

DP

DEUTSCHE POLIZEI

06/26

Das Magazin
der Gewerkschaft
der Polizei



Blaulicht Studie

**Zufrieden mit dem
Traumberuf?
Du bist unter 30.
Sag's uns.**

Alle Infos zur Blaulichtstudie
auf unserer Webseite.





Sonder-Tarif
mit Beitrags-
vorteil für
GdP-Mitglieder

Grünes Licht für Deinen Rechtsschutz

Eine ALLRECHT Rechtsschutzversicherung
hilft Dir, Dein Recht durchzusetzen.

- **Privatrechtsschutz**

Die günstige Rechtsschutzkombination aus den Bereichen Privat, Beruf, Verkehr und Wohnen für Singles oder Familien.

- **Berufs- / Dienstrechtsschutz**

Die optimale Rechtsschutzversicherung für alle GdP-Mitglieder.

- **Verkehrsrechtsschutz**

Der ausgezeichnete Versicherungsschutz für rechtliche Auseinandersetzungen im Straßenverkehr.

- **Mietrechtsschutz**

Die maßgeschneiderte Rechtsschutzversicherung für Mieter und Eigentümer.

- **Vermieterrechtsschutz**

Die effektive Rechtsschutzversicherung für Vermieter.

In Kooperation mit

ALLRECHT
Rechtsschutzversicherungen

Profiberatung in Deiner Nähe

PVAG Polizeiversicherungs-AG

Joseph-Scherer-Straße 3
44139 Dortmund

Telefon 0231 135-2551
polizei-info@pvag.de
www.pvag.de



Kontaktdaten scannen!

PVAG
Die Polizeiversicherung

DAS GEMEINSCHAFTSUNTERNEHMEN VON



Gewerkschaft
der Polizei

SIGNAL IDUNA 

Titel

2 Wir wollen's wissen!



Innenleben

- 5 Wir sind aufgefordert, unseren Sozialstaat zu verteidigen
- 8 Nie wieder ist jetzt
- 10 DASA beeindruckt Expertenteam
- 12 Organspenden retten Leben – so wie seines.
- 14 Ruckzuck ist man mittendrin
- 18 Einsatz für andere. Zuhause für dich.
- 20 Vom Umgang mit der Angst
- 30 Schröder Team: Mobilität aus einer Hand

Ausgesprochen

- 7 Kartentrick bei der Besoldung

Hingeschaut

- 22 „Es gibt nichts Schlimmeres als eine toxische Führungskraft“
- 28 Verkehrssicherheit unter Druck
- 31 Ein Fall für § 23 Abs. 1a StVO?

32 Impressum



Pride Month – Vielfalt stärken

Der Pride Month steht für Respekt, Akzeptanz und Vielfalt. Diese Werte sind Teil des Selbstverständnisses der Gewerkschaft der Polizei. Die GdP setzt sich dafür ein, dass alle Kolleginnen und Kollegen unabhängig von sexueller Orientierung oder geschlechtlicher Identität diskriminierungsfrei und sicher arbeiten können. Vielfalt in der Polizei ist Stärke – sie fördert Professionalität, Zusammenhalt und Vertrauen.

Sibylle Krause, für Themen der Vielfalt verantwortliches Mitglied des Geschäftsführenden GdP-Bundesvorstandes

AN UNSERE JUNGEN KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN: MACHT UNS SCHLAUER!

Wir wollen's wissen

Die Zahl der Kündigungen und Ausbildungsabbrüche in den Polizeien steigt seit Jahren. Um diesem Trend mit wirksamen Maßnahmen zu begegnen, müssen die Ursachen zuerst identifiziert werden. Diesem brisanten Thema nehmen sich die JUNGE GRUPPE (GdP) und Experten der Technischen Universität (TU) Chemnitz in der „Blaulichtstudie“ an. Euer Mitwirken, liebe (junge) Kolleginnen und Kollegen, ist sehr erwünscht.

Nora Heine (TU Chemnitz)/Redaktion

**Zufrieden mit dem Traumberuf?
Du bist unter 30.
Sag's uns.**

Alle Infos zur Blaulichtstudie auf unserer Webseite.





Blaulich Studie

JUNGE GRUPPE (GdP)
TECHNISCHE UNIVERSITÄT CHEMNITZ



Die Ausgangslage

Ein Blick auf den Forschungsstand zeigt, dass insbesondere im Bereich der Ausbildungsqualität und -zufriedenheit Forschungsbedarf besteht. Aufgrund der unterschiedlichen Ausbildungssysteme von Bund und Ländern sowie innerhalb der Länder ist dies eine komplexe Aufgabe. Die in Niedersachsen identifizierten Probleme müssen nicht auch in Bayern vorliegen. Aufgrund der großen Bedeutung der Ausbildung für die spätere berufliche Tätigkeit ist es zwingend erforderlich, diesen Themenbereich in künftiger Forschung stärker in den Blick zu nehmen.

Lücken

Vor allem fehlen bisher differenziertere Erkenntnisse zur Arbeitszufriedenheit jüngerer Altersgruppen. Diese haben nicht nur teilweise andere Vorstellungen von ihrem späteren Arbeitgeber als ältere Generationen, sondern sind auf dem Arbeitsmarkt auch flexibler. Es reicht daher nicht mehr aus, lediglich gut bezahlte und sichere Arbeitsplätze anzubieten. Der Arbeitgeber „Öffentlicher Dienst“ wird sich bis zu einem gewissen Grad anpassen müssen, um diese Generation zu rekrutieren und dauerhaft zu halten. Mit dieser Studie soll ein Beitrag dazu geleistet werden, Verbesserungspotenziale während der Ausbildung und im Berufsalltag der Polizei zu identifizieren, um künftig wieder mehr Bewerberinnen und Bewerber zu gewinnen und diese langfristig an sich zu binden.

Die Fragen

Die Personalsituation hat sich in den vergangenen Jahren sowohl in der Bundes- als auch in den Landespolizeien zugespitzt. Doch warum kommt es zu vermehrten Ausbildungsabbrüchen und Kündigungen? Wo liegen die Probleme im Berufsalltag und in der Ausbildung?

Vor-Ort-Folgen

Wenn Schichten nicht mehr ausreichend besetzt werden können und Überstunden zunehmen, stellt dies nicht nur für die Betroffenen einen erheblichen zusätzlichen Stressfaktor dar. Es ist auch ein gesellschaftliches Problem: Gerade in Zeiten einer sich verändernden Sicherheitslage und eines immer größer werdenden Aufgabenspektrums ist es von entscheidender Bedeutung, sicherzu-

stellen, dass die Sicherheitsbehörden personell gut besetzt sind und über die notwendige Ausstattung verfügen, um den komplexeren Anforderungen gerecht zu werden. Vor diesem Hintergrund ist die sich verschlechtern- de personelle Lage ein gesellschaftliches Problem und eine politische Herausforderung.

Attraktivität?

Während der Ausbildung wird das Fundament für den späteren Beruf gelegt. Wie Auszubildende mit belastenden Situationen umgehen, wie gut sie sich auf diese vorbereitet fühlen und wie flexibel sie sich einem immer komplexer werdenden Aufgabenspektrum anpassen können, hängt maßgeblich von ihrer Ausbildung ab. Vor dem Hintergrund der dualen Ausbildung bei der Polizei wird die bestehende Forschungslücke noch drängender. Bisher ist weder hinreichend bekannt, wo die Probleme in den einzelnen Bereichen der Ausbildung liegen, noch wie Auszubildende ihre theoretische und praktische Ausbildung wahrnehmen.

Vor dem Hintergrund zunehmender Angriffe auf Polizeikräfte stellt sich etwa die Frage, ob sich Auszubildende auf solche Situationen hinreichend vorbereitet fühlen. Eine gute Ausbildungsqualität könnte zudem zur Attraktivität der Institution Polizei beitragen, da Personen, die die Ausbildung abbrechen, die Polizei selten als Arbeitgeber weiterempfehlen dürften. Insbesondere in diesem Bereich gibt es also dringenden Forschungsbedarf zu den Faktoren, die Auszubildende während der Ausbildung als gut oder problematisch wahrnehmen.

Wie es abläuft!

Allen Fragen und Aspekten wird die Technische Universität Chemnitz im Auftrag der JUNGEN GRUPPE (GdP) in der „Blaulichstudie“ nachgehen.

- ▶ Online befragt werden dabei zunächst sämtliche Mitglieder der JUNGEN GRUPPE (GdP). Die Online-Befragung wird in mehreren Wellen durchgeführt und startet am 1. Juni 2026.
- ▶ Alle Mitglieder, die ihre E-Mail-Adresse bei der JUNGEN GRUPPE (GdP) angegeben haben, erhalten von dieser einen Link zur Teilnahme.

- ▶ In der zweiten, kürzeren Phase des Projekts werden die Ergebnisse durch vertiefende Interviews beziehungsweise Fokusgruppen ergänzt.
- ▶ Die Studienergebnisse werden im Anschluss ausgewertet und als Basis für die Formulierung politischer Handlungsempfehlungen verwendet.



Als Teil der Impulsgeber unserer Blaulichtstudie sehe ich hauptsächlich die Chance, neue Perspektiven in bestehende Strukturen zu bringen und Anstöße für echte Weiterentwicklung zu setzen. Die Stimmen junger Kolleginnen und Kollegen liefern wertvolle Hinweise, an welchen Stellen wir mutiger denken und handeln müssen.

Natürlich möchten wir Defizite sichtbar machen, aber insbesondere innovative Ansätze für Ausbildung/Studium, Führung und Arbeitsbedingungen zu entwickeln, spornt uns an. Wenn wir diese Erkenntnisse ernst nehmen, können wir die Polizei insgesamt nicht nur stabilisieren, sondern aktiv verbessern.



GdP/May Herschelmann

Jennifer Otto

Ehemalige GdP-Bundesjugendvorsitzende und Teil der Projektleitung



Warum die Blaulichtstudie eine echte Chance für Verbesserungen bietet, erklärt die Doppelspitze der JUNGE GRUPPE (GdP), Maren Nölle und Michél Odenthal. Beide sind zudem Teil der Projektleitung.

Zwischen Nachwuchsgewinnung und Bindung

Als Bundesjugendvorsitzender erlebe ich tagtäglich, mit welchen Erwartungen junge Menschen in den Polizeidienst starten – und an welchen Stellen diese Erwartungen im beruflichen Alltag auf strukturelle Herausforderungen treffen. Die Gewinnung von Nachwuchskräften ist dabei längst nicht mehr die alleinige Herausforderung. Entscheidend ist vielmehr, wie es gelingt, junge Kolleginnen und Kollegen nachhaltig im Beruf zu halten und ihnen eine Perspektive zu bieten, die Motivation, Identifikation und Leistungsfähigkeit gleichermaßen stärkt.

Wissenschaft als belastbare Grundlage

Genau hier setzt die Blaulichtstudie an. Sie verfolgt den Anspruch, nicht auf Grundlage von Einzelwahrnehmungen oder punktuellen Rückmeldungen zu agieren, sondern eine belastbare, wissenschaftlich fundierte Datengrundlage zu schaffen. Für uns als Gewerkschaft ist das ein zentraler Schritt: Nur wer die tatsächlichen Bedarfe, Erwartungen und Belastungsfaktoren kennt, kann gegenüber Politik und Dienstherrn zielgerichtet und wirksam für Verbesserungen eintreten.



Ziel ist es nicht, Probleme lediglich zu beschreiben, sondern belastbare Entscheidungsgrundlagen für eine zukunftsfeste und attraktive Polizei zu schaffen.

Der Blick auf die frühen Dienstjahre

Besonders wichtig ist uns dabei der ganzheitliche Blick: von der Ausbildung über das Studium bis hinein in die ersten Dienstjahre. Gerade diese Phase entscheidet häufig darüber, ob junge Menschen langfristig im Polizeiberuf bleiben oder sich neu orientieren. Wenn wir hier die richtigen Rahmenbedingungen schaffen, stärken wir nicht nur die individuelle Zufriedenheit, sondern auch die Funktionsfähigkeit unserer Polizei insgesamt.

Die Attraktivität des Polizeiberufs entscheidet sich nicht allein bei der Einstellung, sondern ebenso in den ersten Jahren des Dienstes.

Beitrag zur Polizei von morgen

Die Blaulichtstudie ist daher mehr als ein Forschungsprojekt. Sie ist ein Instrument, um die Attraktivität des Polizeiberufs evi-



denzbasierend weiterzuentwickeln und konkrete Handlungsempfehlungen abzuleiten. Unser Anspruch als Gewerkschaft ist es, diese Erkenntnisse aktiv in politische Entscheidungsprozesse einzubringen und damit einen Beitrag zu leisten, die Polizei als modernen, verlässlichen und zukunftsfähigen Arbeitgeber aufzustellen. Wissenschaftliche Erkenntnisse sind für uns kein Selbstzweck, sondern die Grundlage für eine Polizei mit Zukunft.

Wichtige Chance

Der Blaulichtreport ist eine wichtige Chance, die Arbeits- und Ausbildungssituation in der Polizei sichtbar zu machen. Viele Herausforderungen werden im Alltag seit Langem wahrgenommen, doch für konkrete Veränderungen braucht es belastbare Zahlen. Genau diese Grundlage kann die Befragung schaffen. Sie hilft dabei, Probleme klar zu benennen, Entwicklungen einzuordnen und politische Forderungen fundiert zu begründen. So können gezielt Verbesserungen angestoßen werden, die den Berufs- und Ausbildungsalltag spürbar stärken. Deshalb kommt es auf eine breite Beteiligung an: Jede Stimme hilft, die Polizei attraktiver, moderner und zukunftsfester aufzustellen. ■

Blaulicht Studie
JUNGE GRUPPE (GdP)
TECHNISCHE UNIVERSITÄT CHEMNITZ

Zufrieden mit dem Traumberuf? Sag's uns.
Alle Infos zur Blaulichtstudie auf unserer Webseite.

SOZIALPOLITIK

Wir sind aufgefordert, unseren Sozialstaat zu verteidigen

In Deutschland ist eine harte Debatte über geringere Leistungen des Sozialstaats entbrannt. Die Gewerkschaften halten dagegen. Christian Ehringfeld, für Sozialpolitik zuständiges Mitglied des Geschäftsführenden GdP-Bundesvorstandes, mit klaren Worten:

„Die derzeit geführten Debatten um den Sozialstaat und die Kürzungen bei der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) machen mich fassungslos. Die Reformvorschläge der Bundesregierung gehen zulasten der Tarifbeschäftigten in der Polizei. Ich empfinde das als unerträglich.

Die Politik agiert an den Bedürfnissen der Bevölkerung vorbei. Weitere Zumutungen auf dem Rücken der Kranken abzuladen, widerspricht dem Prinzip eines funktionierenden Sozialstaats! Gewerkschaften und Sozialverbände haben gute Vorschläge vorgelegt, um den Anstieg der GKV-Beiträge sozialverträglich und ohne Leistungsverkürzungen aufzuhalten. Gleiches gilt etwa für Renten und die Lebensarbeitszeit. Die Politik wäre hervorragend beraten, diese ernst zu nehmen und umzusetzen.

Wir Gewerkschaften, und damit auch Ihr, sind aufgefordert, unseren Sozialstaat zu verteidigen. Denn er ist keine Leistung aus staat-

licher Gnade – er ist Ausdruck der Würde des Menschen.

