

DP

DEUTSCHE POLIZEI

10/23

Das Magazin
der Gewerkschaft
der Polizei



Vertrauensleute

Immer eine offene Tür

POLIZEI



Bequemer als der Einstieg in einen GruKW - Deine private Kfz-Versicherung der PVAG

Du beginnst Deine Karriere bei der Polizei und bist GdP-Mitglied?

Dann steigst Du mit Schadenfreiheitsklasse $\frac{1}{2}$ mit einem Beitragsatz von nur 70% in Deine private Kfz-Versicherung ein. Selbstverständlich inklusive der leistungsstarken Konditionen!

Lass' Dir gleich ein persönliches Angebot erstellen!

PVAG Polizeiversicherungs-AG
Das Gemeinschaftsunternehmen von GdP und SIGNAL IDUNA Gruppe
Joseph-Scherer-Straße 3
44139 Dortmund
Telefon 0231 135-2551
polizei-info@pvag.de
www.pvag.de

PVAG
Die Polizeiversicherung

DAS GEMEINSCHAFTSUNTERNEHMEN VON



Gewerkschaft
der Polizei

SIGNAL IDUNA 

Titel

- 2 Vertrauensleute
Diese Frau spricht fließend Polizei

Innenleben

Cannabis-Legalisierung



- 14 GdP-Expertise ist gefragt

Zukunftskongress



- 18 JUNGE GRUPPE: Wir gestalten Sicherheit
20 300 Euro – für uns, für morgen

Tarif

Junge Tarifarbeit



- 22 Nachwuchs im Tarif

Hingeschaut

Rechtspopulismus



- 24 Machtfaktor Gewerkschaft
28 Wir stärken die, die wollen

Service

- 27 Eine starke Partnerschaft

Im Detail

Sucht, Depression, Schizophrenie



- 30 Ausnahmezustand im Kopf
32 Weltweit im Einsatz

Kommentiert

- 36 Ein Grund zum Ärger

Gelesen

- 38 Mathilda schwärmt für Bienen
40 **Eure Meinung**
40 **Impressum**

Schwerpunkt



40 Jahre Bundesfrauengruppe

- 4 Hoch soll sie leben



- 8 Die GdP wird weiblicher



- 10 Ich schaff' das schon ...

VERTRAUENSLEUTE

Diese Frau spricht fließend Polizei



Polizei/Deutsch
Deutsch/Polizei

Foto: André Behrendt

Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) hat 2023 zum Jahr der Vertrauensleute (VL) erklärt. DP stellt die Menschen vor, die das grüne GdP-Herz bis in die letzte Dienststelle der Republik schlagen lassen. In dieser Ausgabe treffen wir Daniela Diener aus dem Landesbezirk Niedersachsen. Ein Gespräch über Mehrsprachigkeit, Abkürzungen und die Liebe zur Sache ...

Danica Bensmail

Die Polizei ist eine Welt für sich – mit eigenen Regeln und einer eigenen Sprache. Letztere gilt oft als erstes Einsatzmittel der Polizei. Und auch im Werkzeugkasten der GdP-Vertrauensleute ist sie eines der wichtigsten Tools. Hilfsbereitschaft, Empathie und Verständnis – all das zeichnet

erfolgreiche Vertrauensleutearbeit (VL-Arbeit) aus. Nur wer sein Gegenüber versteht, kann ihm weiterhelfen. Und wer sein Gegenüber verstehen will, muss dessen Sprache sprechen. Deutsch, Englisch, Französisch, Polizei: Daniela Diener ist viersprachig – und das kam so ...

1:0 für den öffentlichen Dienst

Danielas Anfang beginnt mit einem Ende. Kredite, Kontoeröffnungen, Geld zählen: „Vor der Polizei habe ich lange als Bankkauffrau gearbeitet – in Teilzeit wegen der Familie“, erinnert sich die Niedersächsinerin. Auf ihren Wunsch wieder in Vollzeit zu arbeiten, habe ihr alter Arbeitgeber nur den Kopf geschüttelt. Klingt blöd, war am Ende aber eigentlich ganz gut, denn: „Die Polizeiinspektion Göttingen hatte damals die Geschäftszimmerposition ausgeschrieben. Da habe ich mich direkt erfolgreich beworben“, sagt Daniela und strahlt. Ihr Umfeld habe sie für verrückt erklärt: „Du tauschst drei Kilometer gegen 40 Kilometer zur Arbeit? Das hat niemand verstanden.“ Doch bis heute habe sie ihre Entscheidung keinen Tag bereut, denn „die Polizeifamilie hat mich von Anfang an ganz herzlich aufgenommen.“

Klasse! Da schlägt unser grünes Herz vor lauter Freude gleich ein wenig schneller.

Ausgebildet, eingebildet?

Perspektiven und Chancen, um sich weiterzuentwickeln – all das hat Daniela in ihrem alten Job gefehlt. Bei der Polizei war das möglich. Mittlerweile koordiniert die Tarifbeschäftigte die Aus- und Fortbildungen der PI Göttingen. „Ja, aber ...“ sagt Daniela und hebt einen mahnenden Zeigefinger. „Ohne Verwaltungslehrgang geht da im Tarifbereich bei der Polizei auch nichts. Und das, obwohl ich doch schon eine abgeschlossene Ausbildung hatte.“ Ausgebildet, eingebildet? Ach, i wo! Mit 46 drückt Daniela nochmal für ein Jahr die Schulbank und macht den Verwaltungslehrgang.

Diese Wut tut gut

Tarif bei der Polizei sei sehr eng und wenig flexibel, sagt sie und zuckt mit den Schultern. „Dabei haben wir so viel Potenzial bei den Tarifbeschäftigten. Die sind so gut ausgebildet. Da habe ich immer gedacht: Es kann doch nicht sein, dass sich niemand für die einsetzt.“ Als eine Kollegin kündigt und zur Kommune wechselt, hat Daniela die Faxen dicke. „Sie ist gegangen, weil sie dort den Verwaltungslehrgang nicht machen musste. Wir haben mit ihr eine super Kraft verloren. Das darf nicht sein. Da muss man einfach etwas tun“, sagt die Vertrauensfrau mit fester Stimme und nach einer kurzen Pause: „Darum bin ich in die GdP eingetreten. Um Veränderungen anzuschieben und etwas zu bewegen. Und bei diesem Thema bin und bleibe ich sehr hartnäckig. Stillstand ist in diesem Fall ein absoluter Rückschritt bei der aktuellen Situation am Arbeitsmarkt.“ Da ist sie wieder: Diese Wut, die anderen guttut. So soll das sein!

Einfach machen!

Ach ja, die GdP-Vertrauensleute sind schon ein besonderer Schlag Mensch: zugewandt, verlässlich, hilfsbereit. „Ganz oft klingelt mein Telefon und am anderen Ende der Leitung heißt es dann: Ich weiß, du bist dafür eigentlich nicht zuständig, aber du kannst immer weiterhelfen“, sagt Daniela und strahlt. Wow! Das hört man doch gerne, oder? Die Vertrauensfrau nickt: „Egal wie groß oder klein das Problem ist, ich versuche immer zu helfen.“ Toll! Ohne indiskret sein zu wollen: Worum geht es da so im Einzelnen? „Die Themen sind so unterschiedlich, wie die Menschen in der Polizei“, sagt Daniela. Viele Kolleginnen und Kollegen kämen mit Fragen rund um das Thema Besoldung, andere wollten wissen, wie sie Sonderurlaub kriegen. Aber auch mit privaten Problemen, wenden die Menschen sich an Daniela. „Ein Kollege, dessen Eltern pflege-

bedürftig geworden sind, brauchte dringend Unterstützung. Gerade mit solchen Anliegen lassen wir natürlich niemanden allein“, betont die Vertrauensfrau.

Vertrauen geht durch den Magen

Wie schafft Daniela diese Art von Vertrauen? Wie kommt sie mit den Kolleginnen und Kollegen ins Gespräch? „Die Menschen wissen mittlerweile: Die kümmert sich“, sagt die Vertrauensfrau. Um ins Gespräch zu kommen, habe sie von der VL-Konferenz der GdP im Mai in Potsdam sehr viel Inspirationen mitgenommen: Kekse backen, gemeinsam Pizza essen und Aktionen veranstalten. So viel Kulinarik in der VL-Arbeit? Das klingt verdächtig nach dem Landesbezirk Sachsen. Auch dort geht Vertrauen durch den Magen ins Grüne GdP-Herz (vgl. DP 3/23). Daniela lacht: „Aktionen sind immer gut. Letztes Jahr haben wir ein Sommerfest gemacht. Das war ein guter Anlass, um sich in lockerer Atmosphäre mit den Kolleginnen, den Kollegen und den dabei anwesenden Vertretungen der Politik auszutauschen und Themen auf den Weg zu bringen.“

Polizei-Deutsch/Deutsch-Polizei

VL-Arbeit ist ein weites Feld. Wer regelmäßig Fragen zu so vielen verschiedenen Themen beantworten muss, braucht ein hohes Maß an Fachlichkeit. Wie hat Daniela sich das notwendige Polizeiwissen draufgeschafft? „Ich hatte das große Glück, dass ich gleich zu Beginn einen Bärenführer hatte. Und dann habe ich mir sofort ein Vokabelheft gekauft – für die ganzen Polizeiabkürzungen“, sagt sie und lacht. Ganz oder gar nicht! Und was ist ihre Lieblingsabkürzung? Daniela überlegt: „... WaSchuPo. Da gucken einen immer alle an.“ Lustig! Wie voll war ihr Vokabelheft am Ende? „Ich bin da rela-

tiv fix reingekommen. Aber so um die 40, 50 Vokabeln sind das bestimmt.“

Bitte, wie meinen?

Da ist es wie mit jeder anderen Sprache auch: Use it or loose it! Wenn man sie nicht regelmäßig spricht, geht sie flöten. Vokabeln auch in der Freizeit üben, ist also ein Muss – bevorzugt mit der Familie am Abendbrottisch. Wie klingt so ein Gespräch eigentlich? Daniela grinst: „Naja, ungefähr so ... ich habe heute mit dem ESD telefoniert und der ZKD hat sich gemeldet und das FK III“, sagt sie und bricht in lautes Gelächter aus. „Das versteht zu Hause natürlich keiner. Das muss ich dann auf Deutsch übersetzen.“ Sprache gilt oft als Indikator für erfolgreiche Integration und Daniela spricht fließend Polizei. „Manchmal vergessen die Kollegen, dass ich Tarif bin“, sagt sie und lacht.

Geld ist gut – Perspektiven sind besser

Apropos Tarif: Die Tarifverhandlungen der Länder stehen vor der Tür. Mit welchen Erwartungen geht Daniela in die erste Runde? „Das Ergebnis der TVöD-Verhandlungen für Bund und Kommunen war sehr gut – rein monetär gesehen“, sagt sie und hält einen Moment inne. Nur die Entwicklungsmöglichkeiten seien dabei leider hinten runtergefallen. „Tarifverhandlungen sollten sich immer mit der Frage beschäftigen: Wie stellen wir uns für die Zukunft auf? Geld ist gut, Perspektiven sind besser. Da ist noch absolut Luft nach oben.“ Die Polizei sei trotzdem ein attraktiver Arbeitgeber, sagt Daniela. „Ich mache immer fleißig Werbung. Es ist der flexibelste Beruf überhaupt. Der Zusammenhalt ist unglaublich stark. Da ziehen alle an einem Strang, wenn es darauf ankommt. Und das zeichnet unsere Polizei- und GdP-Familie aus.“ ■

Die Tarifbeschäftigte Daniela Diener ist seit 2013 bei der Polizei, und seit 2015 als Vertrauensfrau für die GdP unterwegs. In der Polizeiinspektion Göttingen war sie zunächst im Geschäftszimmer der PI-Leitung tätig. Mittlerweile koordiniert sie die Aus- und Fortbildung der Polizeiinspektion.



Schwerpunkt

40 JAHRE BUNDESFRAUENGRUPPE

Hoch soll sie leben

Die Bundesfrauengruppe feiert 40. Geburtstag: Seit ihrer Gründung als Bundesfachausschuss „Frauen“ im Oktober 1982 ist allerhand passiert. Die Highlights aus vier Jahrzehnten frauenpolitischer GdP-Arbeit ...

Danica Bensmail

”

Jochen Kopelke
GdP-Bundesvorsitzender

Foto: Kay Herrschelmann/GdP

Das Jahr 1983 markiert in der Geschichte unserer Gewerkschaft der Polizei ein wegweisendes Ereignis. Der Bundesfachausschuss „Frauen“ konstituierte sich unter dem Vorsitz unserer Kollegin Klara Oelke. Mein besonderer Dank gilt allen Kolleginnen, die Verantwortung geschultert haben, die sich im Ehrenamt für die Belange der Frauen in der Polizei und in der GdP so beeindruckend engagiert haben. An Eurer Seite waren auch Männer: Kollegen in der GdP, die Euch unterstützten, weil sie von der Notwendigkeit der Gleichberechtigung überzeugt waren. Ich gratuliere Euch von Herzen zu Eurem 40-jährigen Jubiläum.

Euer
Jochen Kopelke

Februar 1983

Klara Herrmann aus Hamburg wird erste Vorsitzende.



