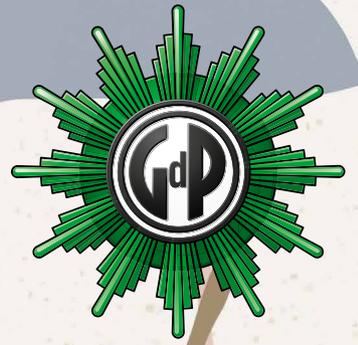


DP

DEUTSCHE POLIZEI

06/22

Das Magazin
der Gewerkschaft
der Polizei



Flexibles Arbeiten

Und es geht doch!





In Kooperation mit der
Gewerkschaft
der Polizei
(GdP)

Im Einsatz für alle, **die immer
im Einsatz sind:** unsere Versicherungen.

Wer wie Sie jeden Tag unsere Gesellschaft schützt, verdient Respekt und den besten Schutz. Mit der PVAG, unserer Polizeiversicherung mit der GdP, bieten wir maßgeschneiderte Absicherung und Vorsorge sowie eine kompetente Rundum-Beratung.

SIGNAL IDUNA Gruppe
Unternehmensverbindungen Öffentlicher Dienst
Joseph-Scherer-Straße 3, 44139 Dortmund
Telefon 0231 135-2551, polizei-info@pvag.de
www.pvag.de

PVAG Die Polizeiversicherung der
GdP + SIGNAL IDUNA Gruppe

SIGNAL IDUNA
gut zu wissen



IN EIGENER SACHE

Liebe Leserschaft,

mittlerweile kann wohl jede und jeder von Euch eine Geschichte im Zusammenhang mit einer der zahlreichen Varianten des Coronavirus SARS-CoV-2 zum Besten geben. Ein oder zwei Streifen auf dem Test, leichte Symptome oder heftiges Ringen, das öde Verharren in der Quarantäne und die an einen selbst gerichtete Frage: Wie verantwortungsbewusst gehe ich mit den anlaufenden Lockerungen um? Die Pandemie hat uns in den Schwitzkasten genommen, und wir strampeln noch kräftig, um uns daraus zu befreien.

Vor diesem Hintergrund ist es erstaunlich, dass der Virus auch Positives hervorgebracht hat. Für viele Beschäftigte stellte sich plötzlich nicht mehr die Frage, ob sie fünf Minuten eher losfahren sollten, um dem Stau zu entgehen, ob heute wieder der Bus ausfällt oder die S-Bahn sich massiv verspätet. Beachtet werden musste fast nur noch, dass die bequeme Jogginghose bei der Videokonferenz mit dem Chef möglichst verborgen bleibt.

Doch so simpel und oberflächlich kommt man dem sogenannten mobilen Arbeiten und dem Homeoffice nicht bei. Nicht alle Beschäftigten werden gleichermaßen davon profitieren können. Daher war es notwendig, die Chance, die die Coronakrise per Kavaliertart eröffnete, einer dezidierten gewerkschaftlichen Begutachtung zu unterziehen. Zu behaupten, dass es in kompletten Dienstbereichen wie der Aus- und Fortbildung, den Einsatzeinheiten oder im Kriminal- und Wechselschichtdienst nicht möglich sei, flexible Arbeitsformen zu entdecken, hält die Gewerkschaft der Polizei (GdP) für falsch. Die Sicht Eurer GdP dazu erfahrt Ihr auf den nächsten Seiten. Dort stellen wir die wesentlichen Punkte des Positionspapieres „Gute flexible Arbeit bei der Polizei“ vor. Und es geht doch!

Michael Zielasko
DP-Chefredakteur

Titel

2 Jetzt haben wir den Spagat

Im Gespräch

10 Eine klare Win-win-Situation

15 Homeoffice erfordert Transparenz

18 Vernetzen, einmischen,
zusammenstehen

28 Wieder stärker dem Bürger
zuwenden

Hinterfragt

12 Besser mit als ohne

Innenleben

21 Es geht weiter ...

24 Grundstein für die kommenden vier
Jahre gelegt

36 „Hörbar stark. Sichtbar wirksam.“

Hingeschaut

22 Extinction Rebellion – eine neue
Gefahr?

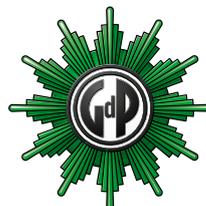
Gelesen

38 Risse in der Gesellschaft

40 Impressum

FÜR UNS. FÜR MORGEN

27. Ordentlicher Bundeskongress
12.-14. September 2022 · Berlin



Gewerkschaft
der Polizei

FLEXIBLES ARBEITEN IN DER POLIZEI

Jetzt haben wir den Spagat

Flexible Arbeit ist ein integraler Bestandteil der modernen Polizei. Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) ist überzeugt von den Vorzügen flexibler Arbeitsmodelle im Verwaltungs- und Vollzugsdienst der Behörde. Was dafür notwendig ist und wie Arbeitgeber und Beschäftigte davon profitieren.

Danica Bensmail



In allen Dienstbereichen der Polizei sind flexible Arbeitsformen nicht nur möglich, sondern notwendig. Von der Telearbeit bis zum sogenannten Homeoffice: Die GdP tritt dafür ein, dass flexibles Arbeiten in allen Bereichen der Polizei bundesweit eingeführt wird.

Warum? Weil es uns allen guttut! Gute flexible Arbeit stärkt nicht nur die Attraktivität der Polizei als Arbeitgeber. Sie ermöglicht es den Beschäftigten, Dienst und Privatleben individuell unter einen Hut zu bringen. So bleibt die Polizei familienfreundlich, Beschäftigte sind zufriedener und diese Zufriedenheit wirkt sich positiv auf die Gesundheit aus.

Wie das funktionieren kann und was dafür nötig ist, hat die „AG Flex“ der GdP in zehn Kernforderungen zusammengefasst.

1

Nie wieder ohne

Wir wenden uns gegen die Behauptung, dass es komplette Dienstbereiche geben soll, in denen flexible Arbeitsformen pauschal ausgeschlossen werden können. Im Zweifel gilt die Einzelfallprüfung – und sei es nur für Teilaufgaben.

2

Für uns alle

Gute flexible Arbeit muss allen Beschäftigungsgruppen der Polizei diskriminierungsfrei und barrierearm angeboten werden. Darum fordern wir die Gleichbehandlung von flexiblem Dienst und Präsenzdienst, Teil- und Vollzeit sowie von Tarifbeschäftigten, Verwaltungs- und Vollzugsbeamtinnen und -beamten sowie den operativ tätigen Einheiten. Übrigens: Das geht natürlich nur mit entsprechender Arbeitsplatzgestaltung sowie notwendigen Arbeitsschutzmaßnahmen.

3

Keinen Bock? Kein Problem!

Flexibilität bedeutet für uns: Alles kann, muss aber nicht. Denn nicht alle Beschäftigten haben den Wunsch nach Homeoffice und Co. Das muss der Arbeitgeber respektieren. Beschäftigte müssen sich entscheiden dürfen, ob sie ortsungebunden oder in Präsenz arbeiten wollen.

Foto: fotomaster/stock.adobe.com

4

Mehr Raum für Individualität

Flexible Arbeit muss Arbeitszeiten garantieren, die die Gesundheit erhalten und den Beschäftigten mehr Raum geben, das Leben individueller zu gestalten. Darum fordern wir die Einhaltung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit pro Tag gemäß Arbeitszeitgesetz, die Aufnahme der gesetzlichen Ruhezeit ins Arbeitsschutzgesetz und eine gesetzliche Arbeitszeiterfassung.

Foto: jacht/regjstock.adobe.com



5 Dienst ist Dienst, Spaß ist Spaß

Gute flexible Arbeit muss einen Rahmen vorgeben, der verhindert, dass die Grenzen zwischen Dienstlichem und Privatem verschwimmen. Darum fordern wir das Recht auf Nicht-Erreichbarkeit von Beschäftigten und Führungskräften, die Entwicklung technischer Möglichkeiten, diese „Off-Zeiten“ kenntlich zu machen und digitale Methoden zur Arbeitszeiterfassung.



Foto: Alamy, Kayalstock, adobe.com

6 Das Recht auf Deinen Senf



Flexible Arbeit ist nur dann wirklich gut, wenn sie auf Rechtsgrundlagen basiert, die eine umfassende Mitbestimmung gewährleisten. Wo das bislang nicht der Fall ist, müssen für Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte die entsprechenden Arbeitszeitverordnungen angepasst werden. Die Bestimmung des Arbeitsortes muss als wesentliches Merkmal der personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmung in allen Ländern und dem Bund definiert werden.

Foto: New Africa/stock, adobe.com

7

Alles schön im Rahmen

Keine gute flexible Arbeit ohne aussagekräftige Rahmendienstvereinbarungen. Darin muss unter anderem geregelt sein: die Genehmigung und Versagung entsprechender Anträge, die Festsetzung von Arbeitszeit- und Mehrarbeitsregeln, die Festlegung von Ausstattungsstandards und Vorgaben von (Nicht-)Erreichbarkeiten.



8

Gewusst wie



Gute flexible Arbeit muss von breit angelegten Fortbildungsprogrammen begleitet werden. Dazu gehört die Vermittlung von kommunikativen „soft skills“ an Vorgesetzte und Beschäftigte. Die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen muss als Arbeitszeit gelten. Darüber hinaus ist es notwendig, weitere Angebote zu Themen wie Resilienz, Gesundheits- und Arbeitsschutz anzubieten.

Foto: immaGraphic/stock.adobe.com

9

Flexible Führung



Damit Arbeit gut und flexibel sein kann, bedarf es Führungskräften, die entsprechende Arbeitsmodelle als gleichberechtigte Arbeitsformen aktiv fördern. Darum fordert die GdP die Aufnahme der Thematik „Führen aus der Distanz“ in die Lehrpläne, verpflichtende Führungskräftetrainings zu diesem Thema und die wissenschaftliche Auseinandersetzung an der Deutschen Hochschule der Polizei (DHPol) mit entsprechendem Praxis-transfer.

Foto: lim_piv/stock.adobe.com



Gute flexible Arbeit muss durch Investitionen in Liegenschaften und moderne Konzepte für Zusammenarbeitsformen proaktiv gestaltet werden. Das setzt moderne Arbeitsraumkonzepte voraus, die sowohl kollaborativ kommunikatives sowie individuell fokussiertes Arbeiten ermöglichen. Diese müssen den Arbeits- und Gesundheitsschutz berücksichtigen, Kommunikation und Austausch fördern, Rückzugsmöglichkeiten eröffnen und über eine ausgeprägte technische und digitale Infrastruktur verfügen.

10 Drei Zimmer, Küche, ...



Foto: GdP/Hagen Immel

„AG FLEX“-CHEF HAGEN HUSGEN

Eine klare Win-win-Situation

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Digitalisierung gehören zu den Themenfeldern, die Hagen Husgen im Geschäftsführenden GdP-Bundesvorstand beackert. Der pandemiebedingte Aufschwung des mobilen Arbeitens stellt eine Schnittmenge dessen dar. Die von ihm angeführte „AG Flex“ hat dazu Positionen entwickelt. Ein DP-Gespräch über Attraktivität, Vertrauen und Führungsverantwortung.

Michael Zielasko

DP: Kollege Husgen, wie stehst Du selbst zum mobilen Arbeiten?

Hagen Husgen: Als Vorsitzender der GdP in Sachsen und Mitglied des Geschäftsführenden GdP-Bundesvorstandes kann ich vieles gar nicht nur in meinem Büro erledigen. Schon vor Corona gehörte für viele Menschen mit einem komplexen Aufgabenspektrum und womöglich noch zusätzlich ehrenamtlichen Tätigkeiten eine, na ja, allerdings kaum standardisierte Form des privaten mobilen Arbeitens zum Standardprogramm.

DP: Dann kam aber die Pandemie.

Husgen: Jeder Krise wohnt eine Chance inne. Ziemlich schnell war uns klar, dass wir die aus Infektionsschutzgründen not-

wendige Vereinzelung von Beschäftigten in eine Win-Win-Situation für alle ummünzen können. Dazu mussten wir nur Vorschläge machen, den externen Prozess kritisch begleiten und dort Mitbestimmung einfordern.

DP: Was habt Ihr konkret gemacht?

Husgen: Wir haben geschaut, was einen attraktiven Arbeitgeber heutzutage ausmacht. Es liegt doch auf der Hand, dass die Bedeutung des flexiblen, virtuellen, bestenfalls ortsunabhängigen Arbeitens weit über die Frage der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben hinausgeht. Und das betrifft eine zeitgemäße, modernsten Anforderungen gerecht werdende Aus- und Fortbildung und natürlich vor allem den Zeitraum, in dem Be-





Zum Download
des Ratgebers:
Dienstvereinbarungen
für gute flexible Arbeit
bei der Polizei



Zum Download des
Positionspapieres:
Gute flexible Arbeit
bei der Polizei



schäftigte ihren täglichen Dienst mit all ihren individuellen Lebensentwürfen in Einklang bringen wollen.

DP: Ist denn die Polizei ein attraktiver Arbeitgeber?

Husgen: Besser geht immer, aber immerhin zu einem klaren Ja könnte ich mich schon durchringen. Da wir mit der Wirtschaft im Wettbewerb um die Geeignetsten stehen, muss der Dienstherr zu begeistern wissen. Übrigens helfen wir dabei sehr gerne mit. Und beweglichere Arbeitszeiten und -orte für Beschäftigte, deren Dienst solche Flexibilität zulässt, sind da mittlerweile fast ein Muss.

DP: Zudem kommen mehrere positive Effekte zusammen, wie die AG Flex zusammengetragen hat.

Husgen: Auf jeden Fall. Gute flexible Arbeit erlaubt es den Beschäftigten, sehr viel unter einen Hut zu bringen. Dadurch kann sich die Polizei in vielen Bereichen als familienfreundlicher Arbeitgeber präsentieren. Noch vor Kurzem, vor Corona, wäre es für viele deutlich schwieriger gewesen, sich besser um ihre Kinder und um pflegebedürftige Verwandte kümmern zu können. Wohl gemerkt, in deren privatem Umfeld. Wir haben zudem verlässlichere Arbeitszeiten, ohne ständige Dienstplanänderungen. Nicht zu vergessen die positiven gesundheitlichen sowie ökologischen Aspekte. Man denke nur an die täglichen Staus oder Verspätungen im öffentlichen Nahverkehr. Das kann doch richtig nerven. Weniger davon ist definitiv mehr Entspannung.

DP: Aber die Arbeit muss schon noch erledigt werden.

Husgen: Das steht außer Frage. Selbstverständlich muss alles in Balance sein. Um ergebnisorientiert arbeiten zu können, braucht der eine den Austausch mit dem Team, die andere empfindet den Austausch als Ablenkung vom eigentlichen Arbeitsauftrag. Aus unserer Sicht ist es auch wichtig, dass sich zu Hause jede und jeder selbst eine von möglichst viel Stress befreite und produktive Arbeitsatmosphäre schaffen kann.

DP: Das Führen wird immer wieder als Problem beschrieben.

Husgen: Nur, wenn man eines draus macht. Mobiles, flexibles Arbeiten erfordert eine

sich auf Vertrauen und Kommunikation stützende sensible und empathische Führungskultur. Aufgabe der Führungskräfte ist es, auch aus der Ferne präsent zu sein und eine einerseits autonome Arbeitsatmosphäre wie andererseits offene, dennoch achtsame Kommunikations- und Feedbackkultur zu etablieren – und vorzuleben.

DP: Okay, aber ist an dieser Stelle nicht trotzdem die größte Reibungsfläche?

Husgen: Momentan vielleicht noch. Noch ist der Prozess irgendwie sehr neu. Wenn alle mitmachen wollen, wird der Vorteil, den das mobil-flexible Arbeiten mit sich bringt, jedoch mehr als offenkundig werden. Der Weg zurück ist doch gar nicht vorstellbar. Und zwar für alle Beteiligten. Auch für die Führungskräfte.

DP: Die bleiben das Zünglein an der Waage, nicht wahr?

Husgen: Eine Verweigerungshaltung wird nichts nützen. Dazu ist der Arbeitsprozess, sei es in der Wirtschaft oder im öffentlichen Dienst, schon zu sehr auf größere Individualität eingestellt. Und so viel wird von den Führungskräften doch gar nicht erwartet.

DP: Was denn?

Husgen: Sie sollten mit den einzelnen Beschäftigten regelmäßig und umfassend kommunizieren, sie aktivieren und den gemeinsamen Austausch im gesamten Team, eben auch digital ermöglichen. Das Zauberwort heißt Interaktion.

DP: Sie müssen auch die Einsiedler wieder in die Gruppe integrieren.

Husgen: Klar. Führungskräfte sollten erkennen können, wann jemand in die Gefahr gerät, sich zu stark abzuschotten oder sich vielleicht in der Isolation zu sehr einrichtet.

DP: Und sie müssen auch einmal Stopp sagen, oder?

Husgen: Das ist wahrscheinlich aus Sicht des Gewerkschafters am wichtigsten. Es darf auf Seiten der Beschäftigten weder zu einer fachlichen oder zeitlichen Überforderung noch zu einer Entgrenzung der Arbeitszeit kommen. Das gilt natürlich für die Führenden selbst auch.

DP: Vielen Dank für das Gespräch.

Hinterfragt



HOMEOFFICE UNTERSUCHT

Besser mit als ohne

Manchmal geht offensichtlich vieles ein bisschen schneller als eigentlich erwartet. Vor allem, wenn ein Virus ganze Belegschaften dazu zwingt, auf Abstand zu gehen. So überrascht der Titel einer aktuellen Studie am Beispiel des Hessischen Polizeipräsidiums für Technik nur bedingt. „Plötzlich im Homeoffice: Die Pandemie als Wegbereiter mobiler Arbeitsformen im öffentlichen Dienst“ lautet dieser. Marcel Müller ist Autor der Arbeit, sein Auftraggeber der örtliche Personalrat. Das Ergebnis schildert er in DP.

Marcel Müller

Die aktuelle Pandemie hat nicht nur das private Leben vieler Menschen nachhaltig beeinflusst, sondern gleichfalls – zum Teil erhebliche – Auswirkungen auf die Arbeitswelt entfaltet: und zwar sowohl in der freien Wirtschaft als auch im öffentlichen Dienst. Im Zuge der sogenannten Bundesnotbremse waren viele Arbeitgeber – so auch das Hessische Polizeipräsidium für Technik (HPT) – dazu angehalten, im Sinne des Infektionsschutzes verschiedene Maßnahmen umzusetzen, die zur Eindämmung möglicher Infektionsketten beitragen.

Im Rahmen der Novellierung des Infektionsschutzgesetzes wurden die Arbeitgeber zudem konkret dazu aufgefordert, ihre Beschäftigten – sofern „keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen“ – ins Homeoffice zu entsenden.

Herausfordernde Situation

Die aus den neuen Regelungen hervorgegangenen Verpflichtungen stellten die hessische

Polizei – und mit ihr das HPT – schließlich vor große Herausforderungen: Denn dort herrschte bis dato größtenteils eine Präsenzkultur vor, und es fehlte (zunächst) an ausreichend mobilen Endgeräten, weshalb mobile Arbeitsformen im behördlichen Arbeitsalltag eher die Ausnahme als die Regel darstellten.

Im Zuge der pandemischen Lage sowie der mit ihr einhergehenden Gesetzesänderungen war die Behörde folglich verpflichtet und gewillt, umzudenken und innerhalb kürzerer Zeit adäquate Lösungen zur Etablierung von Homeoffice zu erarbeiten. In diesem Sinne kann die Pandemie schließlich als Digitalisierungs- und Modernisierungsmotor betrachtet werden, in deren Folge sich neue und flexiblere Arbeitsformen – beispielsweise ein erweiterter Arbeitszeitrahmen – eröffneten.

Das Wie

Bei der Homeoffice-Studie handelt es sich um eine Mitarbeiterbefragung, die sowohl quantitative als auch qualitative Fragestellungen enthält. Diese erfolgte in Form einer Online-Umfrage. Hierzu wurde allen Beschäftigten der Behörde durch den örtlichen Personalrat eine E-Mail zugesendet, die neben einem Motivationsschreiben und Hintergrundinformationen zur Studie auch einen Link enthielt, über den die Mitarbeitenden direkt zur Umfrage weitergeleitet wurden. Der Link war insgesamt für sechs Wochen freigeschaltet, sodass grundsätzlich – trotz Urlaub oder Krankheit – alle Beschäftigten die Gelegen-

heit erhielten, an der Umfrage teilzunehmen. Im Rahmen der Studie sollten die Teilnehmenden ausschließlich die letzten sechs Monate rückwirkend beleuchten. Das Augenmerk der Auswertung lag primär bei Beschäftigten im Homeoffice.

Bessere Vereinbarkeit

Die Motivationsgründe für eine regelmäßige Teilnahme am Homeoffice sind bei einer Vielzahl der Beschäftigten im Wesentlichen privater Natur: So liegt der häufigste Motivationsgrund in der – üblicherweise flexibleren beziehungsweise leichteren – Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie der hieraus resultierenden, positiveren Work-Life-Balance. Im Ergebnis laufen die verschiedenen Motivationsgründe stets auf eine Zeitersparnis und eine Stressreduktion im Alltag hinaus. Durch die Teilnahme an der mobilen Arbeit können nicht nur das Berufs- und Privatleben besser miteinander verbunden werden, sondern gleichfalls lange Fahrtwege sowie hiermit verbundene, Stress fördernde Verkehrsstaus vermieden werden. Auch die Empfindung der Beschäftigten, im Homeoffice regelmäßig konzentrierter und effizienter arbeiten zu können, legt in Folge eine Reduktion von Stressoren nahe.

Läuft!

Die Mehrheit der Befragten ist der Auffassung, dass die nötige Trennung von Be-

ruf und Privatleben im Homeoffice sehr gut klappt. Dies lässt sich auch dadurch erklären, dass Beschäftigte, die befürchteten, eine solche Trennung funktioniere nicht in ausreichendem Maße, tendenziell auf eine Teilnahme am Homeoffice verzichten. Die meisten Beschäftigten, die regelmäßig am Homeoffice teilnehmen, verfügen im privaten häuslichen Bereich über einen separaten Arbeitsplatz beziehungsweise ein eigenes Arbeitszimmer. Auch hier fällt auf, dass Beschäftigte, die zu Hause nicht über einen solchen Arbeitsbereich (oder genügend Platz) verfügen, tendenziell weniger Homeoffice in Anspruch nehmen. Der Umstand, dass das Gros zu Hause über einen separaten Arbeitsbereich verfügt, ist hinsichtlich der Gewährleistung des Daten- und Geheimschutzes sowie des Arbeitsschutzes durchaus begrüßenswert.

Technischer Bedarf

In Summe sind die Beschäftigten mit der seitens der Behörde zur Verfügung gestellten Technik äußerst zufrieden. Am ehesten besteht nach Ansicht der Befragten der Bedarf nach einem zweiten Monitor sowie die Anschluss- und Einsatzmöglichkeit eines Druckers oder Scanners. In diesem Zusammenhang wünschen sich die Beschäftigten insgesamt eine stärkere Förderung sogenannter E-Akten und elektronischen Mitzeichnungsmöglichkeiten, damit der Wechsel zwischen dem Homeoffice und der Behörde – sowie das Zusammenspiel von in Präsenz und im Homeoffice tätigen Beschäftigten – erleichtert wird. Insgesamt funktioniert die Ar-

ANZEIGE

Exklusive Rabatte für Mitglieder
der GDP



mehr als
25% Rabatt
möglich

☎ 0911/47 733 733

🌐 <https://gdp.vorteilsangebote.de>



beitsorganisation der Beschäftigten im Homeoffice zwar gut, jedoch werden einige Arbeitsprozesse infolge der hohen Anzahl an Papierakten und -vorgängen teilweise (unnötig) erschwert. Trotz der – teilweise deutlichen – Zunahme an mobilen Endgeräten in den letzten Monaten, sollte die Gesamtzahl an mobilen Standardarbeitsplätzen und sogenannten Pool-Geräten weiterhin sukzessive erhöht werden.

Fehlender Kontakt

Nach Ansicht der Beschäftigten kommt infolge des Homeoffice vor allem der spontane und persönliche Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen (sowohl innerhalb der eigenen Arbeitsgruppe als auch übergreifend) zu kurz. Wenn Probleme im Homeoffice auftraten, dann am ehesten, weil der spontane Austausch mit Kollegen erschwert oder nicht (in ausreichendem Maße) möglich war. Dies bedeutet, dass vor allem die Kommunikation zwischen den im Homeoffice und im Büro befindlichen Beschäftigten optimiert werden sollte. In diesem Zusammenhang sollte grundsätzlich auf eine gute Erreichbarkeit der Beschäftigten geachtet werden – unabhängig davon, ob sich diese im Homeoffice befinden oder nicht. Ferner nimmt die Quantität des Austausches infolge der mobilen Arbeit tendenziell ab. Auch dies wirkt sich gleichfalls auf die in Präsenz arbeitenden Beschäftigten aus und betrifft folglich nicht bloß die Homeoffice-Teilnehmenden. Doch hiervon unberührt lässt sich feststellen, dass sich die präferierten Kommunika-

tionsmedien – mit Ausnahme des persönlichen Gespräches – nicht wesentlich voneinander unterscheiden: Telefongespräche und E-Mails sind übergreifend demnach die beliebtesten Kommunikationsformen. Um möglichen Entfremdungsmechanismen (infolge des geringeren persönlichen und informellen Austausches) entgegenzuwirken, sollten innerhalb der verschiedenen Arbeitsgruppen turnusmäßig Gruppen-Meetings und Teambildungsmaßnahmen durchgeführt werden.

Das Misstrauensproblem

Eines der größten Risiken für die Behörde – neben einer Schwächung des Zusammenhalts oder zunehmender Neiddiskussionen innerhalb des Kollegenkreises – liegt in der nach wie vor mangelnden Akzeptanz von Homeoffice durch Vorgesetzte sowie dem hiermit einhergehenden Misstrauen gegenüber den mobil arbeitenden Beschäftigten. Die Präsenz- und Anwesenheitskultur sind innerhalb des Kollegenkreises sowie unter den Führungskräften der Behörde noch immer fest verankert, wonach die Arbeitsleistung der Kollegen und Mitarbeiter nach wie vor in großem Maße von Präsenz und (physischer) Sichtbarkeit geprägt sind.

Es liegt nahe, dass das mit dem Homeoffice einhergehende Misstrauen gewissermaßen auch mit einer bestehenden Verunsicherung unter den Führungskräften zusammenhängt. Nämlich der Frage, wie diese adäquat mit den neuen Bedingungen und Herausforderungen umgehen sollen? Hier gilt es deshalb, die Führungskräfte und Vor-

gesetzten nicht alleine zu lassen, sondern vielmehr mittels entsprechender Seminarangebote und Lehrgänge (beispielsweise „Führen auf Distanz“) zu unterstützen.

Attraktiver?!

Die größten Chancen für die Behörde liegen in der größeren Wahrnehmung als attraktiver und moderner Arbeitgeber, der auch langfristig wettbewerbsfähig ist und dem es gelingt, seine Beschäftigten langfristig an sich zu binden. Mit Hilfe von Homeoffice lässt sich insgesamt eine gesteigerte Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten feststellen. Zudem lassen sich mithilfe der mobilen Arbeitsformen – etwa durch den Wegfall langer Anfahrtswege und -zeiten – langfristig die krankheitsbedingten Fehlzeiten innerhalb der Behörde reduzieren. Darüber hinaus bleiben die Beschäftigten hierdurch grundsätzlich motivierter und sind weniger geneigt, die Behörde wieder verlassen zu wollen. Hierdurch können die Produktivität erhöht und wichtige Ressourcen – etwa im Bereich der Personalgewinnung – freigesetzt werden. Dennoch gilt es, die richtige Balance zwischen Homeoffice und Präsenz zu finden: Neuere Studien offenbaren schließlich, dass die negativen Effekte – etwa auf den Zusammenhalt oder die psychische Gesundheit – ab einem Homeoffice-Umfang von mehr als zweieinhalb Tagen pro Woche zum Teil deutlich zunehmen.

Unter dem Strich

Insgesamt sind die Beschäftigten, die regelmäßig am Homeoffice teilnehmen können zufriedener als solche, die einen unerfüllten Homeoffice-Wunsch haben. Hier besteht vor allem die potenzielle Gefahr von Missgunst und Neiddebatten innerhalb der Behörde. Abschließend bleibt jedoch festzuhalten, dass die Mehrheit der Beschäftigten – inklusive derer, die nicht (regelmäßig) mobil arbeiten – den neu geschaffenen Homeoffice-Möglichkeiten positiv gegenüberstehen und sich eine dauerhafte Etablierung mobiler Arbeitsformen wünschen. Dies bedeutet auch, dass das Gros der Beschäftigten insgesamt sehr zufrieden mit den, durch die Behörde neu geschaffenen, Homeoffice-Möglichkeiten ist. ■

Der hessische Polizeihauptkommissar Marcel Müller ist assoziiertes Doktorand im Forschungsprojekt „Polizei-Translationen – Mehrsprachigkeit und die Konstruktion kultureller Differenz im polizeilichen Alltag“ am Institut für Ethnologie und Afrikastudien der Johannes Gutenberg-Universität (JGU) Mainz. Nach seiner Ausbildung für den gehobenen Polizeivollzugsdienst an der Hessischen Hochschule für Polizei und Verwaltung studierte er „Kriminologie und Polizeiwissenschaft“ an der Juristischen Fakultät der Ruhr-Universität Bochum.



Foto: privat

Im Gespräch



EIN LEHRGANG ALLEIN REICHT NICHT

Homeoffice erfordert Transparenz

DP-Autor und Homeoffice-Experte Marcel Müller erreichen wir zu Hause. Ein Gespräch über Vereinsamung, Small-Talk am Kaffeeautomaten und das Führen auf Distanz.

Michael Zielasko

DP: Herr Kollege Müller, wie ist Ihre private Erfahrung mit dem Homeoffice?

Marcel Müller: Bisher habe ich sehr gute Erfahrungen mit dem Homeoffice gesammelt. Vor allem an Tagen, an denen man private Termine und Verpflichtungen hat – etwa die Logopädie der Tochter – sorgt die Arbeit im Homeoffice für eine deutliche Entlastung und somit für die Reduzierung von Stressoren. Am liebsten arbeite ich im Homeoffice konzeptionell, da ich mich zu Hause meist besser konzentrieren oder mir Pausen effektiver einteilen kann.

DP: Kinder nehmen darauf ja nicht unbedingt Rücksicht.

Müller: Stimmt. Gerade am Anfang war es nicht einfach, meinen Kindern zu vermitteln, dass Papa zwar zu Hause, aber irgendwie doch nicht greifbar ist. Aber mittlerweile hat sich das ganz gut eingespielt. Hilfreich ist natürlich, das häusliche Arbeitszimmer nutzen zu können, was der Familie meinen

„Übergang“ in die Arbeitswelt erleichtert. Ohne einen separaten Raum sähe das bestimmt anders aus.

DP: Wie begegnen Sie dem Problem der Vereinsamung beziehungsweise der Vereinzelung? Die Kurzgespräche am Kaffeautomaten sind ja weitgehend weggefallen. Wäre beispielsweise ein Telefonat nur zum Zwecke der Kontaktpflege eigentlich okay?

Müller: Prinzipiell sind regelmäßige Telefonate besser als nichts. Ich halte jedoch Videokonferenzen für besser geeignet. Das ist zumindest meine Erfahrung. Ich kann meine Gesprächspartner sehen und empfangen visuelle Reaktionen – etwa ein Lächeln oder ein Nicken – auf Gesagtes.

DP: Aber richtig „zusammen“ ist man trotzdem nicht, oder?

Müller: Ja, und deshalb sollte man die potenzielle Gefahr der Vereinsamung auf keinen Fall unterschätzen. Dies gilt vor allem für Personen, die allein leben und neben dem Beruf nur in geringerem Maße soziale Kontakte pflegen. Da das persönliche Kurzgespräch am Kaffeautomaten durch nichts zu ersetzen ist, sollten die Beschäftigten meines Erachtens nicht länger als zwei oder drei Tage am Stück im Homeoffice verbringen – auch, um die Bindung zur Dienststelle und den Kollegen nicht zu verlieren.

DP: Sie sprechen in der Studie das Misstrauensproblem an. Wie kann das „Führen auf Distanz“ nachhaltig gelingen?

Müller: Das ist ein komplexes Thema. Und es braucht vor allem Zeit und Geduld von den Beteiligten, nicht nur von den Führungskräften. In der Polizei – sowie im öffentlichen Dienst im Allgemeinen – herrscht nach wie vor eine Präsenz- und Anwesenheitskultur vor. Auch ein Lehrgang wird daran so schnell nichts ändern. Wir müssen deshalb zunächst versuchen, unsere Haltung zum Thema Homeoffice zu überdenken und die bestehende Präsenzkultur ernsthaft und kritisch zu hinterfragen.

DP: Das haben Sie sehr vorsichtig formuliert. Was kommt nach dem Versuch?

Müller: Wir müssten Führungskräfte und Beschäftigte darin schulen, wie sie die Arbeitsfortschritte ihrer Mitarbeiter und Kol-

legen auch auf Distanz messen können. Aus meiner Sicht sind zudem regelmäßige, morgendliche Team-Meetings hilfreich, bei denen Beschäftigte kurz und prägnant ihre Arbeitsfortschritte und aktuelle Vorgänge diskutieren können. Hierdurch trägt man schließlich auch dem Wunsch nach einem „Sehen und Gesehen werden“ Rechnung, der irgendwo tief in uns verwurzelt zu sein scheint. Wichtig sind in diesem Zusammenhang vor allem konkrete Absprachen sowie eine Gewährleistung der eigenen Erreichbarkeit.

DP: Warum genau?

Müller: Ich habe festgestellt, dass vor allem dann Misstrauen aufkommt, wenn die Beschäftigten im Homeoffice nicht erreicht werden können. Deshalb sollten planbare Abwesenheiten im Homeoffice – beispielsweise aufgrund eines Arzttermins – offen im Team kommuniziert oder unter Umständen sogar in einem hierfür vorgesehenen Team-Kalender dokumentiert werden. Letztlich ist die Akzeptanz von Homeoffice oder das Maß an Vertrauen, das ich meinen Beschäftigten und Kollegen entgegenbringe, auch eine Frage der Haltung.

DP: Wie könnte man die Gefahr von Neid und Missgunst eingrenzen?

Müller: Es wird immer Bereiche geben, die aufgrund der Tätigkeit sowie der benötigten Werkzeuge, Einsatzmittel et cetera eine physische Präsenz in der Dienststelle erfordern. Das findet sicherlich auch die Akzeptanz der Betroffenen. Warum jedoch sollte nicht auch hier geprüft werden, ob nicht zumindest einzelne Teilaufgaben – etwa Administratives – von zu Hause aus durchgeführt werden können? Wichtig ist doch, dass die bestehenden Homeoffice-Möglichkeiten voll ausgeschöpft werden.

DP: Können Sie das bitte noch etwas konkretisieren?