Unsere Tarifbeschäftigten spüren das unmittelbar. Aber auch wer verbeamtet ist, kennt es aus der eigenen Familie oder von Freunden. Wer soziale Sicherheit demontiert, greift nicht nur in die Geldbörsen. Er greift an, was Menschen zu Menschen macht: die Gewissheit, im Ernstfall nicht allein gelassen zu werden.“ ■

AUSGESPROCHEN

Cheeko Dami/stock.adobe.com

BUNDESALIMENTATIONSGESETZ

Kartentrick bei der Besoldung

Wer überzeugt ist, ihm stünde ein höheres Gehalt zu, sucht sich meist früher oder später einen neuen Job. Diese Exit-Option ist Beamten verwehrt. Sie haben nicht einmal einen Arbeitsvertrag, den sie kündigen könnten. Stattdessen müsste die geneigte Beamtin oder ihr männliches Pendant um ihre Entlassung aus dem Beamtenverhältnis bitten. Zuvor waren sie „auf Lebenszeit“ zu Beamten ernannt worden. Der Begriff „Staatsdiener“ macht das besondere Verhältnis der Beamten zu ihren Dienstherrn sehr deutlich: Es ist ein Dienst- und Treueverhältnis.

Fabian Hemker

Dabei stellt die Besoldung „kein Entgelt für bestimmte Dienstleistungen“ dar, so das Bundesverfassungsgericht. „Sie ist vielmehr ein ‚Korrelat‘ des Dienstherrn für die mit der Berufung in das Beamtenverhältnis verbundene Pflicht, unter Einsatz der ganzen Persönlichkeit – grundsätzlich auf Lebenszeit – die volle Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen und gemäß den jeweiligen Anforderungen die Dienstpflichten nach

Kräften zu erfüllen“, stellte das Bundesverfassungsgericht in seiner wegweisenden Entscheidung vom 17. September 2025 fest.

Widerspruch, Klage und ...

Wenn Beamte nun meinen, ihre Dienstherrn bedienen sich ihrer vollen Arbeitskraft unter Einsatz ihrer ganzen Persönlichkeit, ohne dass sie ihnen dafür ein angemessenes Korrelat leisteten, dürfen sie noch nicht

einmal streiken. Für diese spezielle Arbeitnehmendengruppe gilt ein Streikverbot, das laut Bundesverfassungsgericht und Europäischem Gerichtshof für Menschenrechte mit der Europäischen Menschenrechtskonvention vereinbar ist. An dieser Stelle bliebe den Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit, ihrer Besoldung zu widersprechen. Sollte ihr Dienstherr den Widerspruch zurückweisen, bliebe einzig die Möglichkeit der Klage vor dem Verwaltungsgericht. Das kann dauern...

Unsere fiktive Beamtin wägt ab. Alternativ könnte sie sich auch etwas weniger ihrem „Lebensberuf“ (Bundesverfassungsgericht) widmen. Ihr „Bewusstsein rechtlicher und wirtschaftlicher Unabhängigkeit“, das sie zur Erfüllung der dem Berufsbeamtentum vom Grundgesetz zugewiesenen Aufgabe benötigt, könnte sich eintrüben, weil sie eben nicht amtsangemessen besoldet und versorgt wird. Im Ergebnis würde die Beamtin im schlechtesten Fall nicht dazu beitragen, „im politischen Kräftefeld eine stabile, gesetzestreue Verwaltung zu sichern“, wie es das Bundesverfassungsgericht will.

Berg im Weg

Ansichts dieses alternativen Szenarios sollten wir dankbar sein, dass – allein in Berlin – rund 100.000 Beamtinnen und Beamte ihrer Besoldung widersprochen und mehrere Tausend den Klageweg beschritten haben. Zur Erklärung: In Berlin sind rund 56.000 Beschäftigte verbeamtet. Die große Summe der Widersprüche entstand durch das Erfordernis, jährlich gegen die Besoldung widersprechen zu müssen. Zurück zu unserer beispielhaften Beamtin, die nun gegen ihre Besoldung klagt. Der Glaube versetzt bekanntlich Berge – auch der Glaube an den Rechtsstaat. Bedauerlicherweise nimmt eine solch Bergversetzung einige Jahre in Anspruch. Und bis die Politik die Besoldungskartografie angepasst hat, vergeht noch einmal wertvolle Zeit.

Dass das Bundesministerium des Innern (BMI) weniger als ein halbes Jahr nach der Veröffentlichung des jüngsten Besoldungsurteils aus Karlsruhe einen Entwurf für ein „Bundesalimentationsgesetz“ vorgelegt hat, muss somit als bahnbrechender Erfolg gewertet werden. Allerdings ist dieser Gesetzentwurf bereits der dritte Versuch, die Alimentation der Bundesbeamten verfassungsgerecht zu gestalten. Der letzte ist zwei Jahre alt und kam über das Entwurfsstadium nicht hinaus.

Versuch mit Manko

Mit dem jetzt vorliegenden Versuch bleibt der Verdacht, dass der Bund wider besseren Wissens seine Staatsdiener über viele Jahre zu schlecht bezahlt hat. Zumindest für die Jahre 2025, 2026 und 2027 will der Gesetz-

entwurf das Unheil heilen. Das passt insofern relativ gut, weil der Bund den letzten Tarifabschluss für den öffentlichen Dienst vom April 2025 noch nicht umgesetzt hat. Deshalb soll mit dem Gesetz in einem ersten Schritt die Besoldung zum 1. April 2025 linear um drei Prozent und zum 1. Mai 2026 um weitere zweieinhalb Prozent angehoben werden. Das ist der einfache und sehr begrüßenswerte Teil des Gesetzentwurfs. Erwähnenswert ist ferner, dass die Bundesregierung Anfang September mittels einer Vorgriffsregelung 2025 Abschlüsse auf die Besoldungserhöhung beschlossen hatte. Da hatte wohl jemand im BMI ein schlechtes Gewissen.

Der seit Mitte April der GdP vorliegende Gesetzentwurf orientiert sich an der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts vom 17. September 2025 – insbesondere indem er die Schemata der Vorab- und Fortschreibungsprüfungen aufnimmt.

Als Maßstab für das Gebot der Mindestbesoldung (Vorabprüfung) gilt seit dem 17. September 2025 nicht mehr der 15-prozentige Abstand zur Grundsicherung, sondern 80 Prozent des sogenannten Median-Äquivalenzeinkommens. 60 Prozent dieses Wertes gelten international als Armutsschwelle.

Die untere Grenze eines mittleren Einkommens in Deutschland in Höhe von 80 Prozent wird laut Gesetzentwurf anhand des bundesweit geltenden Wertes ermittelt. Es wird nicht regional differenziert. Das ist ein großer Unterschied zum Entwurf vom August 2024, der noch einen gestaffelten, am Wohngeld orientierten „Alimentativen Ergänzungszuschlag“ vorsah, um die unterschiedlichen Wohnkosten in Deutschland zu berücksichtigen.

Das Median-Äquivalenzeinkommen wird weder regional differenziert für die Mindestbesoldung berechnet (obwohl die Daten verfügbar sind), noch werden die hohen Wohnkosten in den deutschen Metropolregionen in irgendeiner Art ausgeglichen. „Das ist ein großes Manko des Bundesalimentationsgesetzes und widerspricht den GdP-Beschlüssen aus dem Jahr 2022, die einen regionalen Zuschlag in Form einer Ballungsraumzulage forderten“, unterstreicht Sven Hüber, seines Zeichens stellvertretender GdP-Bundesvorsitzender mit gewerkschaftspolitischer Zuständigkeit für den Beamtenbereich.

Ein zweiter großer Systembruch, der auch verfassungsrechtliche Zweifel weckt, ist das sogenannte Doppelverdienermodell: Das BMI will in das Nettoeinkommen der Beamtenfamilie ein fiktives Partnereinkommen einbeziehen (für 2026 in Höhe von 22.648 Euro brutto in Anlehnung an die Einkommensgrenze nach Paragraph 6 Absatz 2 der Bundesbeihilfeverordnung). Diese Idee hat Bundesinnenminister Alexander Dobrindt aus dem heimischen Bayern mit nach Berlin



Das Doppelverdienermodell ist ein Trick, bei dem die doppelte Spielkarte dem Zauberer sehr leicht aus dem Ärmel rutschen kann.



GdP/kayHirschmann

Sven Hüber

Stellvertretender GdP-Bundesvorsitzender und Beamtenexperte.

gebracht. Der „Kniff“ – so die Bezeichnung des Nachrichtenmagazins „Der Spiegel“ – ist ein leicht zu durchschauender Zaubertrick: Das Beamtennettoeinkommen ohne dieses Partnereinkommen in den Beispielrechnungen des Gesetzes müsste um gut 6000 Euro netto höher sein, um die Schwelle von 80 Prozent des Median-Äquivalenzeinkommens zu erreichen. Bundesfinanzminister Lars Klingbeil ist dieser Trick sehr willkommen, schließlich spart er damit jährlich rund drei Milliarden Euro.

Für die Beamtinnen und Beamten (und Soldaten, Richter eher nicht) in den unteren Besoldungsgruppen bedeutet das Doppelverdienermodell: Ohne die Rechengröße des fiktiven Partnereinkommens läge ihre Besoldung unterhalb der vom Bundesverfassungsgericht definierten Mindesthöhe – unterhalb der Schwelle zu einem mittleren Einkommen – und wäre mithin verfassungswidrig.

Hinzu kommt, dass die unteren Tabellenwerte trotz der pauschalen Überleitung aller Beamtinnen und Beamten in die Erfahrungsstufe 2 nur leicht über der Mindestbesoldung liegen würden. Jede Leis-

tungskürzung – zum Beispiel bei der Beihilfe – würde die verfassungsrechtliche Zulässigkeit erneut infrage stellen.

„Das Doppelverdienermodell ist ein Trick, bei dem die doppelte Spielkarte dem Zauberer sehr leicht aus dem Ärmel rutschen kann“, verdeutlicht Hüber.

Neben vielen anderen Kritikpunkten am Gesetzentwurf ist hervorzuheben, dass das BMI bei der Beamtenversorgung populistisch blinkt. Durch einen weiteren Rechentrick soll der Höchstsatz des Ruhegehalts von 71,75 Prozent unter die magische Marke von 70 Prozent gedrückt werden. Die Kürzungsfaktoren würden lediglich am Ende mit dem Höchstsatz verrechnet, argumentiert das BMI. Es ist offensichtlich, dass die Bundesregierung angesichts eines Rentenniveaus von 48 Prozent den Eindruck vermitteln will, sie würde die Versorgung der Beamten kürzen. Das hat sie in den vergangenen 30 Jahren an vielen Stellen getan. Es ist ein Mangel an Wertschätzung, jahrzehntelang auf dem Rücken der Staatsdiener zu sparen. Zudem widerspricht es dem Ziel der Bundesregierung, dass der öffentliche Dienst für hochqualifizierte und leistungsfähige Kräfte ein erstrebenswertes Ziel bleibt, wie es im Gesetzentwurf heißt.

Stark beschattet

Insgesamt zeigt die jüngste Initiative des BMI für eine amtsangemessene Alimentation wenig Licht und viel Schatten. Obwohl sich die Bundesregierung der Bedeutung des Berufsbeamtenums für die Handlungsfähigkeit des Staates und die Aufrechterhaltung der freiheitlich-demokratischen Grundordnung bewusst ist, vernachlässigt sie weiterhin das den Beamten für ihren lebenslangen Dienst unter Einsatz ihrer ganzen Persönlichkeit und vollen Arbeitskraft zustehende Korrelat: eine wirtschaftlich gesicherte Position des Beamten und seiner Familie. Dadurch wird eine stabile, unabhängige und gesetzestreue Verwaltung bedroht.

Es ist ein alarmierendes Zeichen, dass weder die Polizei noch die Bundeswehr in diesen sehr herausfordernden Zeiten ausreichend Nachwuchs für sich gewinnen können. Schlechte Aussichten für eine Polizei, die 365 Tage im Jahr rund um die Uhr unter Einsatz ihres Lebens für Recht, Ordnung und Sicherheit allerorten in Deutschland sorgt – analog und digital. ■

DP-Autor Fabian Hemker

ist Referent in der Abteilung „Neue Arbeitswelt“ der Bundesgeschäftsstelle der GdP in Berlin.

MARCH OF THE LIVING: STARKES SIGNAL

Nie wieder ist jetzt

Von Berlin über Auschwitz bis in die USA: Im April 2026 setzte die Gewerkschaft der Polizei (GdP) gemeinsam mit internationalen Partnern ein historisches Zeichen. Mit der Gründung der Initiative „Not on Our Watch – A Democratic Policing Initiative“ und der Teilnahme am „March of the Living“ untermauert die GdP ihren Anspruch, weltweit Vorreiter für eine wertorientierte und demokratische Polizeiarbeit zu sein.

Myriam Hunfeld

Es sind Bilder, die bleiben: 7000 Menschen aus aller Welt ziehen schweigend den Weg entlang, der von Auschwitz nach Birkenau führt. Mittendrin eine starke internationale Polizeidelegation, darunter GdP-Spitzenfunktionäre, europäische Vertreterinnen und Vertreter der European Federation of Police Unions (EU.Pol) sowie Polizei- und Sicherheitsverantwortliche aus den USA, Kanada, Australien, Kenia und zahlreichen weiteren Ländern. Gemeinsam mit dem „Chair“ der Delegation, Paul Goldenberg (Senior Fellow for Transnational Security at the Rutgers University Miller Center on Policing and Community Resilience), und dem „Vice Chair“ Ben Haiman (Executive Director of University of Virginia Center for Public Safety and Justice) führte GdP-Bundesvorsitzender und EU.Pol Präsident Jochen

Kopelke die Delegation an. In seiner Funktion als „Vice Chairman“ der International Police Delegation nahm er am diesjährigen „March of the Living“ teil, um der Opfer des Holocaust zu gedenken.

Verantwortung übernehmen, wo das Unrecht begann

Die Reise der Delegation begann jedoch bereits Tage zuvor in Berlin. Gemeinsam mit Vertretern der University of Virginia (UVA), dem Miller Center der Rutgers University und hochrangigen Polizeiführern aus Nordamerika widmeten sich die Teilnehmer der Frage: Wie konnte der Staatsapparat – und damit auch die Polizei – zum Werkzeug eines Völkermords werden?

Besuche am Haus der Wannsee-Konferenz machten deutlich, dass Entmenschlichung oft am Schreibtisch beginnt. Das Programm „Operationalizing Never Again“, or-

ganisiert von der UVA, schlug die Brücke zur Gegenwart: „Als Polizei tragen wir weltweit eine besondere Verantwortung, Jüdinnen und Juden zu schützen und antisemitischen Straftaten entschlossen entgegenzutreten“, betonte Kopelke vor Ort. Gerade angesichts weltweit steigender antisemitischer Übergriffe sei das Gedenken kein Selbstzweck, sondern aktiver Dienst an der Sicherheit der jüdischen Gemeinschaft.

„Not on Our Watch“ – ein Meilenstein der Bildungsarbeit

Ein zentraler Höhepunkt der internationalen Zusammenarbeit war die Unterzeichnung eines wegweisenden Dokuments am 9. April in Berlin. Gemeinsam mit dem europäischen Dachverband EU.Pol und den US-amerikanischen Partnern gründete die GdP die Initiative „Not on Our Watch – A Democratic Policing Initiative“.

ANZEIGE

DEIN BIKE DEINE TOUR

IHR FACHHANDEL mit bis zu **40 % PREISVORTEIL** im Leasing!

