Bund Deutscher Kriminalbeamter

Wenn Hitze zum Systemtest wird: Polizei darf nicht vom Improvisationstalent ihrer Beschäftigten leben

27.06.2026

Zur Einordnung: Der Deutsche Wetterdienst veröffentlicht Hitzewarnungen für den aktuellen Tag und den Folgetag jeweils morgens bis spätestens 10.00 Uhr; als alleiniger Auslöser für innerbehördlichen Hitzeschutz greift das aus Sicht des BDK jedoch zu kurz.

Die aktuelle Wärme legt schonungslos offen, was viele Kolleginnen und Kollegen in Sachsen-Anhalt seit Jahren erleben: Unsere Polizei funktioniert zu oft nicht wegen der Rahmenbedingungen, sondern trotz der Rahmenbedingungen.

Das betrifft nicht nur aufgeheizte Dienstzimmer in unklimatisierten Gebäuden. Es betrifft Trinkwasser, Technik, Personal, Führung, Ausstattung und am Ende auch die Frage, welchen tatsächlichen Stellenwert der Dienst der Kolleginnen und Kollegen im politischen und behördlichen Alltag hat.

Wenn Beschäftigte bei hohen Temperaturen darauf hingewiesen werden, ausreichend zu trinken, ist das fachlich richtig. Wenn dann aber in Dienststellen auf Leitungswasser verwiesen wird, dem viele Kolleginnen und Kollegen seit Jahren nicht vertrauen, wird aus einem gut gemeinten Hinweis schnell ein Symbol für ein größeres Problem.

In manchen Revieren bringen Beschäftigte ihr Kaffeewasser von zu Hause mit. Bürgerinnen und Bürger, die nach Wasser fragen, bekommen selbstverständlich etwas angeboten — häufig aber aus privaten Vorräten. Ventilatoren sind nicht verlässlich verfügbar. Klimatisierte Räume fehlen. Auf der Sonnenseite werden private Kühlwürfel, eigene Lösungen und viel Geduld eingesetzt, um den Dienst irgendwie erträglich zu halten.

Das ist keine moderne Behördenpraxis. Das ist organisierte Improvisation.

Ostdeutsche Pragmatik ist eine Stärke — aber kein Ersatz für Fürsorge

Viele Kolleginnen und Kollegen in Sachsen-Anhalt haben eine bemerkenswerte Fähigkeit: Sie finden Lösungen, wo eigentlich keine vorgesehen sind. Diese ostdeutsche Pragmatik — nicht lange klagen, sondern irgendwie möglich machen — hält im Alltag vieles zusammen.

Sie zeigt sich, wenn privat Wasser mitgebracht wird.
Sie zeigt sich, wenn eigene Taschenlampen für dunkle Tatorte beschafft werden.
Sie zeigt sich, wenn private Hilfsmittel gegen Hitze organisiert werden.
Sie zeigt sich, wenn veraltete Technik mit Geduld, Erfahrung und Kreativität ausgeglichen wird.
Sie zeigt sich, wenn trotz Personalmangel Verfahren bearbeitet, Schichten abgesichert und Bürgerinnen und Bürger professionell betreut werden.

Das verdient Respekt.

Aber genau hier liegt das Problem: Diese Stärke der Kolleginnen und Kollegen darf nicht länger stillschweigend einkalkuliert werden. Improvisationsfähigkeit ist eine Tugend. Sie ist aber kein Haushaltsansatz, kein Ausstattungskonzept und keine Personalstrategie.

Ein Dienstherr, der sich dauerhaft darauf verlässt, dass Beschäftigte Mängel privat, kreativ oder durch zusätzliche Belastung ausgleichen, verschiebt Verantwortung. Und genau das spüren die Kolleginnen und Kollegen.

Wärme ist nicht nur Wetter

Hitze in Dienststellen ist kein Nebenthema. Sie betrifft Gesundheitsschutz, Fürsorgepflicht, Arbeitsfähigkeit und Außenwirkung.

Wenn ältere Bürgerinnen und Bürger zu Vernehmungen erscheinen und die Temperaturen in Diensträumen kaum zumutbar sind, leidet nicht nur das Wohlbefinden. Dann leidet auch das Bild einer handlungsfähigen Polizei. Wer Geschädigte, Zeuginnen und Zeugen oder Beschuldigte vernimmt, braucht Bedingungen, die Konzentration, Ruhe und Verlässlichkeit ermöglichen.

Hinzu kommt: In manchen Dienststellen wurde eine bewährte Sommerzeitregelung ausgesetzt. Beschäftigte konnten dort bislang bereits ab 5.00 Uhr ihren Dienst beginnen, um wenigstens einen Teil der Arbeit in den unklimatisierten Dienstgebäuden vor der größten Tageshitze erledigen zu können. Das war pragmatisch, wirksam und im Sinne des Gesundheitsschutzes.

Die nun erklärte Linie, eine solche Regelung nur temporär zu gestatten, wenn der Deutsche Wetterdienst Hitzewarnungen herausgibt, überzeugt aus Sicht des BDK Sachsen-Anhalt nicht. Hitzeschutz darf nicht erst dann beginnen, wenn eine externe Warnlage formal festgestellt wird. Entscheidend ist die tatsächliche Belastung vor Ort: aufgeheizte Dienstzimmer, fehlende Klimatisierung, Sonnenseiten, stickige Vernehmungsräume und Beschäftigte, die unter diesen Bedingungen konzentriert arbeiten müssen.

Gerade flexible Arbeitszeitmodelle sind eine der einfachsten und kostengünstigsten Möglichkeiten, Belastung zu reduzieren. Wer sie ohne zwingenden Grund einschränkt, nimmt den Kolleginnen und Kollegen ein funktionierendes Instrument aus der Hand. Das passt nicht zu einer modernen Verwaltung und erst recht nicht zu einem Dienstherrn, der seiner Fürsorgepflicht gerecht werden will.

Niemand verlangt Sonderrechte. Aber wenn Gebäude nicht klimatisiert sind, Technik nicht zuverlässig entlastet und einfache Kühlmöglichkeiten fehlen, dann muss wenigstens dort Flexibilität ermöglicht werden, wo sie unmittelbar hilft. Eine frühere Dienstaufnahme ab 5.00 Uhr ist kein Luxus, sondern gelebter Arbeitsschutz mit Augenmaß.

Dazu gehören aus Sicht des BDK Sachsen-Anhalt verbindliche Mindeststandards:

- verlässliche Trinkwasserversorgung in den Dienststellen
- hygienisch einwandfreie Wasserentnahmestellen oder Wasserspender
- klimatisch geeignete Vernehmungs- und Arbeitsräume
- ausreichende Ventilatoren oder andere geeignete Kühlmöglichkeiten
- flexible Sommerarbeitszeitregelungen bei belasteten Dienstgebäuden
- klare Verantwortlichkeiten für Gesundheitsschutz bei Hitze
- schnelle Beschaffung einfacher Arbeitsmittel ohne bürokratische Hürden

Niemand verlangt Luxus. Aber Trinkwasser, erträgliche Räume, flexible Arbeitszeiten bei Hitze und funktionierende Grundausstattung sind kein Luxus.

Sie sind Ausdruck von Respekt gegenüber den Beschäftigten und gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern.

Veraltete Technik frisst Arbeitszeit

Was bei der Wärme sichtbar wird, setzt sich bei der Technik fort. Die Kolleginnen und Kollegen erleben zu häufig, dass moderne Polizeiarbeit mit Ausrüstung geleistet werden soll, die dem Anspruch nicht genügt.

Veraltete Kameras mit schlechter Bildqualität, schwache dienstliche Taschenlampen, fehlende Schreibtischlampen, streikende Drucker, langsame Übertragungen, Serverprobleme und umständliche mobile Anwendungen sind keine Kleinigkeiten. Sie kosten Zeit. Sie kosten Nerven. Und sie kosten am Ende Leistungsfähigkeit.

Besonders kritisch wird es, wenn Digitalisierung angekündigt wird, die Praxis aber wieder in zusätzlichen Zwischenschritten landet. Wenn Vernehmungen künftig ausgedruckt, unterschrieben, durch Scanbeauftragte eingescannt und anschließend dem Verfahren hinzugefügt werden sollen, ist das keine Entlastung. Das ist Digitalisierung mit angezogener Handbremse.

Eine elektronische Akte darf nicht bedeuten, dass analoge Arbeitsschritte nur neu etikettiert werden.

Wer eAkte sagt, muss auch liefern:

- praxistaugliche Unterschriftenlösungen
- ausreichende und verfügbare Scanner
- klare Datenschutzprozesse
- funktionierende Schnittstellen zur Justiz
- mobile Anwendungen, die im Einsatz tatsächlich nutzbar sind
- Endgeräte, die sinnvoll und flexibel eingesetzt werden können

Eine moderne Polizei entsteht nicht durch Projektfolien. Sie entsteht, wenn Technik im Alltag funktioniert.

Personal: Zielzahlen ersetzen keine Realität

Die Landespolitik hat für September 2026 die Marke von 7.000 Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten erklärt. Diese Zahl steht im Raum. Die Rückmeldungen aus der Praxis zeigen jedoch: Die Realität in den Dienststellen bleibt deutlich hinter solchen Erwartungsbildern zurück — zumal die Altersabgänge weiter wirken.

Der BDK Sachsen-Anhalt sagt deshalb klar: Wir brauchen Ehrlichkeit bei den Personalzahlen. Entscheidend ist nicht, welche Zahl politisch kommuniziert wird. Entscheidend ist, wie viele Kolleginnen und Kollegen tatsächlich in den Dienststellen, im Revierkriminaldienst, im Reviereinsatzdienst, in den Ermittlungsbereichen und in der Fläche arbeitsfähig zur Verfügung stehen.

Besoldung bleibt dabei ein zentrales Thema. Die Kolleginnen und Kollegen haben Anspruch auf eine faire, zeitnahe und verfassungssichere Anpassung der Besoldung. Aber Besoldung allein wird nicht reichen, wenn die Arbeitsbedingungen dauerhaft zermürben.

