

KOMMENTAR

Anlassbeurteilungen reichen aus!

Kai Christ, Landesvorsitzender der GdP Thüringen



© Foto: K. V.

Beurteilungen, die scheinbar unendliche Geschichte über Freude, Frust, Klagen und Ungerechtigkeiten. Alle paar Jahre wieder wird diese „S...“ durch die Dienststellen getrieben. Alle paar Jahre mal wieder mit einem anderen, jetzt aber fairen und rechtssicherem System. Und wozu? Der Plan ist, jeden Beschäftigten in jeder Laufbahn und jeder Laufbahnstufe einen Wert zu geben, der dessen Leistungsspektrum abbilden soll. So weit, so gut.

Das Dilemma an dem Wort „soll“ ist, dass seine Verwendung schon ein Defizit andeutet. Nämlich die Tatsache, dass sich die Erfinder jedes Beurteilungssystems immer auf einen Mann namens Carl Friedrich Gauß und die nach ihm benannte Normalverteilungskurve stützen. Naja, irgendeinen Anhaltspunkt braucht es ja und die Regeln der Gaußschen Normalverteilungskurve sind bis heute nicht widerlegt. Also frisch ans Werk und alles so gemacht wie immer?

Was sagte dieser Gauß eigentlich? Nun auf Notengebung und eben auch auf Beurteilungen angewandt, bedeutet Normalverteilung nichts anderes als: Es gibt wenige Spitzenathleten, viele so mehr oder weniger durchschnittliche Athleten und ein paar, die es wohl nie schaffen werden, die

Ziellinie zu erreichen. Und genau jetzt fängt es an, etwas kompliziert zu werden. Menschen machen da einfach manchmal nicht mit, wir sind nämlich keine Variablen in einer Gleichung. Das wissen die Verantwortlichen für Beurteilungssysteme auch, und zwar sehr genau.

Aus diesem Grund bekommen Beurteiler seit Jahrzehnten vorgegeben, wie die Gaußsche Normalverteilung ihrer Beschäftigten aussieht und mit welchen Werten zu beurteilen ist. Ganz verrückt wird es, wenn man mit einer einigermaßen brauchbaren Beurteilung befördert wurde. Sagen wir mal, man bekäme jetzt eine gute Beurteilung und würde befördert, aus Freude darüber gibt diese Person weiterhin alles, um auf dem Weg zur nächsten Beförderung mit vorne dabei zu sein, bekommt dann bei der folgenden Beurteilung aber gesagt: „Ätsch, umsonst gerackert, du bekommst jetzt mal eine deutlich schlechtere Beurteilung. Weil? Weil du drei Jahre zwar alles gegeben hast, aber nach der letzten Beurteilung ja befördert worden bist und jetzt gar nicht gut sein kannst.“ Erkenne den Fehler!

Ich hätte einen Vorschlag für die Thüringer Politik: Lassen Sie Thüringen doch mal Vorturner und nicht immer nur Nachahmer sein. Lassen wir den Nonsens mit den Beurteilungen zum Zwecke Beförderungen zu verhindern, doch einfach. Der mittlere Vollzugsdienst kommt in Thüringen inzwischen bis zur A 9, dies ist dankenswerterweise jetzt auch im Haushalt so abgebildet. Im Thüringer Justizvollzug ist das noch nicht so, da arbeiten wir aber dran. Das heißt, wir bräuchten keinerlei Beurteilungen, um von der A 7 als Eingangsamt bis zur A 9 in das „Endamt“ zu gelangen. Wenn sich eine Kollegin oder ein Kollege für einen Dienstposten mit der Bewertung A 9 Z bewirbt, dann wird diese/r Beschäftigte eben ehrlich von seinen Vorgesetzten für diese Bewerbung beurteilt. Das nennt sich Anlassbeurteilung. Das spart Unmengen an Zeit und Ressourcen, die in Polizeiarbeit investiert werden könnten. Im gehobenen Polizeivollzugsdienst machen wir das genauso.

Alle Kommissar*innen steigen nach einem zeitlich geregelten Plan bis zur A 11 auf. Für Funktionsdienstposten, die mit A 12 oder gar A 13 bewertet sind, muss man sich bewerben und bekommt dann dafür eine Beurteilung. Es könnte so einfach sein.

Also rein in die Gewerkschaft, die diese Ziele anspricht und verfolgt, genau, weil wenn wir alle am selben Ende des Seiles ziehen, bewegen wir alle die Politik in die Richtung, die gut für uns ist. Na, meine Damen und Herren der Thüringer Politik, wie wäre es im Wahljahr noch mal richtig einen rauszuhauen? Einmal machen und für immer Ruhe in der Belegschaft, zumindest zum Thema Beförderungen. Ach bitte, für unsere Verwaltungsbeamten finden wir gleich eine ähnliche Regelung.

Solche Ziele verfolgt eine Gewerkschaft nicht allein. Wir brauchen dazu die Unterstützung unserer Personalräte vor Ort und damit sind wir auch schon beim nächsten Thema. 2022 ist ein sehr wichtiges Jahr für die GdP Thüringen, wir wählen einen neuen geschäftsführenden Landesvorstand und kurze Zeit später werden die Personalräte in allen Dienststellen und allen Stufenvertretungen in Polizei und Justizvollzug gewählt. Mein Aufruf geht heute raus an alle Kolleg*innen in den Dienststellen: Wer Interesse daran hat, sich für die Kolleginnen und Kollegen in seiner Dienststelle einzusetzen und dafür weder von der Dienststellenleitung noch von den Beschäftigten mit Dank oder Lob überschüttet zu werden, der meldet sich bei seinen Vertrauensleuten oder seinem Personalrat direkt. Es geht nicht darum, sofort in der ersten Reihe zu stehen. Es geht darum, die Listen ausreichend lang werden zu lassen und in das Geschäft von Personalratsarbeit hineinzuschnuppern. Das haben wir nämlich alle nicht gelernt. Wir sind zuerst Polizistinnen und Polizisten und werden vielleicht, wenn wir Interesse und Freude daran haben, gute Personalräte.

Euer Kai



SERVICE

15.701,13 € Schmerzensgeld erstritten

Katrin Ziegler-Dudek, die in der GdP-Geschäftsstelle Thüringen die Rechtsschutzangelegenheiten bearbeitet, konnte kürzlich verkünden, dass 2020 durch die GdP 15.701,13 € Schmerzensgeld für Mitglieder erstritten werden konnte. Das Geld wurde inzwischen vollständig an die Mitglieder ausgezahlt.

