

## Personalratswahlen im Fokus

### Doreen Plachetka, LPI Erfurt, Inspektionsdienst Süd

#### Personalratsarbeit auch in den kommenden Jahren stärken und erfolgreich gestalten

Kollegin Plachetka ist Vorsitzende des KV Erfurt sowie Gleichstellungsbeauftragte der DPoIG Thüringen. Als Personalratsmitglied möchte sie mit Vorschlägen und ihren Erfahrungen die Interessen der Polizeibeamten, vor allem derer, die ihren Dienst im harten Alltag auf der Straße bewältigen, vertreten. Wichtig ist es, den Kollegen eine Stütze zu sein, für ihre Anliegen Gehör und Handeln aufzubringen und ihnen Vertrauen zu geben und dieses zu gewinnen. Dabei ist es egal, um welche Belange es sich handelt.

Ihr ist bewusst, dass den Kolleg\*innen bei der Durchsetzung und Verwirklichung ihrer Vorstellung in den Personalräten oft die Hände gebunden sind. Dies auch aus Gründen, welche durch die Personalräte nicht zu beeinflussen sind. Dennoch glaubt Kollegin Plachetka, dass es notwendig ist, die Finger immer wieder in die Wunden zu legen, um Verbes-

serungen für den Dienstalltag der Kolleg\*innen zu erreichen.

Dabei möchte sie folgende Themen ganz oben auf die Tagesordnung setzen:

- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss auch im Polizeidienst den realen Gegebenheiten entsprechen. Es kann nicht sein, dass gerade unsere jungen Kolleg\*innen immer wieder auf ihr Privatleben verzichten müssen. Nicht anders sieht es jedoch auch bei älteren Kolleginnen und Kollegen aus. Dort sind zwar die Kinder längst aus dem Haus, aber oft sind die Eltern oder andere nahe Verwandte in einem Alter, dass sie mehr Pflege benötigen. Auch dafür muss genügend Zeit im Privaten zur Verfügung stehen. Zeit, die regelmäßig aufgebracht werden muss und nicht nur dann zur Verfügung steht, wenn es unregelmäßige Dienstpläne einmal erlauben.
- Alleinerziehende Elternteile werden oft benachteiligt. Als Beispiel sei hier die Betreuung der eigenen Kinder im Krankheitsfall genannt. Gerade kleine Kinder werden öfter krank und bedürfen elterlicher Pflege. Im Grunde ist das eine allgemein bekannte Erkenntnis. Sollte man annehmen. Doch bei der Thüringer Polizei scheint diese noch nicht angekommen zu sein. Anders ist es nicht zu verstehen, dass gerade von diesen Eltern erwartet wird, dass im Krankheitsfall ihrer



➤ Doreen Plachetka

Kinder die Pflege und Betreuung durch Großeltern und andere Verwandte übernommen wird. Hier muss angemerkt werden, dass diese auch ein Berufsleben haben, und nicht quasi im Nebenjob bei der Polizei in Thüringen arbeiten. Sollte die Betreuung nicht durch Verwandte möglich sein, fehlt es meist an dem nötigen Verständnis durch den Dienstherrn. Oft bekommen die Alleinerziehenden Fehlzeiten vorgehalten. Das ist gelinde gesagt unsozial und nicht länger hinnehmbar.

- Voraussetzung für eine gute Arbeitsleistung im Dienstalltag ist immer auch entsprechend gutes Werkzeug. Auch das scheint bei vielen politisch Verantwortlichen nicht angekommen zu sein. Teilweise hat man das Gefühl, dass Jahrzehnte technischer Entwicklung an ihnen spurlos vorübergezogen sind. Hier seien nur zwei Beispiele genannt: Noch immer ist es nicht gelungen, Rechentechnik in dem Umfang zur Verfügung zu stellen, dass sie auch eine Er-

leichterung im Dienstalltag ist. Zu oft müssen erst handschriftliche Notizen gefertigt werden, welche dann in der Dienststelle in den Rechner eingegeben werden müssen. Das ist nicht nur frustrierend, sondern raubt auch noch Arbeitszeit, welche für wichtigere Arbeiten nicht zur Verfügung steht. Ganz abgesehen vom Eindruck, der bei den betroffenen Bürgerinnen und Bürgern entsteht. So manche scheinen sich zu wundern, dass man zumindest noch Papier zur Verfügung hat und Notizen nicht in Steinplatten meißeln muss.