Klara Herrmann
1983–1990

Oktober 1982

17. Ordentlicher Delegiertenkongress in Nürnberg

Durch Satzungsänderung wird der Bundesfachausschuss „Frauen“ geschaffen. Er besteht aus Delegierten der weiblichen Polizeibeschäftigten eines jeden Landesbezirks.



Elke Rath
1998–2002

März 1994

**„Frauen in der GdP.
Die Zukunft ist weiblich!“
1. Bundesfrauenkonferenz
in Suhl**

Der Bundesfachausschuss „Frauen“ führt die erste Bundesfrauenkonferenz mit der Wahl des GBFV durch. Marion Dix aus Niedersachsen wird zur Vorsitzenden gewählt.

Oktober 1998

**Frauenförderplan der GdP
tritt in Kraft**

Ziel dieses von der Bundesfrauengruppe erarbeitete Normenwerks ist es, dass bei den Wahlen zu den GdP-Gremien und Organen Frauen stärker gefördert und berücksichtigt werden, um echte Gleichstellung der Geschlechter im Organisationsaufbau zu erreichen. Die Organ- und Gremienstruktur soll die Mitgliederstruktur widerspiegeln.

Oktober 1992

**2. Außerordentlicher
Bundeskongress (Satzungs-
kongress) in Braunschweig**

Eine neue GdP-Bundessatzung wird beschlossen und darin in § 25 Absatz 5 (Gliederung der GdP) die Frauengruppe (Bund) förmlich gegründet. Die Vorsitzende ist Mitglied im Bundesvorstand.

November 1994

**20. Ordentlicher Bundes-
kongress in Dresden**

Mit Beginn des Bundeskongress tritt die 1992 in Braunschweig beschlossene neue Satzung in Kraft. Damit besteht ab sofort die Frauengruppe (Bund).



Iris Spranger
Vorsitzende der Innenministerkonferenz
und Senatorin für Sport und Inneres
des Landes Berlin

Foto: Hans Christian Plumbbeck

40 Jahre Frauengruppe der Gewerkschaft der Polizei sind ein wirklich bedeutsamer Anlass zum Feiern! In all diesen Jahren haben Sie den Anliegen der Frauen in der Polizei nicht zuletzt im politischen Raum eine unüberhörbare Stimme gegeben. Als Senatorin für Inneres und Sport des Landes Berlin, als derzeitige Vorsitzende der Innenministerkonferenz und auch ganz persönlich gratuliere ich Ihnen sehr herzlich zu diesem Jubiläum.

Mit herzlichen Grüßen
Iris Spranger



Marion Dix
1990–1998

Schwerpunkt

40 JAHRE BUNDESFRAUENGRUPPE

2000

„Ende des Faustrechts“ – Bundesfrauengruppe schreibt mit der gleichnamigen AG das Thema **„Häusliche Gewalt“** auf ihre Fahne.

- Weitere AGen: Vereinbarkeit Beruf und Leben, Menschenhandel und Zwangsprostitution, Chancengleichheit.
- Seit 2019: „Häusliche Gewalt“, „Gleichstellung und Chancengleichheit“.
- Seit 2023: „Respect me, too im Dienst und Ehrenamt“.



Anne Müller
2002–2006

Seit 2012

Bundesfrauengruppe initiiert **Mentoring- und Personalentwicklungsprojekte zur Stärkung von Frauen im Dienst und Ehrenamt**

- 2012/13: Mentoring-Projekt
- 2015/2016: 1. Personalentwicklungsprojekt (PE-Projekt)
- 2017/18: 2. PE-Projekt
- 2019/21: 3. PE-Projekt
- 2023/24: 4. PE-Projekt



Yasmin Fahimi

Bundsvorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes

”

Foto: DGB/Berno Kaehahn

In der über viele Jahrzehnte rein männlich konnotierten Welt der Polizei hat die Bundesfrauengruppe der GdP die Anzahl ihrer weiblichen Mitglieder Zug um Zug steigern können. Diese großartige Entwicklung ist ein Zeichen des Erfolgs, das Schwung und Kraft gibt für die Zukunft. Im Namen des Deutschen Gewerkschaftsbundes gratuliere ich Euch von ganzem Herzen zum Jubiläum und sage Dank für Eure Fachlichkeit und Euer großes Engagement!

Eure
Yasmin Fahimi

Seit 2011

Bundesfrauengruppe begleitet **Studien zu Frauen und Gleichstellung in der Polizei der Hans-Böckler-Stiftung**

- 2013: Beurteilung von Frauen und Männern im Polizeivollzugsdienst
- 2014: Gendergerechte Beurteilungen
- 2016: Führung in Teilzeit
- 2018: Erfahrungen und Perspektiven der Gleichstellungsarbeit bei der Polizei
- 2023: Beurteilungen im Polizeivollzugsdienst – revisited



Sandra Temmen
2006–2010



”

Foto: Kay Heschelmann/GdP

Sibylle Krause

im Geschäftsführenden Bundesvorstand
zuständig für Frauen- und Gleichstellungs-
politik

Es ist ein gutes Gefühl, auf die vielen mutigen Frauen, aber auch Männer zu blicken, die in den zurückliegenden 40 Jahren für die Gleichstellung und Chancengleichheit in der Polizei und der Gewerkschaft beharrlich eingetreten sind. Klara Oelke, Marion Dix, Elke Rath, Anne Müller, Sandra Döcke, Dagmar Hölz, Erika Krause-Schöne: Ihr habt die Gewerkschaftsgeschichte der Frauen in der GdP geschrieben und entscheidend vorangebracht. Ohne euch wären wir heute nicht da, wo wir sind, nämlich mittendrin, laut und sichtbar. Euch gilt mein besonderer Dank. Ich bin stolz darauf, heute an der Seite der vielen engagierten Frauen in der GdP unsere Interessen weiter voranbringen zu dürfen.



Dagmar Hölz
2010–2017

Aktuell

57.000 Frauen in der GdP

Zur Implementierung der Geschlechter- und Generationengerechtigkeit in der GdP entwickelt die Bundesfrauengruppe eine Gleichstellungsstrategie. Umsetzung: 2023–2026.

2014

Die GdP ist 40.000 weibliche Mitglieder stark.

Seit den frühen 1980er Jahren steigt zunehmend der Frauenanteil in der GdP (1982: 10.000; 1993: 20.000, 2006: 36.700).



Erika Krause-Schöne
2018–Heute

Die GdP wird weiblicher

Erika Krause-Schöne

Bundesfrauenvorsitzende

Für den Großteil der Frauen sind eigenes Einkommen und Arbeit heutzutage selbstverständlich. Trotzdem geht es mit der Gleichstellung kaum voran. Wir als Frauengruppe (Bund) nennen es beim Namen: Frauen arbeiten mehr in Teilzeit. Sie nehmen weniger Bezahlung und eine mögliche Altersarmut in Kauf, um für ihre Familie sorgen zu können. Und sie nehmen sich gute Chancen für die eigene Karriereentwicklung. Das betrifft nicht nur Führungspositionen im höheren Dienst, auch die mittlere Führungsebene ist betroffen. Wenn FRAU wegen Schwangerschaft, Elternzeiten oder jahrelanger Kinderbetreuung pausiert, verringern sich ihre Aufstiegschancen.

Sackgasse Sorgearbeit

Junge Menschen wollen eher eine partnerschaftliche Arbeitsteilung in der Familie, aber die Realität ist, dass immer noch überwiegend die Frauen die Kinderbetreuung übernehmen. Die gesetzliche Einführung von Elternzeiten für Väter hat wenig in den traditionell zugeschriebenen Rollenmustern geändert. Damit die Gleichstellung von Frauen im Beruf eine Chance hat, darf Kinder- und Pflegebetreuung nicht zur Sackgasse werden.

Die GdP wird weiblicher

Die Arbeit der Frauengruppe (Bund) der GdP ist darauf ausgerichtet, dass Frauen sich selbst erlauben können, aufgrund von erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen, eine machtvolle Funktion und Rolle im Beruf

anzustreben. Unsere progressive Arbeit spiegelt sich in angenommenen Beschlusslagen vom Bundeskongress wider. Aber wie sieht es innerhalb unserer Gewerkschaft aus? Immer mehr Frauen treten unserer Gewerkschaft bei. Die GdP wird weiblicher.

Langer Atem

Auch, weil die Frauengruppe die Themen Work-Live-Balance, Gleichstellung und Gleichberechtigung in die Mitte der Gewerkschaftsarbeit gerückt hat. Ein langer Atem war von Nöten, damit in die Satzung der GdP die Geschlechter- und Generationengerechtigkeit aufgenommen wurde. Aber was wir FRAUEN für Frauen vom Dienstherrn und Arbeitgeber einfordern, sollte für die Gewerkschaftsarbeit im Ehrenamt eine Selbstverständlichkeit sein. Sie ist selbstkritisch nicht immer gegeben.

Frauenförderplan

Die GdP-Bund hat 1998 einen Frauenförderplan beschlossen. Darin geht es unter anderem um chancengleiche Beteiligung bei der Erstellung der GdP-Listen zur Personalratswahl, zu Frauenarbeit auf Landesebene. Nach 25 Jahren stellen wir Frauen fest: Der Frauenförderplan, der nicht Bestandteil der Satzung ist, erweist sich als zahnloser Tiger.

GdP – Die Mitmachgewerkschaft

Die heutige Zeit braucht Strategien, um Frauen in die Gewerkschaftsarbeit zu integrieren, sie für dieses Ehrenamt zu begeistern und zu

zeigen, dass wir eine Mitmachgewerkschaft sind. Für mich heißt das altbackene Begriffe über Bord zu werfen und neue Wege zu gehen: in der Funktionärssebene mit und im Tandem, bei temporären Projekten, Frauen im Personalrat verbunden mit der Möglichkeit von Freistellungen für die Personalratsarbeit.

Der Mini-Me-Effekt

Ich höre schon wieder den Aufschrei: Die Frauen wollen ja nicht. Wird dies konkret hinterfragt und konkret zum Mitmachen aufgefordert oder ist alles nur pro forma? Da wir Menschen nicht frei von subjektiven Empfindungen sind, ist auch unsere Gewerkschaft nicht frei von dem Mini-Me-Effekt. Es ist wichtig, persönliche Befindlichkeiten beiseitezulegen und Rahmenbedingungen zu schaffen, die für Frauen die Chancen zur Übernahme von gewerkschaftlichen Führungsfunktionen erhöhen. Unsere Ressourcen sind begrenzt und der Großteil der Frauen erledigt unsere Gewerkschaftsarbeit in ihrer Freizeit. Hierfür ein großes DANKE!

Geschlechtergerechtigkeit

Aber was ist jetzt mit dem Frauenförderplan? Es ist an der Zeit anstelle des Frauenförderplans gemeinsam eine für alle verbindliche Strategie zur Umsetzung der Geschlechter- und Generationengerechtigkeit in der GdP zu entwickeln. Die Frauengruppe der GdP stellt sich dieser Aufgabe von und mit ganzem Herzen - für unsere GdP und für die jungen Frauen, die mitmachen wollen mit Macht in unserer Mitmachgewerkschaft - der GdP. ■





Schwerpunkt

40 JAHRE BUNDESFRAUENGRUPPE



DIE ERSTE GdP-BUNDESFRAUENVORSITZENDE

Ich schaff' das schon ...

Vor 40 Jahren gewann Klara Oelke die Wahl zur ersten Bundesfrauenvorsitzenden der Gewerkschaft der Polizei (GdP). Die Hamburger Polizistin legte den Grundstein der GdP-Frauenarbeit auf Bundesebene. DP hat sie besucht. Ein Klönschnack mit Zuversicht, Aussicht und Konfetti ...

Danica Bensmail

Eine Kleinstadt südöstlich von Hamburg: Getrimmte Hecken im Sonnenschein. Klara Oelke wartet bereits. Sie steht zur Begrüßung auf dem Balkon und winkt mir, hereinzukommen.

Bloß kein Konfetti

„Ach du meine Güte! Und du nimmst jetzt den ganzen Quatsch auf“, fragt Klara mit einem verschmitzten Lächeln als ich mein Handy auf den Couchtisch lege. Klara Oelke nimmt sich selbst weder allzu ernst noch wichtig. Dabei zielt dieser Besuch ausschließlich darauf ab, sie mit Konfetti zu bewerfen und über die großartigen Dinge zu sprechen, die sie für Frauen in Polizei und Gewerkschaft angestoßen hat. Die erste GdP-Bundesfrauenvorsitzende winkt ab. Bloß kein Konfetti. Und Aufheben um ihre Person? „Muss auch nicht sein“, sagt Klara und wuchtet einen bordeauxfarbenen Aktenordner vom Sekretär Richtung Couchtisch.

Nicht zu fassen ...

Mit einem sonoren RUMMS! landet der Ordner auf der Tischplatte. 34 Jahre Gewerkschaftsarbeit: fein säuberlich geordnet, gelocht und geheftet. Beim Durchblättern schüttelt die ehemalige Hauptkommissarin den Kopf. „Ich bin jetzt 80. Das ist doch nicht zu fassen, oder? Ich wusste gar nicht, dass man 80 werden kann.“ Klaras Humor

ist klassisch norddeutsch: erfrischend kühl und so trocken, da braucht man nach dem Baden kein Handtuch mehr. Herrlich!

Geh' doch zur Polizei

Klara wächst als zwölftes von 13 Kindern in einem klitzekleinen Dorf in Niedersachsen auf. „Meine Geschwister mussten alle beim Bauern arbeiten. Nur ich habe eine Privathandelschule besucht und die Ausbildung zur Verkäuferin gemacht.“ Doch schnell wird klar: Ware sortieren und Kunden beraten ist nicht Klaras Ding. „Meine Schwester war mit einer Polizistin befreundet und die riet mir: Geh doch zur Polizei“, sagt sie und ihre Augen funkeln. „Beim Vorstellungsgespräch habe ich von meinen zwölf Geschwistern erzählt. Das kam gut an und die haben gesagt: Die nehmen wir. Die übernimmt Verantwortung, die kann sich durchsetzen.“

Einfach drauf los

Am 1.10.1968 wird Klara Teil der Weiblichen Schutzpolizei (WP) auf Sankt Pauli. „Ich habe mir keine großen Gedanken gemacht, was da auf mich zukommt. Ich bin einfach drauf los“, sagt Klara. In ihrem erstem Einsatz muss sie ein kleines Kind aus einer Familie holen. „Das waren wirklich ganz prekäre Zustände“, sagt sie und legt die Stirn in Falten. „Aber ich habe mir nur gesagt: Ich kann das. Ich schaff' das schon!“



Foto: Marius Beyer/GdP

Rockzeit

Wie waren die Frauen damals für den Dienst eigentlich ausgerüstet? „Ich trug einen Rock. Das war Pflicht. Damals gab es noch keine Hosen für Frauen – da war Rockzeit“, sagt sie und nickt. „Pistole haben wir auch nicht getragen.“ Und Körperschutz? Klara schüttelt den Kopf. „Das kam alles viel später.“

Eine hosenlose Frechheit

Klara war an der Einführung von Hosen für Polizistinnen erster Hand beteiligt. Als einzige Frau unter Männern war sie Teil einer Kommission, die sich Gedanken über eine neue Frauenuniform machen sollte. „Ich weiß noch, wie der eine gesagt hat: Wie sieht das denn aus? Eine korpulente Frau, die Hose trägt!“ Die Gewerkschafterin zuckt mit den Schultern. „Darauf habe ich nur gesagt: Wie sehen denn die Männer aus? Bauch über dem Hosenbund und die Hose in der Kniekehle. Da sagt kein Mensch was. Und ihr macht euch jetzt Gedanken darüber, ob eine Frau Hosen tragen kann.“

Ich trug damals im Dienst einen Rock – das war Pflicht.

Butter bei die Fische

Bei Gewerkschaftsarbeit müsse man auch mal Unangenehmes ansprechen, „sonst ändert sich ja nix“, sagt Klara und blättert im Ordner. Wie zum Beweis stoßen wir auf eine Mitschrift ihrer Rede zum 17. GdP-Delegiertenkongress im Oktober 1982 in Nürnberg. Am Rednerpult kommt Klara gleich zur Sache: Gewerkschaftstage seien nicht nur da, um Lob zu verteilen, stellt sie klar. Die GdP organisiere etwa 10.000 Frauen. „Das ist sicherlich eine Minderheit, aber weiß Gott keine Randgruppe, über die man einfach hinwegsehen kann“, betont Klara. Der Saal applaudiert. Klara legt nach: „Diese 10.000 Kolleginnen erwarten von Euch bei der Lösung ihrer vielfältigen Probleme am Arbeitsplatz gewerkschaftliche und somit praktische Solidarität und keine Lippenbekenntnisse.“

Beschlossene Sache

Noch auf demselben Kongress beschließen die Delegierten die Aufnahme des „Bundes-

frauenausschusses“ in die Satzung der GdP. In dessen konstituierender Sitzung wird Klara 1983 zur ersten Bundesfrauenvorsitzenden gewählt. In den darauffolgenden Jahren legen sich Klara und ihre Mitstreiterinnen mächtig ins Zeug: „Durch uns ist Frauenarbeit zum ersten Mal in einer Gremienstruktur verankert worden. Wir haben Richtlinien zur Frauenarbeit in der Gewerkschaft formuliert. Und 1990 auf dem Bundeskongress in Frankfurt wurde der erste Frauenförderplan der GdP verabschiedet.“ Stark!

Die GdP wird weiblicher

Draußen scheint die Sonne. Ein paar hundert Meter neben dem Haus, schlängelt sich die Elbe durch die niedersächsische Marsch. Die Gewerkschafterin klappt den Ordner zu: „Wir können uns draußen weiter unterhalten“, sagt sie und steht auf. Grün ist der Norden. Und platt – bis auf den Deich. Wir gehen ein paar Schritte und lassen uns auf

einer Bank mit Elbblick nieder. In Klaras erster Amtsperiode hatte die GdP einen rasanten Frauenzuwachs, stelle ich fest. „Allein in den ersten vier Jahren sind über 3.000 neue weibliche Mitglieder dazugekommen“, sagt Klara und schmunzelt. Heute sind es fast 60.000.

Nicht leichter, nur anders ...

Würde sie heute nochmal den Polizeiberuf wählen? Klara atmet tief ein und hält für einen Moment die Luft an. „Die Frauen haben es heute nicht leichter, die Männer auch nicht. Meine Arbeit hat mir bis zuletzt großen Spaß gemacht“, sagt sie und sieht mich an. „Ich würde immer wieder zur Polizei gehen.“

Danke!

Klara will keine Lobhudelei. Aber kein Konfetti ist auch keine Lösung. Darum stellvertretend für die fast 60.000 Kolleginnen: Liebe Klara, danke fürs Türaufmachen! Danke

fürs Sichgerademachen! Danke fürs Trotzedemachen! Gerade dann, wenn es besonders schwerfiel.

Was für viele Polizistinnen heute selbstverständlich ist, hat Klara Oelke mit ihren Weggefährtinnen über lange Jahre trotz Gegenwind hartnäckig erstritten: Laut sein. Sichtbar sein. Und Verantwortung übernehmen für alle Frauen, die noch kommen.

Ein (bislang) wenig bekanntes Sprichwort besagt: Die Vorletzten werden die Ersten sein. Auf Klara trifft das zu. Das zwölfte von 13 Kindern wurde nicht nur die erste Frau im Landesvorstand der GdP Hamburg. Sie wurde die erste Frau in Freistellung im Personalrat für die GdP und die erste GdP-Bundesfrauenvorsitzende.

Klara atmet aus. „Jo, so war das“, sagt sie und strahlt mit der Sonne um die Wette. „Und jetzt gehen wir Torte essen.“ ■

”

Ich würde immer wieder zur Polizei gehen!

Innenleben



Der GdP-Bundesvorsitzende Jochen Kopelke im Gespräch mit der Grünen-Politikerin Renate Künast (l.) im ZDF-Morgenmagazin.

CANNABIS-LEGALISIERUNG

GdP-Expertise ist gefragt

Cannabis ist die am meisten gehandelte und konsumierte illegale Droge in Deutschland. Im August verabschiedete das Bundeskabinett einen Gesetzentwurf zur Cannabis-Legalisierung. Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) sieht dringenden Nachbesserungsbedarf. Was bisher geschah ...

Danica Bensmail

Ein derart unausgeglichenes Gesetzesvorhaben werde ohne vehementen parlamentarischen Eingriff Konflikte zwischen Bevölkerung und Behörden schüren, unterstrich der GdP-Bundesvorsitzende Jochen Kopelke direkt nach Bekanntwerden des Gesetzentwurfes. „Für die Behörden lässt sich der kontrollierte Umgang mit Cannabis so jedenfalls nicht kontrollieren“, betonte der Gewerkschafter.

Expertise von außen

Der jetzige Stand werde zu immensen Belastungen für die Polizei, die Justiz und andere beteiligte Behörden führen. „Wir Polizistinnen und Polizisten hoffen sehr, dass das Parlament, den Gesetzentwurf der Bundesregierung in die Ausschüsse überweist. Dort sollten gemeinsam und ohne Zeitdruck die offensichtlich notwendigen Veränderungen beschlossen werden“, betonte Kopelke. Nach Auffassung des GdP-Chefs müssten die Ausschüsse Innen, Recht, Verkehr und Ge-

sundheit zwingend eingebunden werden. Überdies sei es wichtig, zusätzliche Expertise von außen in den Gesetzgebungsprozess zu involvieren.

Schwarzmarkt bleibt attraktiv

Renate Künast zufolge soll genau das passieren. Die Grünen-Politikerin sagte dem GdP-Chef im ZDF-Duell „Morgenmagazin“ zu, die Politik wolle offene Punkte gemeinsam mit der GdP beraten. Für die GdP sei insbesondere die Trockenlegung des Schwarzmarktes nicht realistisch, stellte Kopelke im Gespräch mit der Politikerin klar. „Der Gesetzentwurf zeigt gerade nicht, dass der Schwarzmarkt ausgetrocknet werden kann – im Gegenteil Strafvorschriften im Kontext des Handelns werden herabgesetzt.“ Zudem werde der Eigenanbau für viele Menschen

unfassbar teuer, prognostizierte der Gewerkschafter. Die Folge: Hohe Energiekosten und lange Wartezeiten. „All das treibt Eigenversorger mit hoher Wahrscheinlichkeit wieder zurück auf den Schwarzmarkt“, sagte Kopelke. Künast stimmte dem GdP-Chef zu: Ja, auch für die Grünen gebe es mit Blick auf das Straßenverkehrsrecht noch offene Fragen zur Legalisierung.

Und der Jugendschutz?

Angesprochen auf das Thema Jugendschutz sagte Künast: „Wir verbinden das auch mit Aufklärungskampagnen. Da muss ein Paket drum rum. [...] Da haben wir bei Alkohol und Tabak auch noch eine Menge vor uns.“ Bei diesem Thema, das alle betreffe, dürfe die Politik nicht eine Zielgruppe bevorzugen, mahnte Kopelke. „Die Gesetzesmacher

müssen Bedenken und Expertise schon im Gesetzgebungsverfahren hören. Nicht erst nachträglich, während man schon legal kaufen darf. Das ist der falsche Weg.“

Viele offene Fragen ...

Die Politik wolle genau das gemeinsam mit der GdP zusammen beraten, sagte Künast. „Es gibt schon noch Änderungsbedarf. Es muss ja auch praktikabel sein.“ Damit das Gesetz für die Polizei praktikabel werde, müssten zunächst viele offene Fragen geklärt werden, stellte der GdP-Chef fest, denn: „Es werden keine Zuständigkeiten von Kontrollbehörden benannt. Das kann nicht funktionieren. Und der Haushalt muss nachgebessert werden. Man kann nicht Prävention und Forschung als Ziel haben und gar kein Geld dafür hinterlegen.“ ■

ANZEIGE



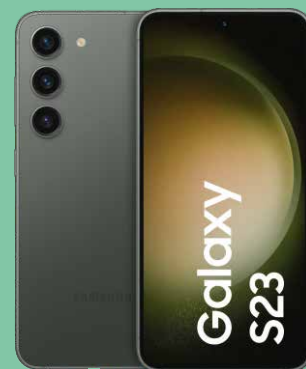
Erleben,
was verbindet.

Mit frischem Wind in den Herbst starten
Attraktive Sonderpreise für Endgeräte

Sie und Ihre Familienangehörigen profitieren von
exklusiven Vorteilen der Telekom.¹

Ihre
Vorteilsnummer
MA053

Smartphones in verschiedenen Farben
wie das iPhone 14 oder Samsung Galaxy S23



In Kooperation mit

GdP-Plus
Partner

Den passenden Tarif und
weitere Geräte finden Sie
in unserem Online Shop:



Informieren lohnt sich

Online-Shop: public.telekom.de/angebote-mobilfunk
Hotline: 0800 3300 34531
E-Mail: rv-mitarbeiterangebote.gk@telekom.de

Persönliche Beratung deutschlandweit in allen Telekom-Shops
Terminvereinbarung: www.telekom.de/terminvereinbarung
Nennen Sie bei allen Kontakten Ihre Vorteilsnummer MA053

Gültig für Berechtigte im Rahmenvertrag MA053. Es gelten die AGB der Telekom Deutschland GmbH unter www.telekom.de/agb.
Ein Angebot der Telekom Deutschland GmbH, Landgrabenweg 151, 53227 Bonn.

Treue-Aktion für
Bestandskund*innen

500 MB für jedes Jahr
im Mobilnetz der Telekom.
Jetzt mit dem Smartphone buchen
auf pass.telekom.de



Scanne hier für mehr Infos



**HEROES
WEAR HAIX**

Innenleben

ZUKUNFTSKONGRESS

JUNGE GRUPPE: Wir gestalten Sicherheit



Vollampf Richtung Zukunft: Die JUNGE GRUPPE (GdP).

Im Juni hatte die JUNGE GRUPPE (GdP) in Potsdam zum Zukunftskongress geladen. In Workshops erarbeiteten 71 junge Polizeibeschäftigte Skizzen für eine attraktive Polizei von morgen. Perspektiven, Besoldung, Wertschätzung: DP präsentiert einen Auszug der Ergebnisse.

Ziel des Kongresses war es eine Polizei zu skizzieren, wie sie sich junge Menschen innerhalb der Polizeien und des Zolls bereits wünschen. Die Teilnehmenden erarbeiteten in mehreren Workshops Maßnahmen, die in den Gremien der JUNGEN GRUPPE (GdP) erörtert und in einem Konzept verschriftlich wurden. Die erarbeiteten Maßnahmen sollen nun weiter vorangetrieben werden.