Die Idee zu diesem Service stammt ursprünglich aus Rheinland-Pfalz. Als 2017 Katrin Ziegler-Dudek ihre Arbeit in der GdP-Geschäftsstelle aufnahm, hat sie GdP-Chef Kai Christ gebeten, diesen Service auch in Thüringen aufzubauen. Sie konnte von den Erfahrungen in Rheinland-Pfalz profitieren und sehr schnell die notwendigen Vorbereitungen treffen. Noch 2017 konnten dann die ersten 36 zivilen Verfahren geführt werden. Moralisch unterstützt wird Katrin übrigens von ihrem Maskottchen Hedwig.

Der Schwerpunkt der Verfahren lag zunächst bei Beleidigungen. Gerichte muten Polizeibeamt*innen aber eine ganze Menge zu, was die sich in der Öffentlichkeit im übertragenen Sinne an den Kopf werfen lassen müssen. Äußerungen, die sich allgemein gegen die Polizei richten, führen in der Regel nicht zu einem individuellen zivilrechtlichen Anspruch. Grob beleidigende, radikale, rassistische oder sexistische Beleidigungen werden von den Gerichten aber nach wie vor geahndet. Gleiches gilt für Körperverletzungen oder körperliche

Beeinträchtigungen wie Kratzen, Beißen, Spucken oder Treten, wobei jedoch eine sogenannte Bagatellgrenze von den Gerichten gesehen wird. Ein blauer Fleck allein führt noch nicht zu einer Verurteilung.

Das Verfahren folgt einem festen Ablauf. Das GdP-Mitglied teilt den Sachverhalt der Geschäftsstelle mit und fügt vorhandene Beweise (Attest, Dienstunfallanzeige etc.) bei. Katrin Ziegler-Dudek schreibt den Verursacher an und fordert auf der Grundlage bereits ergangener Gerichtsurteile ein Schmerzensgeld. Ist der Verursacher damit einverstanden, erfolgt die Zahlung des Schmerzensgeldes und die GdP überweist dieses vollständig an das Mitglied. In Einzelfällen wird auch Ratenzahlung vereinbart. Rührt sich der Verursacher nicht, erfolgt ein Mahnverfahren. Führt auch dieses nicht zum Erfolg, geht die Sache zum Gericht. Spricht das Gericht dem GdP-Mitglied ein Schmerzensgeld zu und zahlt der Schädiger nicht, kommt der Gerichtsvollzieher. Vollstreckung setzt allerdings voraus, dass der Schuldner auch vollstreckbares Vermögen hat und auffindbar ist.

Für den Fall, dass ein Anspruch nicht vollstreckt werden kann, hat sich die GdP jahrelang für die Einführung einer Erfüllungsübernahme bei Schmerzensgeld stark gemacht. Mit Wirkung vom 1. September 2019 hat der Thüringer Landtag in § 74 a Thüringer Beamtengesetz geregelt, dass der Dienstherr auf Antrag die Erfüllung dieses Anspruchs bis zur Höhe des festgestellten Schmerzensgeldbetrags übernimmt, wenn Beamte einen rechtskräftig festgestellten Anspruch auf Schmerzensgeld gegen einen Dritten haben, soweit die Vollstreckung erfolglos geblieben ist. Das ist die Theorie, in der Umsetzung gibt es allerdings noch Probleme.

Die ersten Fälle der Erfüllungsübernahme wurden direkt beim Thüringer Ministe-



Katrin und Hedwig

rium für Inneres und Kommunales (TMIK) beantragt. Inzwischen hat das TMIK die Zuständigkeit an die Landespolizeidirektion übertragen. Es gibt allerdings nach Aussagen der GdP-Sachbearbeiterin Hinweise dafür, dass zwar die Zuständigkeit übertragen wurde, jedoch das Verfahren zur Erfüllungsübernahme zumindest unklar ist. Es gibt zu den beantragten Fällen erheblichen Klärungs- und Abstimmbedarf und die GdP hat das TMIK um Regelung der Verfahrensabläufe gebeten.

Fazit: Polizeidienstleistende müssen sich im und außerhalb des Dienstes nicht alles gefallen lassen. Angriffe auf ihre Person können zu Schmerzensgeldansprüchen führen. Die GdP Thüringen hilft ihren Mitgliedern bei der Erlangung und Durchsetzung ihrer Ansprüche. „Das verstehen wir unter Service für unsere Mitglieder und die Betroffenen müssen nicht selbst um ihre Ansprüche kämpfen, das tun wir für sie“, erläutert Kai Christ, Landesvorsitzender der GdP Thüringen. ■

Zivilverfahren Stand 14.01.2021	
2017	36
2018	372
2019	163
2020	135
2021	5
Gesamt	711
ausgezahlt Schmerzensgeld 2020	15701,13 €

Entwicklung der Fälle

DP – Deutsche Polizei
Thüringen

Geschäftsstelle
Auenstraße 38 a, 99089 Erfurt
Telefon: (0361) 59895-0
Telefax: (0361) 59895-11
gdp-thueringen@gdp.de
Adress- und Mitgliederverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke.

Redaktion
Edgar Große (V.i.S.d.P.)
Telefon (01520) 8862464
edgar.grosse@gdp.de



GESUNDHEIT

Zahl der Langzeiterkrankungen gestiegen

Erfurt (wg) Wie in verschiedenen Medien berichtet wurde, ist der Krankenstand bei den Langzeiterkrankungen in der Thüringer Polizei im Jahre 2020 gestiegen. Das Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales (TMIK) hat dazu erste Zahlen veröffentlicht. Die GdP erhielt auf Nachfrage die Angaben und kann so nun auch ihre Mitglieder detaillierter informieren.

Der Dienstherr ist laut § 167 Abs. 2 SGB IX zu einem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) verpflichtet, wenn Beschäftigte im Laufe der vergangenen zwölf Monate länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren. Um den betreffenden Personenkreis zu ermitteln, werden monatlich Auswertungen über die Krankenstände der Beschäftigten von der zuständigen Personalstelle erhoben. Bei wiederholter Arbeitsunfähigkeit kann die Bedingung zur Einleitung des BEM-Verfahrens bereits nach insgesamt mehr als 30 Fehltagen (Krankentagen) oder 42 Kalendertagen innerhalb der vergangenen zwölf Monate erfüllt sein.