Müller: Es sollte nicht die Regel sein, dass ein bestimmter Personenkreis lediglich deshalb nicht am Homeoffice teilnehmen kann, weil hierfür die erforderliche Technik – zum Beispiel mobile Endgeräte – fehlt. Es leuchtet doch ein, dass vor allem diejenigen, deren Homeoffice-Wunsch unerfüllt bleibt, unzufriedener und weniger produktiv sind – erst recht, wenn die eigene Tätigkeit grundsätzlich für das Homeoffice geeig-

net ist. Ich denke, dass wir die Gefahr von Missgunst und Neiddebatten zumindest reduzieren können, wenn wir zum einen klare Regelungen und Voraussetzungen für die Teilnahme am Homeoffice schaffen und zum anderen, wenn wir die uns zur Verfügung stehenden Möglichkeiten entsprechend ausschöpfen. Für alle Beschäftigten sollte klar erkennbar sein, warum eine Tätigkeit – oder unter Umständen ein Kollege – nicht für das Homeoffice zugelassen ist. Es bedarf an dieser Stelle mehr Transparenz.

DP: Hand aufs Herz, glauben Sie nicht, dass im heimischen Umfeld zu viel Ablenkung lauert?

Müller: Das hängt ganz entscheidend von den persönlichen Umständen sowie der Persönlichkeit der Beschäftigten ab. Fest steht, dass nicht jeder für das Homeoffice gleich geschaffen ist. Das hat mit Zuverlässigkeit zu tun oder weil sie oder er eine enge Begleitung durch das Team oder die Vorgesetzten benötigt. Ich hatte ja bereits gesagt, dass es einen großen Unterschied macht, ob ich in meinen vier Wänden über ein separates Arbeitszimmer verfüge oder alternativ die Wohnräume zum Arbeiten nutzen muss. Im letzteren Fall sind Ablenkungen und ein Verschwimmen von Berufs- und Privatleben höchstwahrscheinlich ein größeres Problem. Dies gilt umso mehr, wenn weitere Personen im gleichen Haushalt leben. Allerdings darf man auch nicht vergessen, dass es im behördlichen Umfeld ebenfalls zu einer Vielzahl von Ablenkungen kommt: der Kollege, der eine Frage hat oder einfach nur Small-Talk halten will, die Poststelle, die einem die Hauspost bringt und so weiter. Störungen und Ablenkungen sind kein exklusives Problem von Homeoffice.

DP: Vielen Dank für das Gespräch.

POLIZEI PRAXIS

- STARTSEITE
- THEMEN
- AUSGABEN
- PRODUKTE
- SERVICE

Sie sind hier > Startseite



Walther PDP - Sterneküche statt Hausmannskost

Unbestritten hat sich Walther durch seine Erfolge im Bereich der Sportschützen und hier besonders durch die individuellen Anfertigungen nach Kundenwunsch, eine besondere Qualifikation bei der Entwicklung exquisiter Waffen... [\[mehr erfahren\]](#)



Suche nach Sachgebieten, Hilfe, Tipps und mehr...

SCHWARZES BRETT

Newsletter - keine neuen Beiträge verpassen!

Sie möchten über die neuesten Meldungen und Beiträge auf POLIZEIPRAXIS.DE informiert werden? Dann melden Sie sich noch heute für den Newsletter an! Eine Auswahl der Beiträge aus der aktuellen Ausgabe als Erste / Erste [\[mehr erfahren\]](#)

ENFORCE TAC 2022 - 01.03.22 - 02.03.22

Auf der Enforce Tac in Nürnberg tauschen sich internationale Sicherheitsexperten über die neuesten Entwicklungen und Produkte aus den Bereichen Law Enforcement, Sicherheit und taktische Lösungen aus. Die Aussteller [\[mehr erfahren\]](#)

NEWSLETTER ABONNIEREN

ENFORCE TAC
1.-2.3.2022

JETZT TICKET SICHERN!

Mit dem Multifunktions Tuch von **POLIZEIPRAXIS.DE** bieten wir den optimalen Begleiter bei allen Aktivitäten an. Es kann als Schal, Stirnband, Kopftuch, Schweißband oder Mütze getragen werden. Das atmungsaktive Tuch aus Microfaser kann ab sofort für nur 4,90 Euro zzgl. 2,00 Euro Versandkosten* unter der E-Mail: info@polizeipraxis.de bestellt werden!



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



Im Gespräch



Den Satz: „Das haben wir schon immer so gemacht“ möchte Jochen Kopelke niemals hören.

JOCHEN KOPELKE: DER KANDIDAT FÜR DEN GdP-CHEFSSEL

Vernetzen, einmischen, zusammen- stehen

Jochen Kopelke ist der Kandidat des Bundesvorstandes der Gewerkschaft der Polizei (GdP) für die Wahl zum Amt des Bundesvorsitzenden beim 27. Ordentlichen Bundeskongress vom 12. bis 14. September in Berlin. In den Reihen der GdP ist er beileibe kein Unbekannter. Nach seinem Aufstiegslehrgang in den höheren Dienst und allerlei gemachten dienstlichen Erfahrungen sieht sich der Mittdreißiger gewappnet, das Steuer mit Tatendrang zu übernehmen. DP hat ihn angerufen.

Michael Zielasko

DP: Lieber Kollege Kopelke, bitte nenne drei Begriffe, die Dir spontan zur Gewerkschaft der Polizei (GdP) einfallen.

Jochen Kopelke: Stark. Authentisch. Kollegial.

DP: Als ehemaliger Landesvorsitzender in Bremen hattest Du bereits Gelegenheit, die GdP-Arbeit auf Landes- und Bundesebene kennenzulernen. Welche Erinnerungen daran möchtest Du teilen?

Kopelke: Als jüngster Landesvorsitzender wurde ich damals mit offenen Armen in den Kreis des Bundesvorstandes aufgenommen und von Anfang an tatkräftig unterstützt. Rasch wurden mir einerseits die regionalen Unterschiede, andererseits die verbindenden Gemeinsamkeiten der GdP deutlich. Das Zusammenwirken der Einzelnen in einer großen, erfolgreichen Organisation fand ich beeindruckend. Ich habe hitzige und laute Sitzungen erlebt, die dennoch sehr gute und richtungsweisende Beschlüsse zum Ergebnis hatten – zum Beispiel unser Ausstieg aus EuroCOP und der damit verbundene viel zielgerichteter Weg nach Brüssel.

DP: Berlin ist Dir also nicht fremd?

Kopelke: Im Gegenteil. Der Ausbau der Sitzungssäle unserer GdP-Bundesgeschäftsstelle hat mir verdeutlicht, wie wichtig es ist, über Räume des Zusammenkommens

zu verfügen. Ich habe diese Anregungen damals mit nach Bremen genommen.

Mit Blick auf die Corona-Pandemie verstehe ich jedoch heute noch viel besser, dass uns unser bundesweiter persönlicher Austausch in Sitzungen, auf Seminaren oder auch ohne Anlass und bei Treffen in lockerer Runde prinzipiell immer bereichert. Der Polizeiberuf und unsere Gewerkschaftsarbeit in Land und Bund sind nun einmal geprägt von Interaktion und Kommunikation. Und dies bitte in Präsenz und seltener digital. Wir brauchen das Persönliche. Das holen wir uns jetzt zurück.

DP: Was hat Dich dazu bewogen, für das Amt des Bundesvorsitzenden der Gewerkschaft der Polizei (GdP) zu kandidieren?

Kopelke: Mein Herz schlägt uneingeschränkt und nach wie vor für unsere tolle GdP, und jetzt bietet sich die Chance zur Kandidatur für das wichtigste Amt unserer Organisation auf Bundesebene. Verantwortungsübernahme, Entscheidungsfreudigkeit, Kommunikation, Gremienarbeit und Teamplay sind Stärken, die mich ausmachen. Davon und meinen Vorstellungen für die GdP der Zukunft möchte ich die Delegierten im September überzeugen.

DP: Aus dem Geschäftsführenden GdP-Bundesvorstand wird nahezu die gesamte Spitze ausscheiden.

Kopelke: Genau. Es zeichnet sich ein Generationenwechsel ab. Ich möchte Teil eines durchdachten Wechsels werden und stelle mich daher zur Wahl.

DP: Du bist jetzt 37 Jahre alt. Ist das nicht ein bisschen zu jung für einen solch wichtigen Posten?

Kopelke: Nein. Das Team, der Mut und die Fähigkeiten jedes Einzelnen darin sind ausschlaggebend. Alter, ganz gleich, ob jung oder alt, ist kein Argument gegen aktive Gewerkschaftsarbeit oder einen Posten in unserer Gewerkschaft.

DP: Was würde Dich als GdP-Bundesvorsitzenden auszeichnen?

Kopelke: Meine kollegiale, offene und moderne Art. Ich schaue gerne über den Tellerand hinaus. Ich denke gewerkschaftlich, bin an den Meinungen Anderer interessiert und habe klare Ziele und Vorstellungen für

unsere GdP und für die Polizeiarbeit hierzulande vor Augen. Ich bin ein Freund der digitalen Welt, ohne dabei ausschließlich digital unterwegs zu sein. Analog reden macht mehr Spaß! Ich scheue keine Konflikte, aber kann diese auch moderieren und lösen. Ich werde oft nach Rat gefragt und frage andere danach. Teamplay macht mir Spaß und mein Kreuz breiter.

DP: Die politische Musik spielt in Berlin, die Medien sind nahe am Geschehen. Wie wichtig ist es für Dich, vor Ort zu sein?

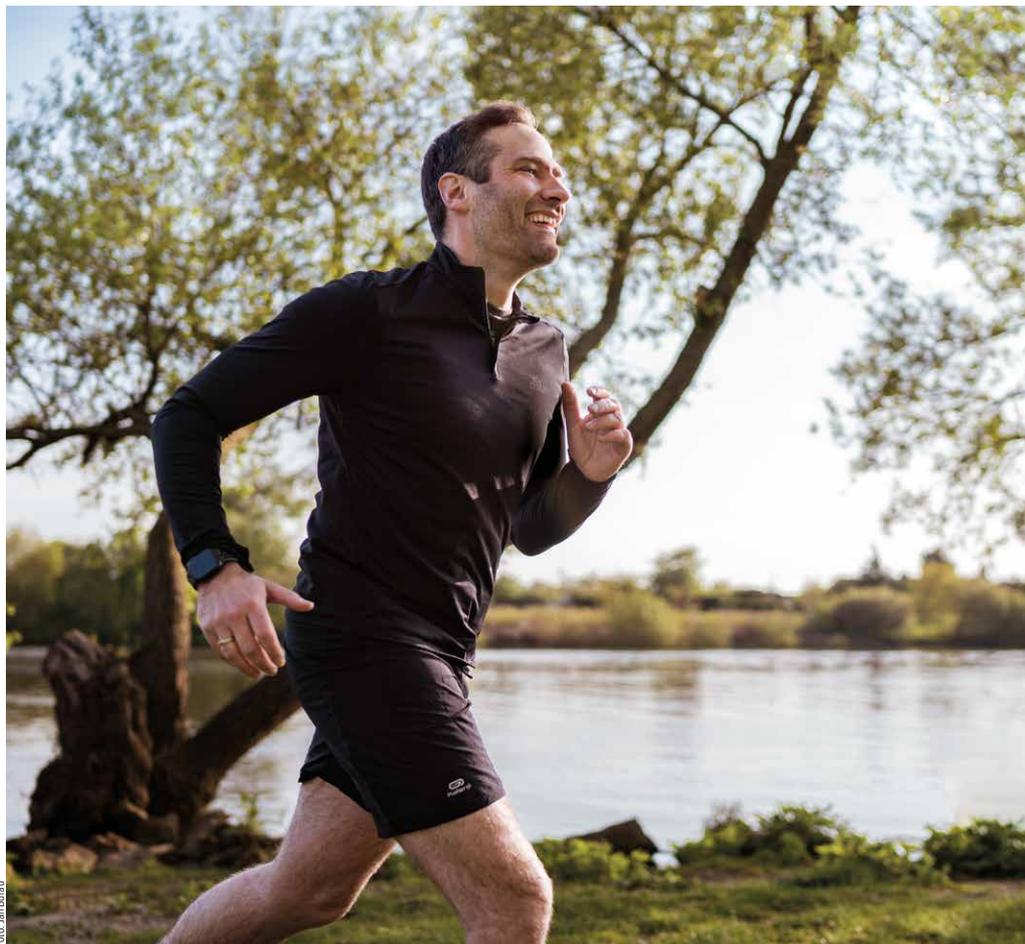
Kopelke: Sehr wichtig! Wer erfolgreiche Medienarbeit gestalten will, muss ja nicht nur Interviews geben. Die komplexe Medienwelt ist weit mehr als das. Performt und bewegt wird jedoch oft in Berlin. Die Musik aus der Hauptstadt schallt auch in die Länder. Hier bietet sich die große Chance, die GdP zu einem wirklich mächtigen Akteur aufzubauen. Die Arbeit des Bundesvorsitzenden soll noch stärker und positiver in die Länder aus-

strahlen und dort effektiv aufgenommen werden können. So stelle ich mir das vor. Um dieses Ziel umzusetzen, werde ich ansprechbar, nah an den Mitgliedern und erreichbar sein. Ich bin vor Ort im Geschehen, so wie ich das aus Einsatzlagen als Polizeiführer und dem „Führen von Vorne“ kenne.

DP: Durch Deine Tätigkeit im Bremer Innenressort konntest Du Erfahrungen an der Schnittstelle zu den politischen Entscheidungen sammeln ...

Kopelke: Stimmt. Erfahrungen mit Innenministerkonferenzen, Anträgen und Gesetzen im Bundesrat, Ausschussabläufen und Regierungsarbeit auf Landesebene oder diverses polizeiliches Einsatzgeschehen sowie dessen Wahrnehmung. Das habe ich auch im Gepäck meiner Kandidatur.

DP: Mit der eigenen Kampagne #100für100, dem AfD-Unvereinbarkeitsbeschluss und der öffentlichen Debatte



Jochen Kopelke, Kandidat für den GdP-Bundesvorsitz, läuft sich warm.



Foto: Jan Bura

Nicht verraten: Jochen Kopelke verputzt Fischbrötchen beim Fußball.

über das Erforschen der demokratischen Verfasstheit der Polizei, hat die GdP heiße Eisen angefasst ...

Kopelke: Richtig so! Wir sind mutig, authentisch und lehnen Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Hetze ab. Im Übrigen verdienen wir Verbesserungen und Wertschätzung, weil wir gute Arbeit auf gefährlichem Terrain leisten. Oft werden wir angefeindet, verletzt und benachteiligt. Die Erlebnisse im Polizeiberuf sind einzigartig und nicht vergleichbar mit anderen Berufsgruppen. Darunter fallen leider auch teils traumatische Erfahrungen. Wenn andere das so nicht sehen, dann müssen wir denen das halt erklären.

DP: Zum Beispiel?

Kopelke: Die Arbeit der Polizeibeschäftigten im Vollzugs-, Verwaltungs- und Tarifbereich muss in allen Ländern und im Bund gleich betrachtet werden. Länderübergreifende Polizeieinsätze dürfen nicht mehr länger durch ungleiche Bezahlung, unterschiedliche Rechtsgrundlagen und Ausstattung beeinflusst werden. Wir müssen weiter den Finger in die Wunde legen. Wir müssen weiterhin das Ungleichgewicht unserer vergleichbaren Arbeit hierzulande verdeutlichen und eine Abkehr von den negativen

Wirkungen der Föderalismusreform schaffen. Da hat der jetzige Geschäftsführende GdP-Bundesvorstand gut vorgearbeitet.

DP: Der Polizei wird vorgeworfen, demokratisch nicht gefestigt zu sein.

Kopelke: Es ist richtig und notwendig, dass die GdP seit Längerem an diesem Thema nach innen und außen intensiv und engagiert mitwirkt. Aber ich stelle schon jetzt in aller Deutlichkeit fest: Pauschalität untergräbt die Realität. Fakt ist: Wir tolerieren keine Rassisten und Extremisten in unseren Reihen! Wir dürfen nicht nachlassen, die Resilienz der Polizei gegenüber demokratiefeindlichen Umtrieben zu stärken. Mit Blick auf unsere polizeiliche Arbeit, die intensive demokratische Integrität erfordert, stehe ich daher voll und ganz hinter unserem AfD-Unvereinbarkeitsbeschluss.

DP: Welche Schwerpunkte würdest Du als Vorsitzender setzen wollen?

Kopelke: Ich möchte die GdP mit allen wichtigen Akteuren stärker vernetzen, mich mehr bei relevanten Themen einmischen. Ich möchte uns digital noch sichtbarer und moderner sehen, die Mitgliederzahlen ausbauen und Mitbewerbern ganz klar den

Rang ablaufen. Dafür brauchen wir eine kollegiale Atmosphäre und eine greifbare Aufbruchstimmung in unserer Organisation.

DP: Und inhaltlich?

Kopelke: Einiges hatte ich ja bereits erwähnt. Wichtig ist, dass sich Bund und Länder nicht weiter auseinanderdividieren lassen. Unsere Arbeit muss besser bezahlt werden, Zulagen müssen allen Kolleginnen und Kollegen gleichermaßen zuteilwerden. Außerdem darf uns unser Beruf nicht krankmachen. Unsere Absicherungen müssen auf den Prüfstand, und wir brauchen neue Wege in der Tarifpolitik für unsere speziellen, nicht mit anderen Berufsgruppen vergleichbaren Tätigkeiten.

DP: Die GdP ist quasi unbesiegbar, wenn sie geschlossen auftritt, oder? Was kannst Du dazu leisten? Was sind Deine Erwartungen an die Länder und Bezirke?

Kopelke: Geschlossenheit macht stark. Sie darf jedoch nicht Engagement, Erfahrung und Moderne unterdrücken. Wir müssen aufgeschlossen bleiben. Gegenseitige Unterstützung ist das A und O unseres Erfolges. Ich erwarte Kreativität und möchte bitte niemals den Satz hören: „Das haben wir schon immer so gemacht“. Ich freue mich auf neuen Mut und frische Impulse. Von unseren Mitgliedern erhoffe ich mir Tatenrang im Arbeitskampf und in der proaktiven Mitgliederwerbung. Unsere Personengruppen fordere ich auf, weiter so gut für ihre Interessen einzustehen und das Bundesführungsteam zu fordern. Ich erwarte einen ehrlichen Umgang ohne verletzende und diskriminierende Sprache. Unsere GdP ist bunt, aktiv und laut!

