichtbar.

Uwe Bachmann

... in Thüringen

Ohne empirische Erhebungen kann gesagt werden, dass die Vorgangsbelastung bei der Kriminalpolizei in den letzten Jahren zahlenmäßig auf hohem Niveau verharrt. Trotzdem ist die Arbeitsbelastung der Ermittler angestiegen, da zum einen bei immer mehr Straftaten digitale Geräte zum Einsatz kommen, die hinterher für Beweis Zwecke mit großem Zeitaufwand ausgewertet werden müssen. Zum anderen gibt es seit Januar 2019 ein neu eingeführtes, aber antiquiertes Vorgangsbearbeitungssystem namens ComVor, was in seinen Ursprüngen auf die Neunziger-Jahre zurückgeht. Das merkt man dem Programm jeden Tag aufs Neue an. Vielen Anforderungen einer modernen Vorgangsbearbeitung ist ComVor nicht gewachsen. Durch die notwendigen Mehrfacheingaben und Doppelerfassungen, umfangreiche Formulare und handwerklich schlecht gemachte Schnittstellen hat sich der Arbeitsaufwand pro Ermittlungsvorgang oft verdoppelt. Das erhöht den Frust der Ermittler, die tagtäglich damit arbeiten müssen.

Personell ist die Kripo noch recht gut aufgestellt. Allerdings wurden und werden in den Jahren 2017 bis 2022 über 190 Ermittler in den Ruhestand versetzt. Das entspricht anderthalb Kriminalpolizeiinspektionen. Wegen der aktuellen Stellenausschreibungspraxis lernt der Nachfolger in den seltensten Fällen seinen Vorgänger im Amt kennen, sodass erworbenes Fachwissen und Berufserfahrung nicht weitergegeben werden kann und entweder einfach verloren geht oder mühsam neu erworben werden muss. Bei den Stellenneubesetzungen für die „K“ bleibt meist auch die kriminalpolizeiliche Fachlichkeit auf der Strecke, weil die Anforderungsprofile sehr allgemein gehalten werden. Die Aus- und Fortbildung bleibt häufig auf der Strecke, weil einfach zu wenig, meistens jedoch gar keine Fachlehrgänge angeboten werden.

G.N.

... Sachsen

Die Strukturen der Kriminalpolizeiinspektionen weichen voneinander ab, was einen Vergleich bei den Vorgangsbelastungen der Sachbearbeiter in den KPIen nicht zulässt. Aufgrund von Einsatzlagen, Fortbildungsmaßnahmen und dem aktuellen Krankenstand ergeben sich Personallöcher bei der Sachbearbeitung, die kaum noch geschlossen werden können.

Mit der Aufgabenzuweisung für die Polizeireviere und die Kriminalpolizeiinspektion (inklusive der Kriminalaußenstelle) bei der Bearbeitung bei Straftaten konnte eine gewisse Entlastung der KPIen erfolgen. Angaben zur durchschnittlichen Vorgangsbelastung sind nur bedingt möglich. Die tatsächliche Belastung variiert abhängig vom Umfang und dem erforderlichen Arbeitsaufwand je Vorgang selbst im gleichen Kommisariat stark und ist damit für die einzelnen Arbeitsbereiche der KPIen nur unzureichend darstellbar.

Die Aufklärungsquote wird von internen, potenziell polizeilich steuerbaren und von äußeren, nicht oder nur bedingt polizeilich beeinflussbaren Faktoren beeinflusst. Sie ist auch vom Personaleinsatz und der Häufigkeit bestimmter Delikte abhängig. Außerdem besteht ein Zusammenhang mit der Größe der jeweiligen Stadt, des Landkreises bzw. des Erfassungsgebietes. Generell ist es schwieriger, in größeren städtischen Ballungsgebieten Straftaten aufzuklären als in dünner bewohnten Gebieten. Dies hängt damit zusammen, dass im städtischen Bereich die Anonymität größer ist und daher Hinweise auf mögliche Täter geringer sind. Diese sind aber für die Aufklärung einer Straftat entscheidend, da die übergroße Mehrheit der Aufklärungen durch entsprechende Hinweise von Opfern oder Zeugen zustande kommt. Diese haben aber in anonymisierten Großstädten eine geringere Chance, Straftäter zu identifizieren.

Matthias Büschel