Die betroffenen Beschäftigten werden schriftlich eingeladen. Diese Einladung bedeutet, dass das Verfahren der freien Willensentscheidung der/des Beschäftigten unterliegt. Dem Anschreiben wird in der Regel ein Rückmeldebogen beigefügt, in dem angekreuzt werden kann, ob dieses Angebot angenommen wird oder nicht. Auch kann der/die Beschäftigte angeben, welche Beteiligten er sie beim Erstgespräch dabeihaben möchte. Sollte das Angebot vom Beschäftigten abgelehnt werden, wäre das Verfahren an dieser Stelle abgeschlossen. Der Dienstherr hätte dann die Möglichkeit zu prüfen, ob weitergehende Maßnahmen außerhalb des BEM zu ergreifen sind. Der Personalrat kann verlangen, dass ihm der Dienstherr die Beschäftigten namentlich benennt, die nach § 167 Abs. 2 SGB IX die Voraussetzungen für die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements erfüllen.

Im Kalenderjahr 2020 waren insgesamt 1.028 Beamt*innen im Bereich der Thüringer Polizei in der Summe länger als sechs Wochen bzw. mehr als 42 Kalendertage dienstunfähig erkrankt. Bezogen auf die Gesamtstärke der Thüringer Polizei entspricht das einem Anteil von 17 Prozent. Die drei Polizeibehörden mit dem prozentual höchsten Anteil langzeit-

erkrankter Beamt*innen waren im Kalenderjahr 2020 die Autobahnpolizeiinspektion, die Landespolizeiinspektion Saalfeld und die Landespolizeiinspektion Nordhausen. Die Bereitschaftspolizei, die Landespolizeidirektion und die Landespolizeiinspektion Erfurt wiesen dagegen im Kalenderjahr 2020 die drei Polizeibehörden mit den prozentual wenigsten Langzeiterkrankten. Im Kalenderjahr 2019 waren insgesamt 971 Beamt*innen (rund 16 Prozent der Gesamtstärke) und im Kalenderjahr 2018 insgesamt 830 Beamt*innen (rund 14 Prozent der Gesamtstärke) im Bereich der Thüringer Polizei in der Summe länger als sechs Wochen dienstunfähig erkrankt.

Was sind die häufigsten Gründe für Langzeiterkrankungen und welche altersbedingten Erkrankungen oder Verletzungen haben die Beamt*innen im Dienst erlitten? Langzeiterkrankungen infolge eines erlittenen Dienstunfalls belegen nur einen geringen Anteil an der Gesamtfallzahl. Im Kalenderjahr 2018 waren insgesamt 30 Dienstunfälle, im Jahr 2019 insgesamt 35 Dienstunfälle und im Jahr 2020 insgesamt 16 Dienstunfälle ursächlich für eine dienstunfähige Erkrankung über einen längeren Zeitraum als sechs Wochen. Weitere Gründe für Langzeiterkrankungen werden nicht statistisch erfasst. Eine Ursache wird durch das TMIK in den Auswirkungen der demografischen Entwicklung, insbesondere einer ungünstigen Altersstruktur und einer alternden Belegschaft gesehen. Auch psychische Erkrankungen haben in ihrer Bedeutung als Ursache für Erkrankungen in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Die Auswirkungen auf die Einsatzbereitschaft der Polizei aufgrund der krankheitsbedingten Ausfallzeiten müssen zur Gewährleistung des Dienstbetriebes kompensiert werden. Ein hoher Krankenstand belastet daher das verfügbare Personal in den einzelnen Polizeibehörden und -einrichtungen.

Seitens des Dienstherrn werden Maßnahmen ergriffen, um den Stand der Langzeiterkrankten zu senken. Erste Maßnahme ist die deutliche Erhöhung der Einstellungszahlen. Allein in den letzten zwei Jahren wurden insgesamt 545 Polizeianwärterinnen und -anwärter eingestellt. Indem altersbedingt ausscheidende Beschäftigte durch neue Personalzuführungen mindestens kompensiert werden, wird dem Trend der stetigen Alterung der Belegschaft entgegengewirkt. Zum anderen wird

mit den Mehreinstellungen ein Beitrag zur Entlastung des vorhandenen Personals geleistet. So können stressbedingte Belastungen am Arbeitsplatz gemindert werden.

Arbeitsunfähigkeitszeiten von Beschäftigten können vielfältige Ursachen haben. Geeignete Maßnahmen zur Erhaltung und Förderung der Arbeitsfähigkeit, des Gesundheitszustandes und der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu treffen, ist das Ziel des in der Thüringer Polizei etablierten Behördlichen Gesundheitsmanagements (BGM). Ein wirksames BGM trägt dazu bei, die gesundheitlichen Risiken am Arbeitsplatz zu minimieren und die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern. Dies kann sich positiv auf die Gesundheit der Beschäftigten und folglich auch auf den Krankenstand auswirken. Mit der Einrichtung eines Lenkungsausschusses zum BGM beim Präsidenten der Landespolizeidirektion 2019 und der Einstellung einer hauptamtlichen Gesundheitsmanagerin 2020 wurden die Rahmenbedingungen dafür geschaffen, den Prozess der Implementierung eines wirksamen BGM in der Thüringer Polizei nunmehr zum Abschluss zu bringen. Für die Umsetzung des BGM sind im Haushaltsplan 2021 entsprechende Haushaltsmittel veranschlagt.

Die Maßnahmen des BGM sollen gesundheitlichen Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz – einschließlich arbeitsbedingten Erkrankungen, Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und psychischen Belastungen – vorbeugen. Zu den Zielsetzungen des BGM zählt es auch, krankheitsbedingten Fehlzeiten vorzubeugen, indem Gesundheitspotenziale gestärkt und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz verbessert wird. Die Maßnahmen des BGM sollen positiven Einfluss auf den Krankenstand nehmen, indem sie dazu beitragen, gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen im Kontext mit den besonderen Belastungen, die der Beruf der Polizeibeamtin bzw. des Polizeibeamten in sich birgt, zu schaffen. So steht beispielsweise im Aufgabenfeld des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der Thüringer Polizei die Reorganisation der medizinischen und arbeitsschutzrelevanten Bereiche unmittelbar bevor. In diesem Zusammenhang ist der Ausbau der psychosozialen Betreuung von Polizeibeamt*innen und der entsprechenden Zuordnung einer Psychologin vorgesehen. ■



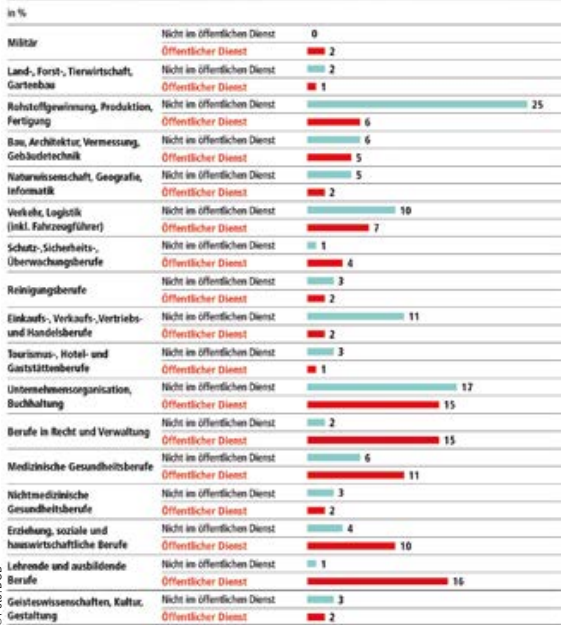
„Die Frage ist, wie die Arbeit von zu Hause konkret ausgestaltet sein muss, um gut zu sein.“

Elke Hannack, stellv. Vorsitzende des DGB

ARBEITSWELT

DGB zum Homeoffice im öffentlichen Dienst

Berufsstruktur im öffentlichen Dienst



© Foto: DGB

Vom Homeoffice, also der Arbeit von zu Hause, wird oft ein positives Bild gezeichnet. Der Tag lasse sich selbstbestimmter gestalten, Beruf und Privatleben seien besser unter einen Hut zu bringen und die oft lästigen Pendelzeiten fallen weg. Laptop, Smartphone und Tablet eröffnen uns eine angenehmere Welt, so die weit verbreitete Meinung. Dennoch ist Homeoffice bisher eher die Ausnahme, lässt man die Sondersituation der Corona-Pandemie außer Betracht. Laut IAB-Betriebspanel haben nur 12 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten (Grunau u. a. 2019). Sicherlich ist selbstbestimmtes mobiles Arbeiten auch nicht in jeder Tätigkeit möglich und nicht von allen gewünscht, doch zugleich scheint das Potenzial noch längst nicht ausgeschöpft zu sein.

Im öffentlichen Dienst ist die Arbeit von zu Hause nicht erst seit der Corona-Pandemie ein Thema. Das zeigt die Sonderauswertung „Homeoffice im öffentlichen Dienst“ des DGB-Index Gute Arbeit. Mehr als 20 Prozent der Befragten arbeiten demnach regelmäßig von zu Hause. Mobiles Arbeiten ist für die Beschäftigten reizvoll, birgt nach ihrer Meinung mit Blick auf den Gesundheitsschutz allerdings auch Risiken.

Befragt wurden zwischen Januar und Mai 2020 rund 1.400 Beschäftigte, die im öffentlichen Dienst tätig sind und bereits vor der Pandemie die Option Homeoffice nutzten. Die Angaben der Befragten beziehen sich daher nicht auf den Corona-Ausnahmestandard, sondern auf Homeoffice im Normalbetrieb.

Mehr als ein Fünftel der Befragten (22 Prozent) arbeitet regelmäßig von zu Hause, damit ist Homeoffice im öffentlichen Dienst stärker verbreitet als in der Privatwirtschaft (17 Prozent). Das ist vor allem auf die BeamtInnen zurückzuführen, bei denen der Anteil mit 43 Prozent sehr hoch ist. Bei den ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Dienst ist kein bedeutsamer Unterschied zur Privatwirtschaft festzustellen.

Homeoffice beeinflusst laut Befragung dabei die Handlungs- und Gestaltungsspielräume wie auch die Arbeitszeit-souveränität positiv. Beschäftigte, die von zu Hause arbeiten, können demnach ihre Arbeit häufiger selbstständig planen und einteilen. 82 Prozent der Befragten gaben an, die eigene Arbeit in (sehr) hohem Maße selber planen zu können (in hohem Maß 50 Prozent, in sehr hohem 32 Prozent). Zum Vergleich: Einen hohen oder sehr hohen Einfluss auf die Planung der eigenen Arbeit geben im öffentlichen Dienst 68

Prozent aller Beschäftigten an. Der Wert wird von Beschäftigten im Homeoffice also deutlich übertroffen.

Bezogen auf alle Befragten aus dem öffentlichen Dienst besteht laut Sonderauswertung bei 30 Prozent der Beschäftigten ein unerfüllter Wunsch nach Homeoffice. Dieser Wunsch wird umso häufiger genannt, je höher das Anforderungsniveau der Tätigkeit ist. Klar wird

aber auch, dass ein nicht unwesentlicher Teil der Beschäftigten kein Homeoffice wünscht.

Vor allem mit Blick auf zwei Aspekte zeigen die Befunde aber auch dringenden Handlungsbedarf auf: Zum einen wird der Support durch Arbeitgeber und Dienstherren häufig als schlecht bewertet. Ein Drittel gibt an, von Vorgesetzten gar keine oder sehr wenig Unterstützung zu erhalten, um zu Hause arbeiten zu können. Die Befragten geben außerdem an, dass die Nutzung privater Arbeitsmittel im Homeoffice eher die Regel als die Ausnahme ist: Nur 21 Prozent nutzen hier gar keine privaten Arbeitsmittel. Dagegen nutzt mehr als die Hälfte (51 Prozent) ausschließlich private Arbeitsmittel.

Auch der zeitliche Umfang der Arbeit im Homeoffice ist bei BeamtInnen höher als bei den ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Dienst. Dies wird vor allem bei der Betrachtung eines Arbeitszeitanteils Homeoffice von 25 Prozent und mehr deutlich. Dieser kommt bei BeamtInnen zusammengerechnet bei rund 68 Prozent und bei ArbeitnehmerInnen bei ca. 29 Prozent vor. Ähnlich unterschiedlich sind auch Arbeitszeiten im Homeoffice in der Höhe von mindestens 50 Prozent der Arbeitsstunden verteilt (BeamtInnen: 28 Prozent, ArbeitnehmerInnen: 8 Prozent). Noch höhere Anteile der Arbeitszeit von zu Hause

Würden Sie gerne – zumindest gelegentlich – von zu Hause aus arbeiten?



© Foto: DGB

von 75 und mehr Prozent sind in beiden Gruppen sehr selten. Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu beachten, dass sich die Zahlen auf die Zeit vor der Corona-Pandemie beziehen und dass Arbeit von zu Hause für Lehrkräfte eine besonders hohe Bedeutung hat. 84 Prozent der Lehrkräfte geben an, mindestens 25 Prozent ihrer Arbeitszeit von zu Hause zu leisten. 30 Prozent geben an, sogar die Hälfte



Warum arbeiten Beschäftigte im öffentlichen Dienst nicht von zu Hause? (Mehrfachnennungen)



te oder mehr ihrer Arbeitszeit im Homeoffice zu verbringen. Der im öffentlichen Dienst im Vergleich zur Privatwirtschaft hohe Anteil Homeoffice mit einem Stundenumfang von 25 bis unter 75 Prozent der Arbeitszeit erklärt sich also durch den hohen Anteil von Lehrkräften.

Außerdem zeigen sich im Homeoffice deutlich höhere Belastungen durch Entgrenzung und verkürzte Erholungszeiten. Von den Be-

Entscheidend für die mit Homeoffice einhergehenden Be- oder Entlastungen der Beschäftigten sind die Rahmenbedingungen. Auch die Gründe für die Arbeit von zu Hause sind unterschiedlich. Die Antworten der Befragten zeigen, dass der überwiegende Anteil deshalb von zu Hause arbeitet, weil es mit Vorteilen verbunden ist. Jeweils knapp 30 Prozent geben an, so besser arbeiten oder Arbeit und Privates besser vereinbaren zu können.

Für 16 Prozent ist der Hauptgrund, Fahrtzeiten zu vermeiden. Auf Anordnung arbeiten im öffentlichen Dienst 15 Prozent im Homeoffice (auch hier ohne die Fälle, die nur aufgrund von Corona zu Hause gearbeitet haben) und 12 Prozent, weil die Arbeit sonst nicht zu schaffen ist. Insbesondere die letztgenannte Gruppe dürfte eine hohe Arbeitsbelastung aufweisen und vom Homeoffice nicht nur profitieren.

Insbesondere die letztgenannte Gruppe dürfte eine hohe Arbeitsbelastung aufweisen und vom Homeoffice nicht nur profitieren.

Beim Vergleich mit Beschäftigten der Privatwirtschaft zeigt sich, dass im öffentlichen Dienst ein größerer Teil angibt, im Homeoffice besser arbeiten zu können (29 Prozent vs. 18 Prozent). Dieser positive Aspekt kommt im öffentlichen Dienst also stärker zum Tragen. Dass Arbeit und Privates so besser zu vereinbaren ist, gibt innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes ein ähnlicher hoher Anteil an. Beschäftigte der Privatwirtschaft nennen als Hauptgrund dagegen häufiger die Vermeidung von Fahrtzeiten (29 Prozent vs. 16 Prozent).

Die oben dargestellten Befunde deuten darauf hin, dass Homeoffice den Bedürfnissen der meisten Beschäftigten entgegenkommt. Aber welchen Umfang wünschen sie sich dafür? Der Großteil der Befragten möchte am aktuellen Umfang der Arbeit im Homeoffice festhalten. Im öffentlichen Dienst sehen dies zwei Drittel der Befragten so. Bei den ArbeitnehmerInnen hält sich der Anteil derjenigen, die gerne mehr, und derjenigen, die gerne weniger im Homeoffice arbeiten würden, mit 15 bis 16 Pro-

zent die Waage. Unter den BeamtInnen – die wie dargestellt zu einem größeren Anteil und mit größerem Umfang von zu Hause arbeiten – wünscht sich hingegen ein größerer Anteil von 28 Prozent, weniger von zu Hause zu arbeiten. Nur ein Anteil von 8 Prozent möchte mehr im Homeoffice arbeiten.

Allerdings möchten auch nicht alle Beschäftigten von zu Hause aus arbeiten. Von denjenigen, die im öffentlichen Dienst bisher nicht im Homeoffice arbeiten, finden es 62 Prozent auch nicht erstrebenswert. Für 85 Prozent dominiert der Grund, dass die Art der Arbeit kein Homeoffice zulässt. Die zweithäufigste Nennung ist mit einem Anteil von 70 Prozent die mangelnde Verfügbarkeit der notwendigen Arbeitsmittel – was behoben werden könnte. Weitere Gründe betreffen die Arbeitsgestaltung und Kommunikation im Homeoffice: 67 Prozent möchten den persönlichen Kontakt zu KollegInnen nicht missen. 59 Prozent sehen Schwierigkeiten, im Homeoffice Arbeit und Privates zu trennen. Ein Drittel sieht die Gefahr, häufig abgelenkt oder gestört zu werden. Nur 6 Prozent befürchten, dass mit der Arbeit von zu Hause Nachteile im Betrieb verbunden wären.

Die Sonderauswertung weist also auf einen Widerspruch hin. Homeoffice im öffentlichen Dienst bringt den Beschäftigten einen größeren Einfluss auf die Gestaltung der eigenen Arbeit, aber auch höhere Belastungen und Gesundheitsrisiken. Die entscheidende Frage ist also, wie Homeoffice gestaltet wird.

„Unser Ziel als DGB ist ein gutes Zusammenspiel von individuellen Gestaltungsrechten und verlässlichen kollektiven Regelungen. Es braucht mehr Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte für Personalräte und Gewerkschaften, etwa bei der Personalplanung oder der Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle. Es braucht klare Vorgaben zum Schutz vor Überlastung und Selbstausbeutung. Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit muss erfasst werden“, lautet vor diesem Hintergrund das Fazit von DGB-Vize Elke Hannack. ■

(Quelle: DGB/Abteilung Beamte)

Würden Sie gerne – zumindest gelegentlich – von zu Hause aus arbeiten?



fragten im öffentlichen Dienst geben zusammengerechnet 36 Prozent an, dass sie sehr häufig (16 Prozent) oder oft (20 Prozent) Erholungspausen verkürzen oder ganz ausfallen lassen. Das Problem ist hier ausgeprägter als in der Privatwirtschaft. Und wenn (unter anderem) im Homeoffice gearbeitet wird, berichten Beschäftigte des öffentlichen Dienstes noch weitaus häufiger davon, Pausen zu verkürzen oder ausfallen zu lassen (sehr häufig 25 Prozent, oft 34 Prozent). Wenn im Homeoffice gearbeitet wird, häufen sich zudem die Unterschreitungen der Ruhezeit von 11 Stunden massiv. Unter den Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die zumindest gelegentlich Arbeit von zu Hause erledigen, geben 34 Prozent an, sehr häufig (14 Prozent) oder oft (20 Prozent) eine Ruhezeit von 11 Stunden bis zum nächsten Arbeitstag zu unterschreiten.

Ausreichende Ruhezeiten sind eine notwendige Grundvoraussetzung für den langfristigen Erhalt der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit. Allerdings ist fraglich, ob dies hinreichend ist, wenn in der Ruhezeit nicht „abgeschaltet“ werden kann, weil die Arbeit nicht aus dem Kopf geht. Aufgrund der Vermischung von Arbeitsplatz und Wohnort besteht im Homeoffice die Gefahr, dass die Grenze von Arbeit und Privatleben verschwimmt. Dass dies kein seltenes Problem ist, zeigen die Ergebnisse der Sonderauswertung: Im öffentlichen Dienst geben Beschäftigte im Homeoffice zu einem Anteil von rund 62 Prozent an, in der arbeitsfreien Zeit oft nicht abschalten zu können (26 Prozent sehr häufig, 36 Prozent oft).

Gründe, warum Beschäftigte im öffentlichen Dienst, die nicht von zu Hause arbeiten, dies auch nicht möchten (Mehrfachnennungen)





BEAMTENRECHT

Anspruch auf fehlerfreie Beurteilung

Beurteilungsentscheidungen legen die Grundlage für viele beamtenrechtliche Maßnahmen, sodass ein Höchstmaß an Transparenz gefordert wird und jede Subjektivität vermieden werden muss. Diese Anforderungen lassen sich mit Durchschaubarkeit und Nachvollziehbarkeit der Beurteilungsentscheidung durch die Vorgesetzten gegenüber den Beurteilten umschreiben. Hierzu gehört es offenzulegen, welche Beurteilungsmerkmale und welche jeweilige Stufe angewendet wurden. Dieser Grund-

VERWALTUNGSGERICHT WEIMAR



BESCHLUSS

In dem Verwaltungsstreitverfahren

satz ist nicht neu und wird partiell verwirklicht. Problematisch bleiben dabei allgemeine Stufendefinitionen wie „entspricht den Anforderungen“. Sie sind unterschiedlich auslegbar und genügen diesen Anforderungen nicht. Es bedarf hier näherer Beschreibungen von konkreten Leistungsstandards, die realitätsnah und erreichbar sein müssen, sodass die gesamte Bandbreite der Stufen bzw. Noten ausgeschöpft werden kann. Zugleich sollte die Anzahl der Stufen beschränkt werden, da mehr als fünf Stufen Abgrenzungsprobleme schaffen. So dürfte es etwa bei einer mehr als fünfstufigen Skala nicht leicht zu entscheiden und zu begründen sein, warum z. B. die Notenstufe 12 („übertrifft die Anforderungen stets erkennbar, wobei gelegentlich herausragende Leistungen gezeigt werden“) und nicht die Notenstufe 13 („übertrifft die Anforderungen in besonderem Maße durch überwiegend herausragende Leistungen“) vergeben wurde.

Aus der praktischen Anwendung ist zu erkennen, dass Notenwerte 1 bis 3 nicht vergeben werden. Selbst die Note 4 („entspricht eingeschränkt den Anforderungen“) dient

nur als Ausnahmefall und Ausreißer nach unten und wird aus den Erfahrungen der bisherigen Beurteilungsrunden nur in ganz wenigen Fällen vergeben. Da eine Quotierung im Bereich der Noten 10 bis 15 durch die Beurteilungsrichtlinie vorgegeben ist, bedarf es hier einer transparenten Umsetzung und Auslegung. Bleibt der mittlere Bereich mit den Noten 5 bis 9 „entspricht den Anforderungen“, wo sich nach Abzug der Spitzen- und Minderleistungen wohl die restlichen 70 Prozent der Beschäftigten wiederfinden müssen. Sollten die Behörde mathematisch nun 14 % pro Punktwert vorschlagen, widerspräche dieses der Beurteilungsverordnung und Beurteilungsrichtlinie. Transparentes Verhalten der Führungskräfte bei der Eröffnung der Beurteilungen ist damit unerlässlich, sonst ist Akzeptanz für die Beurteilung nicht zu gewinnen.

Die Auswirkungen der Beurteilung im Rahmen der Personalpolitik sind unterschiedlich. Beurteilungen, die dem Einzelfall gerecht werden und den rechtlichen Voraussetzungen entsprechen, könnten einen großen Beitrag zu einer gleichstellungsorientierten Personalpolitik leisten. Sie könnten dazu führen, dass leistungsstarke Frauen schneller als bisher aufsteigen und auch im Polizeivollzugsdienst vermehrt Führungspositionen übernehmen. Dies wäre allerdings nur dann möglich, wenn bei der Beförderung tatsächlich und ausschließlich die Beurteilungsergebnisse berücksichtigt würden. Es gibt jedoch vereinzelt Hinweise, dass leistungsstärkere Polizeibeamt*innen zugunsten von leistungsschwächeren aber dienstälteren Polizeibeamt*innen bei der Beförderung zurückstehen. Wo es notwendig erscheint, sozi-

ale Belange von Beamten zu berücksichtigen, wie etwa die Anerkennung einer langjährigen treuen Dienstausübung in materieller oder immaterieller Form, sollte dies auf transparente Weise geschehen und es sollten hierfür andere Möglichkeiten und Instrumente genutzt und ggf. ausgebaut werden. Eine, wie im mittleren Polizeivollzugsdienst jetzt angestreb-

te, regelmäßige Beförderung ins erste und zweite Beförderungsniveau kann in allen Laufbahngruppen eingeführt werden.

Experten sprechen sich für einen offenen Umgang mit sozialen Gerechtigkeitsvorstellungen aus, anstatt sie zu verbrämen. Auffällig ist, dass soziale Aspekte in den Gesprächen ausschließlich für ältere Beamte geltend gemacht werden, jedoch teilzeitarbeitende Beamte schnell an die Grenzen eines existenzsichernden Einkommens gelangen und einen besonders hohen Bedarf an Beförderungen haben dürften. Dem Vorschlag, zwischen dem Leistungsprinzip und sozialen Prinzipien sichtbar zu unterscheiden, ist zu folgen, da die Leistungsbeurteilung ansonsten überfrachtet und letztlich entwertet wird. Sie könnte dann keine der ihr zugedachten Funktionen zuverlässig erfüllen. Eine einzelfallgerechte und transparente Leistungsbeurteilung böte nicht nur im Polizeivollzugsdienst faire Chancen bei der beruflichen Entwicklung und bei der Besoldung. Auch die Polizei als öffentlicher Arbeitgeber und die Bürger könnten von einer Gleichbehandlung bei der Beurteilung profitieren, wenn die ihr innewohnenden Potenziale für die Leistungsmotivation und die Steigerung der Arbeitszufriedenheit der Polizeibeamten genutzt werden würde.