GROSSE AUSWAHL in OWL an Fahrrädern + E-Bikes mit mehr als **4.000** sofort verfügbaren **RÄDERN**



PEGASUS SOLERO EVO 7F BELT
MOTOR Bosch Performance Line (75 Nm) **AKKU** 600 Wh
DISPLAY Bosch Purion 200
ZULÄSSIGES GESAMTGEWICHT 150 kg



KTM MACINA TOUR P 510
MOTOR Bosch Performance Line (75 Nm)
AKKU 500 Wh **DISPLAY** Bosch Intuvia 100
BESONDERHEIT zul. Gesamtgewicht 145 kg | in Herren, Trapez und Wave verfügbar



KETTLER QUADRIGA P10
MOTOR Bosch Performance Line (75 Nm)
AKKU 625 Wh **DISPLAY** Bosch LED Remote
BESONDERHEIT zul. Gesamtgewicht: 145 kg



BULLS COPPERHEAD EVO 1
MOTOR Bosch Performance Line CX (85 Nm)
AKKU 500 Wh **DISPLAY** Bosch Led Remote
BESONDERHEIT Monkey Link ready



DENIS WEHRMANN
 Betriebsleitung

Herford-Hiddenhausen



2 x in OWL

Gewerbepark Stukenbrock-Senne



LARS GALETZKA
 Betriebsleitung

2x SCHRÖDER BIKES IN OWL

HERFORD
 Bündler Straße 14
 32120 Hiddenhausen
 Telefon 05221 889820
 hf@schroeder-bikes.de

GEWERBEPARK STUKENBROCK-SENNE
 Grete-Hermann-Straße 7
 33758 Schloß Holte-Stukenbrock
 Telefon 05207 1243
 shs@schroeder-bikes.de



GdP-Plus Partner

SCHRÖDER BIKES

schroeder-bikes.de



„Mit dieser Initiative weiten wir unser demokratisches Engagement über Ländergrenzen hinweg aus“, erklärte Kopelke. Ziel der atlantiküberspannenden Plattform ist es, professionelle Standards für demokratische Polizeiarbeit zu definieren und die Zusammenarbeit beim Schutz vulnerabler Gruppen zu verbessern.

GdP-Bildungsvorstand Katrin Kuhl unterstrich die Notwendigkeit dieser Arbeit: „Wie wir auf die Bedrohung marginalisierter Gruppen reagieren, ist der entscheidende Prüfstein für uns als Polizei. Wir müssen uns der demokratischen Erosion mit Dialogfähigkeit und ethischer Standfestigkeit entgegenstellen.“

Hoffnungsträger und Mahner

Der „March of the Living“ am 14. April bildete den emotionalen Abschluss der Reise. Angeführt wurde der Marsch von 50 hochbetagten Holocaust-Überlebenden, die gemeinsam mit Opfern moderner antisemitischer Anschläge



Die GdP-europäische Delegation an der Begegnungsstätte im polnischen Auschwitz.

ein Band zwischen den Generationen knüpfen. Als der Holocaust-Überlebende Sami Steigmann in Birkenau die „Fackel der Erneuerung“ entzündete, wurde die Kernbotschaft der Delegation greifbar: Erinnerung ist Arbeit an der Zukunft.

GdP-Bundesvize Sven Hüber ergänzte: „Unsere Initiative ist die Antwort auf zunehmende Polarisierung und Extremismus. Wir lassen nicht zu, dass Institutionen unter Druck geraten oder ihre Unabhängigkeit verlieren.“ ■



Das GdP-Arbeits- und Gesundheitsschutzteam bei der DASA in Dortmund.

BFA ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ TRIFFT SICH IN DORTMUND

DASA beeindruckt Expertenteam

Zum Präsenztreffen des Bundesfachausschusses (BFA) Arbeits- und Gesundheitsschutz der Gewerkschaft der Polizei (GdP) im Jahr 2026 kam das Expertenteam in Dortmund zusammen – anlässlich der DASA, sie ist Deutschlands größte Arbeitsweltausstellung.

Christin Loroff

Vor Ort war es unsere Aufgabe, die Empfehlung auszusprechen, genauer gesagt, den Beschluss zu fassen, ob die GdP weiterhin als Fördermitglied der DASA agieren soll. Ja, sie soll. Denn: Dieser überschaubare Förderbeitrag ist eine hervorragende Investition in die Bildung rund um die Arbeitswelt und den Arbeitsschutz. Wer kann, sollte diese Ausstellung besuchen – etwa mit den Kindern – oder veranstaltet dort gleich ganze Seminare mit Euren Kollegen. Es lohnt sich.

Schwerpunkt unserer Beratungen waren noch offene Kongressbeschlüsse aus der laufenden Legislaturperiode, darunter der Antrag der JUNGEN GRUPPE (GdP) zum Einsatz von physiotherapeutischen Hilfsangeboten an den Dienststellen. Dazu wurde über aktuelle Sachstände aus den Landesbezirken und Bezirken berichtet. Fakt ist: Wir mussten feststellen, dass wenig bis keine Gemeinsamkeiten und damit eine große Spreizung in der Umsetzung in den einzelnen Ländern festzustellen ist. Eine weitere Abfrage über die tatsächlichen Bedarfe wird folgen.

Hagen Husgen, als zuständiges Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes (GBV) für Arbeitsschutz, trug uns einen ak-



Mehr Informationen
zur DASA

tuellen gewerkschaftlichen Situationsbericht vor. Weiterhin haben wir mit Blick auf den Bundeskongress im November Forderungen und Anträge beschlossen.

Thema ist dabei unter anderem die digitale Unterweisung für Mitarbeitende. Das Bundeskriminalamt hat in dem Zusammenhang bereits gute Softwaretools und Video-Vorlagen entwickelt, sodass es lohnenswert scheint, diese auf alle Bundesländer auszuweiten.

Gefordert wird, dass alle Bundesländer flächendeckend die lückenlose Pflege der Expositionsdatei in Bezug auf das Erleben von traumatischen Ereignissen pflegen und nutzen. In diese Datenbank der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung melden Kollegen und Kolleginnen Unfälle, bei denen sie im Dienst Gefahrstoffexpositionen ausgesetzt waren. Zweck ist die langfristi-

ge Sicherung der Daten. Sollten später Erkrankungen auftreten, kann darauf zurückgegriffen werden, um womöglich einen Arbeitsunfall anerkennen zu lassen.

Ferner fordern wir bundesweit einheitliche Checklisten zur Erstellung standardisierter Gefährdungsbeurteilungen in den Polizeien, denn egal ob im Norden, Süden, Westen oder Osten: Die Gefährdungen am Arbeitsplatz für Polizeibeschäftigte sind überall gleich (speziell)!

Gleichfalls ist es uns ein Anliegen, die PDV 300 praxisnäher zu gestalten und insbesondere diese dem medizinischen Fortschritt anzupassen. Vor dem Hintergrund geringer werdender Bewerberzahlen für den Polizeiberuf kann dies ein Mittel sein, um neue Bewerberkreise zu generieren, die man vor 30 Jahren nicht in Betracht gezogen hätte. So werden etwa durch Korrekturen von

Seheinschränkungen mit Lasertherapie hervorragende Ergebnisse erzielt.

Schließlich konnten wir noch die spannende DASA-Welt erkunden. Tiefen Eindruck hinterließen sowohl die großen Stahlöfen als auch die originalen Webstühle aus vergangenen Jahrhunderten. Bei Vorführungen wurde deutlich, dass guter Gehörschutz einer der wichtigsten Bestandteile von Schutzausrüstungen hätte sein müssen.

Von Farben bis Lacken, von Brandrauch bis hin zu biologisch-chemischen Gefahrstoffen erzählt die Ausstellung von der Entwicklung persönlicher Schutzausrüstung. Die GdP, die sich für den Arbeitsschutz starkmacht, unterstreicht mit ihrer DASA-Förderung, dass sie für die Gesundheit ihrer Mitglieder engagiert eintritt. ■

ANZEIGE



GdP-Plus
Partner



LivingHaus

Uniform aus. Hausschuhe an.

Bau dein individuelles Living Haus mit exklusivem Preisvorteil.



5 % gespart.
100 % happy.



livinghaus.de/gdp

6. JUNI: TAG DER ORGANSPENDE 2026

Organspenden retten Leben – so wie seines.



Oliver Malchow, ehemaliger GdP-Bundesvorsitzender, hat in diesem Monat Geburtstag. Diesen feiern zu dürfen, ist für den dann 63-jährigen Schleswig-Holsteiner keine Selbstverständlichkeit. Ein Spenderherz rettete sein Leben. Lange (über)lebte und arbeitete er mit einem mobilen, künstlichen Herz. Bis es nicht mehr ging.

Moralische Bedenken, ein fremdes Herz anzunehmen, plagten Kollege Malchow während der langen, stark isolierten Wartezeit im Krankenhaus nicht. Er war sehr froh darüber, sich schon vor Jahrzehnten bereiterklärt zu haben, selbst seine Organe anderen zu spenden.

„Liebe Kolleginnen und Kollegen, diejenigen, die sich noch nicht entschieden haben, Organspender zu sein, bitte ich: Informiert Euch. Mehr darüber zu erfahren, hilft Euch, eine lebenswichtige Entscheidung zu treffen. Denn Euer Ja verleiht sehr kranken Menschen neue Hoffnung. Danke.“

 **TAG DER
ORGANSPENDE**



organspende-info.de



bioeg.de/was-wir-tun/organ-und-gewebespende

ANZEIGE



**SCHARFBlick
OHNE BRILLE!**
EuroEyes



**10% Rabatt
für GdP-Mitglieder**

auf Augenlasern & Linsen-Behandlungen
(auch für Ehepartner, Eltern und Kinder)

0800 1711 1711 euroeyes.de/gdp



R-P-Spitze Aline Raber auf Stippvisite in Berlin.

DIE „NEUE“ SPITZE IN RHEINLAND-PFALZ: ALINE RABER

Ruckzuck ist man mittendrin

Sie hat das Trio der rheinland-pfälzischen GdP-Landesvorsitzenden komplettiert. Auf Sabrina Kunz folgte Stefanie Loth, dann übernahm Aline Raber. Die 44-jährige Kriminalhauptkommissarin tritt nach Ihrer Wahl auf der Landesbeiratssitzung im Mai des vergangenen Jahres beim Ordentlichen Landesdelegiertentag im Juni erneut an. Im DP-Gespräch geht es um die Frauenpower im Südwesten, geöffnete Türen, das feiernde Mainz und Rückentraining.

DP: Wie fühlt es sich an, wenn man das erste Mal als GdP-Landesvorsitzende zu Hause ankommt?

Aline Raber: Das war schon ein ganz besonderer Moment. Eine Mischung aus Stolz, Demut und starkem Verantwortungsgefühl. Natürlich war da auch viel Dankbarkeit für das geschenkte Vertrauen. Die immense Unterstützung aus der inneren Organisation, vornehmlich von meinen Vorgängerinnen Sabrina Kunz und Stefanie Loth, hat mir sehr geholfen und mich in meiner Entscheidung gestärkt.

DP: Wie gehst Du mit dem mit Deiner Position verbundenen Druck um?

Raber: Druck und Verantwortung gehören einfach zusammen. Als Polizistin bin ich draußen unterwegs gewesen. Ich hatte eine Waffe dabei und hätte im Ernstfall über Leben und Tod entscheiden müssen. Uns ist Druck wahrlich nicht fremd. Womöglich be-

Michael Zielasko

nötigt man auch einen gewissen Druck, um gut zu performen und sich weiterentwickeln zu können. Aber mit Blick auf die GdP: Ich kann mich auf mein Team verlassen. Und das hilft sehr. Das gilt auch für Reaktionen und Beiträge unserer Mitglieder. Ich hole mir proaktiv das Feedback von Kolleginnen und Kollegen, um über die Lage vor Ort informiert zu sein. Nur dann bin ich sprechfähig, etwa gegenüber den Medien.

DP: In Rheinland-Pfalz blickt man mittlerweile auf eine GdP-Frauendynastie. Hat es Dir geholfen, dass das Vorsitzendenamt schon zuvor weiblich besetzt war?

Raber: Auf jeden Fall. Frauen sind selbstkritischer und überlegen sehr genau, ob sie ein Amt übernehmen und vor allem hinbekommen. Das Angebot meiner Kollegin Loth, ihr im Amt zu folgen, war allerdings schon ein kleiner Überfall. Ich habe mir für meine spätere Zusage tatsächlich Zeit gelassen. Ich habe dann gesagt: Eigentlich benötige ich noch etwas Training, Erfahrung und Routine, aber ich mache das trotzdem. Manche Chancen kommen nur einmal im Leben. Wie meine Vorgängerinnen werde ich in die Rolle hineinwachsen und alles selbstbewusst angehen. Man kann alles erlernen. Und ja, wenn mal ein Fehler passiert, nun, dann passiert er eben nicht noch einmal.

DP: Mittlerweile führen Frauen mehrere GdP-Landesbezirke an. Warum ist das eine gute Entwicklung?

Raber: Als Frau bringt man oft eine andere Perspektive in den Beruf ein. Manche Hürden begegnen uns, die Männer so vielleicht gar nicht wahrnehmen. Gleichzeitig entsteht etwas sehr Wertvolles, wenn Frauen miteinander im Austausch sind: ein Verständnis, das verbindet und stärkt. Diese Vielfalt an Blickwinkeln macht uns nicht nur stärker, sondern gibt uns auch einen kleinen, aber entscheidenden Vorsprung. Genau das prägt die GdP für mich: Sie wird dadurch moderner, glaubwürdiger und zukunftsfähiger. Und vielleicht ist es genau diese gelebte Vielfalt, die jüngere Frauen ermutigt – durch meine Kolleginnen und mich –, den Schritt zu wagen, sich in der GdP einzubringen und sich selbst mehr zuzutrauen. Denn am Ende geht es darum, gemeinsam zu wachsen, einander zu stärken und neue Wege möglich zu machen.

DP: Was meinst Du damit?

Raber: In meiner Rolle als Vorsitzende habe ich (wie meine Vorgängerinnen auch) das Gefühl, eine Tür für Frauen in der Polizei geöffnet zu haben. Das zeigt sich daran, dass sich Kolleginnen gezielt mit ihren Anliegen per E-Mail oder telefonisch an

mich wenden – oft zu Themen, die Vertrauen und Verständnis erfordern. Ob diese Offenheit gegenüber einem männlichen Vorsitzenden genauso wäre, kann ich nicht sagen. Vermutlich fällt es vielen Frauen leichter, sich an eine Frau zu wenden – und genau darin liegt ein wichtiger Mehrwert.

DP: Wie bist Du zu Deinen ersten Gewerkschaftsämtern gekommen?

Raber: Ich bin nicht direkt während der Ausbildung in die GdP eingetreten, sondern etwas später, und genau das hat es mir ermöglicht, sie ganz bewusst kennenzulernen. Durch Freundinnen und Freunde, die mich zu Veranstaltungen mitgenommen haben, konnte ich schnell Kontakte knüpfen und die Gemeinschaft erleben. Ehe ich mich versah, war ich mittendrin und aktiv eingebunden. Aus diesen ersten Begegnungen entwickelte sich dann der nächste Schritt: die Kandidatur für den Vorsitz des Personalrats. Mein Engagement in und für die GdP ist daraus gewachsen – Schritt für Schritt – und hat mir viele weitere Möglichkeiten eröffnet, mich einzubringen und mitzugestalten.

DP: Frauen müssen meist das Dreieck zwischen Dienst, Privatleben und Gewerkschaft bewältigen. Wie organisierst Du die höheren Belastungen?

ANZEIGE



Nutzen Sie Ihren persönlichen Vorteil als GdP-Mitglied!



Deutschlands meistgebautes Markenhaus: **individuell geplant und regional**



www.TC.de/gdp • 0800 / 828 7286



Aline Raber mit GdP-Team beim Waffelbacken.

Raber: Es ist ohne Frage eine Herausforderung. Immer wieder gilt es, den Spagat zwischen unterschiedlichen Funktionen und Privatleben zu meistern, und oft ist man in der Situation, erreichbar sein zu müssen. Gleichzeitig lerne ich aktuell gerade, wie wichtig es ist, bewusst für Ausgleich zu sorgen. Regelmäßige, wenn auch nur kurze Auszeiten helfen dabei, die eigene Belastbarkeit zu erhalten – bewusst die Pausentaste zu drücken und neue Energie zu tanken. Denn eine dauerhafte Erreichbarkeit und Arbeitsbelastung bleibt nicht ohne Wirkung, und genau das möchte ich vermeiden. In solchen Momenten gebe ich Aufgaben vertrauensvoll in die Hände meines Teams, um mir bewusst Zeit für mein Privatleben und mich zu nehmen.

DP: Nach Deiner Wahl hattest Du von einem klaren Wertekompass gesprochen. Wohin zeigt dieser?

Raber: In Richtung Respekt, Verlässlichkeit, Ehrlichkeit, Kommunikation, Vertrauen, Fairness und Haltung. Hauptsächlich im Team müssen wir miteinander ehrlich sein und ein Vertrauensfundament entwickeln. Von Dingen, die ich abgebe, kann ich sorglos erwarten, dass diese gewissenhaft erledigt werden, und ich weiß, dass ich nicht enttäuscht werde. Aber wenn ich einmal da-

mit beginne, alles allein zu machen, wird das nicht funktionieren.

DP: In Rheinland-Pfalz gab es nach den Landtagswahlen einen Regierungswechsel. Was sind Eure nächsten Schritte, mit welchen Themen steigt ihr in die Gespräche ein?

Raber: Wir möchten frühzeitig in einen konstruktiven und verlässlichen Dialog eintreten. Viele unserer zentralen Themen finden sich im Koalitionsvertrag wieder. Diese sollen konsequent umgesetzt und an den tatsächlichen Bedarfen ausgerichtet werden.

DP: Das heißt genau?

Raber: Wir steigen bewusst mit den Themen ein, die für unsere Kolleginnen und Kollegen im Alltag entscheidend sind, etwa die personelle Ausstattung. Die Zielgröße von 10.500 Polizeikräften ist ein wichtiges Signal – für uns ist jedoch entscheidend, wie viele Kolleginnen und Kollegen tatsächlich im Einsatz zur Verfügung stehen, also in Vollzeitäquivalenten. Gleichzeitig ist die konsequente Entlastung von sachfremden Aufgaben ein zentraler Punkt, ferner die Erhöhung der Polizeizulage, die Dynamisierung und die Ruhegehaltstfähigkeit wie bereits im Bund. Und natürlich die amtsangemessene Alimentation.

DP: Also eine längere Liste?

Raber: Das ist längst nicht alles (lacht). Dazu kommen die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung von Tarifergebnissen, eine Weiterentwicklung des Zulagenwesens sowie strukturelle Verbesserungen wie ein Einstiegsamt A 10 und die Regelbeförderung in die A 11. Weiterhin klare Entwicklungsperspektiven sowie eine zeitnahe Beförderung in die A 12 und A 13 nach Übernahme einer Führungsfunktion. Auch die Arbeitsbedingungen insgesamt stehen im Fokus: verlässliche Arbeitszeiten und -modelle, moderne Ausstattung, funktionierende IT-Infrastruktur und zeitgemäße Liegenschaften. Digitalisierung, der Einsatz moderner Technologien und der Ausbau von Cybercrime-Kompetenzen sind wichtige Schritte – sie müssen aber im Alltag auch funktionieren.

DP: Langeweile ist nicht zu erkennen.

Raber: Stimmt: Wir haben den Anspruch, die im Koalitionsvertrag angelegten Ansätze gemeinsam weiterzuentwickeln. Wir bringen dabei unsere Positionen aus dem Landtagswahlprozess aktiv ein, darunter den Schutz von Einsatzkräften, die Stärkung der Kriminalitätsbekämpfung sowie eine leistungsfähige Aus- und Fortbildungsinfrastruktur. Wir wollen rasch Impulse setzen und die GdP sichtbar machen. Wir besitzen den klaren Blick auf die Realität im Polizeialltag.

DP: Wie ist die gesellschaftliche Stimmung in Rheinland-Pfalz?

Raber: Gegenüber der Polizei ist die Stimmung grundsätzlich gut und die weit überwiegende Mehrheit der Bevölkerung steht hinter uns. Dennoch erleben auch wir immer häufiger Aggressionen und Respektlosigkeit. Das ist, wie viele DP-Leserinnen und -Leser nur allzu gut wissen, kein neues Phänomen. Ich habe es auch schon in meiner aktiven Zeit in Uniform kennengelernt, insbesondere den schwindenden Respekt.

DP: Die fürchterlichen Polizistenmorde von Kusel haben nicht nur die Kolleginnen und Kollegen hier vor Ort erschüttert. Aber hat sich in Rheinland-Pfalz mit Blick auf diese Taten etwas verändert?

Raber: Das war eine sehr belastende Zeit, die mich persönlich tief berührt hat. Im Prä-

sidium herrschte eine Atmosphäre wie in einer Schockstarre – vieles fühlte sich unwirklich an, fast wie ein Film, während die brutale Realität nur schwer zu begreifen war. Die Ereignisse von Kusel müssen aus meiner Sicht noch deutlich spürbarere Konsequenzen haben. Es gibt erste Ansätze – in der Ausbildung, im Einsatztraining oder auch im Jagdrecht –, aber ein wirklicher Durchbruch bei der Absicherung unserer Kolleginnen und Kollegen steht noch aus. Besonders betrifft das diejenigen, die sich noch in der Ausbildung befinden oder noch nicht verbeamtet sind. Hier dürfen wir nicht nachlassen. Es geht darum, Strukturen nachhaltig zu verbessern und vor allem zu verhindern, dass personelle Engpässe dazu führen, dass noch nicht vollständig ausgebildete Kolleginnen und Kollegen in kritischen Einsatzlagen unterstützen müssen. Dafür setzen wir uns weiterhin mit Nachdruck ein.

DP: Nach dem Landesdelegiertentag geht es für Dich sehr wahrscheinlich in die nächsten vier Jahre. Welche Topthemen stehen an?

Raber: Die Herausforderungen sind vielfältig: Besonders spürbar ist die hohe Belastung durch Personallücken, die den Arbeitsalltag zunehmend in den operativen Bereichen (Wechselschichtdienst) prägen und belasten. Gleichzeitig stehen wir vor neuen Aufgaben, etwa im Umgang mit KI-gestützten Straftaten, die eine moderne Polizei mit leistungsfähiger IT-Infrastruktur, konsequenter Digitalisierung und zeitgemäßen Auswertetools erfordern. Auch die Modernisierung

“

Wenn ich einmal damit beginne, alles allein zu machen, wird das nicht funktionieren.

der Liegenschaften bleibt ein wichtiger Faktor. Überdies geht es um die Attraktivität des Polizeiberufs insgesamt: mehr Personal, gesündere Arbeitsbedingungen, verlässliche Arbeitszeiten sowie eine amtsangemessene Alimention. Dazu gehört für uns auch ein klares Konzept mit einem Einstiegsamt in A 10 und einer verlässlichen Regelbeförderung nach A 11, das Perspektiven schafft und Wertschätzung ausdrückt. Das ist ein breites Aufgabenfeld und genau deshalb braucht es den gemeinsamen Einsatz unseres GdP-Teams, um hier Schritt für Schritt spürbare Verbesserungen zu erreichen.

DP: Jetzt eine schwierige Frage: lieber „Tatort Ludwigshafen“ oder die „Nachtstreife“

Raber: Nachtstreife! Da fühlt man sich wie zu Hause.

DP: Und wie entspannst Du am besten?

Raber: Am besten beim Sport. Gerne aber auch mittlerweile bei einem gemütlichen Waldspaziergang, wenn es sehr stressig war, einfach zum Herunterkommen. Bewegung tut gut. Da bekomme ich den Kopf am besten frei.

DP: Was machst Du da?

Raber: Gerne laufen. Aber wenn das Wetter wirklich mies ist, dann findet man mich auch im Fitnessstudio. Wer viel sitzt, muss etwas für seinen Rücken tun. Das erfahre ich immer häufiger (lacht). Ich lese auch gerne.

DP: Dein Buchtipp an die Leserschaft?

Raber: Zuletzt gelesen habe ich ein Sachbuch über Epigenetik, DNA und Bewusstsein. Einen gemütlichen Roman lasse ich aber auch gerne unter meine Augen. Auf die Gefahr hin, mich zu outen, hat mir unlängst das Buch „Die 1%-Methode – Minimale Veränderung, maximale Wirkung: Mit kleinen Gewohnheiten jedes Ziel erreichen - Mit Micro Habits zum Erfolg“ ziemlich gut gefallen.

DP: Vielen Dank, Aline, und weiterhin gutes Gelingen.

ANZEIGE

Jederzeit bereit. Mit dem Auto Abo von FINN.

Sichere dir als GdP-Mitglied exklusive Vorteilsbedingungen im FINN | Club für deinen Traumwagen im Abo – inklusive Versicherung, Steuern, Anmeldung, Wartung & TÜV.

FINN | Club



**GdP-Plus
Partner**



Mehr Information hier!



GdP-PLUS-PARTNER

Einsatz für andere. Zuhause für dich.

Wir geben gerne etwas DP-Leseraum für unseren neuen GdP-Plus-Partner: Living Haus. Willkommen.



Peter Hofmann, Geschäftsführer von Living Haus.

Living Haus/VDP

Polizeibeschäftigte tragen jeden Tag Verantwortung. Sie sorgen für Sicherheit, treffen Entscheidungen und sind für andere da. Doch privat wünschen sich viele genau das Gleiche: einen Ort, der Sicherheit gibt. Einen Ort, an dem man ankommt, abschalten kann und einfach man selbst ist. Genau hier kommt der hessische Fertighauspezialist Living Haus zum Tragen. Gemeinsam mit der GdP schaffen sie ein Angebot, das speziell auf die Bedürfnisse von Polizeibeschäftigten zugeschnitten ist. Wir haben mit Peter Hofmann, Geschäftsführer von Living Haus, über die Partnerschaft und die Vorteile für GdP-Mitglieder gesprochen.

Herr Hofmann, was bedeutet die Partnerschaft mit der Gewerkschaft der Polizei für Living Haus? Und welchen Mehrwert können GdP-Mitglieder erwarten?

Peter Hofmann: Für uns ist diese Kooperation ein echtes Statement. Polizeibeschäftigte geben jeden Tag Sicherheit. Und genau die möchten wir zurückgeben. Da profitieren die GdP-Mitglieder ganz praktisch von 5 Prozent Preisnachlass auf ihr Zuhause. Aber offen gestanden ist das nur der Anfang. Entscheidend ist: Sie bauen mit einem Partner, der genauso tickt wie sie. Da gibt's kein Rätselraten, kein Bauchweh. Sondern ein Zuhause, das sich von Anfang an richtig anfühlt.

Polizeibeschäftigte tragen im Alltag viel Verantwortung. Wie berücksichtigen Sie diese besonderen Bedürfnisse beim Hausbau?

Hofmann: Ganz einfach: Wir machen Komplexität verständlich. Wer im Job klare Abläufe gewohnt ist, will auch privat keine Überraschungen. Deshalb setzen wir auf maximale Planbarkeit und Transparenz. Unsere Hausexperten gehen den Weg gemeinsam mit unseren Baufamilien. So entsteht Sicherheit nicht erst am Ende, sondern von Anfang an.

Ein Eigenheim steht für viele Menschen für Sicherheit und langfristige Planung. Welche Rolle spielen diese Aspekte bei Ihren Fertighäusern?

Hofmann: Eine riesige. Hausbau ist keine spontane Entscheidung, sondern ein Lebensprojekt. Deshalb sorgen wir dafür, dass unsere Baufamilien jederzeit wissen, woran sie sind. So gibt es unter anderem den Finanzierungsservice mit dem exklusiven Zuhause-Darlehen oder das Zuhause-Paket (alle Materialien frei Baustelle geliefert) für den Innenausbau. Dazu kommen nachhaltige Bauweise, energieeffiziente Konzepte nach QNG und zertifizierte Qualität. Kurz gesagt: ein Zuhause, das heute passt. Und morgen immer noch.

Der Bau eines Hauses ist für viele ein einmaliges Projekt. Wie begleiten Sie Ihre Baufamilien von der ersten Idee bis zum fertigen Zuhause?

Hofmann: Wir sehen Hausbau nicht als Produkt, sondern als Reise. Von der ersten Idee bis zum Einzug sind wir an der Seite unserer Baufamilien. Da unterstützen wir übrigens schon bei der Grundstückssuche und begleiten anschließend die individuelle Planung.

Am Ende geht es nicht nur darum, ein Haus zu bauen, sondern das individuelle Traumzuhause zu schaffen. Und genau da kommen wir ins Spiel.

Wer sich erstmals mit dem Thema Hausbau beschäftigt, steht oft vor vielen Fragen. Welche Tipps geben Sie angehenden Baufamilien?

Hofmann: Der wichtigste Tipp: Macht's nicht allein. Sucht euch einen Partner, der euch versteht und euch ehrlich begleitet. Hausbau muss sich nicht kompliziert anfühlen. Wenn man jemanden an der Seite hat, der den Weg kennt, klappt's viel, viel besser. Und dann: ruhig bleiben, Fragen stellen, Entscheidungen bewusst treffen. Am Ende geht's um euer Zuhause. Das sollte sich genau richtig anfühlen.

Viele informieren sich heute zuerst online. Welche Möglichkeiten bietet Living Haus für einen einfachen Einstieg?

Hofmann: Der Einstieg ist bei uns richtig easy. Auf unserer Website könnt ihr euch inspirieren lassen, Grundrisse entdecken und das Wunschhaus direkt konfigurieren – zum Beispiel mit unserem KI-Berater CA-SAI. So bekommt man schnell ein Gefühl dafür, was möglich ist. Und wenn es konkreter wird, steigen wir gemeinsam tiefer ein.

Was wünschen Sie sich für GdP-Mitglieder, die sich für ein eigenes Zuhause entscheiden?

Hofmann: Ich wünsche mir, dass sie einen Ort schaffen, der ihnen genau das zurückgibt, was sie jeden Tag leisten. Ein Zuhause, das Ruhe bringt, Rückhalt gibt und einfach guttut. Ein Ort, an dem man nicht funktionieren muss, sondern einfach man selbst sein kann. Denn wer draußen alles gibt, sollte zu Hause alles haben. Also: Informiert euch, startet los – und lebt euch Haus. ■



GdP x Living Haus = 5 Prozent gespart. 100 Prozent happy.



Fotos: stock.adobe.com



**GdP-Plus
Partner**



Schenk Dir was!

**Für jeden Anlass die
Vorteilspreise nutzen!**

GdP-Plus Partner
Einloggen und shoppen!



INNENLEBEN



TRAUMATA-KOLUMNE – TEIL 6

Vom Umgang mit der Angst

Traumatherapeutin Marianne Ludwig hat bereits in fünf Beiträgen wertvolle Informationen und Tipps mit Blick auf den Umgang mit Traumata vorgestellt. In dieser Ausgabe erscheint der sechste und vorläufig letzte.

Marianne Ludwig

Traumatisierende Erfahrungen gehen Hand in Hand mit der Angst. Denn das zurückliegende Ereignis ist verknüpft mit äußerster Hilflosigkeit und Verzweiflung: „Ich konnte nichts dagegen tun und mich auch nicht wehren!“ Das ist der Kern jedes Traumas.

Die Angst legt sich nicht einfach, wenn das Ereignis vorbei ist. Im Gegenteil, sie dauert vornehmlich dann an, wenn nicht ein einzelnes (Natur-)Ereignis zugrunde liegt, sondern womöglich eine Kette von Ereignissen, die Menschen verursacht haben (Man-made-trauma).

Diese maskiert sich mit vielen Gesichtern:

- ▶ **extreme Schreckhaftigkeit und Panikanfälle,**
- ▶ **Angst, unter fremden Menschen zu sein und peinlich aufzufallen,**
- ▶ **Angst vor bestimmten Objekten (etwa Messern oder Autos),**
- ▶ **übersteigerte Ängste, beispielsweise um das Wohlergehen nahestehender Menschen.**

All diesen übersteigerten Ängsten ist eines gemeinsam: Sie legen sich nicht im Lauf der Zeit, sondern schränken die Lebensqualität mehr und mehr ein. Denn unsere natürliche Reaktion auf Angst ist es, (schein-

bar) gefährliche Situationen zu vermeiden. Ein normales soziales Leben ist unter diesen Bedingungen schwer möglich. „Ich gehe nicht mehr aus dem Haus, außer zum Einkaufen oder zur Arbeit. Und wenn ich unterwegs bin, achte ich darauf, niemanden anzuschauen“, sagt ein Klient.

Was hilft? Zunächst hilft es, die eigene Angst besser zu verstehen, denn sie beruht auf der heftigen und andauernden Stressreaktion unseres Körpers. Chronischer Stress bedeutet unter anderem: Das Gleichgewicht zwischen dem sympathischen und dem parasympathischen Nervensystem ist nachhaltig gestört. Unser Nervensystem ist nicht mehr in der Lage, sich zu entspannen.

In den vorangegangenen Kolumnen habe ich bereits einige Maßnahmen vorgestellt, mit denen unser parasympathisches Nervensystem gestärkt wird. Bestimmte Atemübungen (etwa 4-7-11, Sie erinnern sich...) sind hier das wichtigste Hilfsmittel, aber auch körperliche Bewegung in der Natur, Tageslicht und die Nähe vertrauter Menschen.

Der Griff zu Medikamenten scheint eine einfache Lösung. Aber sie helfen nicht jedem und – wenn die Angst traumabasiert ist – packen das Übel nicht an der Wurzel. Sie verfügen jedoch über einen Vorteil: Sie können einen akuten Angstzustand lindern und helfen so, eine Traumatherapie durchzuführen.

Neue Studien haben interessante Zusammenhänge zwischen Angst, Stress und Ernährung nachgewiesen. Denn Zucker fördert stille Entzündungen im Körper („silent inflammations“), die zunächst oft unbemerkt verlaufen, aber mit einem erhöhten Risiko für Depressionen und Angstzustände verbunden sind.

Dreh- und Angelpunkt ist dabei die sogenannte Darm-Hirn-Achse: Wenn die Darmschleimhaut irritiert ist, etwa durch ein Zuviel an zuckerreicher Ernährung, beeinflusst dies auch unser Gehirn. Denn die stillen Entzündungen entziehen unserem Körper das Glückshormon Serotonin und unsere mentale Gesundheit leidet.

Es entsteht ein Teufelskreis: Der Griff zur Gummibärchentüte ist in Stress- und Angstsituationen verlockend. Denn wenn wir Zucker konsumieren, setzt unser Gehirn Dopamin frei, einen Botenstoff, der mit Belohnung und Vergnügen in Verbindung gebracht wird (also mit allem, was in uns nach „Mehr davon“ schreit). Das kann vorübergehend die Stimmung aufhellen und scheinbar Stress abbauen.

Fällt der Blutzuckerspiegel dann wieder ab, steigt die Alarmbereitschaft des Körpers erneut. Der Körper schüttet vermehrt Adrenalin aus, um uns vor der Unterzuckerung zu schützen. Wird jetzt wieder Zucker zugeführt, schädigt dies auf Dauer die Darmschleimhaut mit den bereits genannten Folgen für die Darm-Hirn-Achse.

Gesunde Ernährung ist zwar kein Allheilmittel, aber doch ein wichtiger Baustein unserer mentalen Gesundheit. Das gilt vorwiegend für Menschen, die bereits unter Ängsten und anderen Traumafolgen leiden. Hier scheint die „Mittelmeerdiet“ von großem Nutzen zu sein.

Angst gehört zu unserem Leben. In der Traumatherapie geht es daher nicht nur um Ängste, die unmittelbar mit dem Trauma zusammenhängen. Sondern auch um die Ängste, mit denen sich jeder Mensch auseinandersetzen muss: die Angst vor dem Sterben und vor allem die Angst vor der Einsamkeit. Hier gibt es keine einfachen Antworten, denn menschliches Wissen stößt hier an seine Grenzen. Was möglich ist: die Stimme des Vertrauens immer wieder zu stärken, damit sie größer ist als die Stimme der Angst. Alles, was die Verbundenheit mit anderen Menschen stärkt, tut der Seele gut und hilft, mit den existenziellen Ängsten zu leben. Und was die Traumaerfahrung angeht: Gerade Traumatisierte fühlen sich oft allein, auch wenn sie es de facto nicht sind. Es fühlt sich an, als ob sie die schreckliche Erfahrung vom Rest der Menschheit trennt. Der Weg, Hilfe zu suchen, ist dann ein erster Schritt in Richtung Heilung. Denn es bedeutet, wenigstens einem Menschen wieder Vertrauen schenken zu wollen – und gerade das muss in der Therapie immer wieder neu errungen werden.

Noch ein Tipp zum Abschluss: Probieren Sie doch mal Datteln oder Nüsse statt Gummibärchen! Datteln enthalten zwar Zucker, aber eben B-Vitamine und Magnesium. Das ist pures Soulfood für Nerven und Muskeln! ■



Weitere Informationen zu Marianne Ludwig und ihrer Traumapraxis

POLIZEILICHE BERUFSETHIK

Ein Studienbuch

Von **Ulrike Wagener**.

3. Auflage 2024

Umfang: 312 Seiten

Format: 16,5 x 24 cm, Broschur

Preis: 28,00 € [D]

ISBN 978-3-8011-0923-3

VDP e book

Format: EPUB, Mobipocket

Preis: 24,99 € [D]

Von Beginn an gehört es zum polizeilichen Berufsalltag, gezielt und systematisch über das eigene berufliche Handeln und die ihm zugrunde liegenden Maßstäbe nachzudenken. Dies erfordert von den Polizeibeamtinnen und -beamten die Fähigkeit zur Reflexion und eine ausgebildete ethische Kompetenz.

Ausgehend von Fallbeispielen leitet dieses Studienbuch zur ethischen Analyse polizeilicher Alltagspraxis und zur Reflexion des eigenen Berufsverständnisses an.

Im Einzelnen handelt die Autorin u.a. folgende Themen ab:

- Berufsbilder und Berufsmotivation,
- Achtung und Schutz der Menschenwürde als polizeiliche Aufgabe,
- die neuere Diskussion um die Folter,
- Menschenwürde der Polizeibeamtin/des Polizeibeamten,
- legitime und illegitime Gewalt,
- terroristische Anschläge und Amokläufe,
- Umgang mit Opfern und Tätern bei häuslicher Gewalt,
- Überbringen von Todesnachrichten,
- Umgang mit Stress und eigener Belastung.

Für die dritte Auflage wurde das Kapitel „Polizeiarbeit in einer pluralistischen Gesellschaft“ neu aufgenommen, das sich mit den Auswirkungen der zunehmenden gesellschaftlichen Vielfalt auf die Polizeiarbeit befasst. Außerdem wurde das Werk um neue Entwicklungen und Erkenntnisse ergänzt.

Das Buch ist konzipiert für die polizeiliche Aus- und Fortbildung; insbesondere richtet es sich an Studierende im Bachelor-Studiengang für den gehobenen Polizeivollzugsdienst. Es vermittelt prüfungsrelevante Kompetenzen ethischen Denkens und Urteilens. Arbeitsaufgaben und Kontrollfragen ermöglichen es, den eigenen Lernfortschritt selbstständig zu überprüfen.



DIE AUTORIN

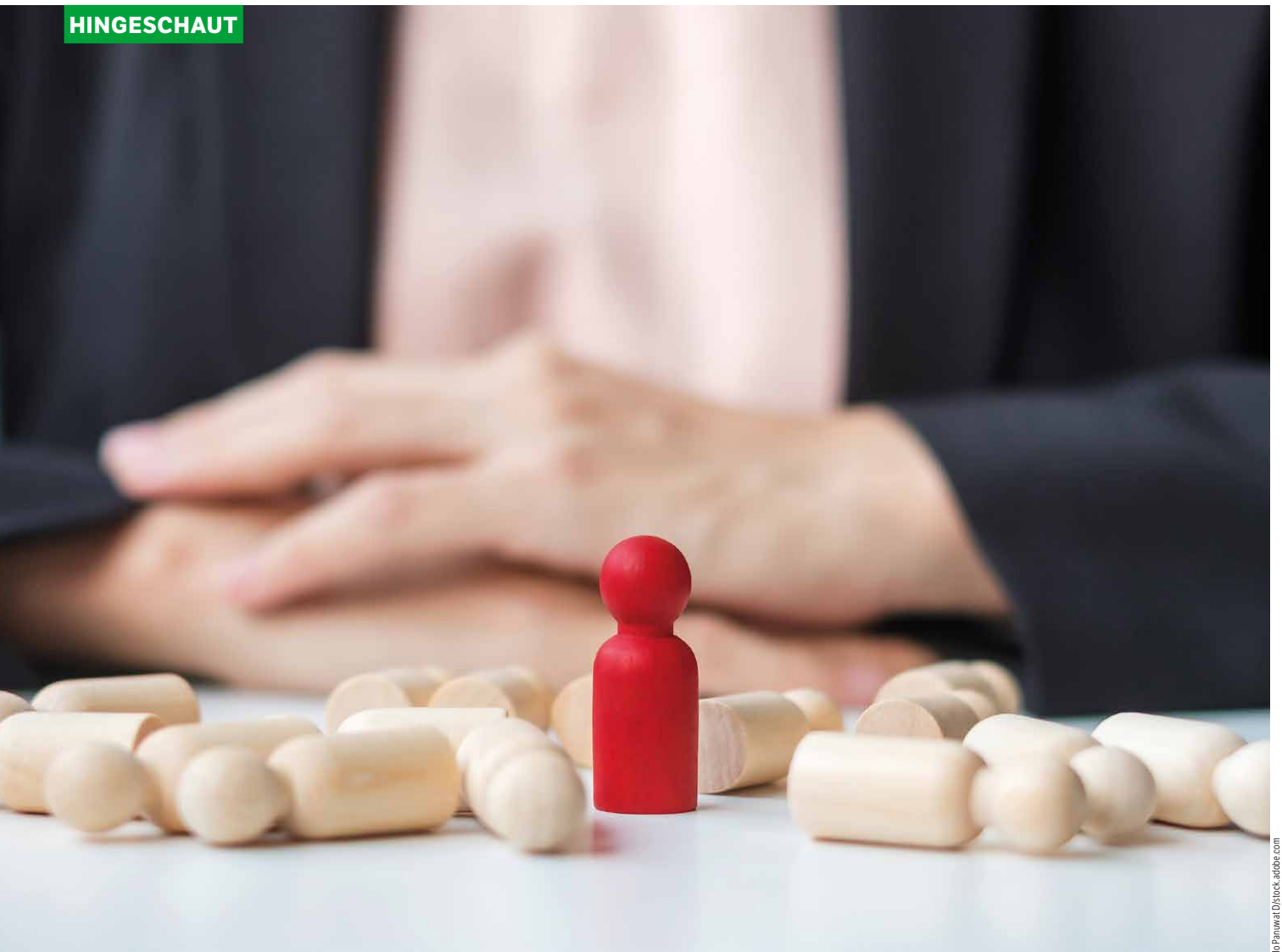
Dr. Ulrike Wagener, Professorin für Berufsethik an der Hochschule für Polizei Baden-Württemberg in Villingen-Schwenningen.



VERLAG DEUTSCHE POLIZEILITERATUR GMBH
Buchvertrieb

Forststraße 3a · 40721 Hilden · Telefon 0211 7104-212 · Telefax 0211 7104-270
service@vdpolizei.de · www.vdpolizei.de

Weitere Informationen, Leseproben und Bestellmöglichkeit unter: www.vdpolizei.de



SYMPOSIUM: FÜHRUNG UND DEMOKRATIE

„Es gibt nichts Schlimmeres als eine toxische Führungskraft“

Ende September des vergangenen Jahres erhielten die Themen Führung und Demokratie in einem Symposium breite Aufmerksamkeit. In der Maiausgabe hatten zwei Polizeispitzen das Thema im DP-Gespräch aufgegriffen. Jetzt schließt sich ein Austausch mit zwei weiteren Beteiligten an: Carsten Rose, Direktor der Polizeiakademie Niedersachsen, und Dr. Bernd Bürger, Polizist, Wissenschaftler und Experte für Positive Leadership. Ein Gespräch über Fehlerkultur, Genervtheit, Supersachbearbeiter und Schraubendreher.

Michael Zielasko

DP: Herr Dr. Bürger, wann ist Führung warum nicht stark genug, um die Demokratie stark zu halten?

Dr. Bernd Bürger: Führung ist nicht stark genug für die Demokratie, wenn sie keinen Dialog aushält. Führung darf auch nicht nur

von oben kommen. Führung ist eine klare Haltung, die zum Ziel haben sollte, dass Menschen freiwillig folgen. Und: Es ist eine wichtige Aufgabe einer Führungskraft, die eigene Haltung zur Demokratie deutlich zu machen.

DP: Das schließt Äußerungen zu politischen Parteien ein?

Bürger: Wegen des Neutralitätsprinzips der Polizei ist das nicht immer ganz einfach. Insbesondere bei Parteien, die sich nur knapp innerhalb des legitimierten demokratischen Rahmens bewegen, der Verfassungsschutz aber schon draufschaut. Wissen Sie, ich komme gerade zurück von einem Besuch in Auschwitz. Und wieder ist mir vor Augen geführt worden, wie unendlich wichtig es ist, hinzuhören und darauf zu achten, wie über Menschen, wie über bestimmte Gruppen, gesprochen wird. Als Führungskraft muss ich dazu eine dezidierte Haltung entwickeln und diese vermitteln, ohne direkt in Sanktionen einzusteigen. Anders gesagt: Ich muss aktiv lernen, die ganze Organisation muss es, und dies benötigt viel Kraft, vornehmlich Führungskraft. Und das ist eine gute Grundlage für eine gute und demokratische Führung.

DP: Herr Rose, wo steht Führung heute?

Carsten Rose: Der Zusammenhang zwischen starker Führung und starker Demokratie ist unmittelbar erlebbar. Heute haben wir ein gänzlich verändertes Führungsverständnis. Ich erinnere noch das „Koopera-

ZUGRIFF IN SEKUNDEN

DP
DIGITAL

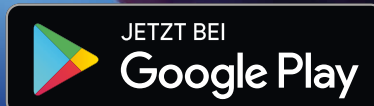
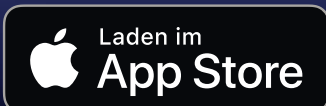
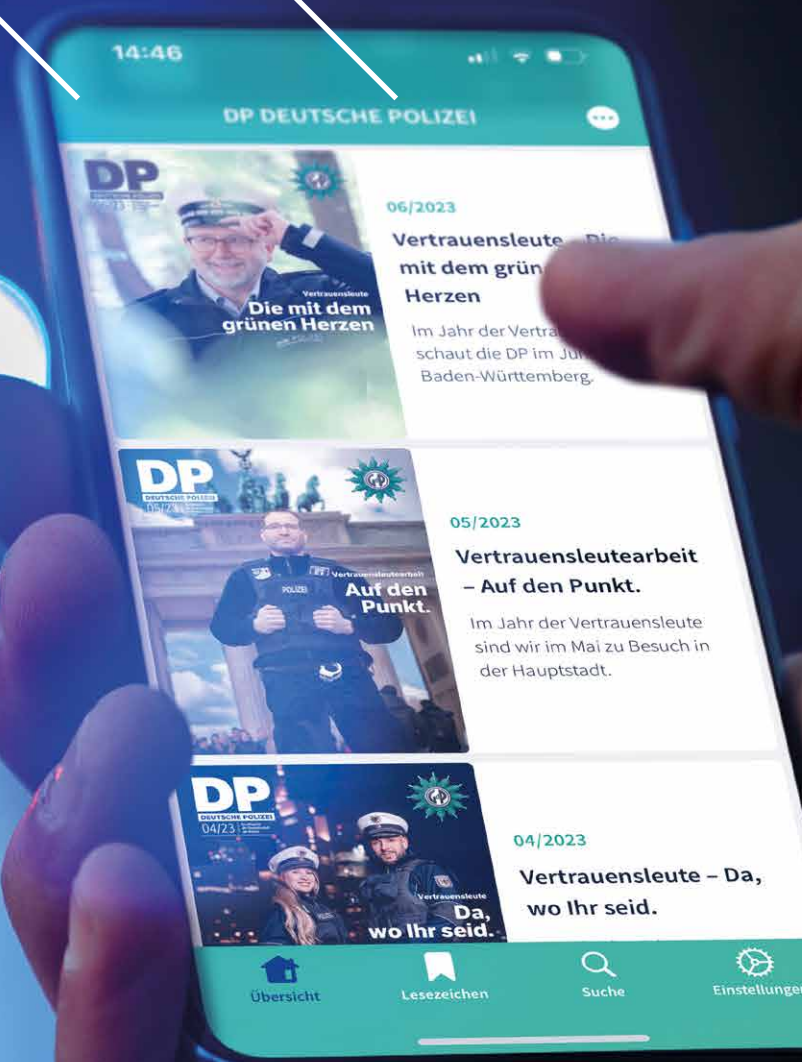
POLIZEI
PRAXIS

DIE
KRIMINALPOLIZEI
Zeitschrift der Gewerkschaft der Polizei • Ausgabe 2/2017

Dein Landesbezirk Deine Themen

Alle Themen rund um Polizei und Ausrüstung aus DP DEUTSCHE POLIZEI, POLIZEIPRAXIS und DIE KRIMINALPOLIZEI hast du mit der DP-App jederzeit in der Hand.

Neben dem Bundesteil der DP findest du hier natürlich auch alle Landesteile.



tive Führungssystem“ (KFS) der 1970er-Jahre, immerhin schon eine Weiterentwicklung des Obrigkeitendenkens in Richtung des Delegierens. Trotz Schnellebigkeit und zunehmender Komplexität sind wir jedoch heute deutlich weiter. Klar ist: Wir erleben Angriffe auf unsere demokratischen Werte. Und das wirkt auch auf Führung. Führung muss positiv vorleben und vor allem kommunizieren, dass sie sich verändert hat und sich vom früheren Führungscredo erkennbar abhebt.

DP: Beschreiben Sie bitte die Veränderungen?

Rose: Heute muss Führung stärker erklärt werden. Führung hinterfragt sich selbst und fußt unverrückbar auf dem wertebasierten Fundament unserer Verfassung. Führung muss sich intensiver reflektieren. Sehr wichtig ist ebenso das Vertrauen. Innerhalb der Organisation lebt die Qualität der Arbeit unserer Kolleginnen und Kollegen auch von dem Vertrauen gegenüber Führungskräften. Das setzt eine Fehlerkultur voraus, einschließlich der Möglichkeit, einer Führungskraft zu spiegeln, was einem nicht gefällt. Schon junge Studierende fordern das ein.

DP: Stößt die Demokratie im Rahmen der Führung an Grenzen?

Bürger: Nein, Führung ohne demokratische Elemente in einer Demokratie funktioniert nicht. Kollege Rose hat absolut recht, das Hinterfragen ist alternativlos. Gerade im Einsatz benötige ich couragierte Leute, die mich hinterfragen und mir sagen, dass ich etwas womöglich übersehen habe. Darauf zu hören, ist immer besser, als den Einsatz schiefehen zu lassen. Ich muss also die Menschen beteiligen, mit denen ich gemeinsam an Aufgaben arbeite. Führung ist immer auch ein Gestaltungsauftrag, was beinhaltet, dass ich Entscheidungen gegebenenfalls hinterher erklären muss. Das ist nach meiner Auffassung urdemokratisch.

DP: Herr Bürger, Sie rücken die zu Führenden oft in den Mittelpunkt.

Bürger: Mein Ziel als Führungskraft ist, mich prinzipiell überflüssig zu machen. Meine Mitarbeitenden sollen auch ohne mein ständiges Einwirken verstehen und arbeiten können.

DP: Neuer Versuch: Wo beißen sich Führung und Demokratie?



DP-Gesprächspartner Dr. Bernd Bürger in Vortragsaction.

Rose: Demokratie als Wesensform heißt nicht, dass eine Mehrheit entscheidet und dann ist es gut. Es kommen stets neu auszuhandelnde Themen und Prozesse auf uns zu, es ist aber auch jemand da, der im Zweifel final entscheidet, seine Entscheidung dennoch erklären muss. Im Sinne unserer gemeinsamen demokratischen Werte gelingt es, auch diejenigen mitzunehmen, die Dinge vielleicht nicht so gut finden, dann jedoch Verständnis entwickeln und mitziehen.

DP: Oder die Führungskraft sagt: Ich habe da einen Fehler gemacht.

Bürger: Das wäre starke, positive Führung. Ein solches Eingeständnis wertschätzen Mitarbeitende sehr, also eine Fehlerkultur ohne Feigenblatt.

DP: Wie weit ist die Polizei?

Rose: Deutlich weiter als vor einem Jahrzehnt, aber noch auf dem Weg. Ob wir jemals ankommen, ist die Frage.

DP: Das klingt ernüchternd.

Rose: Nein, so ist es nicht. Ich nehme Führung im Augenblick wahr – mit Blick auf gesellschaftliche Entwicklungen. Wir befinden uns in einem Prozess, der lange, in-

tensive Anpassungen erfordert. Heute erlebe ich eine Generation von Polizeinachwuchs, die eine ganz andere Erwartung an Verantwortungsträger hat. Also stärker erklärend, den Sinn vermittelnd, sie mitnehmend und Teil des Themas werden lassend.

DP: Wie sehr nervt denn Führungskräfte, dass die neue Generation gerne mehr erklärt haben möchte?

Bürger: Das nervt alle, meist Ältere. Das Witzige ist jedoch: Es nervt sie nur, solange sie nicht verstanden haben, wo es herkommt. Zu Beginn meiner Vorträge sammle ich den Reigen der Generationenvorurteile ein. Am Ende merken die Zuhörenden: Das ist ja total cool, was die machen. Die fordern Dinge ein, die wir vielleicht auch gerne gehabt hätten. Kurz zurückgesprungen: Wir haben echte Fortschritte gemacht, aber wir sind nicht einmal ansatzweise weit genug.

DP: Warum?

Bürger: Führungskräfte nehmen sich zu wenig Zeit für Reflexionen und manchmal fehlt diese Zeit auch. Möchte ich als Organisation jedoch gute Führung, muss ich investieren, in Zeit für die Führungskräfte, seien es Fortbildungen oder Reflexionsräume.

Rose: Die veränderte Herangehensweise ist für Führungskräfte nicht besonders sexy, dafür aber erst einmal anstrengend. Es dauert sicher auch bei einigen, bis sie merken, dass es so besser ist. Früher hieß es in der Polizei: männlich-deutsch-Vollzeit. Heute war ich bei unserer Vereidigung der jungen Bachelor-Studierenden: 47 Prozent Frauen, über 100 Menschen mit Migrationsgeschichte aus 35 verschiedenen Staaten. Diese Diversität stärkt unsere Organisation, weil sie für mich als männlich-deutsch-Vollzeit-Führungskraft neue, frische Perspektiven bringt. Demokratie holt diese Vielfalt ab und nutzt deren Chancen. Für den Oldschool-Leader ist das wahrlich nicht immer einfach und ein steiniger Weg. Einen anderen gibt es jedoch nicht. Klar ist aber auch, dass der kulturelle Wandel dosiert einfließen muss, um Stärke und Stabilität entwickeln zu können.

DP: Hohe Abbrecherquoten belasten die Polizei. Welcher Zusammenhang besteht zur Führung?

Bürger: Viel liegt daran, wie die jungen Menschen abgeholt und behandelt werden.

Im Einsatz – im Thema.

POLIZEI PRAXIS

Ob print, online oder in der DP App -
Keine Ausgabe
mehr verpassen!



DP
DIGITAL



Multifunktionsstuch **POLIZEIPRAXIS**

Das Multifunktionsstuch von **POLIZEIPRAXIS.DE** ist der optimale Begleiter bei deinen Aktivitäten, ob als Schal, Stirnband, Kopftuch, Schweißband oder Mütze.

Das atmungsaktive Tuch aus Microfaser für nur 4,90 Euro zzgl. 2,00 Euro Versandkosten* einfach unter info@polizeipraxis.de bestellen!

* Versandkosten entfallen ab Bestellwert von 50,00 Euro. Nur gegen Vorkasse. Alle Preise inkl. MwSt.



Weitere spannende Infos unter

www.POLIZEIPRAXIS.de





DP-Gesprächspartner Carsten Rose beim Jubiläumsempfang der JUNGE GRUPPE (GdP).

Leider gibt es noch zu wenig Verständnis dafür, wie wichtig es ist, für junge Menschen ansprechbar zu sein und ihnen psychologische Sicherheit zu bieten. Von Beginn der Ausbildung an sollte man den Jungen versichern: Du bist einer von uns, wir behandeln dich auf Augenhöhe. Wir müssen auf die jungen Menschen zugehen, sie und ihre Bedürfnisse ernst nehmen, sie unterstützen und fördern. Wir können auch nicht immer zehn Jahre warten, bis der Ausbildungsplan angepasst wird.

Rose: Während der heutigen Vereidigung wurden vielfältige Themen angesprochen, darunter Wertevermittlung, Kommunikation, Teil des Teams sein, einbezogen werden, Probleme ansprechen können. Es ging weniger um Fachlichkeit als um Menschlichkeit. Hier in Niedersachsen passen wir just unser Curriculum an. Das heißt, wir verankern das Thema Demokratiekompetenzen. Und zwar fortlaufend über das gesamte Studium hinweg. Wir bewegen also permanent Fragen wie: Was ist deine Aufgabe in unserer Gesellschaft als Polizistin und Polizist? Was ist deine Aufgabe in Themenfeldern wie Kriminalität, der kriminologischen Herangehensweise, bei der Einsatzbewältigung

oder beim Umgang mit Menschen? Begleitet werden die Fragen durch die Ausrichtung an den Grundwerten unserer Verfassung. Uns geht es darum, im Studium bereits die späteren Realitäten aufzuzeigen. Übrigens sage ich unseren Studierenden immer: Nach außen wie innen gelebt, benötigt man eigentlich nur Artikel 1, Absatz 1 des Grundgesetzes. (Bürger hebt die Hände und applaudiert.)

DP: Herr Bürger, hilft gute Führung, Sinnkrisen zu reparieren?

Bürger: Unbedingt, unbedingt, unbedingt! Eine der großen Herausforderungen heutzutage ist Komplexität. Alles ändert sich immer schneller und wird verrückter. Und wieder ist das Erklären so wichtig und so notwendig. Auf die Frage: „Was ist denn der Sinn der Polizei?“ höre ich oft: „Der ist einfach, wir gewährleisten Sicherheit.“ Ich frage wieder: Aber was ist dann der Unterschied zwischen uns und den Polizeien in Nordkorea oder in Russland? (Bürger holt tief Luft) Wir sind ein Anker der Demokratie. Das ist unser Sinn, unser tiefster Sinn. Ja, wir gewährleisten Sicherheit, dies jedoch auch, indem wir transparent handeln, indem wir nachvollziehbar handeln, indem wir uns auch rechtfertigen müssen. Führungskräfte meinen nicht selten, dass die Sinnvermittlung nicht so wichtig ist. Nach dem Motto: Die Kollegen wissen schon, warum sie das tun. Das stimmt aber so nicht.

(Bürger hebt die Hände) Und hütet euch vor sogenannten Urban Legends wie „Das haben wir schon immer so gemacht. Oder die Staatsanwaltschaft will das so.“

DP: Und dann?

Bürger: Den Hörer in die Hand nehmen, bei denen [der Staatsanwaltschaft] anrufen, und meistens sagen die: Wir fragen uns auch schon die ganze Zeit, warum ihr das so macht. Deswegen sind Sinnstiften, Erklären und den Sinn zu hinterfragen so wesentlich für die Führung.

Rose: Für einen handlungsfähigen Staat benötigen wir eine handlungsfähige Polizei, die weiß, was ihre Aufgabe in der Gesellschaft ist. Wir sind also nicht allein für die Gesellschaft da, sondern ein Teil dieser. Und das Funktionieren lebt davon, dass man uns vertraut – was uns übrigens erheblich von anderen sogenannten Demokratien unterscheidet.

DP: Was ist schlechte Führung?

Rose: Zunächst etwas, das ich für mich selbst so werte. Ein wunderbares Modell der Fehlerkultur ist aus meiner Sicht eine offene Feedback-Kultur in alle Richtungen. Die Vorgesetzten einschätzung ist ein funktionierendes und gutes Instrument.

DP: Warum?

Rose: Damit sich nichts verhärtet und es dann sehr schwierig wird, einen Ausweg zu finden. Als Vorgesetzter wird man dann schnell erkennen: Okay, hier ist für mich Handlungsbedarf.

DP: Dazu ist Offenheit notwendig, oder?

Rose: Ja, klar. Ich habe selbst gedacht: Was sollen die mir jetzt aufschreiben? Ich weiß doch, wie ich bin. Geschaffen werden jedoch gute Ansatzpunkte für Diskussionen. Und dann kann man auch an seiner eigenen Führung und an seinem Führungsverständnis arbeiten.

Bürger: Untersuchungen zu Einschätzungen von Vorgesetzten zeigen, dass die Wahrscheinlichkeit, die Führungsleistung von Zwischenvorgesetzten, etwa Zugführern, richtig einzuschätzen, häufig falsch ist. Ich plädiere sehr intensiv dafür, immer auch das Feedback „von unten“ einzuholen. Ich finde es auch wichtig, dies zu systematisieren und es verpflichtend zu machen. Ein Feedback ist notwendig, damit die Führungskraft überhaupt die Chance erhält, zu erkennen, wie sie wirkt, und wie das ankommt, und auch die Organisation erkennen kann, wie jemand wirklich tickt. Wir kennen doch alle den einen oder anderen, wo sich jeder fragt: Wie ist der eigentlich in die Position gekommen? Und so was sollte eben nicht passieren.

DP: Was, wenn die Führungskraft dies nicht annimmt?