Kraftvolle Initiative

Die Nachwuchsgewinnung und das Halten von Fachkräften werden hierbei in ihrer Gesamtheit betrachtet. Angesichts der Notwendigkeit qualifizierter und geeigneter Nachwuchskräfte für den öffentlichen Dienst sowie der Bedeutung von Wertschätzung, Respekt und Anerkennung für die Leistun-

Jennifer Otto, Bundesjugendvorsitzende

gen der Beschäftigten, strebt das Konzept eine umfassende Veränderung an. Die Verwirklichung dieser Ziele erfordert eine kraftvolle Initiative für eine attraktivere Polizei.

Realistische Werbung

Nur so erhalten Interessierte einen realistischen Einblick in die Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Polizeiarbeit. Eine realitätsnahe Darstellung trägt dazu bei, Missverständnisse zu vermeiden und Fehlvorstellungen vorzubeugen.

Karrieremöglichkeiten

Werbung muss die tatsächlichen Karrieremöglichkeiten und Verwendungsbreite der Polizei aufzeigen. Sie muss ehrlich und transparent über die Vor- und Nachteile informieren und die Vielfalt der Polizei darstellen.

Besoldung

Die bundesweit stark variierende Besoldung und Ausstattung der einzelnen Polizeien der Länder und des Bundes müssen vereinheitlicht werden.

Qualifikationen anerkennen

Durch die Anerkennung von Qualifikationen, die außerhalb der Polizei erlangt wurden, integriert die Polizei externe Kompetenzen und Perspektiven in ihr Team.

Unbefristet im Tarif

Um die Qualität der polizeilichen Arbeit langfristig zu gewährleisten, muss die Polizei ausschließlich unbefristete Einstellungen von Ta-

rifbeschäftigten vornehmen und stärker junge Menschen in verschiedenen Bereichen außerhalb des Vollzugs ausbilden.

Verbindliches Feedback

Führungskräfte in der Polizei müssen durch ein verbindliches Feedback von den nachgeordneten Polizeibeschäftigten bewertet werden. Defizite in der Führung der Mitarbeitenden können so erkannt und behoben werden.

Klare Kommunikation

Die Polizei sollte ihre Kernwerte wie Integrität, Professionalität, Zusammenarbeit, Respekt und Verantwortung klar kommunizieren. Es ist entscheidend, dass potenzielle Bewerbende verstehen, dass die Polizei eine wichtige Rolle bei der Sicherheit, dem Schutz der Gesellschaft und der Demokratie spielt.

Führung verbessern

Es ist dabei unerlässlich, auch negative Berichterstattungen zu analysieren, angemessen darauf zu reagieren und das Führungsverhalten kontinuierlich zu verbessern. In diesem Kontext wird die JUNGE GRUPPE (GdP) durch ihre aktive Vertretung der Interessen der jungen Polizeibeschäftigten sowie ihren Einfluss auf die Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen und Karrierechancen eine maßgebliche Rolle spielen.



Foto: Kay Heschmann/GdP

Perspektiven und Wertschätzung: Die Bundesjugendvorsitzende Jennifer Otto weiß, was junge Polizeibeschäftigte umtreibt.

Besseres Verständnis

Neben der Integration fortschrittlicher Technologien gilt es, Wertschätzung, Flexibilität, Diversität, berufliche Weiterentwicklung, Gemeinschaftsengagement, Gesundheitsförderung, transparente Kommunikation, effektive Nutzung sozialer Medien sowie die Verankerung ethischer Werte zu fördern. Ein optimierter Rekrutierungsprozess rundet das Gesamtbild ab. Die Umsetzung des Konzeptes erfordert eine strategische Planung und fortlaufende Bewertung. Parallel dazu ist es ratsam, gezielte Forschung und Umfragen durchzuführen, um die Anforderungen, Werte und Interessen des Bewerbendenmarktes besser zu verstehen. ■

ANZEIGE

POLIZEI IN DER GESELLSCHAFT

Zwischen Prävention, Strafverfolgung und Sozialarbeit

Kongress am 3. November im Deutschen Bundestag

Mit: **Britta Haßelmann**, Fraktionsvorsitzende, **Dr. Irene Mihalic**, Erste Parlamentarische Geschäftsführerin, **Doreen Denstädt**, Justizministerin Thüringen, **Dr. Barbara Slowik**, Polizeipräsidentin Berlin, **Alexander Oerke**, Polizeibeauftragter Berlin, **Prof. Dr. Tobias Singelstein**, Goethe-Universität Frankfurt a.M., **Franco Clemens**, Streetworker Köln und vielen weiteren Expert*innen

Infos & Anmeldung: gruene-bundestag.de/polizeikongress23



Innenleben



POLIZEIZULAGE

300 Euro – für uns, für morgen

Die Zeit steht still in Brandenburg, Bremen und Hamburg. Zumindest der Blick auf die Höhe der Polizeizulage legt das nahe. Kommt jetzt endlich Leben in die Sache? Ein beamtenpolitischer Wasserstandsbericht.

Gudrun Hoffmann

127 Euro und 38 Cent: So hoch ist die Polizeizulage in Brandenburg, Bremen und Hamburg – und das seit mittlerweile 17 Jahren. Am 1. September 2006 starteten die Länder und der Bund nach der Föderalismusreform mit der eigenverantwortlichen Besoldung ihrer Beamtinnen und Beamten – der Grundstein für die Zerfaserung des Besoldungsrechts.

Spezielle Anforderungen

Die Polizeizulage gleicht als Stellenzulage herausgehobene Besonderheiten der Anforderungen des Dienstes vollzugspolizeilich tätiger Beamtinnen und Beamten aus. Kurz: eine

Weiter auf Seite 21 →

spezielle Zulage für eine spezielle Gruppe von Beamtinnen und Beamten. Sie schützen die öffentliche Sicherheit und Ordnung, sind einem hohen Maß physischer und psychischer Belastungen ausgesetzt und sind ständig in Bereitschaft bei der Aufgabenerfüllung Leben und Gesundheit einzusetzen. Durch seine besonderen Anforderungen unterscheidet sich der Polizeiberuf drastisch von anderen Berufsgruppen. Etwa, in schwierigen Situationen unter psychischem und physischem Stress schnell verantwortliche, möglicherweise einschneidende Entscheidungen, wie den Gebrauch einer Schusswaffe zu treffen. Das verdient die Polizeizulage.

Polizei ist Polizei ist Polizei

Zwar unterscheidet sich die Arbeit der Polizei stark von anderen Beamtengruppen, nicht aber von denen der Polizei in einem anderen Bundesland. Polizeistreife ist Polizeistreife, ob bei der Hamburger Landespolizei (Polizeizulage 127,38 Euro) oder in Hamburg bei der Bundespolizei (Polizeizulage 228 Euro). Es spielt keine Rolle, wo unsere Kolleginnen und Kollegen ihren Dienst versehen. Die Eindrücke und Belastungen, die überall gleich auftreten, wirken auch in jedem Land unserer Republik bis in den Ruhestand nach.

„
Mindestens
300 Euro mehr und
ruhegehaltstfähig –
so geht
Polizeizulage!

Langsam wird's ...

Aber nicht überall spielt die Polizeizulage bei der Berechnung des Ruhegehalts eine Rolle. Die sogenannte Ruhegehaltstfähigkeit gibt es bisher nur in Bayern, Nordrhein-Westfalen, Sachsen und – seit diesem Jahr und dank des hartnäckigen Einsatzes der GdP – auch

in Schleswig-Holstein. Im Bund biegt sie gerade Richtung Zielgerade in das parlamentarische Verfahren im Bundestag ein.

Und die Anwärter?

In ihren Beratungen der Politik wirkt die GdP weiter mit aller Kraft darauf hin, dass, die Ruhegehaltstfähigkeit nicht an eine Bezugsdauer gekoppelt wird. Bisher sind zwei Jahre vorgesehen. Die Polizistenmorde von Kusel haben aber gezeigt, dass auch Anwärterinnen und Anwärter betroffen sind, die noch nicht so lange im Dienst sind. Auch sie begeben sich in Gefahr.

Für uns, für morgen

Für die GdP bleibt die Polizeizulage auch in Zukunft ein wichtiges Thema. Eine Polizeizulage, die überall mindestens 300 Euro beträgt, eine Polizeizulage, die ruhegehaltstfähig ist, eine Polizeizulage, die regelmäßig an den Besoldungserhöhungen teilnimmt. Diese Forderungen hat der Bundeskongress im vergangenen Jahr beschlossen. Dies gilt es für unsere Kolleginnen und Kollegen mit Leben zu füllen: mindestens 300 Euro – für uns, für morgen. ■

ANZEIGE



GdP-Partner-Rabatt:
Für Sie 10%*

Kraemer
IHR JUWELIER MIT HERZ

Gutes tun & Gutes tun!

Mit Ihrer Arbeit leisten Sie einen wichtigen Beitrag für unsere Gesellschaft. Dafür verdienen Sie großen Dank. Wussten Sie, dass Sie bei Juwelier Kraemer auch Gutes tun? Mit jedem Kauf unterstützen Sie das herausragende soziale Engagement der Gold-Kraemer-Stiftung.

Mehr darüber:
www.juweliere-kraemer.de/mit-stifter

GdP-Plus Partner

*exklusiv für alle GdP-Mitglieder. Gültig in allen Filialen und online: www.juweliere-kraemer.de
Nachlass gilt nicht auf bereits reduzierte Ware und Geschenkkarten. Nicht mit anderen Rabattaktionen kombinierbar.



www.juweliere-kraemer.de



Tarif**JUNGE TARIFARBEIT**

Nachwuchs im Tarif

Christian Ehringfeld

Stellvertretender Bundesjugendvorsitzender



Foto: Kay Heschmann/GdP

Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) hat über viele Jahrzehnte hinweg erfolgreich im Tarifbereich agiert. In den Bezirkstarifkommissionen engagieren sich hochmotivierte Personen, die mit großem Einsatz attraktive Tarifarbeit leisten. Die Bundestarifkommission (BTK) fungiert dabei als Instrument, das Forderungen bündelt und die Stimmung der Tarifbeschäftigten widerspiegelt.

Nachwuchs?

Trotz der professionellen Arbeit der Tarifgremien der GdP ist jedoch keine signifikante Steigerung der Mitgliederzahlen im Tarifbereich zu verzeichnen. Dies ist überraschend, vor allem angesichts des deutlichen Wachstums der GdP im Bereich der JUNGEN GRUPPE (GdP) in den letzten Jahren.

Jung. Prekär. Befristet.

Hierfür gibt es mehrere Gründe. Junge Tarifbeschäftigte sind oft in prekären, niedrig entlohnten und befristeten Arbeitsverhältnissen tätig. Die Bundespolizei neigt dazu, Menschen in Kettenbefristungen zu halten. Solche unsicheren Arbeitsverhältnisse führen zu ständiger Unsicherheit über die Verlängerung der befristeten Verträge. Im öffentlichen Dienst werden 59,5 Prozent der neuen Tarifbeschäftigten befristet eingestellt. In der Wirtschaft sind es „nur“ 31 Prozent.

Wanted: Fachkräfte

Zudem sind die Ausbildungszahlen im Tarifbereich der Polizei nach wie vor unzureichend. Dabei ist die Polizei dringend auf Fachkräfte außerhalb des Polizeivollzugs angewiesen. Sie könnten an vielen Stellen eine Entlastung für die Kolleginnen und Kollegen aus dem Vollzug darstellen. Gerade über die

Bindung an die Polizei über eine Ausbildung bietet sich die Möglichkeit, jungen Beschäftigten aufzuzeigen, warum die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft notwendig ist.

Tarifbotschafterinnen

Gewerkschaften sind in vielen Teilen immer noch in traditioneller Weise organisiert. Das gilt auch für die Weitergabe von Informationen. Dabei unterliegt das Kommunikationsverhalten junger Menschen einem steten Wandel. Folgerichtig hat die GdP unter der Federführung von Tarif-Chef René Klemmer die sogenannten Tarifbotschafterinnen und Tarifbotschafter eingeführt. Eine effektive Maßnahme, um die unmittelbare Kommunikation mit den Mitgliedern zu verstärken.

Lust auf Politik

Junge Menschen sind durchaus politisch engagiert. Bewegungen wie „Fridays for Future“ haben das gezeigt. Also: Wie können junge Beschäftigte stärker ihren Arbeitsplatz aber auch die Gewerkschaft mitgestalten? Und mit Blick auf die wiederkehrenden Tarifverhandlungen: Wie können die Wünsche junger Menschen in den Forderungen der GdP aufgehen? Umso wichtiger ist es aufzuzeigen, dass Forderungen junger Menschen ernsthaft diskutiert werden müssen und nicht damit abgestritten werden, dass

junge Menschen keine Lust mehr hätten, in Vollzeit zu arbeiten.

Damals vs. Heute

Vor 30 Jahren galt das Motto „Leben, um zu arbeiten“. Die heutige Jugend hingegen strebt danach zu arbeiten, um ein erfülltes Leben zu führen. Die Gewerkschaft muss niederschwellige Beteiligungsformen bie-

ten, transparente Meinungsfindungsprozesse etablieren und für eine angenehme Atmosphäre sorgen. Trotz gelegentlicher Erwähnung eines sogenannten Generationenkonfliktes ist klar, dass wir in der Gewerkschaft alle für ein gutes und würdevolles Arbeitsleben streiten. Lediglich die Umsetzung dieses Ziels kann unterschiedlich interpretiert werden. Daher sollte die GdP den Anspruch haben, für alle bei der Polizei das passende Arbeitsmodell zu finden. ■



René Klemmer

GdP-Tarifchef

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir freuen uns über jedes unserer jungen Mitglieder, das mit uns zusammen in die Tarifarbeit einsteigen möchte. Wir wollen von Euch hören, was Euch im Arbeitsalltag beschäftigt. Wir wollen von Euch hören, wo's klemmt. Wir sind gespannt auf Eure kreativen Ideen. Kommt in die GdP und macht mit! Zusammen zahlt sich aus.



Foto: Kay Heschelmann/GdP

ANZEIGE

WORLD'S FIRST BACKPACK
MADE OF
OCEAN IMPACT PLASTIC.



GOT
BAG.

Hingeschaut



RECHTSPOPULISMUS

Machtfaktor Gewerkschaft

Können Gewerkschaften ein wirksames Gegenmittel zu rechtspopulistischen Strömungen unter abhängig Beschäftigten sein? Warum kulturelle Unterschiede weniger Konfliktpotenzial bieten als gedacht und es am Ende scheinbar mal wieder nur ums Geld geht ...

Thomas Gesterkamp

Bei Daimler-Benz in Stuttgart-Untertürkheim sitzt das „Zentrum Automobil“ mit sieben Mitgliedern im Betriebsrat. Die in Opposition zur IG-Metall angetretene Liste wird von Kräften unterstützt, die der AfD nahestehen. Das Zentrum prangert die angebliche Verteufelung des Autos an, wendet sich gegen jede ökologisch orientierte Verkehrswende und verteidigt mit nationalistischen Untertönen den eigenen „Standort“.

Vereint im Streik

Lukas Hezel vom DGB-Bildungswerk Baden-Württemberg empfiehlt als Gegenmittel eine langfristig angelegte Strategie. Reine Sachaufklärung reiche nicht, wenn man für rechte Ideologien anfällige Mitarbeiter überzeugen wolle. Zu einem Umdenken beitragen würden vor allem „praktische Erfahrungen von Solidarität“ – etwa während eines Streiks. Die Aussagen des Gewerkschafters werden



Gewerkschaft
der Polizei

BB 
Bank
Better Banking

Noch kein Konto bei uns?

Jetzt ganz bequem zur
BBBank wechseln

Bis zu
150 €
Startprämie¹

On Top
50 €
für GdP-Mitglieder
und ihre
Angehörigen



Jetzt informieren
in Deiner Filiale vor Ort, per Telefon
unter 0721 141-0 oder auf
www.bbbank.de/gdp

¹ Voraussetzungen Startprämie: 75,- Euro für die Eröffnung eines BBBank-Girokonto, mtl. Kontoführungsentgelt i. H. v. 2,95 Euro bei Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen; girocard (Ausgabe einer Debitkarte) 11,95 Euro p. a.; Neukunde (kein Girokonto in den letzten 24 Monaten) ab 18 Jahre, Geldeingang von 500,- Euro oder Bezahlung mit einer unserer Karten über die Funktion mobiles Bezahlen (Android) bzw. Apple Pay (iOS) innerhalb von 3 Monaten nach Kontoeröffnung. Weitere 75,- Euro Startprämie bei Nutzung des Fino-Kontowechselservices, inkl. Umzug von mind. 3 Zahlungspartnern innerhalb von 3 Monaten nach Kontoeröffnung. Die Auszahlung kann nach Erfüllung der Bedingungen bis zu 8 Wochen dauern. Änderungen, Anpassungen oder Beendigung des Angebotes bleiben vorbehalten, Aktion endet spätestens zum 31.12.2023.

bestätigt durch die empirische Forschung. „Beteiligungsprozesse verbunden mit politischem Lernen bieten am ehesten einen Zugang“, berichtet Andre Schmidt von seinen Befragungen im ostdeutschen Niedriglohnssektor. Der Soziologe arbeitet am Else-Frenkel-Brunswik-Institut der Universität Leipzig, das seit über zwei Jahrzehnten repräsentative Daten zu Themen wie Populismus, rechtsextreme Einstellungen und Ausländerfeindlichkeit veröffentlicht. In einer Teilbefragung der jüngsten Untersuchung hat Schmidt zusammen mit Johannes Kiess und Sophie Bose frühere Erkenntnisse zu den Konfliktbildern von abhängig Beschäftigten aktualisiert.

Klasse als Konflikt

Seit der Jahrtausendwende diskutieren die Sozialwissenschaften über eine Verschiebung gesellschaftlicher Konfliktlinien. Demnach haben kulturelle Differenzen an Bedeutung gewonnen und überlagern, zumindest in akademischen Kreisen, sozio-ökonomische Unterschiede. Die Auswertungen der Leipziger Forschungsgruppe zeigen, dass abhängig Beschäftigte nach wie vor ökonomische Interessengegensätze als „maßgebliche gesellschaftliche Widersprüche“ wahrnehmen. Konflikte, die sich auf Religion, unterschiedliche Herkunft oder Geschlecht zurückführen lassen, werden als „weitaus weniger prägend für unser Zusammenleben“ angesehen. Kategorien wie soziale Schicht oder Klasse, fordert deshalb die Studie, müssten ein zentraler wissenschaftlicher Ansatzpunkt bleiben. Doch dieser Aspekt, bedauert Mitautor Andre Schmidt, sei in der Forschung zu Autoritarismus und Rechtsextremismus „unterbelichtet“.

Ohnmacht stärkt Extremismus

Bereits 1950 hatte Thomas H. Marshall ein Konzept von „Industrial Citizenship“ entwickelt. Mit diesem Begriff umschrieb der Londoner Soziologe gelungene Formen betrieblicher Beteiligung durch die Garantie von Mitbestimmungsrechten. Echte Partizipation in Arbeitsbeziehungen reduziere rechtsextreme Einstellungen, mindere die Abwertung anderer und stärke die Demokratie. Das deckt sich mit den Ergebnissen der aktuellen Forschung, der zufolge der gefühlte Verlust von Handlungsfähigkeit die Übernahme rechtsextremer Weltbilder

Die Studie



Johannes Kiess, Andre Schmidt, Sophie Bose: Konfliktwahrnehmungsmuster der abhängig Beschäftigten in Deutschland.

In: Oliver Decker, Johannes Kiess, Ayline Heller, Elmar Brähler (Hg.): **Autoritäre Dynamiken in unsicheren Zeiten. Neue Herausforderungen – alte Reaktionen**, Seite 271-305.

Psychosozial-Verlag Gießen, 29,90 Euro

begünstigt. Sophie Bose konstatiert in der Leipziger Untersuchung eine weiterhin ausgeprägte Konfliktwahrnehmung im Arbeitsmilieu, beschrieben mit keineswegs überholten Gegensatzpaaren wie „Oben-unten“ oder „Arm-reich“. Gleichzeitige Ohnmachtserfahrungen führten jedoch zu „starker politischer Deprivation“ und erhöhten die Anfälligkeit für autoritäre Deutungsmuster.

Gespaltene Wahrnehmung

Das „Unbehagen am Kapitalismus“ sei heimat- und orientierungslos geworden, analysiert der Jenaer Soziologe Klaus Dörre. Vor allem den Osten Deutschlands betrachtet die Wissenschaft als „demobilisierte Klas-

sengesellschaft“. Kiess, Schmidt und Bose beziehen sich in ihrer Studie vor allem auf Beispiele aus der früheren DDR, einer Region mit geringer Tarifbindung, niedrigem gewerkschaftlichem Organisationsgrad und einer kaum entwickelten Zivilgesellschaft. Sie verweisen auf eine gespaltene Wahrnehmung der Befragten: So gebe es Beschäftigte, die sich im Betrieb an Streiks beteiligen, „danach aber zur AfD-Demo gehen“. Arbeitsplatz und Gesellschaft würden nicht verknüpft, die Sphären blieben gedanklich strikt getrennt.

Mach' meinen Kumpel nicht an

In westdeutschen Großbetrieben ist die Konstellation oft ganz anders. Bei Volkswagen im niedersächsischen Salzgitter zum Beispiel, berichtet Jessica Knierim von der Vertrauenskörperleitung, sei die IG Metall ein echter Machtfaktor. Die Gewerkschaft positioniert sich auch jenseits der Werkstore, beteiligt sich an einem breiten kommunalen Bündnis gegen rechts und wird dabei sogar von der Firmenleitung unterstützt. So hat sich ein starker Gegenpol zu den (durchaus vorhandenen) populistischen und antidemokratischen Ansichten in der 7.000-köpfigen Belegschaft entwickelt. Von den Gewerkschaften angelegte und mitgetragene Aktionen gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit können auf eine lange Geschichte zurückblicken. In den 1980er-Jahren entstand in der alten Bundesrepublik nach französischem Vorbild die damals sehr erfolgreiche Kampagne „Mach' meinen Kumpel nicht an!“ In Ostdeutschland hingegen stehen die Gewerkschaften nach Ansicht des Leipziger Wissenschaftsteams in „direkter Konkurrenz zu rechten Bewegungen“.

Mehr Gesicht zeigen

Gerade im ländlichen Raum fehlt der zivilgesellschaftliche Faktor, andere Parteien als die AfD sind dort kaum präsent. Die Politik, glaubt Sozialforscherin Bose, müsse bei betrieblichen Auseinandersetzungen mehr Gesicht zeigen, bei Arbeitskämpfen vor Ort präsent sein und persönliche Unterstützung anbieten. Die Gewerkschaften könnten das Problem rechtsextremer Einstellungen nicht allein lösen. Nur gemeinsame Aktionen aller demokratischen Kräfte hätten die Chance, autoritäre und fremdenfeindliches Gedankengut zurückzudrängen. ■

Service

EuroEyes

GdP-Plus
Partner

GdP PLUS PARTNER

Eine starke Partnerschaft

Unser Vorteilsprogramm. Von uns, für Euch. Attraktive Unternehmen präsentieren spannende Angebote exklusiv für die Mitglieder der Gewerkschaft der Polizei (GdP).

Starke Partner – attraktive Angebote

Ab Oktober blicken wir euch ganz tief in die Augen mit unserem neuen Partner. **EuroEyes** ist seit 30 Jahren führend bei Augenlaser- und Linsen-Behandlungen von Sehfehlern.

Weitere Branchen folgen

GdP-Plus Partner wird stetig ausgebaut. Ihr dürft gespannt sein. Namhafte Unterneh-

men aus unterschiedlichen Branchen sollen folgen. Wer das sein wird, erfahrt Ihr in Eurer DP. Jeder neue Partner präsentiert sich auf unseren Seiten zu Beginn der GdP-Plus Partnerschaft und wird Euch dort regelmäßig über seine Angebote informieren.

Laufende Information auf Social-Media-Kanälen

Mit Posts auf den Social-Media-Plattformen Facebook und Instagram der GdP Bund hal-

ten wir Euch über das GdP-Plus Partner-Programm auf dem Laufenden. Auch deswegen lohnt es sich also, die GdP Bund auf diesen Kanälen zu abonnieren!

Der Weg zu den Angeboten

Der Weg zu Eurem GdP-Plus Partner-Angebot ist ganz einfach: in Eurem Browser die Adresse **www.gdp.de/gdp-plus** eingeben, und schon kommt Ihr auf die Seite mit der Übersicht unserer Partner.

Wenn Ihr mit der Maus über das Logo eines Partners fahrt, findet Ihr eine kurze Erklärung seines Angebotes. Einfach auf den Link klicken und mit dem Easy-Login anmelden. Das Login bekommt Ihr auf der Seite ausführlich erklärt. Auf geht's zu den exklusiven Angeboten und viel Spaß beim Stöbern – in eurem GdP-Plus Partner-Programm! ■

ANZEIGE

Augsburg | Berlin | Bremen | Dresden | Düsseldorf | Frankfurt | Hamburg | Hannover
Leipzig | Lübeck | Mannheim | München | Oberhausen | Oldenburg | Stuttgart

Augenlasern bei EuroEyes

In jeder Situation den vollen Durchblick haben!

OHNE SEHHILFE!

10% Rabatt auf Augenlasern und Linsenaustausch für GdP Mitglieder!

EuroEyes

Nie wieder Brille. Nie wieder Kontaktlinsen.

0800 1711 1711

brilleweg.de/gdp

Zum Angebot:



Hingeschaut



IM GESPRÄCH

Wir stärken die, die wollen

Demokratie ist jede Menge Arbeit – auch für die Polizei. Die Polizei Niedersachsen geht direkt ins Machen mit dem Projekt „Demokratiestarke Polizei - Strukturelle Verankerung von Demokratiearbeit in der Polizei“. DP hat mit den Initiatoren gesprochen.

Jana Biesterfeldt

DP: Lieber Herr Dr. Parak, lieber Kollege Dr. Götting, wie kam es zu diesem Projekt?

Dr. Dirk Götting: Die Wurzeln des Projektes liegen im Befassen mit Geschichte, mit den Lehren aus dem Verlust von Demokratie in der Weimarer Republik und den Folgen für die Polizei. Im Zuge dessen kam die Idee

auf, mit einem erfahrenen zivilgesellschaftlichen Partner, dem Verein Gegen Vergessen – Für Demokratie freiwillige Demokratiearbeit in der Polizei zu etablieren. Umgesetzt hat diese Idee die Polizeiakademie mit gewerkschaftlicher Unterstützung, auch von der GdP, und den Personalvertretungen. Die

Polizei Niedersachsen geht hier ungewohnte Wege, denn das Projekt einer freiwilligen Demokratiearbeit wird getragen vom Vertrauen in die, die handeln, ohne kleinliche Vorgaben und Kontrollen.

Dr. Michael Parak: Es ist wichtig zu betonen, dass nicht jemand von außen die Demokratiearbeit machen kann. Die Polizei kauft hier nicht Fortbildungsangebote von außen ein. Das ist Aufgabe der Organisation selbst.

DP: Was bedeutet Demokratie stärken?

Parak: Es entsteht der öffentliche Eindruck, dass Polizei bei kritischen Themen nur abwehrt. Daher ist der proaktive und stärkeorientierte Ansatz in puncto Demokratie als Schlüssel zu sehen. Polizistinnen und Polizisten haben einen Eid auf die Verfassung geschworen und damit gezeigt, dass ihnen die demokratischen Werte wichtig sind. Bei dem Projekt geht es für Polizistinnen und Polizisten auch praktisch darum, sich bewusst zu machen: Unsere Arbeit hat etwas mit dem Schutz der freiheitlichen Demokratie zu tun. Demokratiearbeit ist unser Auftrag.

DP: Hat die Polizei nicht schon Demokratie im Lehrplan?

Götting: Ja – aber es mangelt an das Berufsleben begleitender Fortbildung. Wir müssen Demokratie erlebbarer machen, wenn wir sie stärken wollen. Und das geht nur mit Menschen, die sich trauen, das auch zu probieren – wie unsere Demokratietatinnen und -paten.

DP: Was machen Demokratietatinnen und -paten?

Parak: Sie sind Ansprechpersonen und Akteure auf den Polizeiinspektionen. Direkte und unbürokratische Nähe zu den Kolleginnen und Kollegen ist wichtig. Problematische Fragen mit Kollegen besprechen ist was anderes als mit externen Personen.

DP: Vergleichbar mit Vertrauensleuten in Gewerkschaften?

Götting: Ja – denn es handelt sich um ein Kolleginnen- und Kollegenprojekt. Unsere Zielgruppe sind Menschen, die über eine starke Akzeptanz in der Polizei verfügen, zum Beispiel Personalvertreterinnen und -vertreter.

Parak: Die Paten haben von der Polizei Niedersachsen eine Art Mandat erhalten, für Demokratie als Ansprechpersonen zu agieren. Das zeigt eine Offenheit und ein Vertrauen in die eigenen Leute, denen damit viel Spielraum gegeben wird.

DP: 120 Personen sind bisher ausgebildet. 260 sollen es werden. Wie läuft die Ausbildung?

Parak: Die Fortbildung dauert dreimal drei Tage. Es geht um die Stärkung von Kompe-

Dr. Michael Parak



Foto: privat

ist seit 2009 Geschäftsführer des Vereins Gegen Vergessen – Für Demokratie e.V.

Dr. Dirk Götting



Foto: privat

ist als Wissenschaftlicher Direktor Leiter der Forschungsstelle für Polizei- und Demokratiegeschichte der Polizeiakademie Niedersachsen. Er ist seit 2019 in Niedersachsen verantwortlich für das Projekt Polizeischutz für die Demokratie zur Stärkung der demokratischen Widerstandskraft innerhalb der Polizei.



Zum Projekt „Demokratiestärke Polizei“, in Zusammenarbeit mit der Polizeiakademie Niedersachsen und gefördert von der Stiftung Mercator

tenzen und um eine gegenseitige Stärkung.
Götting: Es ist kein laufbahnrechtlicher Lehrgang und deshalb keine zwingende Voraussetzung, in diesem Feld aktiv zu sein. Unsere Demokratietatinnen haben in ihren Dienststellen viele Unterstützer.

DP: Und – wie sieht die Praxis aus?

Parak: Das können Gespräche sein. Zum Beispiel in der Mittagspause über Demokratie reden. Oder Maßnahmen, wie das Organisieren von internen Fortbildungsveranstaltungen, die Mitwirkung bei der Verlegung von Stolpersteinen oder das Planen von Besuchen von Gedenkstätten und Moscheen. Wichtig ist, dass über das Thema Demokratie geredet und etwas gemacht wird. Wir stärken die, die Menschen, die wollen. Und wenn viele wollen und handeln, dann wird der Raum für die enger, die den Zielen der Verfassung entgegenstehen.

Götting: Es passiert nur etwas, wenn wir es selbst tun. Das Klima in der Polizei Niedersachsen hat sich aus meiner Sicht durch das Projekt in den letzten Jahren deutlich offener gestaltet. Wir werden über das Thema Demokratie sprechfähiger und ansprechbar. Denn Unsicherheiten gehen nur weg, wenn wir uns darüber austauschen.

DP: Danke für das Gespräch.

ANZEIGE

**WIR FINDEN, EIN STARKER PARTNER BRAUCHT EIN STARKES BIKE!
DESWEGEN BIETEN WIR GDP-MITGLIEDERN EIN PRIVATLEASING EXKLUSIV ZU GÜNSTIGEN KUNDENKONDITIONEN AN.**



SUCHT, DEPRESSION, SCHIZOPHRENIE

Ausnahme- zustand im Kopf

Foto: deagrez/stock.adobe.com

Jedes fünfte polizeiliche Gegenüber ist psychisch erkrankt. Umso wichtiger ist eine umfassende Schulung für Einsätze mit Personen im psychischen Ausnahmezustand. Die DP-Autoren Dr. Fabio Ibrahim und Tom Kattenberg über den Status Quo, mit einem Ausblick und vier Daumenregeln für eine erste Gefährdungsprognose.

Dr. Fabio Ibrahim und Tom Kattenberg

Der Tod eines 16-jährigen Senegalesen im August 2022 führte medial, politisch und polizeiintern zu einer Debatte, wie die Polizei mit Personen in psychischen Ausnahmezuständen umgeht. Der Jugendliche starb nach mehreren Schüssen aus der Maschinenpistole eines Dortmunder Polizisten. Zuvor wurden Pfefferspray und Taser gegen ihn eingesetzt.

Frühzeitig schulen

Als eine der ersten polizeilichen Maßnahmen im Polizeipräsidium Dortmund wur-

den „Dienstunterrichte etabliert, in denen erfahrene Führungskräfte Einsatzkräfte im Umgang mit psychisch auffälligen Personen schulen und sensibilisieren“ (Polizei Dortmund 2023). Andere Länderpolizeien sind sich dem Thema ebenso bewusst. So gibt es in der Landespolizei Mecklenburg-Vorpommern ein Wahlpflichtmodul an der Fachhochschule, das sich mit psychischen Krankheiten beschäftigt. Dieses Modul ist freiwillig, nur wenige Beamte und Beamtinnen kommen in den Genuss dieses Spezialwissens. Es bedarf viel mehr als Dienstunterrichte von Vorgesetzten und Wahlpflichtmodulen. Deshalb ist es wich-

tig, einen ganzheitlichen Blick auf das Themenfeld Personen in psychischen Ausnahmezuständen zu haben.

Sucht, Depression, Schizophrenie

Jedes fünfte Gegenüber der Polizei ist psychisch erkrankt. Die häufigsten Krankheitsbilder sind Suchterkrankungen, Depression und Schizophrenie. Eine Studie aus dem Jahr 2010 vom Kriminologischen Forschungsinstitut Niedersachsen (KfN) zum Thema „Gewalt gegen Polizeibeamte“ hat 20.938 Polizeibeamtinnen und -beamte befragt. Das Ergebnis: „Die Frage nach einer psychischen Erkrankung des Täters wurde in 8,1 Prozent der Fälle bejaht, wobei auch hier zu 37,8 Prozent der Übergriffe keine genaue Angabe vorliegt“. Oftmals wird angenommen, dass psychisch Kranke aggressiver und gewalttätiger sind, doch die Annahme, dass die Gesamtheit psychisch erkrankter Personen per se gefährlicher sei als nichterkrankte Personen, lasse sich zwar empirisch nicht belegen, bestimme aber scheinbar den polizeilichen Alltag.

Exkurs: Messergewalt

Das Tatmittel Messer wird in der Polizeilichen Kriminalstatistik (PKS) erst seit 2021 erfasst und lässt somit wenig evidente Aussagen zu. Die Polizeiliche Eingangsstatistik der Bundespolizei führt bereits seit Juli 2018 die Anzahl der Gewaltdelikte im Zusammenhang mit Messern. Hier ist eine Zunahme ersichtlich. Die Ergebnisse der Studie deuten darauf hin, dass sich Täter und Täterinnen schwerwiegender Gewaltdelikte mit Messereinsatz überproportional häufig in einem psychischen Ausnahmezustand befinden.

Gefährdungsprognose

Insbesondere die Rechtspsychologie kann mit ihren Forschungsbeiträgen, Erhebungsinstrumenten und Diagnoseverfahren herangezogen werden, um eine Gefährdungsprognose zu erstellen. Wir schlagen als erstes Element sogenannte Daumenregeln (Basisheuristiken) vor, die sich im folgenden Vierklang wiederfinden:

Beobachtung: Sammlung von Indikatoren für eine mögliche psychische Krise (Körpersprache, Kleidung, biografische Kenntnisse etc.)

Diagnostik: Nutzung vorgefertigter Basisheuristiken zur Einschätzung potenzieller Störungsbilder (Flüchtlingshintergrund; dauerhaft erhöhte Wachsamkeit; Diagnose = potenziell Posttraumatische Belastungsstörung (PTBS))

Gefährdungsbeurteilung: Ableitung der Gefährdungseinschätzung; möglicherweise PTBS, also Gefährdungsstufe Gelb

Maßnahmen: stark deeskalierendes Vorgehen, unbedingtes Vermeiden von Drucksituationen, Krisen und potenzieller Provokation eines Flashbacks; dringendes Vermeiden von Missverständnissen und öffentlicher Kränkung, Hinzuziehen von Übersetzern, Sozialarbeiterinnen etc.; abgesichertes Vorgehen

Gefährdungsbeurteilung lehren

Dieser Vierklang müsste für die wichtigsten psychischen Erkrankungen und psychische

Hauptmann
Dr. Fabio Ibrahim



Foto: privat

arbeitet seit 2020 als Wissenschaftlicher-Mitarbeiter-Offizier an der Helmut-Schmidt-Universität der Bundeswehr. Seine Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich der Psychometrie und Militärpsychologie. Zudem berät er seit 2018 spezialisierte Kräfte aus Militär und Polizei im Bereich Personalauswahl, Potenzialanalyse, Stressmanagement und Resilienz.

Kriminaloberkommissar
Tom Kattenberg



Foto: privat

ist bei der Landespolizei Mecklenburg-Vorpommern tätig. Er verrichtete seinen Dienst unter anderem bei der Bereitschaftspolizei, im Streifeneinzeldienst und ist seit 2017 im LKA MV eingesetzt. Er studierte an der Uni Hamburg Kriminologie und veröffentlicht seitdem Fachpublikationen zu den Themen Polizeiwissenschaft, Cyberkriminologie und soziale Kontrolle. Zudem ist er Dozent für Kriminologie an der HS Mannheim.

Krisen trainiert werden, sodass die Polizistinnen und Polizisten ein gemeinsames Verständnis sowie eine gemeinsame Sprache zur Gefährdungsbeurteilung von Personen in psychischen Krisen haben. Auch die Möglichkeit einer psychischen Ausnahmesituation ohne bestehende psychische Störung, also eine psychische Krise als Akutreaktion auf ein Belastungsereignis, muss innerhalb des Ausbildungskonzeptes behandelt werden und mit einem einheitlichen Klassifikationsbegriff als Sonderfall gekennzeichnet werden. Im Grundsatz gilt für Personen mit und ohne psychische Störung bei einer akuten psychischen Krise der hier formulierte Vierklang. Insgesamt wäre zukünftig ein obligatorischer Aus- und Fortbildungsbestandteil zur Gefährdungsbeurteilung psychisch Erkrankter beziehungsweise Personen in psychischen Ausnahmezuständen eine vielversprechende Komponente der polizeilichen Grundlagenausbildung.

Ausblick und weitere Forschung

In einem nächsten Schritt entwickeln wir Entscheidungsregeln, die als weitere Grundlage in der Aus- und Fortbildung dienen. Ferner spielt die Resilienzförderung im dienstlichen Kollegium eine Rolle. Insbesondere beleuchten wir den Aspekt der psychologischen Sicherheit, der maßgeblich dazu beitragen kann, die Beamten und Beamtinnen widerstandsfähiger zu machen. Wir zeigen anhand der kybernetischen Forschung, wie wichtig eine positive Netzwerkdichte ist und wir schlagen die Schaffung eines Peer-Netzwerkes vor, um die Belastbarkeit der Polizisten und Polizistinnen zu erhöhen und somit die Wahrscheinlichkeit von Gewalteskalationen, auch im Umgang mit Personen in psychischen Ausnahmezuständen, zu verringern.

Unterstützung von außen

Weiterhin bedarf es Forschung in Bezug auf Nutzen und Wirksamkeit anderer Professionen wie der Psychologie, der Sozialen Arbeit oder Krisendiensten. Hier sollte eine grundlegende Unterstützung für die Polizei in Einsatzlagen mit Personen im psychischen Ausnahmezustand forciert werden. Eine weitere Fragestellung wird sein, ob und wie polizeiliche Verhandlungsgruppen bei solchen Einsätzen bestmöglich installiert werden können. Der Vorteil ist, dass jedes Bundesland über Verhandlungsgruppen und Beamten und Beamtinnen verfügt.

Simulative Übungen

Überdies streben wir in unserer Forschung an, die simulativen Übungen in Bezug auf Personen in psychischen Krisen und/oder Messergewalt analysieren. Das erscheint deshalb so wichtig, weil zu hinterfragen sein wird, inwiefern katastrophisches Denken und eskalatives Üben zu realweltlichen Einsätzen/Eskalationen mit Schusswaffengebrauch führt. In diesem Sinne suchen wir auch immer Länderpolizeien, die sich in Bezug auf den polizeilichen Umgang mit Personen in psychischen Ausnahmezuständen bereit erklären, sich zu öffnen und den bisherigen Umgang mit der Thematik offen zu legen, um sodann neue Ansätze zu entwickeln. ■

NATIONALE SICHERHEITSSTRATEGIE

Weltweit im Einsatz



Im Juni hat das Bundeskabinett die Nationale Sicherheitsstrategie verabschiedet. Bei deren Umsetzung soll die deutsche Polizei künftig eine stärkere Rolle spielen. DP-Autoren Achim Raupach und Gerd Thielmann über Aufgaben, Anforderungen und rechtliche Grundlagen internationaler Polizeimissionen zur Friedenssicherung.

Achim Raupach und Gerd Thielmann

Deutschland baut gemäß seiner Nationalen Sicherheitsstrategie das Engagement für polizeiliche Auslandseinsätze weiter aus. Der Arbeitsgemeinschaft Internationale Polizeimissionen (AG IPM) zufolge waren im September 2023 54 Polizeivollzugsbeamte (PVB) in Friedensmissionen im Einsatz - zehn vom Bund und 44 aus den Ländern. Der Anteil der Länder betrug damit rund 81 Prozent, deutlich abweichend von den bis zu 450 PVB vereinbarten 66,6 Prozent. Die aktuelle Eigenverpflichtung der Bundesrepublik Deutschland an mandatierten Friedensmissionen beträgt 910.

Unsere Polizei im Ausland

Wie sind diese Zahlen angesichts der Nationalen Sicherheitsstrategie einzuordnen? In UN-Missionen sind mit Stand 2023 weltweit 2.025 PVB eingesetzt. Der deutsche Anteil beträgt 0,20 Prozent. Für die EU-Missionen sind keine Statistiken zugänglich, aus denen der Anteil deutscher PVB im Verhältnis zu anderen Nationen hervorgeht. Dem Zentrum für internationale Friedenseinsätze (ZIF) zufolge waren Ende 2022 insgesamt 1.284 internationale zivile Mitarbeiter in EU-Missionen eingesetzt. Schätzungen zufolge sind darunter etwa 500 internationale PVB. Diese Zahl beinhaltet auch die Entsendung in die beiden 2023 gestarteten EU-Missionen EUMA-Armenien und EUPM-Moldawien. Da zurzeit 50 deutsche PVB in EU-Missionen eingesetzt sind, würde der deutsche Anteil zehn Prozent entsprechen.

Auffällig ist der große Unterschied des deutschen Engagements zwischen UN-Missionen (0,2 Prozent) und EU-Missionen (9,2 Prozent). Ein erster Schritt wäre eine Erhöhung der Beteiligung an UN-Missionen. Ein Bezugsmaßstab könnte der Anteil Deutschlands am Gesamtbudget der UN sein. Dieser betrug im Jahr 2021 6,1 Prozent.

Aber ist Deutschland überhaupt in der Lage, mehr PVB in internationale Einsätze zu entsenden? Anfang der 2000er Jahre waren etwa 600 deutsche PVB gleichzeitig in verschiedenen Missionen eingesetzt, der davon überwiegende Teil in den UN-Missionen im Kosovo und in Bosnien-Herzegowina. 2013 waren allein in Afghanistan 220 PVB zur gleichen Zeit im Einsatz. Deutschland ist also in der Lage mit höherem Kräfteinsatz zu agieren und die notwendige Vorbereitung solcher Einsatzkräfte auch in größerer Anzahl ist gewährleistet.

Die Anfänge

Die Polizeien in Deutschland beteiligen sich seit 34 Jahren an internationalen Missionen. Es war im Jahr 1989 die UN-Mission in Namibia (UNTAG Namibia), in der Polizeivollzugsbeamte des Bundesgrenzschutzes (BGS) eingesetzt waren. An dieser Mission waren auch Bedienstete der Volkspolizei der DDR beteiligt. Mit der WEU-Mission in Mostar/Bosnien im Jahr 1994, wurde erstmals ein Kontingent durch Beamte der Polizeien der Länder und des Bundes gestellt. Die Gründe für die, von da an regulären Beteiligungen der Po-

liceien der Länder, waren das Erreichen der personellen und finanziellen Belastbarkeit des ehemaligen BGS. Zudem hielten die Länder das Widerspiegeln der verfassungsgemäßen Rechtslage, dass Polizeiangelegenheiten in erster Linie Ländersache sind, auch in den Polizeimissionen für angebracht. Ein weiterer Grund war die Notwendigkeit der Bereitstellung polizeilicher Kompetenzen, die nur bei den Ländern vorhanden waren.

Einsatz ziviler Polizeikontingente

Die Beteiligung der Länder steht nicht im Widerspruch zur Rechtslage, wonach die Außenpolitik Angelegenheit des Bundes ist. Politisch begründet sind die Beteiligungen an solchen Missionen wie folgt: Deutschland ist seit 1973 Mitglied der UN und hat damit die UN-Charta und deren Zielsetzungen als verbindlich anerkannt. Die Wahrung des Weltfriedens und der internationalen Sicherheit zählen zu den bedeutsamsten Zielen. Die Charta sieht deshalb wirksame Kollektivmaßnahmen zur Sicherung oder Wiederherstellung der genannten Ziele vor. Der Einsatz bewaffneter Streitkräfte ist in den meisten Fällen unverzichtbar, aber eine Beschränkung nur auf das Militär nicht mehr zielführend.

Aufgaben

Die Aufgaben internationaler Polizeikontingente sind in der Regel die Beobachtung und Beratung der nationalen Polizeieinheiten mit den Zielen der Sicherstellung der Respektierung von Menschen- und Grundrechten sowie einer unparteiischen Amtsausübung. Im Einzelfall und nach sorgfältiger Prüfung können internationale Polizeikontingente auch exekutive Aufgaben wahrnehmen, wie beispielsweise



Zu den Leitlinien für Internationale Polizeimissionen

bei der UN-Mission im Kosovo. In keinem Fall ist es die Aufgabe internationaler ziviler Polizeikontingente, die Einsätze bewaffneter Streitkräfte zu ersetzen oder militärische Operationen zu unterstützen.

Rechtliche Grundlagen

Die nationale Rechtslage geht von den Artikeln 24 Absatz 2 GG und 32 GG aus. Eine darauf begründete Entscheidung der Bundesregierung, an einem Friedenseinsatz der UN oder einer anderen internationalen Organisation mit einem Kontingent deutscher Polizeibeamter teilzunehmen, setzt ein verbindliches und definiertes Mandat eines zuständigen Gremiums, zum Beispiel des Sicherheitsrates der UN oder des Europäischen Rates oder des Ständigen Rates der Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit (OSZE), voraus. Auf Bundesebene existiert seit 1995 die Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Internationale Polizeimissionen“ (AG IPM), früher bekannt als „International Police Task Force“ (IPTF). Zu dem Gremium zählen Vertreter der Innenministerien der Länder, des Bundesministeriums des Innern, des Auswärtigen Amtes, des Bundesfinanzministeriums, des Bundeskriminalamtes, der Bundespolizei, der Deutschen Hochschule der Polizei, der drei Trainingsinstitute der AG, dem Zentrum für Internationale Friedenseinsätze sowie der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit. Die AG ist direkt der Innenministerkonferenz unterstellt.

Ausbildung

Die standardisierte Vorbereitung der künftigen Missionsteilnehmer in Deutschland erfolgt an drei Standorten: Bundespolizeiakademie in Lübeck, der Hochschule für Polizei Baden-Württemberg, Institut für Fortbildung, Institutsbereich Polizeiliche Auslandseinsätze in Böblingen, dem Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei Nordrhein-Westfalen (LAFFP), Dezernat Auslandsver-

wendungen in Brühl. Die Vorbereitung besteht aus mindestens zwei Teilen, einem allgemeinen Training (Basisseminar) und einem missionsspezifischen Training (Vorbereitungsseminar). Vorgesehen sind zudem ergänzende Vorbereitungen für spezifische und Führungsfunktionen sowie Nachbereitungen. Die AG IPM hat dafür, aber auch für den Einsatz vor Ort „Leitlinien für die gemeinsame Beteiligung des Bundes und der Länder an internationalen Polizeimissionen“ entwickelt.



Das konkrete Anforderungsprofil basiert auf hoher persönlicher Einsatz- und Leistungsbereitschaft.

Anforderungen

Die Beamtinnen und Beamte sind bei internationalen Polizeimissionen an Brennpunkten eingesetzt, dabei konfrontiert mit ethnischen, religiösen, politischen, sozialen und wirtschaftlichen Konflikten und Krisenherden. Das konkrete Anforderungsprofil basiert auf hoher persönlicher Einsatz- und Leistungsbereitschaft. Die Personalauswahl bei den Polizeien der Länder und des Bundes orientiert sich dabei unter anderem

am Ziel und Mandat der jeweiligen Mission, an den Richtlinien der jeweiligen internationalen Organisation, den Konflikthintergründen und an der aktuellen Sicherheitslage im Einsatzgebiet. Die Personalauswahl erfolgt dezentral. Die jeweiligen Länder und der Bund führen die Auswahlverfahren in eigener Zuständigkeit durch. Im Einsatz werden sie durch einen Kontingentsleiter (Contingent Commander), was die deutsche Dienstaufsicht betrifft, geführt. Betreut werden die Beamtinnen und Beamten sowohl durch die zuständigen Bundes- und Länderpolizeidienststellen als auch von ihren Heimatbehörden. Für Krisenfälle stehen Kriseninterventionsteams (KIT) bereit, um psychosoziale Unterstützung zu gewährleisten.

Mehr Engagement

Aktuell stellen die Polizeien der Länder rund 81 Prozent am Personalbestand der in Friedensmissionen eingesetzten PVB. Sollte sich der Personalansatz über 450 PVB hinaus entwickeln, soll der Anteil der Länder 50 Prozent betragen. Diese Prozentzahl ist mit der aktuell tatsächlichen Anzahl der entsandten PVB der Länder nicht erreichbar. Aktuell kommt der Bund, was Friedensmissionen betrifft, seinen Verpflichtungen gemäß dem vereinbarten Soll nicht nach.

Bund und Länder sollten sich stärker engagieren. Es stehen einsatzwillige PVB und drei bewährte und zertifizierte Trainingsstätten zur Verfügung. Am Personal wird es nicht scheitern. Es liegt somit am politischen Willen und entsprechenden Entscheidungen, ob Deutschland mehr PVB in internationale Polizeimissionen entsendet. ■



Kommentiert



ELTERNGELD? GESTRICHEN!

Ein Grund zum Ärger

Vor der Tarifrunde verweigern die öffentlichen Arbeitgeber angemessene Gehaltserhöhungen - gleichzeitig werden familienpolitische Leistungen gekürzt. Familienvater und DP-Autor Thomas Gesterkamp macht sich Luft.

Thomas Gesterkamp

Ein auffälliger Kontrast: Kaum hatte Familienministerin Lisa Paus angekündigt, dass Paare mit einem gemeinsamen Jahreseinkommen von mehr als 150.000 Euro kein Elterngeld mehr bekommen sollen, startete eine Online-Petition, binnen weniger Wochen unterschrieben über 600.000 Personen. Lediglich 60.000 Haushalte seien betroffen, beschwichtigt dagegen die grüne Politikerin. Wieso lassen sich dann in kurzer Zeit mehr als zehn Mal so viele gegen ihr Vorhaben mobilisieren?

kung. Die Stimmungslage in den Familien: Endlich bekommen wir mehr Unterstützung vom Staat, aber in Krisenzeiten stellt er seine Leistungen sofort wieder in Frage! Nur so ist zu erklären, dass die Streichung auch Menschen aufregt, die gar keine Nachteile fürchten müssen. Denn betroffen sind höchstens fünf Prozent der Erwerbstätigen, die besonders gut Verdienenden. Um ein „Luxusproblem“, wie Medien kommentierten, handelt es sich trotzdem nicht. Gleichstellungspolitisch sendet Paus ein katastrophal rückwärtsgewandtes Signal.

Keine teuren Experimente

Schon die Einführung des Elterngeldes im Jahr 2007 war keine Hilfe für Bedürftige. Die finanziellen Anreize zielten darauf, Mütter schnell wieder in die Erwerbsarbeit zu integrieren und die starre Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern aufzuweichen. Das Gehalt der Väter, die meist mehr verdienen als ihre Partnerinnen, wird noch dringender gebraucht, wenn die Lohnersatzleistung komplett wegfällt. Zu Hause beim Kind bleibt dann erst recht Mama. Experimente bei der Arbeitsteilung können sich so selbst wohlhabende Familien nicht mehr leisten - es sei denn, sie haben geerbt oder wohnen besonders preisgünstig.