DP: Lieber Kollege Kopelke, was sollten die DP-Lesenden lieber nicht von Dir wissen?

Kopelke: Ich esse gerne Fischbrötchen im Bremer Weserstadion, ich höre gerne laute Musik bei Autofahrten und singe auch manchmal mit. Mich gibt's zweimal, Kaffee statt Wasser, ich mag warmes Bier lieber als eiskaltes. Manchmal mähe ich Rasen nach 13 Uhr. Und ich lasse manchmal Fünfe gerade sein. Oh, jetzt habe ich es doch verraten. (lacht)

DP: Vielen Dank für das Gespräch. Wir sehen uns auf dem Bundeskongress.

AG HÄUSLICHE GEWALT

Es geht weiter ...

Nach vielen digitalen Sitzungen hatten die Teilnehmerinnen der Arbeitsgruppe (AG) Häusliche Gewalt der Gewerkschaft der Polizei (GdP) geplant, sich Anfang April persönlich, live und in Farbe in der Hildener Bundesgeschäftsstelle zu treffen. Aufgrund der hohen Infektionszahlen blieb abermals nur der Weg, sich bei einer Videokonferenz auszutauschen.

Stefanie Sauter

In einer sachorientierten Diskussion betonten die Teilnehmerinnen erneut, dass eine bundeseinheitliche Definition „Häusliche Gewalt“ als notwendige Voraussetzung für eine bundeseinheitliche Erfassung von Gewaltstraftaten im häuslichen Bereich zur Erhellung des großen Dunkelfelds beitragen werde. Damit unterstrichen sie eine langjährige Forderung der GdP-Frauengruppe. Darüber hinaus begrüßt die AG einen Beschluss der Innenministerkonferenz (IMK) vom Juni 2021, in der die IMK die Erarbeitung einer solchen Definition befürwortet und sich für eine bundeseinheitliche Anwendung ausspricht.

Einen weiteren Themenschwerpunkt des digitalen Treffens stellte die Präventionsarbeit dar. Alle Teilnehmerinnen waren sich einig, dass eine umfassende Präventionsarbeit nur dann gegeben sein könne, würde auch mit gewaltausübenden Menschen im Bereich der häuslichen Gewalt gearbeitet.



info

Die Arbeitsgruppe Häusliche Gewalt

hat sich teilweise neu formiert.

Wer dabei ist: AG-Leiterin **Christiane Feichtmeier** (GdP Bayern), Mitglied des Geschäftsführenden Bundesfrauenvorstandes (GBFV), **Gabriele Andert** aus Berlin, die Hessinnen **Hellen Bockskopf** und **Andrea Schütte**, **Silke Buchhold** aus dem Saarland, die Baden-Württembergerin und GBFV-Mitglied **Stefanie Sauter**, **Annette Terweide** (GdP-Bundesgeschäftsstelle) und **Elke Gündner-Ede** als Vertreterin des Geschäftsführenden GdP-Bundesvorstandes.

In interinstitutionellen Kooperationen solle daher eine intensive Täterinnen- und Täterbetrachtung erfolgen und mit zielgruppenorientierten Programmen weiteren Gewaltausbrüchen entgegengewirkt werden.

Andrea Schütte, neues Mitglied der Arbeitsgruppe aus Hessen, berichtete zudem über ein selbstentwickeltes Projekt, das den Fokus auf Kinder lege. Für diese sei allein das Miterleben von Gewalt im häuslichen Umfeld, unabhängig von der persönlichen Gefährdung, dramatisch für deren weitere Entwicklung. Die erste Begegnung mit der Polizei könne hier weichenstellend sein. Beim Projekt „Dreisatz“ gehe es daher hauptsächlich um die Ansprache der Kinder durch die Polizei, erläuterte Schütte. Hierfür würden Polizeibeschäftigte durch Schulungsmaßnahmen stark gemacht.

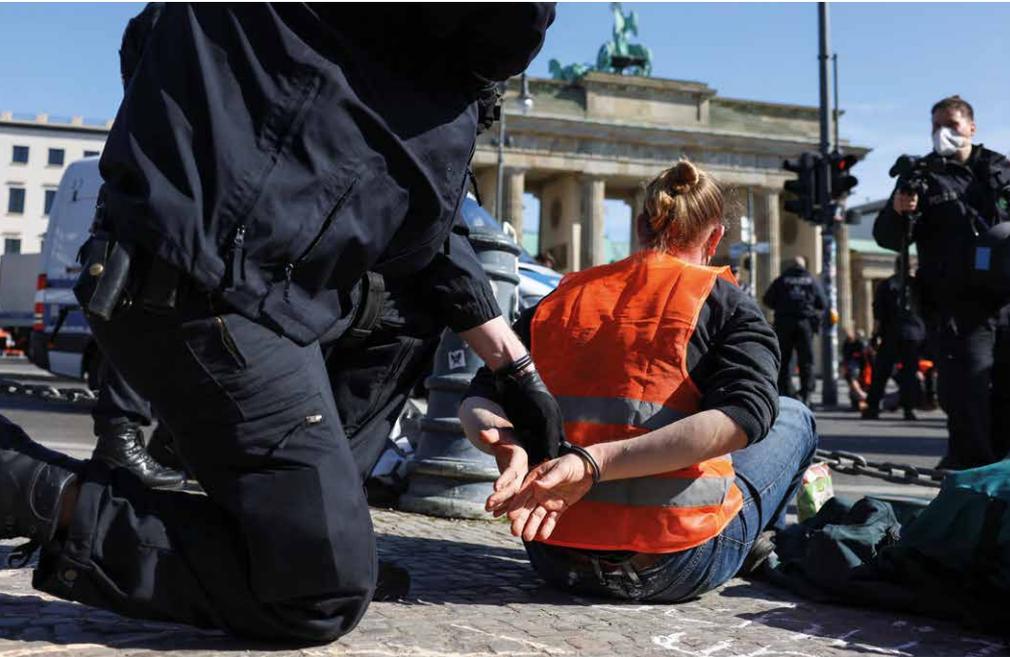
Neue EU-Vorschrift?

Schließlich berieten die Sitzungsteilnehmerinnen über eine Pressemitteilung der EU-Kommission anlässlich des Internationalen Frauentages am 8. März 2022. Darin hatte die Kommission eine EU-weite Vorschrift zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt vorgeschlagen.

Die zentralen Elemente des neuen Vorschlages:

1. Einstufung von Vergewaltigung, Verstümmelung weiblicher Genitalien und Cybergewalt als Straftatbestand
2. Sichere Melde- und Risikobewertungsverfahren
3. Achtung der Privatsphäre der Opfer in Gerichtsverfahren und Recht auf Entschädigung
4. Unterstützung von Opfern durch Beratungsstellen und Krisenzentren für Vergewaltigungsoffer
5. Bessere Koordinierung und Zusammenarbeit

Hingeschaut



Aktionen der „Letzten Generation“ Mitte März in Berlin. Zum Einsatz kommen auch Handschellen.

LINKSEXTREMISTISCHER EINFLUSS AUF DIE KLIMABEWEGUNG

Extinction Rebellion – eine neue Gefahr?

Seit Entstehung der Protestbewegung „Fridays for Future“ wird dem Klimaschutz weltweit so viel Aufmerksamkeit gewidmet wie nie zuvor. Doch wo sich neue soziale Bewegungen bilden, entstehen auch Räume, die radikale oder extremistische Gruppen anlocken. Das gilt mitunter auch für die Umweltbewegung Extinction Rebellion (XR), die mit „zivilem Ungehorsam“ vor allem in Großstädten wie London, Hamburg und Berlin versucht, politische Veränderungen durchzusetzen.

Kristina Franke

Radikal für die Umwelt

2018 in Großbritannien gegründet, ist Extinction Rebellion (dt.: Rebellion gegen das Aussterben“) schnell zu einer internationalen Bewegung angewachsen und laut eigenen Angaben inzwischen in rund 80 Ländern vertreten. Ihre Anhängerinnen und Anhänger haben sich zum Ziel gesetzt, durch Mittel des zivilen Ungehorsams Maßnahmen gegen das Massenaussterben von Tieren, Pflanzen sowie der Menschheit als Folge der Klimakrise zu erzwingen. Das Logo der Bewegung – ein Stundenglas in einem Kreis – steht als Sinnbild für die Zeit, die beim Kampf gegen die Klimakrise abzulaufen droht. In der Öffentlichkeit verkleiden sich Aktivistinnen und Aktivisten gerne als der personifizierte Tod, bilden Totenköpfe auf Plakaten ab und rufen zu skurrilen und teils radikalen Protest- und Störaktionen auf. Unter anderem haben sie sich bereits auf Fahrbahnen festgeklebt, an Gerüsten festgekettet, künstliches Blut versprüht und ganze Städte blockiert. Für Aktionen, die über das Maß des Legalen hinausgehen, wurde Extinction Rebellion bereits mehrfach heftig kritisiert. Auch kam es aufgrund von Gesetzesübertretungen in den vergangenen Jahren bereits zu zahlreichen Festnahmen. „In Berlin waren Umweltschutzinitiativen, darunter auch die Gruppe Extinction Rebellion, unter anderem im Sommer 2021 im Rahmen eines großangelegten Protestcamps im Regierungsviertel aktiv“, berichtet Anja Dierschke, Leiterin der Pressestelle bei der Berliner Polizei. Viele Aktivistinnen und Aktivisten klebten sich bei ihrer Sitzblockade an der Straße fest. Die Polizei war mit einem sehr großen Aufgebot an sämtlichen Stellen in der Berliner Innenstadt präsent. Mit Lösemittel wurden die Hände der Festgeklebten von der Straße gelöst.

Instrumentalisierung der Klimabewegung

Die Klimaproteste in Deutschland haben gezeigt, dass nicht nur Demokraten, sondern auch Linksextremisten den Klimaschutz für sich entdeckt haben und versuchen, die Klimaschutzbewegung für ihre Interessen auszunutzen. Vor allem die zunehmende politische und mediale Aufmerksamkeit, die diese Bewegungen erfahren, gibt linksextremisti-



DP-Autorin Kristina Franke ist Projektleiterin bei der pressto GmbH – Agentur für Medienkommunikation. Die Germanistin verfasst Print- und Webtexte, unter anderem zu präventiver Polizeiarbeit und für den Gesundheitssektor.

Foto: privat

schen Parteien und linksautonomen Gruppierungen die Möglichkeit, durch gemeinsame Aktionen mit demokratischen Organisationen von deren Popularität und Erfolgen zu profitieren. Das gilt auch für neue soziale Bewegungen wie Extinction Rebellion, die per se keinen linksradikalen Hintergrund haben. Auch ergeben sich aus der Forderung nach mehr Klimaschutz keine spezifischen (links-)extremistischen Einstellungen. Dierschke bestätigt dies: „Dem Landeskriminalamt Berlin liegen aktuell keine konkreten Erkenntnisse vor, dass Personen aus der Szene linksextremistische Tendenzen aufweisen.“ Trotzdem besteht die Gefahr, dass Linksextremisten versuchen, friedliche und engagierte Klima-Aktivisten zu instrumentalisieren, indem sie beispielsweise die Klima-Bewegung mit ihrem Feindbild „Kapitalismus“ verknüpfen. Insbesondere das Thema Energiewende ist für Linksextremisten attraktiv, da es sich unproblematisch mit ihrer antikapitalistischen Grundeinstellung in Einklang bringen lässt: Während nach linksextremistischer Auffassung der Kapitalismus auf der Ausbeutung der Arbeiterklasse basiert, stellen Umwelt und Klima in diesem Kontext letztlich eine Erweiterung dieser Ausbeutung dar. Der Klimaprotest lässt sich so zu einem „Klimakampf“ erklären, der nur durch die Überwindung der bestehenden Ordnung erfolgreich sein kann.

Wie weit darf Protest gehen?

Die Grenzen des sogenannten zivilen Ungehorsams zu testen ist erlaubt, solange die Rechtsordnung nicht grundlegend infrage gestellt wird. Extinction Rebellion knüpft damit an eine lange Tradition bewusster Gesetzesübertretungen an, die gewaltfreie Störungen der öffentlichen Ordnung dann als legitim ansieht, wenn sich eine große Zahl an Bürgern durch Gesetze und politisches Handeln ungerecht behandelt fühlt. Beispiele sind Mahatma Gandhi in Indien, die Bewegung gegen den Vietnam-Krieg in den USA oder auch die Bürgerrechtsbewegung in der DDR. Doch wie weit darf der zivile Ungehorsam gehen? „Wir als Polizei schreiten dort ein, wo Straftaten begangen werden – etwa, wenn der Tatbestand der Gemeinschaftlichen Sachbeschädigung, des gefährlichen Eingriffs in den Straßenverkehr oder des Widerstands gegen Einsatzkräfte erfüllt ist“, stellt Dierschke klar.

„Im Zeitraum zwischen dem 24. Januar und dem 28. März 2022 wurden in Berlin im Rahmen von mehr als 50 Protestaktionen und Blockaden über 300 Ermittlungs- und rund 200 Ordnungswidrigkeitenverfahren eingeleitet.“

Bislang hat sich Extinction Rebellion selbst nicht zur radikalen, militanten Seite des Aktivismus bekannt. Auch wird die Bewegung aktuell nicht vom Verfassungsschutz beobachtet. Für die Polizei stellen die Störaktionen von Extinction Rebellion und anderen Gruppen wie Letzte Generation dennoch eine große zusätzliche Herausforderung in ihrem Einsatzalltag dar. „Die Gefahr für die öffentliche Sicherheit und Ordnung steigt“, so Dierschke. Der GdP-Bundesvorsitzende Oliver Malchow ordnete Mitte April die Aktionen im ARD-Magazin „Brisant“ ein: „Wenn es sich um Straftaten handelt, muss die Polizei tätig werden und sie verfolgen. Wir haben Gefahrenabwehr durchzuführen, etwa weil Verkehrsteilnehmer gestört werden oder Verkehrsunfälle dort passieren können. All das muss die Polizei berücksichtigen, und es spielt dabei keine Rolle, ob das Motiv, das die Täter haben, moralisch legitimiert ist oder auch nicht. Das darf für die Bewertung der Situation durch die Polizei keine Rolle spielen.“ Vor allem bei medienwirksamen, unangemeldeten Aktionen kann die Polizei jedoch nur schwer vorhersehen, wie groß die Versammlungen sein werden und wie viel Personal sie einsetzen muss, um Blockaden aufzulösen, ohne dass die Lage eskaliert. Oft stehen daher viele tausend Polizisten bereit. Die Gewerkschaft der Polizei hatte im-

mer massive Überlastungen für die Polizeikräfte beklagt.

Aktion vor dem Bundeswirtschaftsministerium

Bei der jüngsten Aktion des Bündnisses „Letzte Generation“ vor dem Bundeswirtschaftsministerium in Berlin wurden Mitte April mehrere Personen festgenommen. Die Polizei war mit mehreren Einsatzfahrzeugen vor Ort. Die Aktivistinnen und Aktivisten lassen sich laut einem Bericht der „ZEIT“ bei Extinction Rebellion in Sachen Widerstand fortbilden. Bei ihrer Aktion hatten sie den Fußweg vor dem Gebäude abgesperrt und mehrere Gehwegplatten ausgehoben. Sie legten Plastikrohre aus, auf denen unter anderem „Qatar Stream“ zu lesen war. Sie beschmierten den Gehweg und die Wände des Ministeriums mit einer schwarzen Flüssigkeit – aus Protest gegen die Pläne der Bundesregierung, mehr Öl aus der Nordsee zu fördern. Dann setzten sie sich vor eine Tür des Gebäudes, hielten ein Banner mit der Aufschrift „Stoppt den Fossilen Wahnsinn“ hoch und begleiteten die Aktion auf den Social-Media-Kanälen. Bereits Anfang des Jahres hatte die Gruppe in Berlin mehrmals Autobahnauffahrten und Straßen blockiert. Dabei klebten sich die Teilnehmenden zum Teil am Boden fest, genau wie bei den Aktionen im Jahr 2021. Erneut musste die Polizei diese Personen einzeln von der Fahrbahn lösen und wegtragen. ■



Mitte April, Frankfurt (Main): Klimaaktivisten der Protestgruppe „Letzte Generation“ haben sich mit Sekundenkleber auf die Fahrbahn geklebt und die Zufahrt in die Innenstadt blockiert.

Innenleben



Der neu gewählte Geschäftsführende Bezirksvorstand (v.l.): Sven Hüber, Judith Hausknecht, Arnd Krummen, Steffen Ludwar, Roland Voss, Andreas Roßkopf, Michael Beyfuß, Etienne Frankenfeld, Frank Buckenhofer, Erika Krause-Schöne und Rüdiger Maas.

7. ORDENTLICHER DELEGIERTENTAG DES GdP-BEZIRKES BUNDESPOLIZEI | ZOLL

Grundstein für die kommenden vier Jahre gelegt

Ende April legten in Berlin die rund 300 Delegierten des 7. Ordentlichen Delegiertentages des GdP-Bezirks Bundespolizei | Zoll den Grundstein für die gewerkschaftliche Arbeit der kommenden vier Jahre. Zuvor wurde ein neuer Vorstand gewählt und über rund 150 Anträge beraten.

Saskia Galante

Durch den verabschiedeten Leitantrag, in dessen Zentrum die Forderung nach kontinuierlich verbesserten Arbeitsbedingungen und einer Fortentwicklung der Bundespolizei, des Zolls und des Bundesamts für Güterverkehr (BAG) steht, geht ein klares Signal aus. Er trägt den Titel „GdP – immer da für moderne Sicherheitsbehörden, gute Arbeitsbedingungen, attraktive Berufschancen und Zusammenhalt“. Damit beschäftigen wird sich auch der neu gewählte Geschäftsführende Bezirksvorstand (GBV). Die Delegierten hatten den Antrag unterstützt, das Gremium um ein weiteres auf dann elf Mitglieder zu erweitern. Damit wird den deutlich gestiegenen Mitgliederzahlen und dem damit einhergehenden breiteren Aufgabenspektrum sowie der größeren Verantwortung nunmehr Rechnung getragen.