Rose: Wir können dann einer solchen Führungskraft anbieten, sie von dieser Last zu befreien. Das ist gut für sie selbst, und das ist auch gut für die Menschen, die in dessen Verantwortung stehen. Womöglich versteht die Führungskraft diesen Schritt nicht sofort. Später, und davon bin ich fest überzeugt, wird sie Dankbarkeit zeigen.

Bürger: Ja, Carsten, volle Zustimmung. Es gibt nichts Schlimmeres als eine toxische Führungskraft, die es nicht hinbekommt. Das macht so viel kaputt. Nicht nur Produk-

tivität, sondern auch Gesundheit. Auch für die Führungskraft selbst, die darunter leidet. Und oftmals kann diese Person auch gar nichts dafür.

DP: Inwiefern?

Bürger: Die Person wurde vielleicht einfach vom Supersachbearbeiter weiterbefördert, bis sie dann irgendwann viel Gold auf der Schulter hat und merkt, dass das, was von ihr eigentlich verlangt wird, nämlich sich nicht nur analytisch, sondern auch mit Herz für die Menschen zu interessieren, gar nicht liegt.

DP: Starker Stoff, Herr Bürger.

Bürger: Das ist ja nicht böse gemeint. Manche Menschen arbeiten unglaublich gerne mit Menschen. Manche werden lieber Ingenieur. Wenn diese dann, statt Schrauben zu drehen und zu rechnen, mit Menschen ar-

beiten müssen, fällt manchen das wahnsinnig schwer. Denn es geht darum, den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen, die individuellen Bedürfnisse zu ergründen, zu versuchen, diese zu berücksichtigen, und sich für den Menschen Zeit zu nehmen und ihn nicht als Teil eines Prozesses zu verstehen. Deswegen bin ich ein großer Freund einer Trennung von Fach- und Führungskarrieren.

DP: Wie geht es denn besser?

Bürger: Zu schauen, welche Stärken die Menschen in der Organisation haben, und diese weiterzuentwickeln. Also etwas zu finden, was die Menschen glücklich macht. Was man jedoch nie machen sollte, ist, an den Schwächen der Mitarbeitenden herumzufriemeln. Das kostet auf allen Seiten unendliche Kraft. Und, es wird nie funktionieren. Schwächen gilt es zu kompensieren.

DP: Ein Schlusswort, Kollege Rose?

Rose: Thematisch sind wir gut unterwegs. Wir besitzen heute ein anderes Verständnis von Führung. Wir sollten uns auf Wertschätzung und Vielfalt einlassen. Wir müssen erkennen, dass Mitarbeitende ihre persönlichen Lebensbiografien vor Augen haben, etwa Führen in Teilzeit oder Vereinbarkeit. Das alte Polizeiprinzip „männlich-deutsch Vollzeit“ ist längst überholt. Wir haben das erkannt, und deshalb versuchen wir, das veränderte Führungsverständnis gemeinsam mit anderen, voranzubringen.

DP: Vielen Dank für das Gespräch.

ANZEIGE

BASISLEHRBUCH KRIMINALISITIK

Strategien und Techniken der Verbrechensaufklärung und -bekämpfung

Von **Christoph Keller (Hrsg.)**.

2. Auflage 2024

Umfang: 1.030 Seiten, **Format:** DIN A 5, Broschur, Hardcover

Preis: 44,00 € [D] / ISBN 978-3-8011-0935-6

VDP eBook

Format: EPUB, Mobipocket, **Preis:** 34,99 € [D]

Das vorliegende Buch führt ausführlich in alle relevanten Themenbereiche der Kriminalistik ein. Die enthaltenen 20 Kapitel leiten sich ab aus den Lehrinhalten polizeilicher (Fach-)Hochschulen der Länder und des Bundes sowie aus praktischen Bedürfnissen der polizeilichen Kriminalitätsbekämpfung und -sachbearbeitung.

DER HERAUSGEBER

Christoph Keller, Polizeidirektor, hauptamtlicher Dozent für Eingriffsrecht und öffentliches Dienstrecht an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen, Abteilung Münster.



VERLAG DEUTSCHE POLIZEILITERATUR GMBH

Buchvertrieb

Forststraße 3a · 40721 Hilden · Telefon 0211 7104-212 · Telefax 0211 7104-270
service@vdpolizei.de · www.vdpolizei.de

Weitere Informationen, Leseproben und Bestellmöglichkeit unter: www.vdpolizei.de



24. DEUTSCHER VERKEHRSEXPERTENTAG 2026

Verkehrssicherheit unter Druck

Die Verkehrsunfallentwicklung in Deutschland zeigt für das Jahr 2025 ein ambivalentes, zugleich besorgniserregendes Bild. Insgesamt 2.821 Menschen kamen im Straßenverkehr ums Leben, was einem Anstieg von zwei Prozent gegenüber dem Vorjahr entspricht. Damit ist die angestrebte nachhaltige Reduktion tödlicher Verkehrsunfälle weiterhin nicht erreicht.

Peter Schlanstein

Auch wenn die Zahl der Schwerverletzten auf rund 48.500 und damit auf den niedrigsten Stand seit 1991 gesunken ist, bleibt die Gesamtzahl der Verletzten mit etwa 366.000 hoch. Parallel dazu registrierte die Polizei etwa 2,5 Millionen Verkehrsunfälle, darunter fast 294.000 Unfälle mit Personenschaden.

Diese Daten verdeutlichen: Die Verkehrssicherheitsarbeit steht weiterhin vor erheblichen Herausforderungen – sowohl präventiv als auch im Hinblick auf Einsatzbewältigung und Nachsorge.

Unfallursachen: relevante Risikokonstellationen

Die Analyse der Unfallursachen zeigt konsistente Muster. Schwere Verkehrsunfälle sind überwiegend auf beeinflussbare Faktoren zurückzuführen. Zu den zentralen Risikotreibern zählen:

- ▶ nicht angepasste Geschwindigkeit,
- ▶ unzureichender Sicherheitsabstand,

- ▶ Missachtung der Vorfahrt,
- ▶ Fehler beim Abbiegen (insbesondere Linksabbiegen),
- ▶ Alkohol und andere berauschende Mittel.

Diese Faktoren stehen für typische, wiederkehrende Verkehrssituationen. Sie sind zugleich Ansatzpunkte für gezielte Maßnahmen der Verkehrsüberwachung, Prävention und Aufklärung. Auffällig ist dabei die fortbestehende Bedeutung von Alkohol als Risikofaktor sowie die zunehmende Relevanz anderer berauschender Mittel.

Unfallfolgen: Erweiterter Opferbegriff

Die Folgen von Verkehrsunfällen reichen weit über die unmittelbaren physischen Verletzungen hinaus. Neben den direkt Betroffenen („Primäropfer“) sind auch Sekundäropfer zu berücksichtigen: Angehörige, Zeuginnen und Zeugen, Ersthelfende sowie nicht selten auch Unfallverursachende. Diese Personengruppen sind häufig erheblichen psychischen Belastungen ausgesetzt. Der

Zugang zu geeigneten Unterstützungsangeboten gestaltet sich jedoch vielfach schwierig, insbesondere aufgrund rechtlicher, organisatorischer und struktureller Hürden. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, Verkehrssicherheitsarbeit und Opferhilfe systematisch zusammenzudenken.

Interdisziplinarität als Handlungsprinzip

Eine effektive Bewältigung von Verkehrsunfällen erfordert ein koordiniertes Zusammenwirken unterschiedlicher Institutionen. Polizei, Rettungsdienste, medizinische Einrichtungen, Justiz, Versicherungen und Opferhilfeorganisationen leisten jeweils spezifische Beiträge, die aufeinander abgestimmt werden müssen.

Interdisziplinäre Kooperation ist insbesondere deshalb erforderlich, weil:

- ▶ Unfallfolgen oft multidimensional sind (physisch, psychisch, sozial),
- ▶ Betroffene unterschiedlich reagieren und individuelle Unterstützung benötigen,
- ▶ die vorhandenen Hilfesysteme komplex und für Betroffene häufig nur schwer zugänglich sind.

Ein systematischer Austausch zwischen den beteiligten Akteuren ist daher zentral für die Weiterentwicklung der Verkehrssicherheitsarbeit.

Zielsetzung des Verkehrsexpertentags

Vor diesem Hintergrund findet am 16. November 2026 in Duisburg der 24. Deutsche



Anmeldung und Programm
des Verkehrsexpertentags

Verkehrsexpertentag statt. Die Veranstaltung steht unter dem Leitthema „Sekunden, die ein Leben verändern“ und wird von der Verkehrsunfall-Opferhilfe Deutschland e. V. (VOD) in Kooperation mit der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen durchgeführt.

Ziel ist es, aktuelle Entwicklungen zu analysieren, interdisziplinäre Perspektiven zusammenzuführen und praxisorientierte Lösungsansätze zu diskutieren.

Methodischer Ansatz

Ein zentrales Element der Tagung ist die systematische Verbindung von Erfahrungswissen und fachlicher Analyse.

Berichte von Unfallopfern, Angehörigen und Einsatzkräften werden gezielt mit der Analyse typischer Unfallkonstellationen verknüpft.

Dieses Vorgehen ermöglicht:

- ▶ eine realitätsnahe Einordnung von Unfallursachen,
- ▶ ein vertieftes Verständnis der Folgen,
- ▶ die Ableitung konkreter Präventions- und Interventionsstrategien.

Die Kombination aus subjektiver Erfahrung und objektivierender Analyse trägt dazu bei, Handlungsempfehlungen mit hoher Praxisrelevanz zu entwickeln.

Thematische Schwerpunkte

Die Tagung ist in vier Themenblöcke gegliedert, die zentrale Handlungsfelder der Verkehrssicherheitsarbeit adressieren:

- ▶ **Illegale Kraftfahrzeugrennen**
Analyse eines Hochrisikophänomens unter rechtlichen, psychologischen und präventiven Gesichtspunkten.
- ▶ **Motorradverkehr**
Untersuchung von Risikofaktoren sowie Potenzialen technischer und infrastruktureller Maßnahmen.
- ▶ **Junge Fahrerinnen und Fahrer**
Betrachtung von Einstellungen und Mobilitätsverhalten im Kontext spezifischer Unfallrisiken.
- ▶ **Notfallrettung und Opferschutz**
Fokus auf Belastungssituationen der Einsatzkräfte sowie auf Strukturen einer wirksamen Opferbetreuung.

Relevanz für die polizeiliche Praxis

Für die Polizei ergeben sich aus den Inhalten der Tagung unmittelbare Anknüpfungspunkte, darunter:

- ▶ die gezielte Verkehrsüberwachung risikorelevanter Verhaltensweisen,
- ▶ die qualitätsgesicherte Unfallaufnahme,
- ▶ den professionellen Umgang mit Betroffenen,
- ▶ die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen.

Organisation und Rahmenbedingungen

Der Verkehrsexpertentag findet an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW, Abteilung Duisburg, statt. Die Teilnahme ist kostenfrei, die Zahl der Plätze jedoch begrenzt. Die Anmeldung erfolgt

über die Website www.verkehrsexpertentag.de oder alternativ über den abgebildeten QR-Code; zugleich steht dort das vollständige Programm zum Download bereit.

Ein zusätzlicher Mehrwert besteht darin, dass alle Teilnehmenden den dritten Band der VOD-Schriftenreihe „Sekunden, die ein Leben verändern“ erhalten, in dem Perspektiven von Betroffenen und Einsatzkräften dokumentiert sind. ■



privat

DP-Autor Peter Schlanstein

ist Lehrender an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen. Die Forschungsschwerpunkte des Ersten Polizeihauptkommissars sind die Verkehrsunfallprävention und der Opferschutz nach Verkehrsunfällen. In der Verkehrsunfall-Opferhilfe Deutschland e.V. (VOD) ist Schlanstein geschäftsführender Vorstand. Zudem ist er für die Gewerkschaft der Polizei (GdP) als Straßenverkehrsexperte im Einsatz.

ANZEIGE

UNSERE MALBÜCHER IN VERSCHIEDENEN SPRACHEN

Sich in einem neuen Land zurecht zu finden ist nicht leicht, vor allen Dingen, wenn man die Sprache nicht versteht. Gerade mit Blick auf die Kinder möchten wir einen Beitrag zur Orientierung insbesondere im Straßenverkehr und das Verhalten gegenüber unbekanntem Personen leisten.

Unsere Kindermalhefte

Bruno und Lisa unterwegs in der Stadt
Unterwegs mit dem Rad und
Umgang mit Fremden

haben wir in sieben Sprachen übersetzen lassen:

- englisch
- französisch
- ukrainisch
- türkisch
- arabisch
- dari-persisch
- farsi



Jetzt herunterladen
über diesen QR-Code auf
PolizeiDeinPartner.de!

Out and About by Bike
En route avec le vélo
Bisikletle Yolda
Подорожуємо на велосипеді

في الطريق مع الدراجة
با دوچرخه در راه
در جاده با بایسکل



Schröder Team

SCHRÖDER // TEAM
 AUTOMOBILE

GdP-PLUS-PARTNER

Schröder Team: Mobilität aus einer Hand

Wir geben gerne etwas Leseraum für unseren neuen GdP-Plus-Partner: die Schröder Team Unternehmensgruppe. Willkommen.

Schröder-Team/VDP

Diese ist seit über 66 Jahren in Ostwestfalen-Lippe tätig und hat sich vom klassischen Autohaus zu einem breit aufgestellten Mobilitätsanbieter entwickelt. An mehreren Standorten sowie mit zwei Fahrradgeschäften betreut das Unternehmen Privat- und Gewerbekunden in unterschiedlichen Mobilitätsfragen.

Zum Leistungsportfolio gehören der Verkauf und Service von Fahrzeugen verschiedener Marken, darunter Volkswagen, AUDI,

SEAT, CUPRA, Škoda, Ford, Volkswagen Nutzfahrzeuge, Hyundai und bald die Marke Genesis.

Bei der Marke Hyundai schmückt sich das Autohaus mit dem begehrten Titel „Hyundai, Dealer of the Year“ und gehört damit zu den Top 100 Hyundai-Autohäusern weltweit! Ergänzend dazu bietet Schröder Bikes ein Sortiment an Fahrrädern und E-Bikes, unter anderem von Herstellern wie Riese & Müller, Kalkhoff, Scott, Woom oder Focus.

Das Schröder-Team hat mittlerweile über 450 Angestellte im Bereich Verkauf, Service und Dienstleistungen verschiedenster Arten wie Smart-Repair, Logistik und Aufbereitung.

Einen besonderen Blick hat der Auto- und Fahrradhändler auf Menschen mit körperlichen Einschränkungen. Rollstuhlgerechte Umbauten in einem VW-Caddy, Ford Tourneo Connect, VW Caravelle oder Ford Tourneo Custom gehören zur Fachkompetenz des speziell geschulten Personals. Aber auch im Zweiradbereich sind Sonderräder, wie ein E-Bike mit zwei Rädern an der Hinterachse, eine Kernkompetenz des Hauses. Ebenso ist der Händler stark im Bereich „Lastenräder“, welche sowohl für den Transport von kleinen Familienmitgliedern als auch gerne gewerblich genutzt werden.

Ein fester Bestandteil des Selbstverständnisses und des Verantwortungsbewusstseins ist das Engagement des familiengeführten Unternehmens für soziale Projekte

in Ostwestfalen-Lippe. Auch Umweltprojekte, bei denen besonders die zahlreichen Auszubildenden einbezogen werden, wie eine Baumpflanzaktion im vergangenen Jahr, gehören immer mit dazu. Ferner profitieren Einrichtungen wie der Tierpark Olderdissen von konkreter Unterstützung, etwa durch die Bereitstellung eines Lastenfahrads für den täglichen Einsatz.