- Ein nächster, nicht weniger wichtiger Punkt ist die Dienstbekleidung. Natürlich wird diese vom Dienstherrn gestellt – aber eben nur das absolut Notwendige. Das beginnt schon bei der Qualität der Dienstkleidung – diese lässt oft so viel zu wünschen übrig, dass sie entweder nicht den versprochenen Nutzen erfüllt oder aber so schnell verschlissen ist, dass sie vor ihrer angedachten Nutzungsdauer ersetzt werden muss. Natürlich gibt es ein jährliches Budget auf dem Kleiderkonto. Auch hier zeichnen sich in der Realität Probleme ab. Einmal reicht es bei Weitem nicht aus, um sich hochwertige und den Erfordernissen im Alltag gerecht werdende Dienstbekleidung anzuschaffen, so dass die Kolleg\*innen diese selbst bezahlen müssen. Ein anderes Mal ist die entsprechende Kleidung nicht in Jahresfrist zu beschaffen. Warum ist es nicht möglich, nicht verbrauchte finanzielle Mit-

#### Impressum:

Landesverband und Redaktion:  
Deutsche Polizeigewerkschaft  
Thüringen e. V. unter Vorsitz von  
Jürgen Hoffmann (V. i. S. d. P.)  
Schwerborner Straße 33  
99086 Erfurt  
Tel.: 0361.2657097  
Fax: 0361.2658959  
E-Mail:  
presse@DPoIG-Thueringen.de  
Twitter: @DPoIGThueringen  
ISSN 09 45 – 05 13  
Autoren sind in den Beiträgen  
bezeichnet und der Redaktion  
namentlich bekannt.

tel in das kommende Jahr zu übernehmen? Statt dessen werden alle nicht verbrauchten finanziellen Mittel zum Jahresende gestrichen und das Konto auf „null“ gestellt. Nicht verbrauchte Mittel werden dann in einen allgemeinen Fonds überführt, von dem jedoch der Einzelne nichts hat, was oft zu Frustration und Verärgerung unter den Kolleg\*innen führt. Hier müssen dringend Lösungen gefunden werden, welche auch den Realitäten gerecht werden.

- Gezieltes Einbeziehen von Praxisbeispielen der Polizeiarbeit, um eine Verbesserung für die Versorgung der Polizei zu erreichen.
- Anspruch auf eine Innendienststelle ab 40 Jahren oder nach mindestens zehn Jahren Dienstverrichtung im Streifeneinzeldienst. Es hat sich innerhalb der Thüringer Polizei eingebürgert, dass nicht wenige Kolleg\*innen quasi in der Luft hängen. Sie werden mit Aufgaben betraut, für die es im ODP keine ausgewiesenen Stellen gibt. Dabei sind dies Aufgaben, welche für eine gute und erfolgreiche Polizeiarbeit unverzichtbar sind. Als Beispiel möchte ich die Tatortteams der Inspektionsdienste Erfurt Nord und Süd benennen. Diese werden von erfahre-

nen und in der Praxis bewährten Kolleginnen mit entsprechendem Fachwissen und der notwendigen Akribie geführt. Jedoch gibt es keine Planstellen für die in diesen Teams beschäftigten Kolleg\*innen, was auch dazu führt, dass sie quasi auf Abruf in diesen Teams sind und keine langfristig gesicherten Perspektiven haben. Ob das unbedingt motivierend ist, wage ich zu bezweifeln.

- Schaffung der Regelzeitbeförderung. Es soll natürlich nicht verschwiegen werden, dass es bereits kleine Fortschritte gab. Diese können jedoch nur ein Anfang sein. Gerade in Besoldungsgruppen ab A 8 aufwärts ist vieles überhaupt nicht geregelt. Warum wird den betroffenen Kolleg\*innen keine verlässliche Perspektive geboten. Oft beschleicht einen das Gefühl, dass Karrieren innerhalb der Polizei von der aktuellen Haushaltslage abhängig sind. So kann eine Polizei nicht erfolgreich arbeiten. Natürlich betrifft das auch den Nachwuchs, welcher aktuell im Rahmen der Kampagne #StartPolizei geworben werden soll. Diese jungen Menschen, welche einen Polizeiberuf in Erwägung ziehen, hören sich doch vorher um und erfahren von diesen offensichtlichen Schwachstel-

len. Dann braucht es auch nicht zu verwundern, dass diese Menschen ihre berufliche Lebensperspektive in anderen und für die eigene Karriere aussichtsreicheren Bereichen suchen.

- Prüfungsfreier Aufstieg in den gehobenen Dienst nach bestimmter Dienstzeitverrichtung oder Abschaffung der dreigeteilten Laufbahn.

Abschließend möchte ich auch noch einmal eine Lanze für die Arbeit im Personalrat brechen. Oft bekommen unsere Kolleginnen und Kollegen gar nicht mit, welche Arbeit dort geleistet wird. Da kann ich aus jahrelanger Erfahrung berichten, dass dies eben keine geheime Runde hinter verschlossenen Türen ist. Oft wird auch gemeinsam mit den Vorgesetzten um Lösungen gerungen, welche die Interessen unserer Kolleg\*innen am besten berücksichtigen. Das geht so manches Mal recht schnell und reibungslos. Aber leider ist das nicht immer so, denn Erfordernisse des Dienstalltages und der Organisationsstruktur stehen nicht selten einer schnellen Lösung im Wege. Hier sind eben auch Geduld und Beharrlichkeit seitens der gewerkschaftlichen Interessenvertreter gegenüber dem Dienstherrn gefragt. Diese bringen wir auf, was in den meisten Fällen auch zu befriedi-

genden Lösungen im Interesse unserer Kollegen geführt hat.

Leider ist es meist so, dass gute Lösungen und Kompromisse oft als selbstverständlich wahrgenommen und die diesen vorausgegangene intensive Arbeit durch die Personalräte nicht gesehen wird. Anders ist dies jedoch bei Anliegen, welche nicht oder erst mit langer Verzögerung Einzug in den Dienstalltag finden. Das wird sofort bemerkt und der Arbeit der Personalräte angelastet.

Deshalb möchte ich an dieser Stelle auch einmal all den Kolleg\*innen, welche in den Personalräten, egal ob ÖPR, HPR, oder BPR tätig sind, für ihr Engagement danken. Schließlich setzen sich die meisten ehrenamtlich für die Interessen aller Kolleg\*innen ein, und tragen durch ihre Arbeit zur Verbesserung des Arbeitsklimas in der Thüringer Polizei bei.

Dies geht jedoch nur, wenn unsere Kollegen das entsprechende Vertrauen entgegenbringen. Dieses habe ich in der Vergangenheit dankbar erfahren und ich würde mich freuen, wenn und dieses auch für die kommende Wahlperiode entgegengebracht wird.

Doreen Plachetka kandidiert für den ÖPR. ■

## Melanie Kühne, PI Weimar

### Für eine Verbesserung der Arbeitssituation und des Arbeitsumfeldes in den Dienststellen

Die verheiratete Mutter zweier Kinder ist seit 1994 im Polizeidienst. Aktuell ist die Polizeihauptmeisterin der PI Weimar im Einsatz-

und Streifendienst tätig. Im Jahre 2014 trat sie der DPoIG bei und engagiert sich als aktives Mitglied im Kreisverband Jena.

Die Erfahrungen, welche Kollegin Kühne sowohl als aktives Gewerkschaftsmitglied, als auch in ihrer langjährigen Praxis im Dienstalltag sammeln konnte, bewegten sie zu einer Kandidatur für den ÖPR der LPI Jena. Während ihrer Dienstzeit hat sie immer

wieder die Erfahrung gemacht, dass sich zwar viel innerhalb der Thüringer Polizei verändert hat, dies jedoch in der Vielzahl der Fälle ohne den gewerkschaftlichen Druck und die gute Arbeit in den Personalräten wohl so nicht geschehen wäre.

Dies betrifft selbstverständlich auch die Mitwirkung an Personalentscheidungen durch die örtlichen Personalräte.