Andreas Roßkopf wurde im Amt des Vorsitzenden bestätigt, ebenso wie die ihn vertretenden Frank Buckenhofer, Sven Hüber, Erika Krause-Schöne und Rüdiger Maas. Kassierer bleibt Arnd Krummen, als Schriftführer amtiert weiterhin Roland Voss.

POLIZEILICHE PRESSE- UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT IM DIGITALEN ZEITALTER

Ein Praxisleitfaden für den Weg zu zeitgemäßer PR

Von **Jan Schabacker**.

1. Auflage 2020

Umfang: 192 Seiten

Format: Broschur, 14,8 x 20,8 cm

Preis: 26,00 € [D]

ISBN: 978-3-8011-0865-6

VDP eBook

Format: EPUB, Mobipocket

Preis: 19,99 € [D]

Das Geiseldrama von Gladbeck 1988 und der Amoklauf von München 2016. Zwei einschneidende Ereignisse der deutschen Geschichte, hautnah von Polizei, Journalisten und der Öffentlichkeit in Wort, Bild und Ton begleitet, die deutlich aufzeigen, welche medialen Entwicklungen zwischenzeitlich stattgefunden haben und mit welchen Anforderungen und Herausforderungen die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Polizei mittlerweile konfrontiert wird. Denn Digitale Revolution, das Internet und nicht zuletzt Social-Media-Kanäle stellen die klassische Trennung von Presse- und Öffentlichkeitsarbeit auch innerhalb der Polizei mehr als in Frage.

Der Autor dieses Buches trägt diesen Entwicklungen Rechnung und legt ein Werk vor, das den Leser in die Lage versetzt, für die Polizei das zu tun, was heutzutage notwendig ist: Public Relations aus einem Guss zu betreiben und Themen mit guten Botschaften, Bildern, Audios und Videos auf unterschiedlichen Kanälen nach innen wie nach außen zu platzieren. Der Leitfaden als Handwerkszeug hilft dabei, Public Relation crossmedial zu denken und alle Kommunikationskanäle professionell zu bedienen und zu nutzen.



DER AUTOR

*Jan Schabacker, EPHK, Leiter der Pressestelle
LZPD NRW, Pressesprecher.*



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

Alles für Dich drin!



Das GdP-Plus Partner-Programm

Unser exklusives Vorteilsprogramm für Dich als GdP-Mitglied und Deine Familie. Wir bieten Dir gemeinsam mit unseren starken GdP-Plus Partnern große Vorteile in Form besonders attraktiver Angebote. Euer Vertragspartner ist das jeweilige Unternehmen.

Jetzt einloggen und Vorteile checken!
www.gdp.de/GdP-Plus



Hast Du Fragen oder Anregungen?
Dann schreib uns eine E-Mail oder ruf an.
Wir helfen Dir gerne weiter.
E-Mail gdp-plus@gdp.de
Telefon 0211 7104-0





Foto: GdP/Hagen/Immel

Über 150 Anträge standen zur Beratung und Abstimmung an.

Judith Hausknecht, Steffen Ludwar und Etienne Frankenfeld wurden ebenso in ihren Ämtern bestätigt und fungieren als weitere Mitglieder. Komplettiert wird der Vorstand durch Michael Beyfuß von der Direktionsgruppe Bundespolizeiakademie, der als zusätzliches weiteres Mitglied in den vergrößerten Vorstand gewählt wurde.

Festakt mit vielen Gästen

Zum offiziellen Teil des Delegiertentages waren der Einladung der GdP hochkarätige Gäste gefolgt, darunter Bundesinnenministerin Nancy Faeser, „Hausherrin“ Franziska Giffey, Regierende Bürgermeisterin von Berlin und die Vizepräsidentin des Deutschen Bundestages, Petra Pau. Weitere politische Gäste waren die Bundestagsabgeordneten Dirk Wiese (SPD), Sebastian Hartmann (SPD), Dr. Irene Mihalic (Bündnis 90/Die Grünen), Manuel Höferlin (FDP), Andrea Lindholz (CSU), Michael Brand (CDU), Marcel Emmerich (Bündnis 90/Die Grünen), Uli Grötsch (SPD) und Carlos Kasper (SPD). Neben der Teilnahme zahlreicher Spitzenvertreter der Bundespolizei empfanden die Delegierten die Teilnahme von Berlins Polizeipräsidentin, Dr. Barbara Slowik, als besondere Respekterweisung an die GdP.

Eröffnet wurde der Festakt durch den Bezirksvorsitzenden Andreas Roßkopf. Er unterstrich in seiner Begrüßungsrede den wichtigen Meinungsaustausch zwischen Ge-

werkschaft, Politik und Behörden. So könnten stetige Verbesserungen der Arbeitsbedingungen bei der Bundespolizei, dem Zoll und dem Bundesamt für Güterverkehr (BAG) effektiv erörtert werden. Die Rolle der GdP sieht er dabei unter anderem darin, im Interesse der Kolleginnen und Kollegen Wege zu bereiten – sowohl gewerkschaftlich als auch über die GdP-geführten Personalräte. Wenn es erforderlich sei, müssen dabei der Finger in die Wunde gelegt werden, betonte der GdP-Bezirksvorsitzende – dies jedoch immer fachlich, sachlich und ehrlich, keinesfalls als populistische Dampfplauderei.

Ein lange Strecke habe zurückgelegt werden müssen, stellte Roßkopf zudem fest, eine angemessene Stundenanrechnung der Einsatzkräfte beim G7-Gipfel im Jahr 2015 in Elmau zu erreichen. Sechs Jahre hatte es gedauert, bis die Klage in allen Instanzen durchgefochten worden war. Am Ende entschied das Bundesverwaltungsgericht positiv. Somit sind die damals geleisteten Ruhezeiten als Bereitschaftsdienst – und damit als Volldienst – zu bewerten. Mehr als 500 Kolleginnen und Kollegen hatten seinerzeit Widerspruch eingelegt. Die Abrechnung ist bei vielen von ihnen inzwischen erfolgt. Roßkopf verlieh seiner Hoffnung und Bitte Ausdruck, dass die Stundenabrechnung für den kurz bevorstehenden G7-Gipfel im Vorfeld geklärt werde, damit die Einsatzkräfte nicht erneut einen so langen und schwierigen Weg beschreiten müssten. ■



Gewerkschaft der Polizei

Bundespolizei

Der neue Geschäftsführende Bezirksvorsitzende

Andreas Roßkopf

Bezirksvorsitzender

Frank Buckenhofer

Stellvertretender Bezirksvorsitzender

Sven Hüber

Stellvertretender Bezirksvorsitzender

Erika Krause-Schöne

Stellvertretende Bezirksvorsitzende

Rüdiger Maas

Stellvertretender Bezirksvorsitzender

Arnd Krummen

Kassierer

Roland Voss

Schriftführer

Michael Beyfuß

Weiteres Mitglied

Etienne Frankenfeld

Weiteres Mitglied

Judith Hausknecht

Weiteres Mitglied

Steffen Ludwar

Weiteres Mitglied

ANZEIGE



THOMAS BROCKHAUS

Automobile und mehr

Wir liefern Fahrzeuge fast aller Fabrikate mit **TOP RABATTEN**.

Inzahlungnahme möglich.

Informieren Sie sich!

Telefon: (02207) 76 77

www.fahrzeugkauf.com



DER AK II: DIE GROSSEN THEMEN IM BLICK

Wieder stärker dem Bürger zuwenden

Es sind die großen Themen der Polizei, die im sogenannten Arbeitskreis (AK) II der Innenministerkonferenz (IMK) erörtert werden. Ob am Ende der Debatten Kompromisslinien für die politischen Entscheider gefunden werden, hängt nicht unwesentlich von dessen Vorsitzendem ab. Ein DP-Gespräch mit dem niedersächsischen Landespolizeipräsidenten Axel Brockmann.

Michael Zielasko

Hannover, Anfang April, ein usseliger Tag, wie es umgangssprachlich in meiner Heimat heißt. Den Hauptbahnhof erreicht mein Zug ziemlich pünktlich, noch ein paar Schritte zur U-Bahn, wenige Minuten später, an der Station „Waterloo“, bin ich am Ziel. Das niedersächsische Innenministerium präsentiert sich eingerüstet. Dann noch der Impfstatus-Check, und mir wird der Weg zum roten Wartesofa gewiesen, so rot wie das Wappen der Niedersachsen.

Ich treffe Axel Brockmann. Wahrscheinlich ist kein anderer Polizist hierzulande so nah an der Schnittstelle zu den politischen Entscheidern. Der 58-Jährige ist Vorsitzender des Arbeitskreises Innere Sicherheit der Ständigen Konferenz der Innenminister und -senatoren (IMK). Und weil bei der Polizei eine der Lieblingsdisziplinen die Abkürzung ist, wird dieses Gremium überwiegend AK II genannt. Insgesamt sechs Arbeitskreise bereiten den Chefinnen und Chefs der Innenressorts Themen vor, die auf den üblicherweise zwei Mal im Jahr stattfindenden Innenministerkonferenzen, im Frühling und im Herbst, beraten werden. Es sind meist die großen, oft aktuellen Angelegenheiten, die im AK II erörtert werden. „Wissen Sie, unsere Arbeit ist auf alle Themen ausgerichtet, die für die Polizeipraxis von Interesse sind“, wird mir Axel Brockmann etwas später erklären.

Das Gespräch führen wir im sogenannten Atrium. Ein heller Raum mit einem Besprechungstisch, den man über eine kurze Treppe erreicht. Als ich bereits Platz genommen habe, kommt mein Interviewpartner pünktlich auf die Minute. Der athletische Endfünfziger steigt die wenigen Stufen hinab und streckt mir die Faust entgegen. „Herr Landespolizeipräsident, danke, dass Sie sich Zeit für DP und ihre Leserschaft nehmen“, sage ich.

Ich möchte zunächst etwas mehr über den Menschen Axel Brockmann erfahren. Schon wie er die ersten Antworten gibt, lässt einiges über diesen Menschen und Polizisten erahnen. Das, was er sagt, wirkt wohlüberlegt. Er spricht klar und in einem moderaten Tempo. Er strahlt Ruhe aus, ist konzentriert, zugewandt und hält Blickkon-

takt. Spätestens jetzt wird deutlich, dass er ein Kommunikator ist. Seiner Aufgabe im AK II dürfte dies nicht abträglich sein.

Unmittelbar nach dem Abitur sei er zur Polizei gegangen, erzählt der Vater von drei Söhnen. Und jetzt sei er fast 40 Jahre dabei. Das in sehr unterschiedlichen Funktionen, wie er betont. Viele Einblicke habe er bekommen. Angefangen habe er bei der Schutzpolizei, war zudem im Staatsschutz. Dann überspringt Brockmann ein bisschen Berufsleben.

Er sei jetzt schon seit einigen Jahren im Innenministerium, zunächst als Referatsleiter. 2018 ist er zum Abteilungsleiter aufgestiegen. „In Niedersachsen ist das der Landespolizeipräsident“, sagt er. Der, also er, werde vom Landespolizeidirektor vertreten. In anderen Ländern heiße dieser noch Inspekteur. Schaut man auf die Verwaltungslaufbahnen des Polizeivollzugsdienstes steht der LPD an der Tabellenspitze.

DP: Herr Brockmann, Sie sagten, in der Oberstufe war Ihnen bereits klar, Sie wollen Polizist werden.

Brockmann: In dieser Zeit macht man sich ja Gedanken, wohin der Weg einen führen wird. Für mich war die Polizei immer an Nummer 1. Schon als Jugendlicher hatte ich eine hohe Affinität zum Sport. Und die Polizei hat mich auch interessiert. Die Kombination aus beidem strahlte Attraktivität aus. Die Polizei steht ja für eine große Bandbreite. Abwechslungsreich, Kontakt zum Bürger, ein Beruf mit Bewegung und körperlichem Ausgleich, das war genau das Richtige für mich.

Sport gehöre für ihn einfach dazu, und er betont, dass ihm bei seinen heutigen anspruchsvollen Aufgaben körperlicher Ausgleich sehr wichtig sei. Schon deshalb, weil er viel im Büro oder in Besprechungen sitze. Außerdem müsse er oft mit dem Auto unterwegs sein. „Leider war ich vor einigen Jahren gezwungen, den Vereinssport aufzugeben“, führt er aus. Zum Schluss habe er Volleyball und Tennis gespielt.

Doch sei es immer schwieriger geworden, die Pflichttermine des Mannschaftssports mit der beruflichen Tätigkeit zu verbinden. Jetzt betreibe er nur noch Individualsport im Ausdauerbereich, zu den Zeiten, die ihm passten.

Ob er eine geregelte Arbeitszeit habe, frage ich ihn? Natürlich gebe es manchmal Hochphasen mit komplexen Anforderungen, genauso jedoch Zeiten, wo er durchatmen könne, antwortet er und ergänzt: „In meiner Position liegt es doch auf der Hand, dass ich auch an dem einen oder anderen Wochenende gefordert bin. Ich versuche jedoch, einen Blick auf meine eigene Verfassung zu behalten und nicht ständig die Arbeit im Kopf zu haben. Es ist notwendig, auch einmal abschalten zu können.“ Das funktioniere ganz gut, lächelt er.

DP: Sie sprachen von sportlicher Körperlichkeit, wie sieht es denn bei der Polizei damit aus?

Brockmann: Es gibt Einzelfälle, in denen sicherlich ein höheres Maß an Fitness wünschenswert wäre, grundsätzlich ist der körperliche Zustand der Polizei, hier in Niedersachsen, aber auch in anderen Ländern, gut. Das nehme ich zumindest so wahr. Das Bewusstsein für gesunde Ernährung, körperliche Fitness und die notwendige Entspannung hat sich ja in der ganzen Gesellschaft zum Positiven entwickelt.

Anlass zur Sorge gebe es nicht, die Polizei bringe auf jeden Fall die körperlichen Voraussetzungen für die Anforderungen des Dienstes mit.

DP: Achten Sie in Niedersachsen auch auf die verschiedenen Ernährungstypen?

Brockmann: Ja, das tun wir. Andererseits verfügen wir über immer weniger eigene Kantinen und dementsprechende Versorgung. Aber beispielsweise gibt es für Mitarbeitende in der Bereitschaftspolizei ein breites bedarfsorientiertes Angebot und eine große Salatbar. Die wird gut angenommen. Die Zeiten, in denen die Kolleginnen und Kollegen das grüne Blatt am liebsten gemieden haben, gehören der Vergangenheit an.

DP: Und im Einsatz?

Brockmann: Da auch. Wir achten auf die Balance und Abwechslung – und natürlich auf ausreichend Getränke. Wir blicken zudem auf die Verpackung und meiden Wegwerfmüll wie Plastik.

Es sei natürlich nicht einfach, es allen recht zu machen, das wisse er, und eine hundertprozentige Zustimmung werde es nie geben. Dazu seien die Geschmäcker einfach zu unterschiedlich.

Ich frage ihn, ob er mir den prägendsten Moment seiner Laufbahn nennen kann. Es ist die einzige Stelle des Gesprächs, an dem der Polizist nicht unmittelbar antwortet und zu Grübeln beginnt.

Brockmann: Einen? Ach, wissen Sie, ich habe so viele prägende Momente erlebt, und es waren überwiegend positive. Den einen kann ich da nicht herausfiltern.

Ich gebe Ruhe und wende mich seiner aktuellen Verantwortung zu.

DP: Herr Landespolizeipräsident, Thema AK II, nicht jede und jeder in der Polizei kann damit etwas anfangen.

Brockmann: Da haben Sie wohl recht. Als junger Polizist hätte ich dazu auch nur wenig sagen können. Ehrlicher Weise hat mich das in den ersten 10 bis 15 Jahren im Dienst auch nicht wirklich interessiert. Als ich einmal auf ein Organigramm die Funktionen unterhalb des Ministers und des Staatssekretärs angesehen hatte und einen Landespräsidenten für Polizei, Brand- und Katastrophenschutz ausmachte, konnte ich damit nicht viel anfangen. Aber verwerflich finde ich das nicht. (lächelt)

DP: Dann erklären Sie doch bitte.

Brockmann: Der Arbeitskreis (AK) II ist ein Gremium unterhalb der Ständigen Konferenz der Innenminister und -senatoren (IMK). Um sich besser vorbereiten lassen zu können, haben die Minister eine Gremienstruktur geschaffen, wo die Ressortfelder bearbeitet werden. Der AK II ist verantwortlich für den Bereich der Inneren Sicherheit,

damit für polizeiliche Themen. Diese Gruppe setzt sich zusammen aus den Spitzen der Polizeiabteilungen der Länder und des Bundes sowie den Präsidenten des Bundeskriminalamtes (BKA) und der Deutschen Hochschule der Polizei (DHPol).

Dass er diese Beschreibung nicht zum ersten Mal dargestellt hat, liegt auf der Hand.

DP: Okay, Interessierte wissen, dass die IMK stets einmütig entscheidet. Im AK II wird also entscheidende Vorarbeit geleistet.

Brockmann: Ja, anders könnte eine solche Ministerriege wohl nicht arbeiten. Es werden Themen gesetzt und die Beschlussfassungen so vorbereitet, dass die IMK zu einem einstimmigen Beschluss finden könnte. Zuvor loten wir in unserem Gremium bereits Kompromisslinien aus. Nichtsdestotrotz verbleiben in der IMK gelegentlich kontroverse Auffassungen. Die Politik wird ja nicht gänzlich ausgeblendet.

Der AK II erhalte im Übrigen nicht nur Aufträge aus der IMK heraus, er suche sich auch eigene Themen. „Das sind dann Dinge, die wir auf die politische Agenda hieven wollen, damit sich die Minister und Senatoren mit diesen Inhalten beschäftigen müssen“, betont Brockmann. Genauso liefen Themen der täglichen Polizeipraxis auf den AK II zu. Diese entstammten zumeist Gremien unterhalb des Arbeitskreises. Zum Beispiel über die sogenannte AG Kripo, das ist die Arbeitsgemeinschaft der Landeskriminalämter und des Bundeskriminalamtes, den Unterausschuss Führung,

Einsatz und Kriminalitätsbekämpfung, kurz UA FEK, oder den Unterausschuss Recht und Verwaltung, Informations- und Kommunikationsstrategie und -technik. Polizeiliche Fachthemen würden durch diese Gremienebene konkret abgebildet. Vieles könnten die Kolleginnen und Kollegen in den Unterausschüssen zwar in eigener Kompetenz regeln, nicht selten würden Themen jedoch auf die Ebene des AK II oder sogar in die IMK weitergereicht.

DP: Wie oft kommt es vor, dass die IMK sagt, das ist ein Thema, das weder aktuell ist noch dringend beraten werden muss?

Brockmann: Aus meiner Erfahrung heraus ist das noch nie vorgekommen. Ich habe kein Thema vor Augen, bei dem die Ressortchefs gesagt hätten, ihr haltet das zwar für wichtig, aber uns interessiert das jetzt nicht. Prinzipiell werden alle aus dem AK II stammenden Themen von der IMK behandelt. Das bedeutet jedoch nicht, dass es immer zu einem einhelligen Votum führt.

DP: Haben Sie dafür ein Beispiel?

Brockmann: Die Debatte um die Finanzermittler der sogenannten FIU, also die Financial Intelligence Unit, wäre eines. Früher waren die Ermittler bei der Polizei, dann sind sie nach einer politischen Entscheidung auf die Finanzseite gewechselt. Man ist sich einig, dass die Arbeit der FIU noch Luft nach oben hat, und es wird die Frage erörtert, wo die Einheit optimal angesiedelt ist. Eine politische Einigung steht da noch aus. Auch, weil die Positionen tatsächlich sehr unterschiedlich sind. Die einen wollen die FIU wieder in die Polizei holen, die anderen verweisen auf gute Gründe, sie auf der Finanzseite zu belassen, man müsse nur die Prozesse verbessern.

Ein thematischer Cut. Es soll um die Digitalisierung gehen, ein in der GdP hervorstechendes Thema. Wie weit die Polizei aus seiner Sicht wirklich sei, möchte ich wissen? Gebe es Anlass zur Hoffnung, dass die Polizei in absehbarer Zeit an einem digitalen Strang ziehen könne?

Brockmann: Das ist ein Megathema. Nicht nur für die Polizei, auch für die gesamte Gesellschaft. Und ja, es ist eine Herausforderung mit vielen Vorteilen und Chancen für die Polizei, jedoch eines, dass auch mit Risiken und Schwierigkeiten verbunden ist.

Wann in der Polizei das Thema Digitalisierung als erledigt abgehakt werden könne, könne er nicht sagen. Der Prozess werde, und das sei sicher, stets voranschreiten. „Ich bin jedoch sehr froh, dass wir es vor

einigen Jahren geschafft haben, eine Einigung zwischen Bund und Ländern zu erreichen, alle polizeilichen IT-Systeme harmonisieren zu wollen. Ich halte das für einen riesengroßen Schritt. Ich erinnere mich noch allzu gut daran, dass ich in früheren Jahren des Öfteren darüber geflüchtete hatte, wie schwer es war, Daten über Ländergrenzen hinweg auszutauschen, wie schwer es war, Informationen aus anderen Ländern zu bekommen und welche Schwierigkeiten bestehen, wenn jedes Land eigene Systeme betreibt.“

Der angestoßene Prozess gehe womöglich dem einen oder anderen zu langsam, wende ich ein. Kritik sei vernehmbar. Bei all dem sei noch nichts zu erkennen.

Brockmann: Nun, ich sitze im Verwaltungsrat des wichtigen Projektes „Polizei 20/20“. Es sind bereits erhebliche Erfolge erzielt worden. Für unsere niedersächsische Polizei bedeutet das zum Beispiel, dass unsere Vorgangsbearbeitung aktualisiert wird. Damit arbeitet jede Polizistin und jeder Polizist hier täglich. Künftig werden wir zudem ein zu allen Ländern kompatibles System nutzen können.

DP: Wann wird das sein?

Brockmann: Noch nicht morgen. Wir werden in den nächsten Jahren den Schritt schaffen, dass wir schon bei der ersten Datenerfassung, bei der Anlage eines Vorganges, eine möglichst weitgehende Vereinheitlichung haben. Es ist im ersten Schritt zwar noch nicht gelungen, es mit einem System hinzukriegen, sodass wir bundesweit zunächst mit dreien arbeiten werden, die sich jedoch nur in Nuancen unterscheiden.

Perspektivisch würden diese jedoch in eine bundesweit einheitliche Vorgangsbearbeitung überführt. Grundsätzlich könne man schon jetzt von einem gemeinsamen Dach sprechen, betont er.

Auch in anderen Bereichen sind laut meinem Gesprächspartner erste Erfolge zu verzeichnen: „Zum Beispiel bei der künstlichen Intelligenz. In Niedersachsen haben wir eine Technologie entwickelt, die

Missbrauchsbilder von Kindern erkennen kann. Dadurch reduziert sich der Aufwand und die Belastung für sachbearbeitende Kolleginnen und Kollegen. Die Maschine filtert dann schon einmal das aus, was der Mensch sich nicht mehr anschauen muss, also Inhalte, die keinen Ermittlungsansatz bieten. Eine solche bei uns entwickelte Software können die anderen Länder natürlich auch nutzen. Das bietet den großen Vorteil, gemeinsam die Technik in die Zukunft fortzuentwickeln und zu verbessern. In diese Richtung sollten wir als deutsche Polizeien generell gehen. Diesem Prinzip sollten wir folgen.“

Weiteres Potenzial sieht der AK-II-Vorsitzende beispielsweise bei der sogenannten elektronischen Akte beziehungsweise der elektronischen Schnittstelle zur Justiz. „Da müssen wir weiterkommen. Heutzutage noch physische Akten hin und her zu bringen oder Datenträger zu füllen und an eine andere Stelle zu transportieren, ist tatsächlich nicht mehr zeitgemäß. Außerdem hat uns der Gesetzgeber Fristen gesetzt, bis wann das erledigt sein muss. Da sind wir dran.“

DP: Teils wird beanstandet, dass zu viele externe Kräfte bei Digitalisierungsprojekten, insbesondere „Polizei 20/20“, eingesetzt werden.

Brockmann: Diese Kritik teile ich ausdrücklich nicht. Als Polizei sind wir eine sehr spezielle Organisation. Wir haben zwar mit eigener Expertise gute Erfahrungen gemacht, dennoch ist es aus meiner Sicht nicht möglich, in diesen sehr technischen Bereichen ohne die Unterstützung externer Experten auszukommen. Ich bin davon überzeugt, dass es sich am Ende eher auszahlt, absolutes Fachwissen für bestimmte Bereiche einzukaufen, als die Expertise in eigener Regie zunächst langfristig aufzubauen und dauerhaft auf hohem Niveau zu halten.

DP: Wie schwierig ist es, IT-Experten für den Polizeidienst zu gewinnen?

Brockmann: Wie schwierig kann ich Ihnen nicht sagen, dass es schwierig ist, jedoch schon. Fachkräfte zu interessieren ist nicht einfach und die, die man hat, zu behalten, auch nicht.

DP: Was also tun?

Brockmann: In der Polizei müssen wir angesichts der Bedeutung der IT stärker fortbilden. Das steht außer Frage. Der Deliktbereich Cybercrime ist heutzutage schon Alltagskriminalität. Technische Begehungsweisen über das Internet stellen wir auch bei anderen Taten fest. Die Kriminalität verlagert sich stärker ins Netz. Externe Experten können uns das nicht komplett abnehmen. Das Grundlagenwissen dazu muss jede Polizeibeamtin und jeder Polizeibeamte beherrschen. Wir müssen darauf hinarbeiten, dass solche Fortbildungen in allen Ländern gelingen. Klar ist, dass wir für das, was über das Basiswissen hinausgeht, Experten benötigen. Teils sind dies schon Kolleginnen und Kollegen, die sich weiter qualifiziert haben. Von außen kommende Interessierte für Netzwerktechnik oder spezielle Anwendungen versuchen wir über den Arbeitsmarkt zu bekommen. Deren Qualifikationen sind jedoch begehrt. Das heißt, wir stehen in einer konkreten Konkurrenz zu vielen anderen Unternehmen und kommen nicht umhin als attraktiver Arbeitgeber aufzutreten.

DP: Das könnte was sein?

Brockmann: Als Polizei können wir zwar weniger mit finanziellen Anreizen locken. Das wissen wir. Wir bieten hier allenthalben sehr interessante Arbeitsplätze. Bei der Suche nach IT-Experten für das niedersächsische Landeskriminalamt haben wir die Erfahrung gemacht, dass die Aussicht auf die Zusammenarbeit mit anderen Fachleuten, beispielsweise für die Organisierte Kriminalität oder die Terrorismusbekämpfung, schon fast magnetisch wirkt. Da lockt weniger das Geld, sondern mehr die Abwechslung und das breite Aufgabenspektrum.

DP: Und man arbeitet für die Guten.

Brockmann: Man arbeitet für die Guten und hat einen sicheren Arbeitsplatz. Auch dieser Punkt hat eine zunehmende Bedeutung. Zudem bekommt man die Möglichkeit, Beruf und Privatleben in ein ausgewogenes Verhältnis zu bringen. Es ist ja kein Geheimnis, dass Menschen, die in der Wirtschaft arbeiten, zwar ein Vielfaches mehr verdienen als im öffentlichen Dienst. Sie beklagen sich jedoch auch darüber, dass sie ihre Freizeit nur begrenzt gestalten können. Gerade im Bewusstsein der Jüngeren ist etwas in Bewe-

gung geraten. Die sagen sich, Geld ist nicht alles, ich möchte auch noch ein bisschen leben. Da bietet die Polizei wahrscheinlich bessere Chancen als IT-Unternehmen. Dazu zählt auch gerade die Möglichkeit einer Verbeamtung von IT-Experten, die sowohl für die Organisation als auch den Mitarbeitenden sehr interessant sein kann.

DP: Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) setzt sich seit Jahren für eine bessere Vereinbarkeit ein.

Brockmann: Das ist auch ein zentraler Punkt. Um qualifizierten Nachwuchs zu finden, müssen wir auf genau diese Dinge noch viel stärker achten.

Ich weise ihn auf eine Forderung der GdP-Bundesfrauengruppe hin.

DP: Führen in Teilzeit. Wie stehen Sie dazu?

Brockmann: Ebenso ein wesentlicher Punkt. Mit Blick auf Niedersachsen und das letzte Jahrzehnt ist diese noch unterentwickelt. Mittlerweile haben wir jedoch das Thema Gleichstellung stark priorisiert und in unsere Strategie aufgenommen. Führen in Teilzeit, gerade bei Frauen mit jungen Kindern, spielt dabei eine ganz wichtige Rolle. Wir müssen unsere Organisation so aufstellen, dass Mütter an keiner Stelle benachteiligt werden. Das gilt natürlich auch für Erziehungspausen oder häusliche Pflegesituationen.

DP: Wie steht's mit dem mobilen Arbeiten? Vor allem Führungskräfte scheinen davon noch nicht restlos überzeugt.

Brockmann: Ja, für Führungskräfte hält das mobile Arbeiten oder das Homeoffice durchaus Herausforderungen parat. Unsere Erfahrung der letzten zwei Coronajahre ist, dass eventuelle Ängste, ganz gleich auf welcher Seite, weitgehend unbegründet waren. Vor der Pandemie wären zumindest die Führungskräfte angesichts dieses Themas sicherlich zurückhaltender gewesen. (lächelt) In der Praxis funktioniert das mobile Arbeiten gut, zumindest in den Bereichen, in denen es möglich ist, und das ist entscheidend. Ich denke da vor allem an klassische Bürotätigkeiten. Dass manches von zu Hause erledigt wird – und werden kann –, er-

scheint doch heute als fast selbstverständlich. Trotzdem, ein Selbstläufer ist das aber nicht. Gleichzeitig ist nicht zu vergessen, dass die Polizei von Präsenz lebt.

DP: Was meinen Sie?

Brockmann: Den Informationsaustausch, die Führung, die Fürsorge. Es ist wichtig, dass man in Kontakt bleibt, sich sieht von Zeit zu Zeit und dass es Dienstbesprechungen gibt. Und natürlich gibt es auch Bereiche in der Polizei, für die mobile Arbeitsformen nicht geeignet sind.

Der Landespolizeipräsident zeigt sich jedoch von den neuen Arbeitsmöglichkeiten überzeugt. Schließlich sei angesichts aller Nachteile, die Corona mit sich gebracht habe, dies einer der wenigen Vorteile zu sein. Arbeit könne erledigt werden, ohne jeden Tag ins Büro gehen zu müssen. Und das ohne Abstriche, so die klare Ansage.

Nutzt der AK-II-Vorsitzende denn auch das mobile Arbeiten?

Brockmann: Ja, das gilt auch für mich. Ich nutze die smarte Technik übrigens auch gerne aus dem Auto oder dem Zug heraus. Eines ist jedoch auch klar, die Rahmenbedingungen des mobilen Arbeitens kamen nicht von allein, da musste Geld in die Hand genommen, und es mussten Schwerpunkte gesetzt werden. Auf die Schnelle technisches Gerät und Softwarelösungen in größerem Umfang bereitzustellen, so wie wir uns das in Niedersachsen gewünscht hätten, war auch nicht einfach. Mit den gefundenen Lösungen können wir jedoch durchaus zufrieden sein. Und mit der nächsten Generation unserer Bürogeräte wird das mobile Arbeiten prinzipiell mitgeliefert. Das wird erneut ein Riesenschritt.

DP: Auch ein Thema im AK II?

Brockmann: Ja, schon, doch eigentlich kümmern sich die Kolleginnen und Kollegen des AK I darum. Dort geht es stärker um Verwaltungsfragen. Es werden Fragen erörtert, wie viel Bürofläche noch gebraucht, wie viel und welche Ausstattung benötigt wird. Nichtsdestotrotz diskutieren wir in unserem AK II die praktischen Erfahrungen mit dem Homeoffice und die damit ver-

bundene Zunahme der Attraktivität des Arbeitsplatzes.

DP: Über die Gewalt gegen die Polizei haben Sie dort schon sicherlich des Öfteren gesprochen.

Brockmann: Das ist ein zentrales Thema. Sowohl im AK II als auch für mich persönlich. In unserem Land sind die Zahlen leider wieder gestiegen. Das betrifft nicht nur unsere Einsatz-, sondern auch die Rettungskräfte. Ich halte dies für eine erschreckende Entwicklung. Das ist beunruhigend.

DP: Dieser Trend hält bereits seit Jahren an. Haben Sie eine Lösungsidee?

Brockmann: Nicht aus dem Handgelenk. Die einen sagen, wir brauchen härtere Strafen. Übrigens forscht gerade die DHPol über die Wirksamkeit des relativ neuen Paragraphen 114 Strafgesetzbuch ...

DP: Also den tätlichen Angriff auf Polizeivollzugsbeamte ...

Brockmann: Genau. Ein Zwischenergebnis der Studie erlaubt jedoch den Hinweis, dass härtere Strafen allein nicht abschreckend genug seien. Dieser Meinung würde ich mich durchaus anschließen. Ich halte es für wichtig, dass zeitnah bestraft wird und, vielleicht noch wichtiger, dass die Strafen nach außen kommuniziert werden. Es muss jeder und jedem deutlich werden, dass der Sanktionsrahmen genutzt wird und die Justiz konsequent vorgeht.

DP: Bei der Justiz sehen Sie also noch Potenzial?

Brockmann: Aus Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen erfährt man, dass man sich bei dem ein oder anderen Urteil etwas mehr Schnelligkeit und Härte gewünscht hätte. In Niedersachsen, nur für dieses Land kann ich sprechen, sind wir in engem Kontakt mit der Justiz. Und wir wissen aus gemeinsamen Besprechungen, dass die Kollegen der Judikative aufmerksam geworden sind. Das gilt auch für Hass und Hetze in den sozialen Medien.

DP: Aber woher kommt die Gewalt?

Brockmann: Das ist nicht so leicht zu sagen. Mutmaßlich handelt es sich um Menschen, die grundsätzlich ein Problem mit Personen haben, die mit bestimmten Autoritäten ausgestattet sind und Anweisungen

geben oder Anordnungen treffen dürfen. Die gesellschaftliche Diskussion darüber sollte noch intensiver geführt werden. Schon viel früher, also im Elternhaus und dann später in der Schule, sollte der Grundstein für ein demokratisches Verständnis der Arbeit der Polizei aufgebaut werden.

DP: Wie können Eltern darin unterstützt werden, ihren Kindern die Polizei in ihrer tatsächlichen Rolle zu erklären? In DP planen wir beispielsweise einen Schwerpunkt zur gesellschaftlichen Brückenfunktion der Polizeisportvereine.

Brockmann: Das ist auf jeden Fall eine gute Idee. Über solche Vereine erreicht man viele Menschen. Grundsätzlich ist es aber doch so: Wo immer Polizei sich außerhalb eines konkreten Einsatzgeschehens befindet und mit dem Bürger in Kontakt tritt, entfaltet das eine positive Wirkung. Natürlich auch der Besuch in einer Grundschule oder die Verkehrserziehung. Überall da, wo Prävention betrieben wird, zum Beispiel mit einer Puppenbühne. Insbesondere auch, wenn sich die Polizei an der Debatte über die demokratischen Eckpfeiler unserer Gesellschaft beteiligt, beispielsweise beim Schulunterricht oder im Dialog mit Nichtregierungsorganisationen oder eben Vereinen.