Weiterhin engagiert sich das Unternehmen im Gesundheitsbereich, unter anderem durch die Förderung des Skills Lab am Klinikum Bielefeld, das zur praxisnahen Ausbildung medizinischer Fachkräfte beiträgt.

Im Rahmen einer Kooperation mit der Gewerkschaft der Polizei (GdP) erhalten Mitglieder Zugang zu speziellen Konditionen. Die aktuellen Angebote werden auf einer zentralen Informationsseite gebündelt. Interessierte können dort Kontakt aufnehmen und sich individuell beraten lassen, je nach Bedarf vom einzelnen Fahrzeug hin zu umfassenderen Mobilitätslösungen. Selbstverständlich werden sowohl die Fahrzeuge als auch die Räder den Mitgliedern bis vor die Haustür geliefert. ■



Weitere Informationen zur Kooperation und zu den Konditionen sind online abrufbar.



E-ZIGARETTE IM AUTO

Ein Fall für § 23 Abs. 1a StVO?

DP-Autor Ewald Ternig ist Dozent für Verkehrsrecht und -lehre an der Hochschule der Polizei in Rheinland-Pfalz. Er wirft für DEUTSCHE POLIZEI regelmäßig einen Blick auf spannende Gerichtsentscheidungen.

Ewald Ternig

Beim Lesen der Pressemeldung des Oberlandesgerichts (OLG) Köln, Beschl. v. 25.09.2025, 1 ORBs 139/25, konnte man zunächst etwas überrascht sein. Beim genauen Lesen der Entscheidung kann der Argumentation des Senats gefolgt werden. Dieser musste einen Fall behandeln, bei dem der Betroffene während der Fahrt eine E-Zigarette mit einem Display benutzte. Diese hielt er halbhoch mit der rechten Hand in Brusthöhe und führte Tippbewegungen durch, um die Stärke der E-Zigarette einzustellen, wobei er seinen Blick vom Verkehrsgeschehen abwendete. Dies räumte der Betroffene auch ein, als er mitteilte, dass es sich bei dem Gerät nicht um ein Handy handelt. Das AG verurteilte ihn im Sinne des Paragraphen 23 Abs. 1a StVO, weil er ein elektronisches Gerät, das der Kommunikation, Information beziehungsweise Organisation diene, bediente. Gegen die Entscheidung legte er Rechtsbe-

schwerde ein. Diese drang beim Senat nicht durch. Dieser führt aus, dass das von dem Betroffenen benutzte – elektronische – Gerät einen in Paragraph 23 Abs. 1a S. 2 StVO ausdrücklich genannten „Berührungsbildschirm“ (Touchscreen) darstellt und dessen Funktionalität in Anspruch genommen hat. Für den Senat kommt es nicht darauf an, ob dieser fest im Fahrzeug verbaut oder beweglich ist. Wenngleich man dies nicht annehmen wollte, wäre es ein elektronisches Gerät, das der Information dient, indem es die gewählte Dampfstärke der E-Zigarette ausweist, nach deren Veränderung die Information über den nunmehr gewählten Zustand ebenfalls ausgewiesen wird. Von einem „Dienen“ kann nach der Darstellung des Senats auch gesprochen werden, wenn – wie hier – die Hauptfunktion eines Geräts durch Hilfsfunktionen unterstützt wird. Das Ablenkungspotenzial ist das gleiche wie bei

anderen Geräten, die genannt und gerätefunktional genutzt werden.

Zu der Bestimmung existiert vielfältige Rechtsprechung. Neben dem Smartphone gibt es andere elektronische Geräte, die unter die Bestimmung fallen. Der Bundesgerichtshof (BGH) äußerte sich zu einem Taschenrechner (4 StR 526/19) und stellte fest, dass dieser der Information dient. Auch der Paketscanner war für das OLG Hamm (4 RBs 345/20) unter die Bestimmung zu subsumieren. Ein Diagnosegerät für Kfz-Mechatroniker ordnete das OLG Schleswig-Holstein (II Orbs 15/23) entsprechend ein. In vielen Fahrzeugen sind die Einstellungen der Lüftung oder anderer Technik nur noch über das Display zur Einstellung von Fahrzeuganwendungen möglich. So war der Scheibenwischerintervall ein Thema beim OLG Karlsruhe (1 Rb 36 Ss 832/19). Auch dies ein elektronisches Gerät im Sinne der Bestimmung.

Verstoß auch ohne „Handhaltung“

Im vorliegenden Fall wurde die E-Zigarette in der Hand gehalten. Neben der Möglichkeit einer Handhaltung gibt es noch die Situation in der Bestimmung, nach der ein Verstoß auch vorliegt, wenn die Blickabwendung vom Verkehrsgeschehen zu lange dauert, ohne dass man das Gerät in der Hand hält. Die Rechtsprechung in dem Bereich ist wesentlich überschaubarer. Darin liegt jedoch eine noch größere Gefahr. Wenn man den Verkehr nach vorn nicht mehr im Blick hat, fährt man gewissermaßen blind. Wichtig ist weiterhin, dass eine Nutzung des Geräts stattfindet. Das reine Umlagern stellt somit keinen Verstoß dar, so etwa das OLG Stuttgart (2 Rb 24 Ss 1269/18). Es reicht je-

doch ein Blick auf die Uhrzeit, stellt das OLG Hamm (2 Ss OWi 177/05) und das Kammergericht (KG) Berlin (3 Ws (B) 273/19) fest.

Vorsatz oder Fahrlässigkeit?

Gerade bei den Geräten, die kein Smartphone sind, wundert sich der Verfasser, dass der subjektive Tatbestand für die Gerichte nicht umfassend begründet wird. Festzustellen ist, dass Verstöße gegen den Paragraphen 23 Abs. 1a StVO im Abschnitt II der Anlage zu Paragraph 1 Bußgeldkatalogverordnung (BKatV) zu finden sind. Darin sind die vorsätzlich begangenen Verstöße genannt. Gemäß Paragraph 1 Abs. 2 BKatV sind die im Bußgeldkatalog bestimmten Beträge Regelsätze. Sie gehen von gewöhnlichen Tatumständen sowie in Abschnitt I des Bußgeldkatalogs von fahrlässiger und in Abschnitt II des Bußgeldkatalogs von vorsätzlicher Begehung aus.

Die lfd.Nr. dazu lauten:

246, elektronisches Gerät rechtswidrig benutzt,

246.1, beim Führen eines Fahrzeugs, Paragraphen 23 Abs. 1a, 49 Abs. 1 Nr. 1, 22 StVO, 100 €

246.2, mit Gefährdung, Paragraphen 23 Abs. 1a, 1 Abs. 2, 49 Abs. 1 Nr. 1, 22 StVO, 150 €, ein Monat FV

246.3, mit Schädigung, Paragraphen 23 Abs. 1a, 1 Abs. 2, 49 Abs. 1 Nr. 1, 22 StVO, 200 €, ein Monat FV

246.4, beim Fahrradfahren, Paragraphen 23 Abs. 1a, 49 Abs. 1 Nr. 1, 22 StVO, 55 €

Bei Verstößen, bei denen das Smartphone in der Hand gehalten wird, dürfte der Vorsatz ohne Probleme festgestellt werden können. Was ist allerdings, wenn das Gerät kein solches ist? Muss man als Betroffener wissen oder sich Gedanken darum machen, dass es ein solches Gerät sein kann, und man es trotz-

dem nutzt, somit bedingt vorsätzlich bezüglich des Geräts handelt? Bisher wird dies in der Rechtsprechung kaum behandelt. Kommen hier unter Umständen auch Irrtumsergelungen aus Paragraph 11 OWiG in Betracht?

Wichtig für den Verfasser: Hände weg vom elektronischen Gerät während der Fahrt und auch darauf achten, dass man bei einer festen Halterung den Blick vom Verkehrsgeschehen nicht zu lange abwendet. Selbst tödliche Verkehrsunfälle mussten vor Gericht schon behandelt werden. So sah das Landgericht (LG) Paderborn (5 Ns 8/21) eine Freiheitsstrafe ohne Bewährung, obwohl die Person weder verkehrs- noch strafrechtlich in Erscheinung getreten war. Hier kam eine Mutter ums Leben, zwei Kinder wurden schwer verletzt. Der Fahrer schrieb eine kurze Textnachricht bei einer Außerortsfahrt auf einer Landstraße. Zusätzlich fuhr er bei erlaubten 70 km/h mit über 80 km/h. Ablenkung ist gefährlich. Im Unfallursachenverzeichnis sind daher zwei Unfallursachen diesbezüglich genannt. Aufgeführt sind die Unfallursachen 05, die die Ablenkung im Sinne von Paragraph 23 Abs. 1a StVO behandelt, und 06 für die Ablenkung in anderen Fällen. Paragraph 23 Abs. 1a StVO steht jedoch „nur“ für elektronische Geräte, die der Information, Kommunikation beziehungsweise Organisation dienen. Sie müssen entweder in die Hand genommen werden oder die Blickabwendung vom Verkehrsgeschehen darf nur kurz sein. Beim Blick auf die Entscheidungen wird der Begriff des elektronischen Geräts eher weit als kurz gefasst. ■



privat

DP-Autor Ewald Ternig

ist seit über 25 Jahren Dozent für Verkehrsrecht/Verkehrslehre an der Hochschule der Polizei in Rheinland-Pfalz. Ebenso ist er Mitglied einer bundesweiten Arbeitsgruppe der Polizei zum autonomen Fahren und Berater der GdP in verkehrsrechtlichen Fragen.

DP

DEUTSCHE POLIZEI



Nr. 6 | 75. Jahrgang 2026
Magazin und Organ der
Gewerkschaft der Polizei

Erscheinungsweise und Bezugspreis

Monatlich 3,10 € zzgl. Versandkosten
Bestellung an den Verlag. Für GdP-Mitglieder ist der Bezug durch den Mitgliedsbeitrag abgegolten.

Herausgeber

Gewerkschaft der Polizei, Bundesvorstand
Stromstr. 4, 10555 Berlin
Telefon 030 399921-0
Telefax 030 399921-200

Redaktion

Michael Zielasko (mzo), Leitender Redakteur

dp@gdp.de

Telefon 030 399921-29400

Gestaltung und Layout

Andreas Schulz, karadesign

Titelbild

pattilabelle/stock.adobe.com

Die unter Verfassernamen veröffentlichten Artikel stellen nicht in jedem Fall die Meinung der Redaktion dar. Für unverlangt eingesandte Manuskripte kann keine Gewähr übernommen werden. Die Redaktion behält sich vor, Texte zu kürzen und redaktionell zu bearbeiten. In „DP - DEUTSCHE POLIZEI“ veröffentlichte Beiträge werden auf gdp.de, in der App „DP DEUTSCHE POLIZEI“ und gegebenenfalls den sozialen Medien der GdP verbreitet.

Verlag

Deutsche Polizeiliteratur GmbH
Anzeigenverwaltung
Ein Unternehmen der Gewerkschaft der Polizei
Forststr. 3a, 40721 Hilden
Telefon 0211 7104-183
Telefax 0211 7104-174
av@vdp-polizei.de

Geschäftsführer

Bodo Andrae, Dominik Lehmanns

Anzeigenleitung

Antje Kleuker
Es gilt die Anzeigenliste Nr. 49 vom 1. Januar 2026.

Bitte wenden Sie sich bei Adressänderungen nicht an den Verlag, sondern an die Landesbezirke und Bezirke. Die Kontaktdaten finden Sie im Impressum des Landes- bzw. Bezirkeis in der Mitte des Heftes.

Druckauflage

168.287 Exemplare
ISSN 0949-2844



WISSEN, WAS ZÄHLT
Geprüfte Auflage
klare Basis für den Werbemarkt

Herstellung

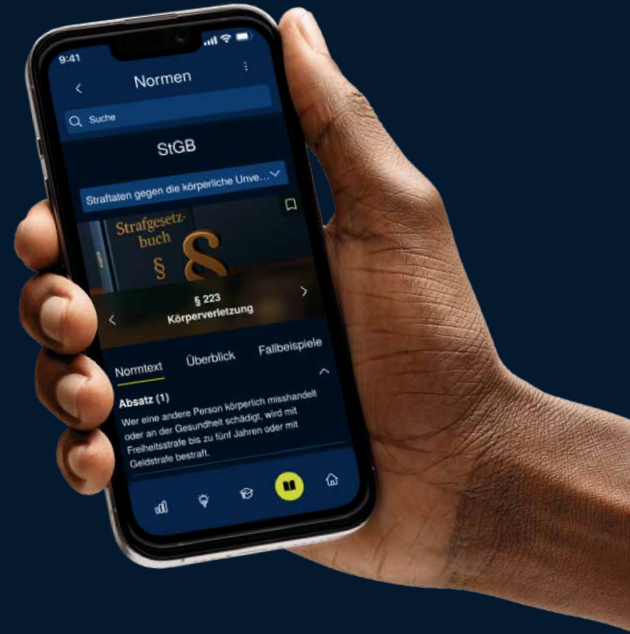
L.N. Schaffrath Medien GmbH & Co.KG,
DruckMedien
Marktweg 42-50, 47608 Geldern
Postfach 1452, 47594 Geldern
Telefon 02831 396-0
Telefax 02831 396-89887
av@vdp-polizei.de

ANZEIGE

Nette Sie, 50 Jahre, sucht einen netten
Polizisten bis 60 Jahre. Antworten per Post
an den Verlag unter Chiffre: 420185-001

POLIZEI TUTOR

DIE NEUE LERNAPP FÜR DIE
RECHTLICHEN FÄCHER



Verlässliche
Fachinhalte



Mit Input von
Lernenden und
Lehrenden



Alles in
einer App

- ✓ Normen und Erläuterungen aus dem Polizei-Fach-Handbuch
- ✓ Interaktiver Schritt-für-Schritt-Falllösungshelfer
- ✓ Digitaler Abfragetrainer für Definitionen

Dein GdP-Vorteil

8,99 € monatlich ~~14,99 €~~ monatlich



Jetzt kostenlos testen

PERFEKTE SOMMER-AUSSTATTUNG

Sagaform Anni Plaid

Weiche R-PET Vlies-Decke.
Hergestellt aus 100% rPET (320 g/m²).
130 x 170 cm.
120125

🌟 14,95 € 19,95 €



InSideOut Tragbarer Grill Fyra

Robuster, kompakter, tragbarer Grill mit Tragegriff. Klappbar, mit herausnehmbarer Holzkohlewanne und klappbarem Rost. Stahl.

80 x 27 x 20 cm.

140631 olivgrün

140632 schwarz

🌟 17,50 € 23,95 €

InSideOut Iska Kühlbox

Mittelgroße kompakte voll isolierte Kühlbox. Volumen 8l. Ohne zusätzliche Kühlelemente. PP-Polypropylen.

27,5 x 29,5 x 20 cm.

140625 blau

140626 weiß

140627 schwarz

140628 olivgrün

🌟 18,50 € 24,95 €



**ORGANISATIONS- UND SERVICE-GESELLSCHAFT
DER GEWERKSCHAFT DER POLIZEI MBH**

Werbemittelvertrieb · Postfach 10 03 09 · 40703 Hilden
Tel. 0211 7104-168 · Fax 0211 7104-4165
osg.werbemittel@gdp.de · www.gdp-shop.de

Bestellungen unter 100,- € zzgl. 5,95 € Versandkosten!

Weitere Polizeiartikel und nützliche Produkte
finden Sie unter:

www.gdp-shop.de