In der Thüringer Polizei wurden die Beurteilungen der Polizeivollzugsbeamten zum Stichtag 1. Januar 2021 erstellt. Über mögliche Einwendungen und Änderungsersuchen der beurteilten Beamten ist daher zeitnah zu entscheiden. Das VG Weimar hat erst am 21. Dezember 2020 unter Az: 1 E 1056/20 We mit

Verweis auf einige Urteile des Thüringer Oberverwaltungsgerichts entschieden, dass eine Beurteilung zu

eröffnen ist, bevor diese Grundlage einer Auswahlentscheidung wird. Zum Sachverhalt: Die Behörde hatte für eine Auswahlentscheidung eine Beurteilung zugrunde gelegt, die nicht eröffnet worden war. Ent-



© Foto: Große



© Foto: Rudi

gegen der Auffassung der Behörde ist eine dienstliche Beurteilung vor ihrer Eröffnung und Besprechung noch keine voll geeignete Grundlage für eine Auswahlentscheidung. Eine Auswahlentscheidung, die trotz-

dem auf dieser Grundlage getroffen wird, ist rechtswidrig (so nunmehr ausdrücklich: Thüringer OVG, Beschluss vom 13. Februar 2020 – 2 EO 516/18 und OVG Lüneburg, Beschluss vom 22. April 2013 – 5 M.E 81/13). Dabei hat das Thüringer Oberverwaltungsgericht im Wesentlichen darauf abgestellt, dass derjenige, der die dienstliche Beurteilung erstellt hat und sie verantwortet, auch am besten die in der Beurteilung enthaltenen Aussagen und Wertungen dem Beurteilten erläutern und mit ihm erörtern kann.

Die Behörde kann dementsprechend nicht darauf verwiesen werden, sie habe bereits nach der Übersendung der Beurteilung Einwendungen gegen die Beurteilung erheben können. Denn solche Einwendungen ersetzen gerade nicht das Eröffnungsgespräch, das dazu dient, etwa bestehende Unstimmigkeit zwischen dem betroffenen Beamten und dem Dienstherrn hinsichtlich der Beurteilungsnote als auch der Einzelbewertung oder bestimmte Formulierungen auszuräumen.

Der GdP Thüringen ist ein weiterer Fall bekannt, in dem über Einwendungen zu einer Beurteilung aus 2020 nach über einem halben Jahr immer noch nicht entschieden wurde. Dies führte fortfolgend dazu, dass ein Beförderungsverfahren zum Nachteil der Beamten, die zur Beförderung ausgewählt wurden, trotz mehrfach benannter und somit dem Vorgesetzten bekannter Fehler im vorgelagerten Beurteilungsverfahren abgebrochen werden musste. Bereits bei der Beurteilungseröffnung wurde ein fehlender Beurteilungsbeitrag moniert. Auch in der schriftlichen Begründung der Einwän-

de wurde auf diesen Umstand verwiesen.

Eine Reaktion der Behörde und Erstellung des Beurteilungsbeitrages erfolgte nicht. Vielmehr ließ es die Behörde auf einen Rechtsstreit im Rahmen des Beförderungsverfahrens ankommen. Im Eilverfahren verwies man mehrmals auf den fehlenden Beurteilungsbeitrag. Eine Reaktion oder gar Stellungnahme der Behörde blieb weiterhin aus. Erst nach mehreren Monaten äußerte sich die Behörde gegenüber dem Verwaltungsgericht zu ihrem Verzicht auf den Beurteilungsbeitrag und bat um einen richterlichen Hinweis zur Verfahrensweise. Letztendlich blieb der Behörde nach Hinweis vom Gericht nur die Entscheidung, das Beförderungsverfahren abzubrechen. Im Ergebnis entstanden nicht unerhebliche Kosten für den Freistaat Thüringen, obwohl dieses von Anfang an bekannt war.

Neben den Kosten sind auch mehrere nicht beförderte Beamte zu verzeichnen, die sicherlich keinerlei Verständnis für die Untätigkeit und das Verhalten der Behörde haben. Festzuhalten ist, dass trotz des Aufzeigens des Behördenversagens immer noch keine Bearbeitung der Einwendungen erfolgte. Disziplinar- und Regressprüfungen werden nicht durchgeführt und so blutet der Steuerzahler und die Nichtbeförderten. Sarkastisch könnte man anfügen, die Kosten für die Verfahren hat man ja durch die erst später erfolgten Beförderungen wieder eingespart. Aus diesen Fällen ist zu lernen und in Kommunikation mit den Bediensteten die Fehlerkultur zu minimieren. Es geht dabei um die Akzeptanz des Beurteilungsverfahrens in der Thüringer Polizei, Entscheidung in Führungsverantwortung und nicht um Schönreden!

Nicht unerwähnt bleiben soll zudem, dass das Bundesverwaltungsgericht am 21. Juni 2018 mit Az: 2. WD 4/18 die Rechte eines Beamten gestärkt hat, indem es entschied, dass durch die Beförderungsauswahl im Disziplinarverfahren eine positive Berücksichtigung erfolgen muss, wenn eine konkret anstehende Beförderung durch das Disziplinarverfahren zurückgestellt wurde. Regelmäßig

nicht geboten ist es, die dem Beamten mit dem Disziplinarverfahren zur Last gelegten Vorwürfe vorgehend zu bewerten und auf dieser Grundlage festzustellen, wie dieses ausgehen wird. Eine Verfahrensweise, wonach der Beamte trotz anhängigen Disziplinarverfahren ausgewählt, die Beförderung jedoch bis zur abschließenden Entscheidung im Disziplinarverfahren zurückgestellt wird, ist ermessensfehlerhaft und verletzt regelmäßig den Bewerbungsverfahrenanspruch der konkurrierenden Beförderungsbewerber.

Bestehende Eignungszweifel können im Auswahlverfahren nicht einfach ausgeblendet werden. Eine derartige Verletzung der gegenüber dem Kläger bestehenden Fürsorgepflicht ist weder darin zu erblicken, dass überhaupt ein Disziplinarverfahren eingeleitet worden ist. Das Gericht stellt dabei klar, dass es mildernd wirkt, wenn ein Beamter bereits erhebliche Nachteile im beruflichen Fortkommen durch das faktische Beförderungsverbot des laufenden Verfahrens erlitten hat. Hierfür sei es nicht ausreichend, dass eine Beförderung während des Verfahrens nach den laufbahnrechtlichen Voraussetzungen möglich gewesen wäre. Etwas anderes gilt jedoch dann, wenn eine konkret anstehende Beförderung durch das Disziplinarverfahren verhindert wurde. Ein solcher Fall liegt vor, weil die Aushändigung einer bereits erstellten Beförderungsurkunde aktenkundig bereits wegen des Verfahrens unterblieben ist. Dies kommt der Wirkung nach einer Degradierung zumindest nahe und hat damit erhebliche pflichtenmahnende Wirkung. Durch diese Praxis in der Thüringer Polizei können Beamte mit einer

Beförderungsauswahl und ein gleichzeitig laufendes Disziplinarverfahren eine deutliche Milderung im Disziplinarverfahren gerichtlich einfordern. (Autor ist der Redaktion bekannt) ■



© Foto: Rudi



INFO-DREI

Schubwesen bei der Polizei in ...