Brockmann verweist auf das niedersächsische Projekt „Polizeischutz für die Demokratie“. Das würden DP-Lesende bereits kennen, antworte ich und verweise auf ein Interview mit dem Leiter der Forschungsstelle für Polizei- und Demokratiegeschichte an der Polizeiakademie Niedersachsen, Dr. Dirk Götting, erschienen in der Märzausgabe des vergangenen Jahres.

„Dann wissen Sie ja“, führt Brockmann fort, „wir wollen uns intern mit dem Thema befassen und dazu suchen wir auch Kontakt mit Externen. Wir diskutieren dann Fragen wie ‚Was macht die Demokratie aus?‘, ‚Was ist wichtig für unser demokratisches Zusammenleben?‘ oder ‚Was verbirgt sich hinter unserem Dienst?‘“ Es gehe um die Meinungs- und Versammlungsfreiheit. Es gehe um die Rolle der Polizei in diesen Zusammenhängen. Vor diesem Hintergrund in einen offenen Austausch zu kommen, losgelöst von aktuellem Geschehen, brin-



DP-Chefredakteur Michael Zielasko im Gespräch mit dem niedersächsischen Landespolizeipräsidenten Axel Brockmann (r.).

ge aus seiner Erfahrung unheimlich viel. Dann nähmen junge wie ältere Menschen Polizei ganz anders wahr, es etablierte sich ein anderes Verhältnis zu den Kolleginnen und Kollegen.

DP: Sie meinen, man sollte einfach mal eine Polizistin oder einen Polizisten ansprechen, ins Gespräch ziehen und...

Brockmann: Warum nicht? Ich habe den Eindruck, dass sich die Polizei in den letzten zehn Jahren verstärkt auf das Einsatzgeschehen und die Kriminalitätsbekämpfung konzentriert hat. Gleichzeitig sind Ressourcen eingespart worden, wenn es um den vorhin angesprochenen Bürgerkontakt geht, darunter Fußstreifen, auf Wochenmärkten unterwegs zu sein oder sich einfach zu zeigen. Die Polizei Niedersachsen hat dies erkannt und steuert dem mit zusätzlichem Personal an diesen Stellen entgegen. Wir wollen, dass unsere Kolleginnen und Kollegen auf der Straße unterwegs sind, wir wollen, dass sie mit den Bürgerinnen und Bürgern ins Gespräch kommen. Gleichwohl soll unser Bild, dass wir draußen abgeben, nicht abschrecken.

DP: Was meinen Sie damit?

Brockmann: Die sogenannten Führungs- und Einsatzmittel. Wir wollen für den Bürger keine unnötigen Hemmschwellen errichten.

DP: Dafür könnten Sie im AK II doch verstärkt werben?

Brockmann: Glauben Sie mir, das tue ich. Es gehört auch zum Portfolio des AK-II-Vorsitzenden Meinungen zu vertreten. Insbesondere das Projekt „Polizeischutz für die Demokratie“, die Stärkung der Resilienz der Polizeien gegenüber undemokratischen Umtrieben, habe ich auf vielen polizeilichen Ebenen bekannt gemacht. Erfreulich ist, dass dieses bei vielen anderen Ländern auf fruchtbaren Boden gefallen. Diese Ideen übertragen sich.

Ein Blick auf die Uhr zeigt mir, dass sich die vereinbarte Stunde dem Ende neigt. Ich spreche den AK-II-Vorsitzenden auf die aktuelle Lage angesichts des russischen Angriffs auf die Ukraine an. Auch hierzulande sei einiges in Bewegung geraten. Die äußere Sicherheit habe schnell im Fokus der Politik gestanden.

DP: Trifft der Eindruck zu, dass die innere Sicherheit gegenüber der äußeren etwas im Schatten steht? Wie resilient ist die Polizei hierzulande gegenüber Krisen- und Katastrophenlagen?

Brockmann: Ich bin mir sicher, dass sich die nächste IMK mit diesem Thema auseinandersetzen wird. Im Übrigen hat Niedersachsen über Innenminister Pistorius bereits konkrete Vorschläge für einen besseren Katastrophen- und Zivilschutz vorgestellt. Jüngst hatte ich die Gelegenheit, zur Sonderkonferenz der europäischen Innenminister in Brüssel zu reisen. Auch dort war

genau dieses Thema angesichts der aktuellen Lage sehr präsent.

Brockmann holt noch einmal tief Luft. Der Konflikt führe uns doch vor Augen, dass noch viel stärker als in der Vergangenheit darauf geachtet werden müsse, dass die Polizeien hierzulande jederzeit handlungsfähig seien und blieben. Worauf genau achten, frage ich ihn. Sollte die mobile Kommunikation über das Telefonnetz zusammenbrechen, besäßen die Polizeien noch den großen Vorteil des Digitalfunks, sagte er. Auch Satellitentelefonie sei ein Thema, „um das wir uns weiter kümmern sollten. An der Schnittstelle zum Katastrophenschutz sind wir in Niedersachsen bereits dran. Unter dem Strich ist klar, dass spürbare Investitionen getätigt werden müssen.“

DP: Haben Sie schon erste Lehren gezogen?

Brockmann: Sicher. Mit Blick auf die Weiterentwicklung des digitalen Funks wissen wir, dass es ein Fehler wäre, sich darauf zu verlassen, dass das Mobilfunknetz den Polizeien in jedem Fall zur Verfügung stehen würde. Ohne technisch-autarke Strukturen wären wir außen vor. An dieser Stelle erinnere ich an die aktuell geführten Diskussionen von Rundfunk- und Kulturressorts und Innenressorts zur Umwidmung beziehungsweise Erweiterung des sogenannten UHF-Frequenzbandes auf den Mobilfunk. Die Innenressorts benötigen einen Teil dieser Frequenzen zum Aufbau eines kommerziell unabhängigen Breitbandnetzes. Der aktuelle Konflikt in der Ukraine ist ein klares Argument dafür, den Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben entsprechend taugliche Frequenzen zuzuteilen. Der gewährleistete behördliche Austausch in solchen Lagen ist nicht nur notwendig und wichtig, er ist aus meiner Sicht unverzichtbar. Da hoffe ich wirklich auf gute Lösungen.

DP: Was kann die Polizei denn selbst tun, um vor allem gegenüber Katastrophenlagen wie der Flut des vergangenen Jahres besser vorbereitet zu sein?

Brockmann: Mit Phänomenen wie Starkregen oder massiven Stürmen werden wir uns womöglich öfter auseinandersetzen müssen als in der Vergangenheit. Es dürfte mittler-

weile bei fast allen angekommen sein, dass es nicht garantiert ist, zu jeder Zeit Strom oder eine Mobilfunkverbindung zu haben. In Niedersachsen stellen wir diese Szenarien in den Fokus und wollen die Infrastruktur auf solche Schadensereignisse ausrichten. Da reden wir über Notstromaggregate für alle wichtigen Dienststellen. Ob es wieder polizeieigene Tankstellen geben wird, sei dahingestellt, es müssen Vorkehrungen getroffen werden, dass bei knappen Energieressourcen die Polizei und andere Behörden der kritischen Infrastruktur zum Beispiel Treibstoffe auch erhalten.

Ich habe bei der polizeieigenen Infrastruktur nach. Klar sei, dass es gigantische Summen kosten würde, den Betrieb von Polizeitankstellen wiederaufzunehmen, antwortet mein Gesprächspartner. Er halte solch ein Unterfangen gegenwärtig für nicht finanzierbar, außerdem ist das Vorhandensein eigener Tankstellen auch nicht die Lösung aller Probleme, denn Kraftstoffe müssten auch den Weg dorthin und in die Notstromaggregate finden.

DP: Bitte noch einen Blick über unsere Grenzen.

Ich wollte die Frage zwar noch präzisieren, doch er weiß, worauf ich hinaus will.

Brockmann: Tatsächlich nimmt die Bedeutung der internationalen Zusammenarbeit der Polizeien permanent zu. Die Kriminalität macht vor den Grenzen nicht halt, und das ebenso grenzenlose Internet bietet kriminellen allerlei illegale Möglichkeiten. Für den AK II ist es ein vordringliches Thema, Ideen zu entwickeln, wie die Polizeien Europas, oder auch über unseren Kontinent hinaus, effizienter kooperieren können. Als Vorsitzender dieses Gremiums möchte ich diesem Thema künftig mehr Raum geben.

DP: Mehr Raum auch für eine stärkere Einbindung von Europol?

Brockmann: Ja. Wir sind uns hierzulande einig, die Ressourcen der europäischen Polizeibehörde erhöhen zu wollen, also den Haushalt und die Personalstärke.

Womöglich hat der Landespolizeipräsident eine Fragefalte auf meiner Stirn lokalisiert, denn er führt fort: „Und, bevor Sie es ansprechen, die Frage nach operativen Befugnissen befindet sich noch auf einer sehr abstrakten Ebene. Aber: Was heute vielleicht unmöglich erscheint, kann angesichts entsprechender Lagen und Verfahren plötzlich Wirklichkeit werden. Schon heute ist Europol eine wichtige Komponente in der internationalen Kriminalitätsbekämpfung. Es könnte zu Strukturveränderungen in der europäischen Sicherheitsarchitektur kommen, wenn der konkrete Nutzen immer offensichtlicher wird. Die politische Diskussion wäre dann eine andere als noch aktuell und Kritik könnte leiser werden oder gar verstummen.“

DP: Noch einmal zurück in die Zukunft. Wann wird die erste Kollegin oder der erste Kollege sagen, heute gehe ich auf Cyberstreife?

Brockmann: Prinzipiell gibt es das ja schon. In unseren Lagezentren wird das Internet bereits parallel ausgewertet. Dortige Entwicklungen scannen wir und schauen auch, was in den sozialen Medien transportiert wird. Mit den niedersächsischen Intel-Officers sehen wir uns durchaus an der Spitze der Bewegung. Von der Antwort auf Ihre Frage sind wir allerdings noch ein Stück weit entfernt. Das würde auch ein gehöriges Maß an Abstimmung erfordern. Bei Hass und Hetze, zum Beispiel in den sozialen Medien, findet das zwischen dem Bundeskriminalamt und den Ländern jedoch schon statt.

DP: Letzte Frage, Herr Brockmann, was steht denn perspektivisch auf der Tagesordnung des AK II?

Brockmann: Zum Beispiel die Fußball-Europameisterschaft in Deutschland in zwei Jahren.

Die Uhr tickt gnadenlos auf den nächsten Termin des Landespolizeipräsidenten zu. Sicherlich andere Themen, jedoch der gleiche Raum. „Vielen Dank für das Gespräch, Herr Brockmann“, nicke ich ihm zu und verlasse wenig später das niedersächsische Innenministerium. Draußen ist es noch immer usselig. ■

POLIZEILICHE BERUFSETHIK

Ein Studienbuch

Von **Ulrike Wagener**.

2. Auflage 2019

Umfang: 236 Seiten

Format: 16,5 x 24 cm, Broschur

Preis: 24,90 € [D]

ISBN 978-3-8011-0814-4

VDP e book

Format: EPUB, Mobipocket

Preis: 18,99 € [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 Hinterbliebenen,
- Verhältnis von Fürsorge und Selbstsorge,
- Umgang mit Stress und eigener Belastung.

Für die zweite Auflage wurde das Teilkapitel „Lebensbedrohliche Einsatzlagen“ neu aufgenommen, um die Herausforderungen durch die gegenwärtig hohe Anschlagsgefahr angemessen zu berücksichtigen. Außerdem wurde das Werk um neue Entwicklungen ergänzt und die Quellenangaben wurden aktualisiert.



DIE AUTORIN

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

Innenleben



Im Amt bestätigt: NRW-Landeschef Michael Mertens

GdP-DELEGIERTENTAG IN NRW: KLARE FORDERUNGEN AN KÜNFTIGE LANDESREGIERUNG

„Hörbar stark. Sichtbar wirksam.“

Seit vier Jahren steht Michael Mertens an der Spitze des Landesbezirks Nordrhein-Westfalen (NRW). Auf dem Landesdelegiertentag Anfang Mai in Düsseldorf wurde er für eine weitere Amtsperiode wiedergewählt. Unter dem Motto „Hörbar stark. Sichtbar wirksam.“ haben die fast 400 Delegierten und Gastdelegierten aus ganz NRW zudem zahlreiche Anträge zu den verschiedenen Arbeitsbereichen der Polizei beschlossen. Und sie haben Forderungen an die künftige Landesregierung benannt. Denn der Delegiertentag fand nur wenige Tage vor der bis zum Schluss nicht entschiedenen Landtagswahl statt.

Stephan Hegger

In Nordrhein-Westfalen (NRW) hat sich seit dem Regierungsantritt von CDU und FDP im Juni 2017 bei der Polizei vieles zum Positiven entwickelt. Die Einstellungszahlen wurden auf 2.650 Kommissaranwärterinnen und -anwärter pro Jahr erhöht. Zudem hat das Land 500 zusätzliche Stellen im Tarifbereich geschaffen. Ebenfalls pro Jahr. Auch bei der Ausrüstung gab es große Fortschritte. In NRW gibt es nicht nur neue Streifenwagen, sondern in 17 der 47 Kreispolizeibehörden auch den Taser. Alle operativ tätigen Kräfte haben ein Diensthandy bekommen. Zudem sind eine Milliarde Euro in die Sanierung der maroden Wachen geflossen.

Ohne den permanenten Druck der nordrhein-westfälischen GdP hätte es diese Verbesserungen nicht oder nur in deutlich abgeschwächter Form gegeben. Bei der Anschaffung des Tasers für den Wach- und Wechseldienst musste die GdP Innenminister Herbert Reul (CDU) erst überzeugen – auch wenn er sonst viel für die Polizei getan hat.

Die Beispiele zeigen, dass die GdP in NRW ein entscheidender politischer Faktor ist, wenn es um die Innere Sicherheit und um die Arbeitsbedingungen bei der Polizei geht. Das wissen auch die Politiker. Nicht von ungefähr haben nicht nur Ministerpräsident Hendrik Wüst (CDU), sondern auch die Parteivorsitzenden von SPD und von Bündnis 90/Die Grünen in NRW, Thomas Kutschaty und Mona Neubaur, sowie der Vorsitzende

der FDP-Fraktion, Christof Rasche, den GdP-Landesdelegiertentag besucht. Allen politischen Unterschieden zum Trotz waren sich die Spitzenvertreter der vier im Düsseldorfer Landtag vertretenen demokratischen Parteien darin einig, dass der personelle Wiederaufbau der Polizei in der kommenden Legislaturperiode fortgesetzt werden muss.

Für die GdP gibt es trotzdem auch in NRW deutlichen Handlungsbedarf: Die versprochene Attraktivitätsoffensive für den öffentlichen Dienst hat die schwarz-gelbe Landesregierung im vergangenen Jahr krachend scheitern lassen. Die schon seit 2003 eingeführt 41-Stunden-Woche für die Beamtinnen und Beamten ist noch immer nicht abgeschafft. Auch bei der Aufhebung des sogenannten Deckelungsbeschlusses, mit dem die Stellen im gehobenen Dienst, die mit A 12 und A 13 bewertet werden, künstlich auf einen vor zwei Jahrzehnten erreichten Stand eingefroren worden sind, und bei der Erhöhung der Zulagen, gab es in den vergangenen Jahren keine Bewegung.

In seiner Grundsatzrede auf dem Landesdelegiertentag hat Michael Mertens deshalb angekündigt, die Durchsetzung dieser Forderungen in den Mittelpunkt seiner zweiten Amtszeit als Landesvorsitzender stellen. Auf dem Delegiertentag hat er dafür Standing Ovations bekommen. ■



Gewerkschaft der Polizei

Nordrhein-Westfalen

Der neue Geschäftsführende Landesvorstand

Michael Mertens

Vorsitzender

Michael Maatz

(Bezirk Aus- und Fortbildung)

Stellvertretender Vorsitzender

Markus Robert

(Bezirk Münster)

Stellvertretender Vorsitzender

Heiko Müller

(Bezirk Düsseldorf)

Stellvertretender Vorsitzender

Jutta Jakobs

(Bezirk Düsseldorf)

Stellvertretende Vorsitzende (Tarif)

Lorenz Rojahn

(Bezirk Münster)

Kassierer

Frank Schniedermeier

(Bezirk Arnsberg)

Stellvertretender Kassierer

Meike to Baben

(Bezirk Düsseldorf)

Schriftführerin

Andreas Pein

(Bezirk Köln)

Stellvertretender Schriftführer

Patrick Schlüter

(Bezirk Detmold)

Weiteres Vorstandsmitglied

Dirk Schade

(Bezirk Arnsberg)

Weiteres Vorstandsmitglied

KAPITALMARKT

ANZEIGEN

Beamtendarlehen 10.000 € - 120.000 €

- Vorteilzins für den öffent. Dienst
- Umschuldung: Raten bis 50% senken
- Baufinanzierungen echt günstig

0800 - 1000 500 Free Call

Wer vergleicht, kommt zu uns.
Seit über 40 Jahren.

NEUER exklusiver Beamtenkredit - Unser bester Zins aller Zeiten - Sensationell günstig

2,50% echter Vorteilzins

effektiver Jahreszins

SUPERCHANCE Teurere Kredite, Beamtendarlehen/Versicherungsdarlehen & Girokredite sofort entspannt umschulden. Reichersparen mit unserem neuen Exklusivzins, warum mehr zahlen.