Entweder, oder ...

Zugegeben, die Aufregung über die Kürzung ist Klagen auf hohem Niveau. Warum sollten Paare mit zusammen gerechnet fünfstelligen Monatseinkünften staatliche Hilfe benötigen, während das Elterngeld wirklich armen Menschen auf ihre Sozialleistungen angerechnet wird? Lisa Paus, von ihrem FDP-Kabinettskollegen Christian Lindner wegen der „Schwarzen Null“ unter Druck gesetzt, musste abwägen: entweder die Unterstützung von maximal 1.800 Euro für alle senken oder diese für Privilegierte ganz streichen. Sie entschied sich für Letz-

teres, aber nun verfestigt sie auf diese Weise traditionelle Geschlechterrollen.

Abgespeckt

Yasmin Fahimi hat sich in Interviews unmissverständlich gegen die Streichungen ausgesprochen - nicht nur beim Elterngeld, das die DGB-Vorsitzende als „bewährtes Instrument“ würdigte. Noch skandalöser findet sie, dass die geplante Kindergrundsicherung von zwölf auf lediglich zwei Milliarden Euro abgespeckt wurde. Ebenso kritikwürdig ist die Misere bei der Kinderbetreuung: Eine aktuelle Studie der gewerkschaftlichen Hans-Böckler-Stiftung (HBS) hat ergeben, dass 57 Prozent der Eltern regelmäßig mit Kita-Schließungen oder verkürzten Öffnungszeiten konfrontiert sind. Hauptgrund für die Ausfälle sind fehlende Fachkräfte. Bettina Kohlrausch, Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der HBS, fordert bessere Personalschlüssel und eine „Ausbildungsoffensive für Erziehungsberufe“.

Zum Nachteil der Eltern

Mehr als die Hälfte des Etats der Bundesfamilienministerin fließt in das Elterngeld, im kommenden Jahr sind es acht von insgesamt gut 13 Milliarden Euro. Daher scheint nahe liegend, dass Ressortchefin Lisa Paus hier den Rotstift ansetzt. Ganz wohl ist der Ministerin dabei allerdings nicht. Sie steht unter Zugzwang, weil sie ihr Lieblingsprojekt Kindergrundsicherung nicht völlig gefährden möchte. Zwei sinnvolle Förderinstrumente werden zum Nachteil von Eltern und Beschäftigten gegeneinander ausgespielt. Und in ganz ähnlicher Weise beruft sich die öffentliche Hand auch in der anlaufenden Tarifrunde der Länder auf die Schuldenbremse. Gehälter verweigern, die wenigstens die Inflation ausgleichen, und parallel dazu staatliche Leistungen streichen: Das bietet allen Grund, ärgerlich zu werden. ■

Symbolkraft

Das Elterngeld hat offensichtlich einen enormen symbolischen Wert - und das Rütteln daran eine vor allem psychologische Wir-

Foto: iStockphoto.com

KAPITALMARKT

ANZEIGE

Beamtendarlehen - Beamtenkredit 10.000 € - 120.000 €
 ■ Vorteilszins für den öffent. Dienst
 ■ Umschuldung: Raten bis 50% senken
 ■ Baufinanzierungen echt günstig

Kostenfrei anrufen
0800 - 1000 500
 öD-Beratung seit 1976

Deutschlands günstiger Spezial-Beamtenkredit ohne Versicherungen
AK-Finanz.de Unser Tiefzins **Echt sehr gut**
 Kredite umschulden!

info@ak-finanz.de AK-Finanz Kapitalvermittlungs GmbH, E3, 11 Planken, 68159 Mannheim, Tel: (0621) 178180-0

Gelesen

SUMM, SUMM, SUMM

Matilda schwärmt für Bienen

Das Kinderbuch „Matilda schwärmt für Bienen“ nimmt sich eines wichtigen Themas an. Bedroht ist nicht allein das Leben der kleinen Biene, die das Mädchen Matilda eines Tages findet, sondern auch die Existenz der gesamten Art.

Zu wenig Blühpflanzen, zu viel Umweltgift, dazu Krankheiten: Bienenvölker sind bedroht. Immer weniger Bienen fliegen durch unsere Gärten, über bunte Wiesen oder durch blühende Obstbäume.

Als das Mädchen Matilda eine fast leblose Biene findet, bittet sie eine Polizistin um Hilfe. Gemeinsam retten sie die Biene, die zu einem Schwarm gehört, der dann von einem Imker eingefangen wird. Matilda lernt Milan kennen, den Sohn des Imkers. Milan erzählt Mathilda mehr über die faszinierende Welt der Bienen.

Welch fesselnde Welt sich in einem Bienenstock verbirgt und wie bedroht die Welt der Bienen und der Insekten an sich ist, das eröffnet dieses schöne kleine Buch und trägt hoffentlich schon früh dazu bei, ein neues und nachhaltiges Bewusstsein für die Probleme der Natur zu prägen.

Illustriert wird das Buch durch die wunderschönen Zeichnungen der jungen Sauerländerin Alina Fabri. Jedem Buch-Exemplar liegt ein Postkarten-Aufkleberbogen mit drei Stickern „Ich rette Bienen“ bei.

Das Buch „Matilda schwärmt für Bienen“ wurde im November 2019 veröffentlicht und ist über den Sauerländer Woll-Verlag erhältlich.

Susanne Köhler ist als Polizeibeamtin im Hochsauerlandkreis tätig. Als Mutter von zwei Kindern weiß sie, wie wichtig Vorlesen für Kinder ist. Seitdem informiert Susanne Köhler über Bienen und die für sie lebenswichtigen Pflanzen. Durch ihr Interesse an Bienen hat sie im eine Imkergemeinschaft in ihrem Dorf gegründet. Seitdem hat sie selbst zwei Bienenvölker in heimischen Garten. ■

Susanne Köhler: **Matilda schwärmt für Bienen**

Sauerländer Woll-Verlag, 2019, 9,90 Euro, 40 Seiten, ISBN 978-3948496050



DP DIGITAL



DP „to go“!

Die DP-App für Smartphone und Tablet – die mobile Alternative zu eurer Mitglieder-Zeitschrift

Die digitale DP steht als App in den Stores als iOS- und Android-Version unter „DP DEUTSCHE POLIZEI“ zur Verfügung. Das digitale GdP-MitgliederMagazin ist für die meisten Endgeräte optimiert und bietet somit einen sehr guten Lesekomfort. Selbstverständlich sind neben dem Bundesteil alle Landes- und Bezirksjournale dort abrufbar.



Laden im
App Store



JETZT BEI
Google Play



Gewerkschaft der Polizei

Eure Meinung

Kontakt zur Redaktion

GdP-Bundesvorstand
Redaktion DP – DEUTSCHE POLIZEI
Stromstr. 4, 10555 Berlin
Telefon 030 399921-113
gdp-pressestelle@gdp.de

ZU:

Einsatzverpflegung, DP 7/23

Ihren Artikel über die Einsatzverpflegung habe ich mit Interesse gelesen und mich aber auch ein bisschen gewundert. Zu meiner Person: Bis zu meiner Verrentung 2021 war ich Küchenleiter in der I. Bereitschaftspolizeiabteilung München und dort verantwortlich für die Versorgung sämtlicher Einsätze wie Großlagen, Fußball, G7, Papst, Sicherheitskonferenz, Staatsgäste und weiteres. Wir haben erkannt, wenn an mehreren Tagen die gleiche Semmel in der Tüte ist, gibt es bald Unzufriedenheit, und es landen dann zu viele Lebensmittel im Müll. Aus diesem Grund haben wir die ganze Anforderung für die Einsatzkräfte geändert. Regionaler Einkauf, soweit es möglich war, und Eigenherstellung der Sandwiches, um eine bessere Qualität zu garantieren und die Kollegen mit gesunden, frischen Lebensmitteln zu versorgen. Das Belegen der Semmel oder Brötchen erweist sich nicht immer als einfach: Die einen wollen es geschmiert, die anderen nicht, mit Salat oder Tomate. Um eine bessere Transparenz zu bekommen, wurde eine Liste mit Lebensmitteln zusammengestellt, und den Hundertschaften zur Verfügung gestellt. Daraus konnten die Polizisten ihre „Renner“ aussuchen, somit wurde Lebensmittel-Abfall vermieden.

Der nächste Schritt war weg von den belegten Semmeln hin zum Buffet. Hierbei konnten sich die Beamten ihre Einsatzverpflegung nach Belieben zusammenstellen. Es gab eine reichhaltige Auswahl von Wurst, Käse, Salaten, gekochtem Ei, Obst, und Riegel, verschiedenes Gebäck – darunter auch Vollkornprodukte. Zudem gab es auch immer wieder frische, selbst hergestellte Smoothies in verschiedenen Geschmacksrichtungen. Dieses gesamte Angebot fand guten Anklang bei den Kollegen. Ziel war es, weg von Verpackungen zu kommen. Darum wurden unsere Polizisten mit hochwertigen Boxen und Trinkbechern für Warm- und Kaltgetränke, sowie mit Besteck und Taschen ausgestattet. Durch Corona mussten wir leider aus hygienischen Gründen zurück zur Verpackung. Dem Präsidium der BePo ist es immer ein Anliegen, Qualität zu liefern, um zufriedene Polizisten im Einsatz zu haben. Der Aufwand hat sich auf alle Fälle gelohnt, unsere Lunch-Pakete sind in aller Munde! Abgelaufene Lebensmittel sind natürlich ein

No-Go. Das Mindesthaltbarkeitsdatum sagt aber nichts über die Qualität aus. Die Weitergabe von Lebensmitteln (Konfiskat) an Dritte, wie im Beitrag beschrieben, ist nicht zulässig. Es muss, zumindest in Bayern, ein autorisierter Verwertungsbetrieb sein.

Walter Mannsberger,
ehem. Küchenleiter der I. BPA München

ZU:

„Sexismus in der Polizei“ und „Sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz“, DP 7/23

Als ich die beiden Artikel zu „Sexismus in der Polizei“ und „Sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz“ gelesen hatte, war ich erschüttert, gleichzeitig, aber auch sprachlos. Polizisten werden zu Straftätern – das darf es nicht geben und man sollte dies in keiner Weise tolerieren. Diese Beamten müssen die ganze Härte des Gesetzes spüren.

Auch mir ist ein Fall geläufig, in dem ein Polizeibeamter völlig neben die Etikette getreten war und junge Kolleginnen in unangenehmer Weise fotografiert hatte. Als dies bekannt wurde, musste der Kollege seinen Arbeitsbereich verlassen und wurde umgesetzt. Weitere Folgen kenne ich nicht.

Als sich dieser Beamte einige Jahre später auf eine Stelle in einer PI-Leitung beworben hatte, hätte ich mir gewünscht, dass sowohl die Behördenleitung als auch die Personalvertretung gesagt hätten: „Lieber Kollege, es ist schön, dass du dich auf diese Stelle beworben hast – doch können wir deine Bewerbung aus charakterlichen Gründen nicht unterstützen!“ Ich denke, dass man hiermit ein Zeichen – auch mit abschreckender Wirkung – gesetzt hätte.

Wertschätzung – gegenüber anderen Personen – ist ein ganz wichtiges Gut innerhalb der Polizei. Dies sollte man sich bewahren und auch auf allen Ebenen vorleben.

Jürgen Gehres,
Idar-Oberstein Weierbach

ANZEIGE

REISEMARKT

Büsum - Nordseeküste

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

DP

DEUTSCHE POLIZEI



Nr. 10 | 72. Jahrgang 2023
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
Jana Biesterfeldt (jab), Redakteurin

Redaktionsassistentz

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

Gestaltung und Layout

Andreas Schulz, karadesign

Titelbild

Foto: André Behrendt

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. 46 vom 1. Januar 2023.

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. Bezirkeits in der Mitte des Heftes.

Druckauflage

185.121 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 396-8987
av@vdp-polizei.de

Das GdP-Partnerprogramm auf www.GdP.de
– exklusiv für Dich als GdP-Mitglied und Deine Familie!

Shoppen mit Rabatt!

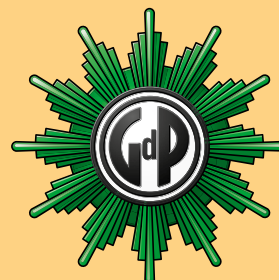


Hier geht es zu den Angeboten:



Nutze den Easy-Login!
www.gdp.de > Dein GdP-Plus

Fotos: stock.adobe.com



GdP-Plus
Partner

Hinweis: Euer Ansprech- und Vertragspartner ist das jeweilige Unternehmen!
Weitere Infos: www.GdP.de

Endlich ist der neue da!

Service für Ideen

Auch dieses Jahr versorgen wir euch wieder mit einem umfassenden Sortiment an Werbe- und Merchandisingartikeln.



Schaut direkt mal rein!



Einsatzmappe „Hunter“ DIN A4

Fächermappe mit 10 Einsteckfächern. Reißverschluss auf der Rückseite. Lasche zum Herausziehen. Überschlag mit zwei Klettunkten und Visitenkartenfach. 1680D Polyester. 36 x 28 x 7 cm.

170915

☀ 15,95 € 19,95 €



**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

Bestellungen unter 100,- € zzgl. 5,50 € Versandkosten!

Weitere Polizeiartikel und nützliche
Produkte finden Sie unter:

www.osg-werbemittel.de