Aber auch die Verbesserung des Arbeitsklimas und der Führungskultur innerhalb der Thüringer Polizei ist Melanie Kühne ein Anliegen, welches ihr besonders am Herzen liegt. Es kann nicht sein, dass gerade ältere Kolleg\*innen anhand von jährlich wiederkehrenden Feiertagen abzählen, wie lange sie noch zum Dienst müssen, bis sie die Pensionierung von der Last des Arbeitsalltags befreit. Hier ist es unbedingt notwendig, sich für ein Arbeitsklima einzusetzen, welches dazu beiträgt, dass die Kolleg\*innen gerne und motiviert zum Dienst gehen. Aus



> Melanie Kühne

ihrer Sicht ist da auch der Dienstherr gefragt, Es kann nicht angehen, dass immer nur gefordert wird. Sie erwartet, dass auch die Vorgesetzten einen aktiven Beitrag für ein gutes und produktives Arbeitsklima leisten. Voraussetzung dafür ist ein verbes-

sertes Arbeitsklima unter den Kolleg\*innen, aber auch zwischen Vorgesetzten und Unterstellten.

Ein weiterer Schwerpunkt, den Kollegin Kühne setzen möchte, ist die nachhaltige Verbesserung der aktuellen Beförderungssituation. Gerade der Pensionseintritt älterer Kolleg\*innen erfolgt oft nicht mit dem an die Stelle gebundenen Endamt. Hier müssen endlich Lösungen gefunden werden, welche der Lebensleistung unserer Kolleginnen und Kollegen gerecht werden.

Einen weiteren und nicht weniger wichtigen Schwerpunkt sieht Kollegin Kühne in der Verbesserung der Arbeitsplätze und des Arbeitsumfeldes. Gerade im ESD

sollte die Ausrüstung dem aktuellen Standard entsprechen. Es ist nicht nachvollziehbar, dass es beispielsweise noch keinen zweiten Bildschirm an den Arbeitsplätzen gibt.

Doch nicht nur im sogenannten Hightechbereich sind Verbesserungen vonnöten. Schreibtische und Sitzmöbel sind so in die Jahre gekommen, dass man sich so manches Mal schon in einem Museum wähnt. Es kann doch nicht so schwer sein, hier neue Möbel anzuschaffen, welche gerade auch unter dem ergonomischen Aspekt vielen Kolleg\*innen die Arbeit erleichtern würde.

Kollegin Melanie Kühne kandidiert für den ÖPR der LPI Jena. ■

## Sylvia Wagner, ESU Jena

### Verbesserung der Einstellungsbedingungen für Ausbildung und Beruf

Kollegin Wagner steht seit 1994 im Dienst der Thüringer Polizei. Gegenwärtig ist die Polizeihauptmeisterin als Einsatztrainerin in der ESU Jena tätig. Sylvia Wagner ist verheiratet und Mutter zweier Kinder. Sie kandidiert das erste Mal für den ÖPR.

Einen wichtigen Schwerpunkt sieht Kollegin Wagner in der Verbesserung der Einstellungsbedingungen für den Polizeidienst und der den sich stetig verändernden Anforderungen an den Polizeidienst gerecht werdenden Ausbildung. Dies ist nicht zuletzt auch eine unabdingbare Voraussetzung, um den Polizeiberuf gerade für

junge Menschen attraktiver zu machen. Wie nötig das ist, zeigt auch der aktuelle Rückgang der Bewerberzahlen in Thüringen.

Das betrifft auch die Ungleichheit in den Bundesländern. Kollegin Wagner will sich dafür einsetzen, dass auch in Thüringen die gleichen Regelbeförderungen wie in anderen Bundesländern zur Anwendung kommen. Es kann nicht sein, dass die gegenwärtige Praxis ein Grund ist, sich anstatt in Thüringen lieber in einem anderen Bundesland zu bewerben.

Als Einsatztrainerin liegt Sylvia Wagner jedoch auch die Ge-



> Sylvia Wagner

sundheit der Kolleg\*innen am Herzen. Das beginnt bei der Möglichkeit zur Teilnahme am Dienstsport für alle Beamten. Also auch diejenigen, welche ihren Dienst ausschließlich im Büro absolvieren. Gerade in der Möglichkeit zur Teilnahme am Dienstsport und der regelmäßigen Ausübung sieht sie noch ein großes Entwicklungspotenzial.