Unser neuer und bester Zins aller Zeiten, noch nie waren die Zinskosten so gering!
Deutschlands günstiger Spezial-Beamtenkredit ohne Versicherungen

AK FINANZ
Kapitalvermittlungs-GmbH
E3, 11 Planken
68159 Mannheim
Tel.: 0621.178180-0
info@ak-finanz.de
www.AK-Finanz.de

POLIZEI DEIN PARTNER
Gewerkschaft der Polizei

Smart City

Smart und sicher

www.smart-city-sicher.de

Top-Finanzierung für Beamte, Angestellte, Arbeiter im Öffentlichen Dienst sowie Akademiker Seit 1997

Unser Versprechen: „Nur das Beste für Sie aus einer Auswahl von ausgesuchten Darlehensprogrammen“

Schnell und sicher für jeden Zweck: Anschaffungen, Ablösungen von anderen Krediten oder Ausgleich Kontoüberziehungen.
Immobilien-Finanzierung mit Zinsfestschreibung bis zu 20 Jahren oder für die gesamte Laufzeit.

→ Unverbindliche Finanzierungsberatung für Sie. Rufen Sie uns jetzt gebührenfrei an oder besuchen Sie unsere Webseite.

Top-Finanz.de · Nulltarif- **0800-33 10 332**

Klaus Wendholt · Unabhängige Kapitalvermittlung · Prälat-Höing-Str. 19 · 46325 Borken



www.Polizei
DeinPartner.de

CORONAPANDEMIE

Risse in der Gesellschaft

Wie umgehen mit „Querdenkern“ und anderen Corona-Kritikern? Die Politikwissenschaftlerin Ulrike Guérot zieht eine kritische Bilanz von zwei Jahren staatlicher Pandemiebekämpfung – und plädiert für eine Teilhabe aller am öffentlichen Diskurs.

Thomas Gesterkamp

Der Angriff auf die Ukraine hat das Thema Corona weitgehend aus den Schlagzeilen verschwinden lassen. Inzidenzwerte, Hospitalisierungsraten und Todeszahlen werden seither kaum noch oder höchstens als Randnotiz gemeldet. In den Nachrichtensendungen überschattet der „Krieg in Europa“ seit Monaten alles. Und wenn der Einmarsch der russischen Armee früher, etwa schon im vergangenen Dezember begonnen hätte, mitten in der aufgeregten Debatte um die drohende „Wand“ der angeblich „viel gefährlicheren“ Omikron-Variante? Ein interessantes Gedankenexperiment: Wäre die Pandemie auch dann unter ferner liefen abgehandelt worden? Hätte es die erbittert geführten Auseinandersetzungen um die Einführung einer allgemeinen Impfpflicht, die regelmäßigen Demonstrationen von „Querdenkern“ dagegen überhaupt gegeben?

Das plötzlich abflauende Interesse der Medien – und auch großer Teile ihres Publikums – ist nicht nur gesundheitspolitisch problematisch. Sondern auch, weil es in Sachen Pandemiepolitik einiges aufzuarbeiten gibt.



Ulrike Guérot: Wer schweigt, stimmt zu. Über den Zustand unserer Zeit und darüber, wie wir leben wollen.

Westend Verlag, Frankfurt/Main 2022.
142 Seiten, 16 Euro,
ISBN 978-3-864-89359-9

Das versucht jetzt die Politikwissenschaftlerin und Demokratieaktivistin Ulrike Guérot, zuletzt Professorin an der Donau-Universität im österreichischen Krems, die seit Herbst 2021 Europapolitik an der Uni Bonn lehrt. Ihr Buch trägt den wenig konkreten Titel „Wer schweigt, stimmt zu“, auch die Unterzeile „Über den Zustand unserer Zeit“ bleibt merkwürdig schwammig. Eine bewusste Strategie des Verlagsmarketing gegen vorschnelle Vereinnahmung, ein sprachlicher Schutz vor Abgrenzungsreflexen?

Widersprüchliche Gemengelage

Jedenfalls taucht das ermüdende C-Wort weder auf dem Cover noch im Klappentext auf. Dabei geht es der Autorin im Kern um eine kritische Bilanz von zwei Jahren politischer Seuchenbekämpfung – und um die Auseinandersetzung mit den manchmal verwirrenden Positionsbestimmungen der Beteiligten. Die Akteure waren nicht eindeutig bestimmten politischen Lagern zuzuordnen. Eine Erfahrung, die auch diensthabende Polizeikräfte auf den Kundgebungen gegen die staatliche Pandemiebekämpfung immer wieder machten. Dort demonstrierten keineswegs nur Rechtsextreme, viele Protestierende, etwa Anthroposophen oder Esoterikerinnen, verorteten sich eher in alternativen oder gar progressiven Milieus. Unter denen, die das Virus und seine gesundheitlichen Auswirkungen leugneten oder zumindest die staatlichen Maßnahmen für übertrieben hielten, war die Präsenz bürgerlich-alternativer Strömungen ein auffälliges Merkmal. Die sogenannte Querdenker-Bewegung gab nie ein einheitliches Bild ab, die sie tragenden Gruppierungen kommen aus verschiedenen Schichten und politischen Spektren: Direkt neben der Reichsbürgerfahne kann die Regenbogenflagge wehen.

Wie diese widersprüchliche Gemengelage entstanden ist, zeichnet Guérot in ihrem Buch nach. Zu Beginn der Pandemie im März 2020 sei es richtig gewesen, vorsichtig zu sein – angesichts einer zunächst unbekanntes Gefahr, die man nicht wirklich habe einschätzen können, konzediert die Autorin den politischen Entscheidungsträgern. „Aber ein Lockdown ist keine Vorsicht, sondern eine drakonische Maßnahme, die vor allem Angst schürt.“ Die vom französischen Präsidenten Emmanuel Macron aus-



gegebene Parole „Wir sind im Krieg gegen das Virus“ schien ihr schon damals unangemessen und übertrieben. In Deutschland, und anderswo teilweise noch viel radikaler, wurde das öffentliche Leben rigide heruntergefahren, selbst Parks und Spielplätze geschlossen, manche „trugen noch im eigenen Auto Masken“.

Weltweiter Stillstand

In Folgemonaten offenbarte sich in Schockwellen das gewaltige Ausmaß einer globalen Krise, die keinen Kontinent ungeschoren ließ. „Ein Jahr später taumelte die Welt“, analysiert der US-amerikanische Wirtschaftshistoriker Adam Tooze. In der Geschichte des modernen Kapitalismus habe es noch nie eine Situation gegeben, in der 95 Prozent der Volkswirtschaften gleichzeitig einen (oft gravierenden) Rückgang ihres Bruttosozialprodukts verkräften mussten. Mehr als drei Milliarden Erwerbstätige wurden in Zwangsurlaub geschickt oder arbeiteten zeitweise von zu Hause aus. 1,6

Milliarden junge Menschen mussten ihre Ausbildung unterbrechen. Die globalen Einkommensverluste summierten sich auf mindestens zehn Billionen Dollar. „Dass die Welt kollektiv diesen Stillstand gewollt hat, unterscheidet diese Rezession grundlegend von allen vorherigen“, schreibt Tooze. Im historischen Rückblick habe es weitaus tödlichere Seuchenausbrüche gegeben, beispiellos im Fall Corona war „die Reaktion“. Neoliberale Lösungskonzepte erwiesen sich als untauglich, eine unerwartete Renaissance erlebte der ökonomisch und politisch massiv eingreifende Staat.

Die Mehrheit der Bevölkerung, beobachtet Politikwissenschaftlerin Guérot, „drängte unter Panik in einen Zug, der immer schneller an Fahrt aufnahm“. Wer nicht eingestiegen war, habe das Zeitgeschehen von einer anderen Warte aus beobachtet und sei heute von einer Gesellschaft entfremdet, in der „die Fundamente von Demokratie und Rechtsstaatlichkeit ernsthaft gefährdet sind“. Sie konstatiert eine „substanzielle“ Verformung des öffentlichen Lebens sowie eine wachsende „Machtkonzentration der Exekutive“. Der Wert von Grundrechten müsse „neu in unserem Bewusstsein verankert“ werden. Man dürfe niemanden, auch die viel kritisierten Impfskeptiker nicht, von der Teilhabe am Diskurs ausgrenzen. Denn damit beginne „die Erosion der Demokratie“.

Freiheit und Solidarität

Die Pandemie-Debatte ging von Anfang an einher mit sprachlichen Umdeutungen. Das Wort „Querdenken“, einst positiv interpretiert für einen unabhängigen Geist stehend, entwickelte sich in der Viruskrise zum Synonym für rechtslastiges Gedankengut. Linke, Gewerkschafter und Linksliberale, so die These von Guérot, seien mit dem Begriff der Solidarität „gekapert“ worden. Dieses „Mutterkorn progressiver Rhetorik“ war die gemeinsame Klammer einer ganz großen politischen Koalition. Minderheiten, auch jene, die legitime Kritik äußerten, wurden dagegen als Verschwörungstheoretiker oder „Covidioten“ diffamiert. Die linksradikale Antifa-Szene, sonst stets militant widerständig gegen vorgebliche staatliche Zuminungen, mutierte plötzlich zur Speerspitze dirigistischer Eingriffe. Die AfD nutzte die Leerstelle und beanspruchte (nicht zum ersten Mal)



**Adam Tooze: Welt im Lockdown.
Die globale Krise und ihre Folgen.**

Verlag C.H.Beck, München 2021.
408 Seiten, 26,95 Euro,
ISBN 978-3-406-77346-4

die kulturelle Hegemonie über den Freiheitsbegriff. Die wenigen Abweichler im bürgerlichen Lager um den liberalen Abgeordneten Wolfgang Kubicki wurden heftig attackiert, sie standen gegen eine mental und emotional geschlossene Einheitsfront.

Guérot kritisiert auch die Medien, diese hätten sich in einer Art Überbietungswettbewerb „am Rockzipfel“ der regierungsamtlichen Politik bewegt: Talkshows mit der Besetzungsliste „Fünf Stühle, eine Meinung“, rein naturwissenschaftlich orientierte Sichtweisen, Abwertung von Künstleraktionen wie bei den Video-Clips der Initiative „#allesdichtmachen“; zudem das Versagen der meisten Comedians und Kabarettisten, denen außer billigen Aluhüten-Witzen wenig einfiel. „Es gab auf einmal Nachzensur bei öffentlich-rechtlichen Anstalten“, berichtet die Autorin aus eigener Erfahrung: „Ich persönlich musste im August 2021 eine Rufmordkampagne über mich ergehen lassen, weil ich wie viele andere auf Ungereimtheiten in der offiziellen Corona-Berichterstattung hingewiesen habe.“ Einige, die das ebenso taten, seien, „schlimm genug“, von Populisten vereinnahmt worden. Guérot, einst selbst in christdemokratischen Organisationen aktiv, wundert sich, warum „nur die politische Rechte die Maßnahmen als unverhältnismäßig kritisierte, während die politische Mitte sie begrüßte und immer mehr davon forderte“.

Paralleluniversum im Netz

In den digitalen Netzwerken entstand ein fragwürdiges Paralleluniversum, symbolisch für bis heute nicht gekittete Risse in der Gesellschaft. Dieser traf auch enge persönliche Beziehungen: Kollegen- und Bekanntenkreise zerstritten sich, Freundschaften zerbrachen über sehr kontroversen Einschätzungen der Lage, manchmal begleitet von Gesprächskillern wie „Du klingst ja wie Pegida!“ Gut versorgte Rentner oder Pensionäre urteilten moralin über angeblich leichtfertige Jugendliche, interessierten sich weder für den wirtschaftlichen Ruin von Soloselbständigen oder Gastwirten noch für die Überforderung von Eltern und Kindern durch zuge-sperrte Tagesstätten und Schulen. Guérot stören die Warnungen vor dem Beifall von der falschen Seite: „Ist man rechts, wenn man ein Argument mit einer politischen Gruppierung teilt, die man ansonsten als unmöglich erachtet? Natürlich nicht!“

Ausgrenzung musste die Autorin auch bei der Publikation ihrer Streitschrift erfahren: Eigentlich sollte sie bei einem österreichischen Verlag erscheinen, der dann die Zusage aus Furcht vor einem möglichen Shitstorm zurückzog; so landete das Manuskript schließlich bei Westend in Frankfurt am Main. Ein eher ungewöhnlicher Vorgang, der die tiefsitzenden Spaltungen im intellektuellen Milieu illustriert. Guérots bisweilen überspitzte Thesen sind eine Provokation, und ihr Schlusskapitel, der schwächste Teil des Buches, bietet in der Tat Anlass zur Distanzierung. Hier steigt sie sich hinein in die Dystopie eines alles umfassenden biotechnologischen Überwachungsstaates. Richtig, Corona ist für Tech-Giganten und Pharmaindustrie – und damit für die Milliardäre weltweit – nicht nur ein Riesengeschäft, sondern auch ein Testlauf, ein gigantisches Massenexperiment. Doch das von ihr gezeichnete Szenario vom „Körper als letzte Ware“ im Visier interessierter Kreise wirkt überzogen. Immerhin versucht der Essay am Ende eine emanzipatorische Perspektive aufzuzeigen für eine künftig „postnationale, postkapitalistische und postpatriarchale Welt“ – mit öffentlichen Räumen, „zu denen alle Zugang haben und niemand durch einen Barcode ausgesperrt wird.“ ■

REISEMARKT

ANZEIGE

Action mit wasser-craft in Tirol

Spezial Polizeiangebote:
Raft- & Canyon-tour €/Person 126,-
Unterkunft über uns buchbar.

Infos: +43 5252 6721
office@rafting-oetztal.at
www.rafting-oetztal.at

**www.Polizei
DeinPartner.de**

Büsum - Nordseeküste

Gemütliche Ferienwohnung, neu renoviert, ruhige Lage, Strandnähe, ca. 3 Minuten zur Gehstraße
sandra.knueppel@gmx.de oder 0172/1561290

DP
DEUTSCHE POLIZEI



**Nr. 06 | 71. Jahrgang 2022
Magazin und Organ der
Gewerkschaft der Polizei**

Erscheinungsweise und Bezugspreis

Monatlich 2,80 € zzgl. Zustellgebühr
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), Verantwortlicher Redakteur
Danica Bensmail (dab), Redakteurin

Redaktionsassistentz

Johanna Treuber
gdp-pressestelle@gdp.de
Telefon 030 399921-113
Telefax 030 399921-29113

Gestaltung und Layout

Andreas Schulz, karadesign

Titelbild

karadesign

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 gegebenenfalls auf www.gdp.de, der GdP-App und sozialen Medien 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, Joachim Kranz

Anzeigenleitung

Antje Kleuker
Es gilt die Anzeigenliste Nr. 45 vom 1. Januar 2022.

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. Bezirkteils in der Mitte des Heftes.

Druckauflage

189.454 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

PROFESSIONELLE POLIZEILICHE GESPRÄCHSFÜHRUNG

Ein Lehr- und Trainings-Handbuch mit praxisnahen Übungen

Von **Susanne Nolden**.

1. Auflage 2020

Umfang: 216 Seiten

Format: 16,5 cm x 24 cm, Broschur

Preis: 24,00 € [D]

ISBN 978-3-8011-0878-6

VDP eBook

Format: EPUB, Mobipocket

Preis: 21,99 € [D]

Im Polizeialltag treffen Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte immer wieder auf Situationen und Menschen, die sie in höchstem Maße fordern – auch kommunikativ.

Dieses Lehr- und Trainingsbuch stellt ein neues Konzept und Modell für den Erwerb notwendiger Kompetenzen für die professionelle polizeiliche Gesprächsführung vor. Es zeigt anhand verschiedener Gesprächssituationen auf, wie die Polizei etwa in schwierigen Lagen mit psychisch kranken oder psychisch gestörten Personen wie auch im Umgang mit Gewalttätern oder Opfern einer Straftat zu einer professionellen polizeilichen Gesprächsführung findet. Neu an diesem Werk ist, dass die Gesprächsführung als Teil der polizeilichen Lagebewältigung betrachtet wird. Bei dem daraus entwickelten Kommunikationsmodell orientiert sich die Autorin an der Struktur der polizeilichen Arbeitsweise, indem sie die drei Phasen der Gesprächsführung (Eröffnungsphase, Maßnahmenphase und Abschlussphase) mit dem klassischen Modell der Einsatzlehre (Vorbereitung, Aktion und Nachbereitung) koppelt.

Mit diesem Buch gibt die Autorin damit der Polizei das notwendige Rüstzeug an die Hand, das es ihr ermöglicht, sicher und überzeugend in der Öffentlichkeit aufzutreten und auch schwierige Situationen der Polizeipraxis erfolgreich zu bewältigen.



DIE AUTORIN

Regierungsdirektorin **Susanna Nolden** lehrt Psychologie und Einsatztraining an der HfPV in Kassel.



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

KOMFORTABEL, SICHER, ELEGANT

JSA Reisetrolley

Reisetrolley der Marke JSA in der Farbe SILBER. Arretierbares Teleskoprollensystem mit Tragegriff. Das TSA Zahlenkombinationsschloss sorgt für Sicherheit und die vier 360 Grad Leichtlaufrollen ermöglichen einen bequemen Transport. Im Innenraum gibt es beidseitige Packmöglichkeiten durch eine Packtrennwand und einen Packgurt. Gute Schlag- und Kratzfestigkeit durch ABS Kunststoff.



Trolley S
250106

✿ 68,95 € 86,95 €

Trolley M
250206

✿ 84,95 € 106,95 €

Trolley L
250306

✿ 99,95 € 124,95 €

Auch als
3er-Set
erhältlich!

250406
✿ 215,95 € 269,95 €

Trolley Größe	Außenmaße cm	Innenmaße cm	Gewicht kg	Höhe cm	Volumen L
S	55 x 35 x 23	48 x 34 x 20	2,66	102	40
M	65 x 42 x 25	58 x 41 x 23	3,59	102	60
L	75 x 49 x 30	68 x 48 x 27	4,50	102	90



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

Werbemittelvertrieb · Postfach 309 · 40703 Hilden
Tel. 0211 7104-168 · Fax 0211 7104-4165
osg.werbemittel@gdp.de · www.osg-werbemittel.de

Letzter Bestelltermin: 30.06.2022

Bestellungen unter 100,- € zzgl. 4,95 € Versandkosten!

Weitere Polizeiartikel und nützliche
Produkte finden Sie unter:

www.osg-werbemittel.de