

Ist noch genügend Vertrauen in die Polizeiführung vorhanden?

23.08.2017

Vertrauen ist eines der wichtigsten Güter einer funktionierenden, demokratischen, an Gesetzen orientierten und humanen Polizeiarbeit. Leider scheint das Vertrauen in einige Vorgesetzte immer mehr zu sinken.

Um es gleich vorweg zu nehmen! Wir wollen und werden niemanden diskreditieren, keine Generalabrechnung vornehmen oder aus Einzelfällen ein falsches Bild produzieren. Nein, unser Bild von unserer Landespolizei hat einfach in den vergangenen Wochen, Monaten und auch Jahren einen nicht mehr wegzudiskutierenden Schaden genommen. Es gilt dringend, dieses Bild wieder auf ein annehmbares Niveau zu heben. Genau dieses Anliegen soll letztlich mit unserer ersten Mahnung erreicht werden.

Wie wichtig der Faktor Vertrauen im dienstlichen Umgang miteinander ist, verdeutlicht der Verlust desselben für einen Untergebenen. Entzieht der Dienstvorgesetzte einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter sein Vertrauen, sind für die Betroffene bzw. den Betroffenen alle Messen gesungen. Regelmäßig führt der Weg ungewollt in eine andere, gerne auch weit entfernte Dienststelle, insbesondere bei bisheriger Tätigkeit in Spezialeinheiten oder -verwendungen. Leider subventionieren die Verwaltungsgerichte derartige Entscheidungen aus unsere Sicht zu leicht, denn es wird oft nur die Zulässigkeit der Versetzung geprüft und nicht die tatsächlichen Gründe für diese Versetzung, die oft nicht dienstlicher Natur sind.

An dieser Stelle sei auch einmal eine launige Frage gestattet: Was passiert, wenn eine ganze Dienststelle der Dienststellenleiterin oder dem Dienststellenleiter das Vertrauen kollektiv entzieht?

Doch die Enttäuschung beginnt nicht erst bei einer direkten Auseinandersetzung mit der Leiterin oder dem Leiter.

Frühzeitig kam unsere Landespolizei in den Genuss von Qualitätsmanagements, von Neuen Steuerungsmodellen einschließlich in die Verbotszone abdriftender Zielvereinbarungen oder aktueller Grundsätze für die Zusammenarbeit in unserer Polizei. Von Anfang an regte sich unter den Reihen der Beschäftigten teils heftiger Widerstand gegen diese Errungenschaften. Aber nicht, weil sie neu waren. Nein, weil sie entweder in einer Polizei unbrauchbar und längst widerlegt worden sind oder nicht halten können, was sei versprechen. Und vergessen wir nicht, wozu viele Segmente eines neuen Managements geschaffen wurden. Sie sollten Führungskräfte in die Lage versetzen, auch leiten zu können.

Mit diesen neuen und leider aus unserer Sicht wenig fruchtbaren Modellen einher gehen Pauschalaussagen oder Schlagworte wie:

- der Mitarbeiter steht im Mittelpunkt,
- nur gemeinsam kommen wir ans Ziel,
- wir arbeiten offen und ehrlich miteinander,
- Transparenz,
- gegenseitiges Vertrauen,
- Anerkennung der Arbeit,
- gemeinsame Erfolge u. a.

Was die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter jedoch sehen muss und in Erinnerung behält sind dann eher folgende Meinungen von Dienststellenleitern:

- wer mit 50 Jahren noch kein Hauptmeister ist, hat es nicht verdient;
- nur wer im Stab arbeitet, lernt Polizeiarbeit;
- wenn das Verfahren den Kollegen nicht überführt, entziehe ich ihm das Vertrauen und dann geht er auch;
- Kripo ist für Schutzleute da, die im langen Dienst einige Gesundheitsschäden erlitten haben und sich dort erholen können;
- der Kollege hat wohl Recht; soll er klagen, dann haben wir Rechtssicherheit;
- der ist zu befördern, egal, wie
- Gesetze interessieren mich nicht, ich will das so; u. a.

Bereits vor etlichen Monaten wagten Suchtkrankenhelfer (SKH) unserer Landespolizei den mutigen Schritt, in einem offenen Brief die im Rahmen ihrer Tätigkeit festgestellten Unzulänglichkeiten in der Landespolizei als mögliche Ursachen für ein Abrutschen in eine Sucht zu benennen. Uns ist keine positive Reaktion auf diesen Brief aufgefallen, nur ein abgeschwächter

Tadel. Schließlich hätten die SKH doch auch direkt ihre Beschwerde vorbringen können und nicht den allen zugänglichen Weg des offenen Briefes wählen müssen. Bei der Behandlung dieser Warnung der SKH zeigt sich aus unserer Sicht eindeutig der Unterschied zwischen Theorie und Praxis im Führungsverhalten in unserer Landespolizei.