Nicht zuletzt trägt auch ein gutes Gesundheitsmanagement zur Dienstfähigkeit und der Vermeidung krankheitsbedingter Ausfälle bei. Zu viel steht hier noch auf dem Papier und wurde noch nicht im Dienstalltag umgesetzt. Ein gutes Gesundheitsmanagement darf kein Nischendasein führen, sondern muss zur Selbstverständlichkeit im Dienstalltag werden. Ihre Ideen und Vorstellungen möchte Kollegin Wagner als Mitglied im ÖPR aktiv einbringen und umsetzen.

Als Personalratsmitglied wird sich Kollegin Wagner aber auch für eine Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den Kollegen und den Personalräten einsetzen.

Sylvia Wagner kandidiert für den ÖPR der LPI Jena. ■

## Projekt Lupe – der Körper

Die Lupe richte ich auf die Polizistinnen und Polizisten, welche von zahlreichen Bürgern täglich gesehen werden. Die Bürger sehen immer nur die akkurate Uniform, die hoffentlich getragene Schirmmütze und ein freundliches Lächeln auf den Lippen. Aber was steckt hinter der Fassade, was geht im Kopf vor, was macht der Körper, was macht die Ausstattung? Einfach gesagt: Wie geht es dem Menschen bei der Erfüllung seiner Aufgabe als Polizeibeamter im Getriebe der Polizeimaschinerie?

Im Mittelpunkt soll der Körper stehen, der nicht nur das Holster mit all seinen Einsatzmitteln trägt, sondern auch den wichtigen Schreibblock und die unzähligen Kugelschreiber. Ganz abgesehen von der unsichtbaren Erwartungshaltung und der Verantwortung, die auf jedem Einzelnen ruht.

Der Körper, der das Fundament für die tägliche Arbeit auf der Straße und die Sachbearbeitung im Büro bildet, ist das Kapital eines jeden Polizeibeamten. Er wurde genau für diese Arbeit ausgebildet und stellt sich diesen Aufgaben in allen Facetten des Lebens. Eine leere Hülle kann zwar Aufträge meistern, würden aber die Einsätze und Anliegen der Bürger nicht mit Leben füllen und somit diesen, doch oft sehr belastenden Job nicht lange durchhalten.

Doch was füllt die Hülle mit Leben? Richtig – ein Körper und ein Geist, die fit und gesund sind. Die Gesunderhaltung des eigenen Körpers, außerhalb unserer Dienstzeit, obliegt jedem selbst. Aber trägt man den Löwen auf der Schulter, so obliegt diese Gesunderhaltung dem Dienstherrn und dieser sollte sich der entsprechenden Verantwortung um seine Beamten bewusst sein.

Es sollte doch selbstverständlich sein, dass der Dienstherr die notwendigen Voraussetzungen schafft, um die erforderliche Fit-

ness und Gesundheit seiner Beamten zu gewährleisten.

Doch die Realität zeigt oft ein anderes Bild. Hier ein Beispiel für die „Begeisterungsfähigkeit“ des Dienstherrn für solche „törichten“ Vorhaben:

Es ist ein sonniger Tag – 23 Grad, ein perfekter Tag für einen Ausflug, einer der beiden freien Tage zwischen zwei Schichtblöcken. Jedenfalls könnte es ein perfekter Tag sein, aber es gibt eine Ladung für eine Gerichtsverhandlung und der damit verbundenen Aussage als Zeuge. Der Dienstbeginn ist eine Stunde vor der Verhandlung, die Anfahrt zum Amtsgericht dauert 20 Minuten, also warum 40 Minuten im Aufenthaltsraum sitzen und Kaffee trinken? Also die Zeit bis zur Verhandlung sinnvoll nutzen und eine Runde Sport im dienststelleneigenen Konditionsraum durchführen. So einfach und sinnvoll stellt man sich das jedenfalls vor. Man trainierte also 30 Minuten in seine Dienstzeit hinein. Die anschließende Gerichtsverhandlung und eine kleine Fahrradtour rundeten den freien Tag ab. Von den folgenden Konsequenzen ahnte man zu diesem Zeitpunkt noch nichts.

Im nächsten Schichtblock schaute man verwundert, als der eigene Dienstbeginn um 30 Minuten eingekürzt wurde – Begründung: diese Art von Sport als Zeitüberbrückung ist Freizeit und keine Dienstzeit.