... Sachsen-Anhalt

Im Zeitraum 1. Januar 2020 bis Anfang Dezember 2020 wurden in Sachsen-Anhalt knapp über 2.100 Schutzsuchende in der Erstaufnahme registriert (Jahr 2019: 2.840). Die Menschen kamen vorrangig aus Syrien, Afghanistan und Irak. Im benannten Zeitraum wurden insgesamt 269 Personen abgeschoben. Wie laufen die Einzel- und Sammelabschiebungen aus polizeilicher Sicht in Sachsen-Anhalt ab?

Die Ausländerbehörden (ABH) melden dem zuständigen Referat im Landesverwaltungsamt (LVwA) die ausreisepflichtigen Personen. Dieses Referat bucht die entsprechenden Flüge und meldet die Daten an die polizeiliche Steuerungsstelle (Polizeiinspektion Zentrale Dienste Sachsen-Anhalt, Dezernat 01, Rückführungsmanagement) und an die ABH. Die Steuerungsstelle nimmt umfangreiche Recherchen zur jeweiligen Person vor: offenen Strafverfahren (ggf. Freigabe durch zuständige Staatsanwaltschaft), Vorstrafen, Wohnort sowie sonstige Informationen aus den pol. Informationssystemen. Alle Daten werden dann an die zuständigen Polizeiinspektionen weitergeleitet. Ebenso werden von der Steuerungsstelle alle für die Abschiebung notwendigen Unterlagen erstellt. Sind geeignete Transportmittel (z. B. Bus bei Familien) oder medizinische Begleitungen erforderlich, tritt die Steuerungsstelle an das LVwA heran. Die jeweiligen Zentralen Einsatzdienste (ZED) planen und vollziehen die Abschiebungen. Vor dem Abflug erfolgt die Übergabe an die Bundespolizei. Die verbringenden Bediensteten bleiben bis zum Abflug der Maschine vor Ort, um die Person beim Nichtmitfliegen wieder entgegenzunehmen. Nach Beendigung der Maßnahme wird die Kostenrechnung über die Steuerungsstelle an das LVwA übersendet. Im ZED werden bei Einzelabschiebungen grundsätzlich zwei bis drei Beamtinnen und Beamten je ausreisepflichtiger Person eingeplant. Bei Erkenntnissen zu Gewaltbereitschaft wird der Personalansatz erhöht.

Der Landesvorstand

... Thüringen

Die Organisation und Durchführung von Rückführungen und Vorführungen wird in der Dienstanweisung über das Schubwesen und die polizeiliche Begleitung im Rahmen von Vorführungen in der Thüringer Polizei geregelt. Bis Anfang des Jahres 2018 erfolgte hierbei die Koordinierung über die Landespolizeidirektion in Zusammenarbeit mit der Zentralen Abschiebestelle des Thüringer Landesverwaltungsamtes (TLVwA). Die zwangsweise Durchsetzung der Ausreisepflicht wurde hierbei durch eine speziell geschulte Gruppe der Bereitschaftspolizei Thüringen (BPTh), der Zentralen Schubeinheit (ZSE), in Zusammenarbeit mit den örtlich zuständigen Dienststellen übernommen.

Aufgrund der starken Zunahme von Ersuchen des TLVwA zur Durchsetzung der Ausreisepflicht im Rahmen von Dublin-Überstellungen und der Rückführungen in die Heimatländer, erfolgte eine Umstrukturierung der Aufgaben. So wird seither die Koordinierung der Aufträge direkt zwischen dem Sachbereich Einsatz der BPTh im ZW mit dem TLVwA übernommen. Darüber hinaus wurden die neun Einsatzeinheiten der BPTh zur Durchführung von Rückführungen beschult und die Beamten der ZSE dezentralisiert. In einem wöchentlich wechselnden System erfolgt jetzt die Umsetzung der Rückführungen mit dem Ziel, eine gleichgelagerte Belastung der Einheiten zu erreichen und ein lageangepasstes Kräfte-Management zu betreiben. Die Rolle der örtlichen Dienststellen besteht in der Regel in dem Ergreifen der Betroffenen und die Übergabe an die für die weitere Verbringung zur Bundespolizei zuständigen Kräfte der BPTh. In Fällen der Amtshilfe bei der Vollstreckung einer Abschiebehaft sind vornehmlich die örtlich zuständigen Dienststellen gefragt. In Ermangelung einer eigenen Abschiebehaftereinrichtung in Thüringen erfolgt die Unterbringung in anderen Bundesländern. Die gesammelten Erfahrungen werden derzeit in die Neufassung der Dienstanweisung eingearbeitet.

KG BPTh

... Sachsen

Die Organisation der Abschiebungen und Zuführungen bei der Polizei in Sachsen erfolgt über die Einsatzgruppe ZAB (EG ZAB). Diese befindet sich in den Räumlichkeiten der Zentralen Ausländerbehörde (ZAB) in Chemnitz und ist Ansprechpartner für die obere Ausländerbehörde sowie für die unteren Ausländerbehörden der Städte und Landkreise.

Die EG ZAB verteilt die Aufträge an die Standorte der Abschiebezüge der Bereitschaftspolizei und bindet bei Dublin Überstellungen die Bundespolizei mit ein. An den Standorten der Bereitschaftspolizei Sachsen steht jeweils ein Zug für die Aufgabe „Abschiebung“ zur Verfügung. Je nachdem wie viele Abschiebungen anfallen, wird der Zug auch für andere Einsatzmaßnahmen verwendet. Diese bekommen die Aufträge durch die EG ZAB. Die weiteren Planungen liegen in den Händen der jeweiligen Verantwortlichen in den Einheiten und werden in Zusammenarbeit mit dem Lagedienst (wie zum Beispiel Abholung auf den jeweiligen Revieren) koordiniert. Laut der Verwaltungsvorschrift Abschiebung erfolgt die Planung der Fahrzeiten und die Anzahl der eingesetzten Beamtinnen und Beamten. Im Weiteren ist die Dienstanweisung über die Arbeitszeit zu beachten, sodass einige Abschiebungen mit Übernachtung geplant werden müssen.

Von den im Jahr 2019 geplanten Abschiebungen konnten ca. 50 Prozent realisiert werden. Durch die eingesetzten Beamtinnen und Beamten werden vorrangig die Flughäfen angefahren, wie Frankfurt am Main und Düsseldorf, aber es gibt auch Abschiebungen über den Seehafen Rostock.

Weitere Überstellungen erfolgen an verschiedenen Orten an der Außengrenze der Bundesrepublik wie z. B. Görlitz, Passau, Konstanz, Aachen, um nur einige zu nennen.

Mike Pfützner