Führungskultur und Führungsentgleisung in unserer Landespolizei

01.11.2017

Heute gehen wir ein heikles Thema an, wobei wir ausschließlich von der gewollten Norm abweichendes Verhalten meinen und nicht die selbstverständlich vorhandene akzeptable Form von Führung und Leitung in unserer Polizei.

Natürlich ist uns bewusst, dass unsere Landespolizei ,gerade bei allen Fragen der Leitung/Führung, in mindestens zwei Lager geteilt sein dürfte. Zufriedene, Hochbezahlte, Verantwortliche und Vorgesetzte werden eher dazu neigen hier keine Probleme zu sehen und zu erklären, dass grundsätzlich keine schwerwiegenden Fehler im Führungsverhalten zu verzeichnen sind und waren. Unterstellte, von für sie negativen Entscheidungen Betroffene, gar Gemobbte oder anderwertig in ihren Rechten verletzte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden sicherlich bestätigen, dass die Führungskultur in unserer Landespolizei manchmal oder oft zu wünschen übrig lässt und das Fehler von Vorgesetzten häufiger passieren. Wer hat Recht? Alle, einige oder niemand?

Die Voraussetzungen stimmen, denn wir leben in einem demokratisch organiserten Land mit demokratischen Gesetzen und Normen. Führungskräfte handeln also im Sinne der bestehenden Gesetze, für die Organisation und die ihnen anvertrauten Menschen sowie ohne Ansicht der Person. Unterstellte befolgen die nachvollziehbaren und rechtmäßigen Weisungen eigenverantwortlich und suchen dabei innovative und intelligente Lösungen, womit sie sich wiederum in die Organisation Polizei einbringen und wegen ihrer treuen Pflichterfüllung gelobt bzw. befördert werden. Schließlich werden alle, sowohl Vorgesetze als auch Unterstellte, ausschließlich nach ihren Fähigkeiten, ihrer Eignung und Befähigung ausgewählt und eingesetzt, wie es das Grundgesetz bestimmt. Soweit die Theorie, die auch in unserer Landespolizei überwiegend zur Umsetzung gelangt, wie wir meinen.

Wir erlauben uns als Berufsverband nicht, Führungskräfte pauschal einzuschätzen oder mit unsachlicher Kritik zu überhäufen. Dennoch sind wir der Auffassung, dass die Theorie, wie sie auch an den Hochschulen in Güstrow und Münster-Hiltrup für zukünftige Leitungskader gelehrt wird, bei weitem nicht immer und überall in unserer Polizei umgesetzt wird. Fachliche Weisung und Kritik, Können und Bewertung, Lob und Tadel oder Sachlichkeit und persönliche Empfindungen sind Fixpunkte der Führungskultur, die, so meinen wir, nicht immer rationale oder demokratische Beachtung finden.

Dazu möchten wir einige, beispielhafte Fragen stellen:

- Aus welchem Grund nehmen einige Vorgesetzte sachliche Kritik oft persönlich?
- Warum erfolgt bei gerichtlich festgestelltem Mobbing keine Bestrafung der verantwortlichen Führungskräfte?
- Wieso erwecken zahlreiche dienstliche Beurteilungen die Ansicht, dass sie nicht Eignung, Leistung und Befähigung wiedergeben sondern eher die “Führungsnähe” oder “Kriecherei”?
- Weswegen müssen trotz eindeutiger Rechtslage immer wieder Prozesse von Kolleginnen und Kollegen geführt werden?
- Wer ermächtigt Vorgesetze, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Klagen zu ermuntern, damit sie dann über “Rechtssicherheit” verfügen?
- Musste jemals ein Vorgesetzter die Kosten für einen unnötigen Rechtsstreit tragen?
- Wann werden in Mecklenburg-Vorpommern Vorgesetzte für gravierende Fehler zur Verantwortung gezogen?
- Warum dürfen “Ja-Sager” offenbar bevorzugt und tatsächliche Könner benachteiligt werden?
- Weshalb bleibt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oft nur ein Lippenbekenntnis?
- Wann ist endlich eine tatsächliche Gleichstellung auch in allen Köpfen angekommen?
- Wieso gelangen Beschäftigte mit psychopathischen oder narzistischen Zügen überhaupt in Vorgesetztenämter?
- Wo bleibt eine bedingte Kontrolle bei der Einstellung oder Beförderung von Leitungskadern durch Soziologen oder Psychologen?
- Wer gibt einem Verantwortlichen das Recht, sich über Entscheidungen der Interessenvertretungen oder Gerichte hinwegzusetzen?
- Warum werden gerade Intelligenz und Innvoation so oft missachtet?

Schon an der Fragestellung ist zu sehen, dass wohl fehlgeleitete Vorgesetzte in unserer Landespolizei für Fehler und Rechtsverletzungen kaum gerade stehen müssen und die Opfer in der Regel unterste oder untere Amtsbezeichnungen führen. Und um es noch einmal zu betonen, wir kritisieren nicht die gesamte Landespolizei und das gesamte Führungskorps. Ein geringer Teil unserer Polizei handelt fehlerhaft, verletzt die Unterstellten in ihren Rechten und sollte zur Rechenschaft gezogen

werden. Doch die Auswirkungen dieser von Wenigen zu verantwortenden Fehlhandlungen belasten recht viele Kolleginnen und Kollegen. Daher fragen wir wohl zurecht, weshalb hier die Verantwortlichen nicht endlich handeln.

Fast 28 Jahre nach dem Beginn der politischen Wende in der ehemaligen DDR ist der Drang nach Gerechtigkeit, Achtung der Persönlichkeit und demokratischer Behandlung auch in unserer Landespolizei ungebrochen hoch. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nach unserer Meinung einmal zu oft belogen oder in ihren Rechten verletzt worden, es darf und muss ein Schlussstrich gezogen werden. Polizei funktioniert auch, wenn sich alle an die geltenden Regeln handeln. Ungerechtfertigte Bevorzugung, Lügen, falsche Beurteilungen und unterlassene Beförderungen, Strafversetzungen, Mobbing oder rechtswidriges Handeln müssen nicht sein, lassen aber vermutlich einige Handelnde besser schlafen.

Hier eine wirkliche Wende zu schaffen, scheint uns eine ungeheuer wichtige Aufgabe für die Verantwortlichen im Ministerum zu sein. Gehen wir es an. Die Mehrzahl der Kolleginnen und Kollegen unserer Landespolizei wird dafür, wie auch wir, äußerst dankbar sein.

Für Rückfragen:

Ronald Buck

0171-1440304

ronald.buck (at) bdk.de

Schlagwörter
Mecklenburg-Vorpommern
diesen Inhalt herunterladen: PDF