Leider birgt das geltende Recht, auch oder gerade im öffentlichen Dienst, ernste Gefahren für die Beschäftigten. Die eigentlich unbrauchbaren aber immer wieder gerne produzierten dienstlichen Beurteilungen scheinen nach unserer Auffassung auch dunkle Seiten des Führungsverhaltens zu offenbaren. Mit einer Beurteilung lässt sich – selbst für Gerichte kaum änderbar – wunderbar ein Kritiker abstrafen und/oder ein besonders „führungsnahe“ Beschäftigter „belobigen“. Und das von Dienststellenleitern, die die Arbeit ihrer Unterstellten kaum einschätzen können.

Wo gerade das Recht bemüht wurde. Äußerst deplatziert ist manchmal auch der Umgang mit den Personalräten. So kommt es in der einen oder anderen Dienststelle schon häufiger vor, dass eine frühestmögliche Einbindung der Personalvertretung erst bei dem endgültigen Antrag oder gerade so beim 6. Entwurf beginnt. Es ist leider auch Fakt, dass Gesetze oder Urteile ignoriert bzw. umgedeutet werden mit dem unverkennbaren Hinweis, dass der Vorgesetzte diesen Vorgang so entscheiden haben will. Und wir meinen keine strittigen Ansinnen mit verschiedenen ausfallenden Urteilen. Nein. Bei der vorzeitigen Pensionierung nicht mehr vollzugstauglicher Polizistinnen und Polizisten oder der Vollständigkeit von Anträgen an einen Personalrat gibt es jeweils ein richtungsweisendes Urteil des Bundesverwaltungsgerichtes. Und doch wagen es Dienststellenleiter, bewusst gegen dieses geltende Recht zu handeln. Und zu diesen Vorgesetzten soll eine Unterstellte bzw. ein Unterstellter aufblicken und Vertrauen zeigen?

Natürlich und hauptsächlich jedoch haben viele unterstellte Beschäftigte nur noch wenig oder kein Vertrauen mehr in besonders übergeordnete Vorgesetzte. So ist in einer Dienststelle im vergangenen Jahr von Januar bis August in Gesprächen mit dem Personalrat in 20 Fällen davon die Rede gewesen, dass sich der Ratsuchende willkürlich behandelt fühlte. Nebenbei erklärten auch ganze Arbeitsbereiche, dass sie kein Vertrauen in ihre oberen Führungskräfte mehr hätten. Und wer kennt als Insider nicht die Fälle von Personalentscheidungen, bei denen unsachlich, teilweise rechtswidrig und vielfach höchst unsensibel entschieden wird? Und wenn eine Betroffene oder ein Betroffener beim Vorgesetzten nach den Gründen fragt, ist der Höherrangige wiederum oft weit weg von den theoretischen Schlagworten wie Ehrlichkeit, Offenheit oder Transparenz. Manchmal wird auch gleich zum Schlagholz gegriffen und die oder der Hilfesuchende verlässt unter Tränen das Büro seines Dienststellenleiters, von dem sie oder er Hilfe erhofft hatte. Und zu solchen Leitern sollen wir aufblicken und ihnen vertrauen?

Jetzt kann als Gegenargument das schon häufiger zitierte Vorgesetztenfeedback herangezogen werden. Dieses jedoch offenbart ein trügerisches Bild der Zufriedenheit, was jedoch eher an den gestellten Fragen und an den teilnehmenden Beschäftigten liegt. Absolut kritische Antworten fallen weg, eher führungs zugewandte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zufrieden und Kritiker beteiligen sich erst gar nicht an derartigen Umfragen, da sich ja nichts anschließend ändert.

Wir denken, dass der Verlust an Vertrauen in die Ebene der polizeilichen Entscheidungsträger glaubhaft dargestellt werden konnte. Als Berufsvertretung der kriminalpolizeilich Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern wollen wir wieder in vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Dienststellenleitungen eintreten können. Das gilt sicherlich auch für direkte Vorgesetzte, die Beschäftigten, die Interessenvertretungen und die Gewerkschaften. Dazu ist nach unserer Meinung in erster Linie das Ministerium für Inneres und Europa gefordert. Es gibt beispielhaft herausragende Vorgesetzte, an denen sich alle orientieren können. Einer war der leider schon 2012 im Alter von nur 47 Jahren verstorbene Polizeidirektor Olaf Kühl. Olaf hatte sich bei seinen Untergebenen und auch anderen Angehörigen unserer Landespolizei ein Vertrauen erworben, dass ihn als Leiter einer Polizeiinspektion bei den Wahlen zu den Personalräten immer wieder in den Hauptpersonalrat brachte, was wohl ziemlich einzigartig sein dürfte. Und auch unser Inspekteur der Polizei, Wilfried Kapischke, besitzt einen gleich guten Ruf.

Leider haben wir in diesem Fall keinen Rat, wie das Dilemma behoben werden kann. Aber wir arbeiten weiter am Thema, denn zumindest unfähige Beamte können durchaus degradiert oder entlassen werden.

Für Rückfragen:

Ronald Buck

[ronald.buck \(at\) bdk.de](mailto:ronald.buck@bdk.de)