Doch das war bestimmt nur eine Ausnahme – ein Zufall – ein Versehen.

Im Dienstspporterlass steht:

„Polizeivollzugsbeamte sind gemäß § 3 der Thüringer Verordnung über die Laufbahn des Polizeivollzugsdienstes [...] vom 26. Oktober 2017 [...] verpflichtet, ihre Leistungsfähigkeit zu erhalten und nach Möglichkeit zu steigern“ (Auszug aus dem „Erlass zum Sport in der Thüringer Polizei“).

Folgende Möglichkeiten für die Dienstportausübung bestehen im Bereich der Landespolizeiinspektion Erfurt:

**1. Möglichkeit:** an Tagen, an welchen man eine Gerichtsverhandlung hat

> Problem hierbei: einen Kollegen/eine Kollegin zu finden, der/die ebenfalls einen Gerichtstermin am gleichen Tag – im gleichen Zeitraum hat und bereit ist, an dem freien Tag Sport zu machen; für Gerichtstermine wird Dienstzeit geschrieben, welche oftmals mit der Gesamtdienstzeit einen Dienstzeitverstoß (60-Stunden-Woche) darstellt

**2. Möglichkeit:** an Diensttagen, an welchen man für einen Sonderdienst geplant ist

> Problem hierbei: Solche Sonderdienste werden nur bei ausreichender Grundstärke geplant → aufgrund des Personalmanagements und des Krankenstandes kaum machbar

**3. Möglichkeit:** an Schultagen

> Problem hierbei: Diese Tage finden einmal im Quartal statt. Neben Belehrungen und allgemeinen dienstlichen Belangen werden gesetzliche Neuerungen und der Umgang mit Führungs- und Einsatzmitteln vermittelt beziehungsweise aufgefrischt. Weiterhin werden die Beamten im Rahmen von extern durchgeführten Vorträgen (zum Beispiel Dekra/TÜV) weitergebildet

> kurzum: Es besteht kaum Zeit für reinen Dienstsport und aufgrund der Planung der Schultage nach einem Schichtwochenende stellt dies einen Dienstzeitverstoß (60-Stunden-Woche) dar und wäre „eigentlich“ nicht durchführbar

Blicken wir auf die Realität der Gesunderhaltung der Polizistinnen und Polizisten der Thüringer Polizei im Streifen- und Einzeldienst, da gibt es:

- > Konditionsräume, die entweder nur aus einer Sportmatte und einer Sprossenwand bestehen, zu Büros oder Umkleiden umgewidmet sind oder nur auf dem Papier existieren,
- > einen Dienstsportkalender der, aufgrund von geschlossenen Hallen und fehlendem Personal im Bereich des Polizeisatztrainings, nur wenig mit Leben gefüllt werden kann,
- > ein Schwimmangebot, welches für eine allumfassende körperliche Fitness eher fragwürdig ist.
- > Hat man sich im Dienst gegen Corona impfen lassen, weil der eigenorganisierte Impftermin kaum Rahmen für Auswahlmöglichkeiten ließ und man einfach froh war, dass man geimpft werden konnte, so machte man dies NATÜRLICH für die eigene Gesundheit und schrieb sich für diese Zeit NATÜRLICH eine Pause.
- > Ein Gesundheitscheck mit Blutbild, EKG und Co.? Jeder hat einen eigenen Hausarzt und eine eigene Krankenversicherung, ist ja schließlich das eigene Leben!

Die angesprochenen Probleme führen zur Unzufriedenheit vieler Polizistinnen und Polizisten.

Das Ergebnis sind Krankschreibungen und Langzeitausfälle aufgrund psychischer und physischer Erkrankungen.

In der „ZEIT“ vom 19. Januar 2021 konnte man dazu lesen: „Die Zahl der Thüringer Polizisten, die über einen längeren Zeitraum krank waren, ist im vergangenen Jahr weiter gestiegen. Insgesamt seien 1028 Beamte länger als sechs Wochen krankheitsbedingt ausgefallen, sagte eine Sprecherin des Innenministeriums der Deutschen Presseagentur. Dies entspricht einem Anteil von rund 17 Prozent der Gesamtstärke hieß es. Damit ist 2020 etwa jeder sechste Thüringer Polizist langzeit krank gewesen.“

**Ben Heber**