Wer junge Kolleginnen und Kollegen halten will, muss mehr bieten als gute Worte. Er muss ihnen zeigen, dass ihr Dienst organisatorisch, technisch und personell ernst genommen wird.

Überlastung darf nicht individualisiert werden

Im Revierkriminaldienst sind hohe Verfahrensbestände vielerorts kein neues Phänomen. Problematisch wird es, wenn auf strukturelle Überlastung vor allem mit zusätzlichem Druck reagiert wird. Wenn Kolleginnen und Kollegen aufgefordert werden, Bestände abzubauen, ohne dass die Ursachen der Überlastung beseitigt werden, kommt eine gefährliche Botschaft an: Ihr müsst nur mehr schaffen.

Das ist falsch.

Hohe Bestände entstehen nicht, weil Kolleginnen und Kollegen zu wenig leisten. Sie entstehen, weil Personal fehlt, Verfahren komplexer werden, Technik nicht ausreichend unterstützt und zusätzliche Aufgaben immer weiter anwachsen.

Auch im Reviereinsatzdienst zeigt sich die Lage deutlich. Wenn eine Schicht rechnerisch mehrere Funkstreifenwagen stellen soll, tatsächlich aber nur ein Fahrzeug und ein Praktikant verfügbar sind, ist das kein individuelles Problem der Dienststelle. Es ist ein strukturelles Warnsignal.

Dauerhafte Schutzmaßnahmen, Zusatzbelastungen und Engpässe zehren an den Kräften. Wenn Kolleginnen und Kollegen deshalb über Dienststellenwechsel oder sogar das Aufhören nachdenken, darf niemand überrascht sein.

Führung heißt mehr als Kontrolle

Natürlich müssen Einsatzregeln, Ausrüstungsvorgaben und Schutzstandards eingehalten werden. Aber Führung darf sich nicht darin erschöpfen, Fehler zu suchen, Westen zu kontrollieren oder nachträglich Videobilder auszuwerten.

Führung bedeutet auch, Belastung zu erkennen. Führung bedeutet, Rückhalt zu geben. Führung bedeutet, die Realität nach oben zu melden und nicht nur Erwartungen nach unten weiterzugeben.

Die Kolleginnen und Kollegen brauchen nicht mehr Misstrauen. Sie brauchen:

- Rückendeckung
- belastbare Ausstattung
- realistische Schichtstärken
- klare Prioritäten
- offene Fehlerkultur
- ein echtes Wir-Gefühl

Wer Menschen dauerhaft unter Druck setzt, darf sich über sinkende Motivation nicht wundern.

Der Staat darf sich nicht auf private Lösungen verlassen

Der eigentliche Kern ist einfach: Der Staat darf Polizeiarbeit nicht auf privatem Ausgleich aufbauen.

Private Taschenlampen, privates Wasser, private Kühlhilfen, private Geduld und private Leidensfähigkeit dürfen keine stillschweigende Säule der inneren Sicherheit sein.

Die Kolleginnen und Kollegen in Sachsen-Anhalt leisten trotz dieser Bedingungen jeden Tag professionelle Arbeit. Sie sichern Einsätze ab, führen Vernehmungen, bearbeiten Verfahren, stehen bei Hitze vor gefährdeten Objekten, dokumentieren Tatorte und halten den Laden am Laufen.

Aber ein Land, das sich auf diese Leistungsbereitschaft verlässt, muss auch bereit sein, die Voraussetzungen dafür zu schaffen.

Der BDK Sachsen-Anhalt fordert deshalb:

- eine faire, zeitnahe und verfassungssichere Besoldung
- eine ehrliche Personalbilanz jenseits politischer Zielzahlen
- eine landesweite Stärkung der Kriminalpolizei
  - einen Stellenanteil der Kriminalpolizei von 30 Prozent
- die Einführung einer eigenen beamtenrechtlichen Laufbahn Kriminalpolizei
- moderne Technik, die Verfahren tatsächlich erleichtert
- praxistaugliche Digitalisierung statt zusätzlicher Arbeitsschleife
- Verbindliche Mindeststandards für Arbeitsräume, Trinkwasser und Hitzeschutz
- flexible Sommerarbeitszeitregelungen in unklimatisierten Dienstgebäuden
- spürbare Entlastung von Revierkriminaldienst und Reviereinsatzdienst

Die aktuelle Wärme zeigt, wo es brennt. Sie zeigt aber auch, wer den Laden am Laufen hält: die Kolleginnen und Kollegen.

Ihre Improvisationskraft ist beeindruckend. Aber sie darf nicht länger als Ausrede dafür dienen, notwendige Entscheidungen aufzuschieben.

Sachsen-Anhalts Polizei braucht keine weiteren Durchhalteparolen. Sie braucht funktionierende Technik, verlässliches Personal, ordentliche Arbeitsbedingungen und eine Besoldung, die dem Dienst gerecht wird.

Wer innere Sicherheit ernst nimmt, muss dafür sorgen, dass Polizeiarbeit nicht nur irgendwie funktioniert — sondern so, wie es die Kolleginnen und Kollegen und die Bürgerinnen und Bürger dieses Landes verdient haben.

diesen Inhalt herunterladen: PDF