Innere Kündigung – ein Problem in unserer Landespolizei?

19.03.2017

Unsere Landespolizei leidet wie viele Unternehmen oder Organisationen nicht gerade darunter, interne und dem Ansehen nicht förderliche Angelegenheiten oder Probleme anzuerkennen oder gar nach außen zu tragen. Daher stellen wir als Berufsverband der kriminalpolizeilich Beschäftigten einmal diese Frage.

Um es gleich vorweg zu nehmen, ja, die so genannte innere Kündigung ist ein gravierendes, negatives Merkmal unserer Landespolizei. Und in diesem Fall sind nicht nur wir dieser Auffassung. Nein, mit inneren Kündigungen werden Gewerkschafter, Personalräte, Kollegen, Psychologen, Hausärzte oder die Sozialen Ansprechpartner – viel mehr als ihnen lieb ist – konfrontiert. Dabei scheint doch die Polizei eher als beispielsweise ein Unternehmen geeignet, seine Mitarbeiter an sich zu binden und zu begeistern. Vielleicht heute weniger als früher aber doch ausreichend treten junge Leute in die Polizei ein, weil sie an ein anständiges Gerechtigkeitsempfinden oder eine Berufung glauben. Allerdings gibt es im negativen Fall keine oder nur wenige Alternativen für einen Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber.

Wissenschaftliche Untersuchungen stellten in Bezug auf die innere Kündigung fest, dass diese Haltung nicht plötzlich auftritt und als zentrale Ursache einen inakzeptablen Führungsstil aufweist. Was wiederum jedem Betroffenen und vielen Arbeitnehmern auch so klar ist. Dienst nach Vorschrift, wer in der Polizei von Mecklenburg-Vorpommern kennt diese Haltung oder Drohung nicht, wenn sie von frustrierten oder ratsuchenden Beschäftigten gezeigt oder ausgestoßen wird. Wir haben eine Reihe von Gründen für den Weg des Einzelnen zur inneren Kündigung ausgemacht:

- willkürliches oder fehlerhaftes Führungsverhalten
- fehlende Transparenz und Ehrlichkeit
- kopieren militärischer Hierarchien und Befehlswege mangels fachlicher Eignung oder fehlender Führungskompetenzen
- ausbleibende Beförderungen trotz pflichtgemäßer Arbeit wegen fehlender Planstellen oder quotierter Beurteilungsvorgaben
- mangelnde Anerkennung bei stets überwiegender Kritik
- Mobbing durch Kollegen oder Vorgesetzte
- ungleiche Aufgabenverteilung
- mangelnde Solidarität und Neid unter Kollegen
- unsinnige Zielvorgaben

Unterstreichen wollen wir die Aufzählung mit einer Tatsache. Wenn nur in einer psychosomatischen Klinik unseres Bundeslandes nach Auskunft von Therapeuten jährlich durchschnittlich fünf Angehörige unserer Landespolizei wegen Mobbings behandelt werden müssen, sollten die anderen Gründe für innere Kündigungen auch nicht mehr fraglich wirken.

Die aufgezeigten Gründe scheinen auf den ersten Blick vielfältige Ursachen zu besitzen. Doch so einige Probleme ließen sich leicht lösen, wenn bei der Personalauswahl sowie der Ausbildung endlich die gebotenen und notwendigen Wege eingeschlagen würden. Mitarbeiter wie auch Führungskräfte sollten – wie auch in einem Unternehmen unabdingbar – die notwendige Fachkompetenz für ihre jeweilige Sparte bzw. das Fachgebiet mitbringen. Doch die Entscheidungsträger unserer Landespolizei sehen das ganz anders. Nicht Fachlichkeit sondern universelle Einsetzbarkeit dominieren unsere Polizei. Ein schrecklicher Fehler, der eben auch zu inneren Kündigungen bei Kollegen führt. Auch die Personalauswahl darf und muss häufig kritisiert werden. Bezeichnend ist dafür der vielleicht spaßig gemeinte, aber in der Realität bitter ernste, sinngemäße Spruch: Wir schicken nicht die Besten in die Führungspositionen, wir nehmen die, die sie haben wollen. Natürlich, und das wollen wir nicht ausblenden, verfügt unsere Landespolizei über eine ganze Reihe von ausgezeichneten Vorgesetzten. Problematisch sind lediglich die weitaus weniger fähigen Führungskräfte oder auch Sachbearbeiter. Uns muss endlich gelingen, bei allen entsprechenden Bewerbungen eine zureichende Fachlichkeit sowie bei Vorgesetztenstellen, eine vertretbare Führungskompetenz vorauszusetzen. Nicht die unmittelbare „Nähe“ zum Vorgesetzten oder ein psychopathisches Durchpeitschen von Weisungen dürfen als Auswahlkriterium gelten, sondern ausschließlich Wissen und Können.

Als einen äußerst negativen Nebeneffekt einer inneren Kündigungen benennen wir auch die erhöhte Anfälligkeit für Krankheiten. Unsere Landespolizei ist mit ungefähr zehn Prozent täglich krankgeschriebenen Beschäftigten arg gebeutelt. Natürlich können wir nicht annähernd einschätzen, wie viele Kranke auf das Konto innerer Kündigungen gehen. Es sind jedoch auf jeden Fall viel zu viele, weil logischerweise vermeidbar.

Wir hoffen, mit unserem Beitrag einen Schritt in Richtung Anerkennung und Bekämpfung des Phänomens der inneren Kündigung gegangen zu sein. Es gibt sicherlich eine ganze Reihe von Problemen in unserer Polizei. Viele würden sich einfach lösen lassen, indem die Verantwortlichen eingefahrene, falsche bzw. unsinnige Wege verlassen würden. Es wäre in der Tat sehr hilfreich, so manches Mal auf die Gewerkschaften, Beschäftigten oder die Personalräte zu hören.

Uns würde ein Zuhören sehr erfreuen. Ganz im Sinne der oft beschworenen, aber viel zu wenig praktizierten und meist sehr einseitig verlaufenden vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten.