

# DEUTSCHE POLIZEI

November 2019 ZEITSCHRIFT DER GEWERKSCHAFT DER POLIZEI



**FRAUEN  
AUF DEM WEG  
NACH OBEN**

# Ein starkes Team!



**Gewerkschaft  
der Polizei**

**PVAG Polizeiversicherungs-AG**

Das Gemeinschaftsunternehmen  
der GdP und der SIGNAL IDUNA Gruppe



**Für alle Polizeibeschäftigten bleiben wir gemeinsam am Ball.**

Als weltweit größte Interessenvertretung der Polizei setzt sich die Gewerkschaft der Polizei (GdP) für Ihre beruflichen Belange ein.

Die PVAG Polizeiversicherungs-AG, das Gemeinschaftsunternehmen der GdP und SIGNAL IDUNA Gruppe, bietet Ihnen als berufsständischer Versicherer spezielle Absicherung und Vorsorge.

**GdP und PVAG – Ein starkes Team im Einsatz für Sie. Informieren Sie sich jetzt!**

[www.gdp.de](http://www.gdp.de) – Telefon 030 3999210 – [gdp-bund-berlin@gdp.de](mailto:gdp-bund-berlin@gdp.de)

[www.pvag.de](http://www.pvag.de) – Telefon 0231 1352551 – [polizei-info@pvag.de](mailto:polizei-info@pvag.de)

**Gewerkschaft der Polizei**

Liebe Leserinnen und Leser,

Frauen in Führungspositionen sind immer noch eine Seltenheit. Da hilft auch das ständige Gerede von der Chancengleichheit nicht weiter. Es gibt zwar Fortschritte, aber der Wandel vollzieht sich langsam. Bundesfrauenministerin Franziska Giffey spricht diesbezüglich gar von Schnecken tempo.

DEUTSCHE POLIZEI nimmt das Thema Gleichstellung von Frau und Mann im polizeilichen Alltag zum Schwerpunkt dieser Ausgabe. Kolleginnen aus verschiedenen Polizei bereichen blicken in ihr Umfeld, analysieren die beruflichen Karrieremöglichkeiten und thematisieren zugleich den steinig en Weg nach oben. Dabei wird klar, dass der oft zitierte rote Teppich für die große Mehrzahl von Frauen nicht ausgerollt wird.

Unter dem Titel „Können-Wollen-Dürfen“ entwickelten GdP-Frauen erst kürzlich Ideen, wie mehr Frauen für Führungspositionen im gehobenen und höheren Dienst gewonnen werden könnten. Wo liegen die Gründe, dass nur wenige Frauen in Führungspositionen handeln.

Studien belegen, dass ein Karrierehindernis die Auszeiten durch Mutterschutz, Elternzeit und Pflegezeit sind, aber auch Teilzeittätigkeiten sind ein Hemmnis. Diese Faktoren führen regelmäßig zu einer mittelbaren Diskriminierung, gerade im Bereich von Beurteilungen. Sehr oft sind stereotype Einteilungen bei den Geschlechtern eine der Ursachen. Hier gilt es, weiterhin aufzuklären und zu sensibilisieren.

Die Gewerkschafterinnen werden nicht locker lassen und weiter den Finger bei jeder Gelegenheit in die Wunde legen. Erst vor wenigen Tagen trafen sich in Hannover bei einer GdP-Gleichstellungstagung Vertreter der Hauptpersonalräte von Bund und Ländern, Gleichstellungsbeauftragte und der Bundesfrauenvorstand.

In diesem Sinne wünscht die Redaktion DEUTSCHE POLIZEI das Gewinnen neuer Erkenntnisse und viel Spaß beim Lesen.

|           |  |
|-----------|--|
| <b>2</b>  | <b>AKTUELL</b> Gewerkschaftsvorsitzende zur Wahl beglückwünscht                            |
| <b>3</b>  | <b>NACHRUF</b> Langjähriger GdP-Bundesseniorenvorsitzender Heinz Blatt verstorben          |
| <b>4</b>  | <b>TITEL</b> Der Mythos vom „Roten Teppich“ für die Karriere von Frauen                    |
| <b>7</b>  | Frauen in Führungspositionen   |
| <b>10</b> | Die dienstliche Beurteilung als gleichstellungspolitischer Dauerbrenner                    |
| <b>12</b> | Was Frauen wollen – und können und dürfen  |
| <b>20</b> | Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern  |
| <b>25</b> | <b>INTERVIEW</b> „Wer auf den Rücken seiner Staatsdiener spart, handelt nicht klug“        |
| <b>27</b> | <b>SOZIALES</b> Ignorierte Warnungen   |
| <b>29</b> | <b>AUSBILDUNG</b> Investition in Gegenwart und Zukunft                                     |
| <b>34</b> | <b>SENIOREN</b> Bundesseniorenvorstand tagte   |
| <b>35</b> | GdP-Senioren sind dabei: DGB-Workshop über Senioren-Mitwirkung auf Landes- und Bundesebene |
| <b>35</b> | <b>TERMIN</b> Motorradtreffen in Nordhessen/Sauerland                                      |
| <b>36</b> | <b>SENIOREN</b> Unter dem Himmel der Sonneninsel Rhodos                                    |
| <b>37</b> | <b>20. BUNDESSENIORENREISE</b> Und nächstes Jahr geht es nach Bulgarien                    |
| <b>38</b> | <b>GdP INTERN</b> Vertrauensleute tagten   |
| <b>38</b> | 545 Monate und 29 Tage ...   |
| <b>39</b> | <b>INTERNATIONALES</b> „In Brüssel wird über die GdP gesprochen!“                          |
| <b>39</b> | <b>GESPRÄCHE</b> Austausch zwischen GdP und BDBOS  |
| <b>40</b> | <b>FORUM</b> Lesermeinung  |
| <b>40</b> | <b>IMPRESSUM</b>   |



# Gewerkschaftsvorsitzende zur Wahl beglückwünscht

**Mit der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und der IG Metall haben zwei DGB-Mitgliedsgewerkschaften in diesem Herbst Bundeskongresse abgehalten. Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) sandte Glückwünsche an die gewählten Spitzenvertreter.**

Der GdP-Bundesvorsitzende Oliver Malchow übermittelte dem Ende September in Leipzig neu gewählten ver.di-Vorsitzenden Frank Werneke die besten Wünsche für seine Aufgabe. Er war zuvor von den 1.000 Delegierten mit 92,7 Prozent gewählt worden. Malchow betonte: „Ich freue mich auf eine gute und spannende Zusammenarbeit. Bei den nächsten Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst im Herbst kommenden Jahres werden wir uns als gewerkschaftliche Arbeitnehmervertreter erstmals gemeinsam für die Interessen unserer Kolleginnen und Kollegen einsetzen.“

## Kompetenz Wernekes schätzen gelernt

In den vergangenen Monaten habe er, so der GdP-Chef weiter, bereits die langjährigen Erfahrungen und die Kompetenz Wernekes kennen und schätzen gelernt. „Ich wünsche Dir gutes Gelingen und viel Kraft für die Zukunft“, unterstrich Malchow und dankte zugleich dem ausgeschiedenen Bundesvorsitzenden Frank Bsirske, der fast zwei Jahrzehnte erfolgreich an der Spitze ver.di's agierte.

## Eine glückliche Hand und viel Erfolg für den Metall-Chef

Gut eine Woche später fand der Ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall in Nürnberg statt. Dort wurde Jörg Hofmann von den 478 Delegierten mit 71 Prozent erneut zum Ersten Vorsitzenden gewählt. Der GdP-Bundes-



Stabswechsel: Der Neue, Frank Werneke (r.), applaudiert seinem Vorgänger Frank Bsirske.

Foto: Kay Herschelmann/ver.di



Der wiedergewählte IG-Metall-Vorsitzende Jörg Hofmann (3.v.r.) inmitten seines neuen Vorstandes.

Foto: Frank Rumpenhorst

vorsitzende gratulierte ihm im Namen der Gewerkschaft der Polizei wie auch persönlich ganz herzlich. „Für die anstehenden Aufgaben in den kommenden vier Jahren wünsche ich Dir eine glückliche Hand, Weitblick und viel Erfolg“, erklärte Malchow.

Er freue sich auf eine gute und spannende Zusammenarbeit: „Auch in den nächsten Jahren werden wir uns als ge-

werkschaftliche Arbeitnehmervertreter für die Interessen unserer Kolleginnen und Kollegen einsetzen. An der Spitze der größten deutschen Einzelgewerkschaft prägst du als fleißiger Arbeiter mit einem guten Netzwerk auch zur Arbeitgeberseite das Bild der IG Metall seit Jahren.“ Dabei komme auch der Spaß in kleinen Runden nicht zu kurz.

wsd



# Langjähriger GdP-Bundessenorenvorsitzender Heinz Blatt verstorben

Die Nachricht über das Ableben unseres langjährigen Bundessenorenvorsitzenden Heinz Blatt hat die Gewerkschaft der Polizei schmerzlich getroffen. Mit seinem Tod haben wir nicht nur ein Ehrenmitglied verloren, sondern auch einen Polizisten und Menschen mit Leib und Seele. Stellvertretend für die gesamte GdP spreche ich Ihnen, Frau Blatt, und Ihrer Familie unser herzliches Beileid aus. Ich wünsche Ihnen die Kraft, die es braucht, den Schmerz des Abschieds zu überwinden. Heinz Blatt war am 24. September im Alter von 85 Jahren verstorben.

Für viele Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter war das engagierte GdP-Mitglied Vorbild, Berater und väterlicher Freund. Noch vor knapp einem Jahr war ihm für 60 Jahre GdP-Mitgliedschaft auf dem Delegiertentag Rheinland-Pfalz gedankt worden. Kaum einer hat sich jemals so lange und in dieser Form für die GdP engagiert.

61 Jahre GdP-Mitgliedschaft, 48 Jahre aktive Gewerkschaftsarbeit und viele andere Ehrenämter mehr haben dazu geführt, dass Heinz Blatt Generationen von Polizistinnen und Polizisten geprägt und Polizeikultur gestaltet hat. Er hat das immer als Gesicht der GdP getan. Darauf sind wir auch heute noch besonders stolz.



Heinz Blatt (†)

Foto: GdP RP

Kreisgruppenvorsitzender, Landesjugendleiter, stellvertretender Landesvorsitzender, Mitglied im Bundesvorstand, Mitglied verschiedener Ausschüsse auf Bundesebene, Mitglied im Landesbezirksvorstand des DGB, Vorsitzender des Landesbezirksbeamtenausschusses im DGB, Mitbegründer und dann auch Vorsitzender der Landessenorengruppe, Mitglied im Bundesessenorenvorstand und von 1998 bis 2006 Bundessenorenvorsitzender.

All diese Funktionen hat Heinz Blatt aus Überzeugung für die GdP und ihre Werte und Haltungen ausgeübt und mit Leben gefüllt. Er wurde Mitglied, obwohl es damals dienstlich nicht erlaubt war, weil er

mit der militärischen Ausbildung durch ehemalige Nazioffiziere und deren Ausbildungsmethoden nicht einverstanden war. Mit seinem Eintritt in die GdP wollte er – zusammen mit der GdP – Veränderungen erreichen. Sein Ziel war eine demokratisch verfasste Polizei in unserem demokratischen Rechtsstaat.

Den Versuch, ihn in eine andere Berufsvertretung zu werben, lehnte Heinz Blatt mit der Begründung ab: „Abspaltung schwächt unsere gesellschaftliche Stellung als Beschäftigte, wir müssen in gegenseitiger Toleranz geschlossen auftreten. Ich hänge mein Fähnchen nicht in den Wind...!“

Diese Aussage zeigt die offene, humane und aufrichtige Art von Heinz Blatt, der zugleich aber immer auch bereit war, um Kompromisse engagiert zu streiten. Seine Hilfsbereitschaft zeichnete ihn im besonderen Maße aus. Sein Engagement in der Seniorengruppe war durch sein Mensch Sein motiviert: „Der Mensch verliert seinen Wert nicht dadurch, dass er am Berufsleben nicht mehr teilnimmt.“

Wir werden sein Angedenken immer in liebender Erinnerung bewahren.

**Im Namen der gesamten GdP**  
**Sabrina Kunz**  
**GdP-Vorsitzende**  
**Rheinland-Pfalz**



# Der Mythos vom „Roten Teppich“ für die Karriere von Frauen

Von Erika Krause-Schöne,  
GdP-Bundesfrauenvorsitzende

**Das Thema Gleichstellung ist nach wie vor sehr aktuell. Trotz aller Fortschritte in den vergangenen Jahren. Drehte sich früher alles um die Frage, ob Frauen in der Polizei überhaupt einen Platz finden dürfen, geht es heute um Frauen in Führungsfunktionen, speziell im Vollzugsdienst. Und was kann eigentlich eine Gewerkschaft zur beruflichen Karriereentwicklung beitragen?**



**E**s ist bekannt, dass die zielgerichtet, förderlich gestaltete Entwicklung von Karrierewegen eine wichtige Voraussetzung für eine zukunftsfähige Personalentwicklung und damit für den künftigen Erfolg der Organisation ist. So oder so ähnlich steht es in fast allen Personalentwicklungskonzepten der Polizeien.

Aber woran liegt es, dass Frauen in Führungspositionen weiterhin unterrepräsentiert sind? Seit mehr als drei Jahrzehnten sind Frauen im Vollzugsdienst bei Bund und Ländern tätig und ihr Anteil liegt bei circa 25 Prozent, unabhängig von drei- beziehungsweise zweigeteilter Laufbahn. Ihr Anteil im Endamt entspricht jedoch längst nicht dem Frauenanteil in der jeweiligen Laufbahngruppe, hier liegt der Durchschnitt bei etwa 10 Prozent.

Dies ist aber kein Novum der Polizei, sondern auch in anderen Berufsgruppen zu beobachten. Selbst dort, wo ein höherer Frauenanteil vorliegt – beziehungsweise sogar von einem sogenannten Frauenberuf gesprochen wird – werden die Führungsfunktionen meistens durch Männer besetzt. Dies gilt im Gesundheitswesen ebenso wie in der Bildung. Verschiedene Studien haben sich mit dieser Problematik auseinandergesetzt. Für die Polizei sei hier exemplarisch die DHPol-Karrierestudie von 2012 genannt („Karriere um jeden Preis? von Katrin Seiler).

Wir als Frauengruppe der GdP haben beispielsweise nachfolgende Studien über die Hans-Böckler-Stiftung initiiert: „Nach Leistung, Eignung und Befähigung? – Beurteilung von Frauen und Männern im Polizeivollzugsdienst“, „Gendergerechte Beurteilungen – Hinweise und Empfehlungen für eine gleichstellungsförderliche Gestaltung von Regelungen und Praxis“ und „Führen in Teilzeit Möglichkeiten und Grenzen im Polizeidienst“. Die Ergebnisse zeigen auf, an „FRAU“ allein liegt es nicht.

Ich höre förmlich den AUFSCHREI, „Was soll das wieder?“, „Wir haben die Gleichstellung!“ „Frauen verdienen doch genau das Gleiche, wie die Männer!“, „Bald brauchen wir noch eine Männerquote!“.

### Mehrfachbelastung der Frauen ist zu kurz gedacht

Unbestritten ist, dass Vorgesetzte die wichtigsten Förderer der beruflichen Entwicklung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind und an dieser

Stelle ein entsprechender Handlungsbedarf angezeigt ist. Die Erklärung, dass Frauen mit Arbeit und Haushalt, Kindererziehung und Pflege noch immer häufiger als Männer mehrfach belastet sind und ihnen schlicht die Zeit für eine berufliche Weiterentwicklung fehlt, ist zwar unbestritten, greift aber aus meiner Sicht zu kurz.

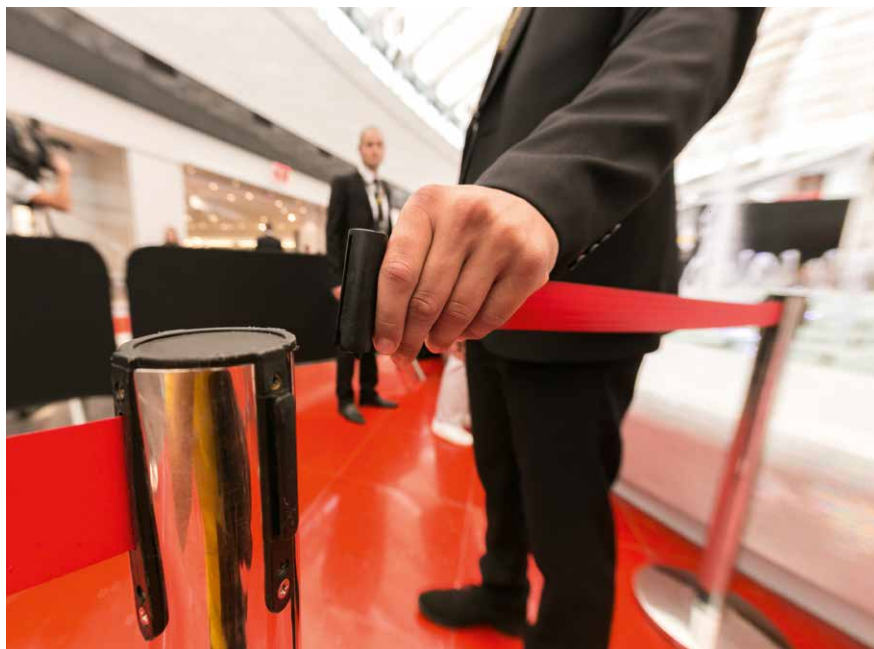
Auch, dass eine gute Führungskraft flexibel, immer im Einsatz ist, keine Schwäche oder Krankheit kennt und zu jedem Thema etwas vermeintlich Kluges mitzuteilen hat, ist ein „Denken“, das mit der Lebensrealität und Vergesellschaftung der meisten Frauen und auch einigen Männern nichts zu tun hat.

Ebenfalls problematisch ist die spezifische Rolle von Führungsfrauen, die Frau häufig von Spitzenfunktionen zurück „schrecken“ lässt. Eine Erklärung für den Geschlechtsunterschied in Führungspositionen sind Hindernisse, die Frauen auf ihrem Weg an die Spitze überwinden müssen. Dabei stellen hartnäckige Geschlechtsstereotype eine der größten Hürden dar. Diese beinhalten zum einen die vereinfachte Vorstellung darüber, wie Frauen und Männer im Allgemeinen sind. Zum anderen beschreiben sie Erwartungen darüber, wie Frauen und Männer sein sollten und wie sie nicht sein sollten. So werden Frauen eher Eigenschaften wie Sensibilität und Hilfsbereitschaft zugeschrieben, während Männer vor allem mit analytischem Denken und Durchsetzungsstärke in Verbindung

gebracht werden. Dies hat für Frauen im Führungskontext weitreichende Folgen. Wenn wir an eine typische Führungskraft denken, fallen uns meist stereotypisch männliche Eigenschaften wie Durchsetzungsfähigkeit und Dominanz ein. Zeigen Frauen in Führungspositionen solch typisch männliche Eigenschaften, erfüllen sie die Erwartungen an eine Führungskraft, verletzen jedoch zugleich gesellschaftliche Erwartungen, wie sich eine Frau typischerweise verhalten sollte. In der Folge werden ihnen stereotypisch weibliche Eigenschaften wie Wärme und Fürsorge abgesprochen, und sie werden als weniger sympathisch wahrgenommen.

### Führung mit typisch männlichen Eigenschaften assoziiert

Dieses Phänomen wird auch als „Think-Manager-Think-Male“-Effekt bezeichnet. Fragt man Personen hingegen, welche Eigenschaften sie mit einer oder einem typischen Mitarbeitenden verbinden, werden eher Eigenschaften genannt, die der Vorstellung einer typischen Frau entsprechen. Dieses Phänomen wird als „Think-Follower-Think-Female“-Effekt bezeichnet. Zusammengenommen tragen beide Phänomene dazu bei, dass Männer gute Chancen haben, in Führungspositionen aufzusteigen. Für Frauen hingegen können diese beiden



Oft sind Führungsgremien noch geschlossene Gesellschaften für Männer.

Foto: godlikeart – stock.adobe.com





DP-Autorin Erika Krause-Schöne

Foto: Hagen Immel/GdP

Phänomene dazu führen, dass ihnen die Eignung für eine Führungsposition abgesprochen wird. Zum einen, weil ihnen dem Stereotyp nach wichtige Führungseigenschaften fehlen, da Führung eher mit typisch männlichen, weniger jedoch mit typisch weiblichen Eigenschaften assoziiert wird (Heilman, 2001; Koenig, Eagly, Mitchell & Ristikari, 2011; Schein, 2001).

Schaffen es Frauen in die Führungs- etage, obwohl ihnen die Eignung für eine Führungsposition weniger zugeschrieben wird, werden sie erneut mit Geschlechtsstereotypen konfrontiert. Während männliche Führungskräfte keine Konsequenzen befürchten müssen, wenn sie dominantes Führungsverhalten zeigen, kann dies für weibliche Führungskräfte durchaus negative Folgen haben. Denn zeigen Frauen in Führungspositionen eher männliche Verhaltensweisen (treten sie beispielsweise bestimmend auf), so werden sie zwar als kompetent eingeschätzt, zugleich aber auch als unsympathisch wahrgenommen. Dieses Phänomen wird als „Backlash“-Effekt bezeichnet.

Ganz allgemein ist der Backlash-Effekt eine wirtschaftlich oder sozial negative Auswirkung, die durch die Verletzung von stereotypischen Erwartungen entsteht. Im Führungskontext konkret zeigt sich, dass sowohl Frauen als auch Männer dazu neigen, Frauen für dominantes Führungsverhalten zu „bestrafen“. Eine weibliche Führungskraft wird beispielsweise weniger ge-

mocht oder für selbstüchtig gehalten. Dies stellt für Frauen in Führungspositionen ein echtes Dilemma dar: Entweder sie verhalten sich typisch weiblich, und damit untypisch der Erwartungshaltung an eine Führungskraft, dann werden sie gemocht aber nicht respektiert. Oder sie verhalten sich wie eine typische Führungskraft, dann werden sie als solche respektiert, aber nicht gemocht. Letzteres entsteht dadurch, dass das Zeigen eher männlichen Führungsverhaltens zugleich die Vorstellung einer typischen Frau verletzt. Um in einer Führungsposition als effektiv wahrgenommen zu werden, müssen Frauen männliche und weibliche Führungsqualitäten aufweisen. Bei Männern dagegen reichen männliche Führungsqualitäten allein für eine positive Bewertung der Führungseffektivität (Rudman & Phelan, 2008). Dieses Phänomen hält sehr oft Frauen von der Übernahme von Führungsfunktionen ab, da sie sich nicht in eine der entsprechenden Schubladen wieder finden wollen. Die andere Realität ist leider heute noch so, dass eine Frau mit Kindern, die für eine bestimmte Zeit nicht oder nur Teilzeit arbeitet, als nicht mehr karrierefähig angesehen wird.

### Frauen „anders“ ansprechen

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss eine Selbstverständlich-

keit werden – für Männer und Frauen. Und eine männliche Führungskraft muss auch den Mut haben, eine Frau in eine Führungsposition zu fördern und einzusetzen. Es heißt immer sehr schnell, es gebe keine geeignete Bewerberin. Das ist ein fataler Fehler. Frauen müssen „anders“ angesprochen und gefördert werden, adäquate Rahmenbedingungen für Frauen und Männer mit Familienpflichten gilt es zu gestalten. Der „Rote Teppich“, der für Frauen bei Förderung für Führungsfunktionen angeblich ausgerollt sein soll, ist für das Gro von Frauen eben kein „roter Teppich“, sondern ein steiniger harter Weg.

Wir wissen, was WIR Frauen wollen, aber nur durch offene Kommunikation über den Nutzen von Vielfalt und Geschlechtergerechtigkeit kann Überzeugungsarbeit in diesem sehr großen Themenkomplex geleistet werden.

Voran kommen wir Frauen nur gemeinsam mit den Männern und dazu gehört auch eine Veränderungs- bereitschaft bei diesen. Das gilt auch für die Leitungsfunktionen, denn es gibt genauso viele qualifizierte Frauen wie Männer. Dieses Potenzial gilt es sichtbar zu machen. Im Übrigen soll im Sinne des Koalitionsvertrages bis 2025 die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an den Leitungsfunktionen des öffentlichen Dienstes erreicht sein.

Bei aller Diskussion um Quote beziehungsweise Quorum – nach zehn Jahren Selbstverpflichtung ist noch keine signifikante Steigerung von Frauen in Führungsfunktionen erreicht. Bei Quotenregelungen im öffentlichen Dienst ist das Prinzip der Bestenauslese zu berücksichtigen, das in Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz (GG) verankert ist. Zulässig ist eine Bevorzugung daher grundsätzlich nur bei gleichwertiger Qualifikation (Eignung, Leistung, Befähigung). In der Literatur wird zur Zulässigkeit einer Quotenregelung ausgeführt, dass flexible Quoten im öffentlichen Dienst zulässig sind, und Frauen in Bereichen, in denen sie gegenüber Männern im Vergleich zur relevanten Ausgangsgruppe unterrepräsentiert sind, bei gleicher Qualifikation bevorzugt werden soweit nicht in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegende, etwa auch soziale Gründe überwiegen. Darum ist eine Quote als adäquates Mittel zum Zweck notwendig, denn ohne sie wird es im öffentlichen Dienst nicht gehen. ■





# Frauen in Führungspositionen

## Siehst Du Dich als Ausnahmebeamtin oder selbstverständliches Mitglied in der Führungsstruktur der Landespolizei Schleswig-Holsteins?

Ich würde mir wünschen, dass bereits mehr Frauen in vergleichbaren oder ähnlichen Führungsfunktionen wären, um derartige Fragen nicht mehr aufwerfen zu müssen. Insofern möchte ich differenziert antworten. Bei einer strukturellen Betrachtung der Landespolizei Schleswig-Holstein (SH) gibt es derzeit im höheren Dienst eine Abteilungsleiterin im Landespolizeiamt und eine Behördenleiterin. Es ist also objektiv festzustellen, dass Frauen auf höheren Dienstposten leider noch eine Ausnahme sind, obwohl in SH seit 1986 Frauen für die Schutzpolizei eingestellt wurden.

Ich sehe mich dabei als selbstverständliches Mitglied in der Führungsstruktur der Landespolizei SH, das im Kontakt mit Kolleginnen und Kollegen sowie mit anderen Kooperationspartnerinnen und -partnern auf verschiedenen Ebenen und in diversen Themenzusammenhängen (Alltag/Einsatz/Arbeitsgruppen et cetera) größtenteils positive Erfahrungen macht. In erster Linie zählt ein

guter kollegialer und fachlicher Austausch und nicht die Geschlechterfrage. Die Zuschreibung „Ausnahme“ ist nicht mein Bewertungsmaßstab; es wäre aber naiv, wenn ich eine solche Fremdzuschreibung negieren würde.

### Erfahrungen im Beruf

Durch meinen beruflichen Weg sammelte ich Erfahrungen auf verschiedenen Ebenen und in diversen Aufgabenbereichen. Ich kann nach 32 Dienstjahren feststellen, dass ich größtenteils positive Erfahrungen machte. Ich hatte, wie männliche Kollegen auch, überwiegend die kollegiale Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen in Einsatzlagen, bei der Bewältigung von besonders belastenden Einsätzen (tödlicher Verkehrsunfall/Suizid von Kollegen), bei speziellen Aufträgen (Projekte/Arbeitsgruppen/Einsatzabschnittsleitung) oder einfach beim Einarbeiten in neue Aufgabenbereiche. Im Grunde genommen sind

es Erfahrungen, die sich wahrscheinlich der größte Teil der Kolleginnen und Kollegen nur wünschen kann.

Ich kann daher für mich feststellen, dass es mehrheitlich keine Akzeptanzprobleme gab, sobald die „normale Begutachtung einer neuen Kollegin oder eines neuen Kollegen abgeschlossen war“. Allerdings habe ich gemeinsam mit anderen Kolleginnen, die zu den ersten Einstellungsjahrgängen der Schutzpolizei gehörten, festgestellt, dass wir einem „gewissen latenten Druck“ ausgesetzt waren: Nämlich gewisse Vorurteile – etwa „Können Frauen das denn überhaupt?“ (zum Beispiel körperlicher Einsatz, technisches Verständnis, Durchsetzungsfähigkeit im Einsatz, emotionale Stabilität) – durch eigenes Vorleben auszuräumen.

Diese Art von ständiger unausgesprochener Überzeugungsnotwendigkeit ist ein enormer Energieaufwand, der sich objektiv nicht beschreiben lässt, und über Jahre andauert. Es war der Einstieg in eine männergeprägte Organisation, in der demzufolge die





DP-Autorin Maren Freyher

Foto: privat

*Mit fast 18 habe ich 1987 bei der Landespolizei Schleswig-Holstein mit der Ausbildung für den mittleren Polizeivollzugsdienst der Schutzpolizei in der zentralen Ausbildungsstätte in Eutin angefangen. Mit Ausbildungsende war es üblich, zunächst für ein paar Jahre in der Bereitschaftspolizei zu verweilen. Ich hatte die Chance, nach einer Auswahlprüfung und einem Gruppenführerlehrgang zunächst als Gruppenführerin in einer Ausbildungshundertschaft tätig zu sein, um dann nach einer Qualifizierung von 1995 bis 1997 an der Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung mein Studium für den gehobenen Dienst zu absolvieren.*

*Im Anschluss entschied ich mich bewusst für eine Verwendung im Einzeldienst, sodass ich in Schleswig-Holstein (SH) im ländlichen Bereich auf einer sogenannten Polizeizentralstation meinen Dienst versah. Ich erlangte als Stellvertreterin des Dienststellenleiters und später als Stationsleiterin erste Erfahrungen als Führungskraft im Einzeldienst.*

*Ab 2003 versah ich im Führungsstab einer Polizeidirektion für kurze Zeit als hauptamtliche Disziplinarsachbearbeiterin mit der Anbindung im damaligen Sachbereich für Personalwesen meinen Dienst. In den Jahren 2003 bis 2005 gab es erhebliche Umstrukturierungen in der Landespolizei SH, unter anderem die Auflösungen der großen Polizeibehörden, sodass auch mein Dienstposten betroffen war. Dieser sollte im Ministerium angebunden werden, was mich veranlasste, mich für einen vergleichbaren Dienstposten der neugegründeten Polizeidirektion Kiel (PD Kiel) zu bewerben. Ich wurde dann 2005 die Leiterin des Personalmanagements der PD Kiel.*

*Von 2006 bis 2008 absolvierte ich an der Deutschen Hochschule der Polizei in Gründung (i.G.) das Studium für den höheren Polizeivollzugsdienst, das bereits zu dem Zeitpunkt als Masterstudium angelegt war. Anschließend versah ich folgende Funktionen:*

#### **2008 – 2010**

*Staatskanzlei SH: ressort- und länderübergreifendes IT-Projekt*

#### **2010 – 2014**

*Polizeidirektion Kiel: Leiterin Stabsbereich Polizeiliches Management*

#### **2014 – 2016**

*Landespolizeiamt SH: Leiterin IT-Fachzentrum*

#### **2016 – 2019**

*Leiterin Führungsstab der Polizeidirektion für Aus- und Fortbildung und für die Bereitschaftspolizei SH*

#### **seit April 2019**

*Leiterin der Polizeidirektion für Aus- und Fortbildung und für die Bereitschaftspolizei SH*

Wertvorstellungen der Männer ausschlaggebend waren und Frauen sich behaupten mussten. Ich befürchte, dass dieser „Energieaufwand“ bei einigen Frauen nachhaltige Spuren hinterlassen hat.

Durch meinen persönlichen Werdegang und mein Engagement in der Landespolizei habe ich natürlich auch Erfahrungen mit Neid, Missgunst und „Angst vor starken Frauen“ gemacht. Ich habe diesbezüglich aber auch positive Rückmeldungen und Stärkungen von anderen Kolleginnen und Kollegen in verschiedenen Funktionen und natürlich aus meinem sozialen Umfeld erhalten.

## Empfehlungen für andere Frauen

Da sich jeder berufliche Weg anders gestaltet und auch von eigenen Kompetenzen, Möglichkeiten in der Organisation, nicht beeinflussbaren Rahmenbedingungen und einem Quäntchen Glück abhängig ist, sind wirkliche Empfehlungen schwer zu geben. Für die einen sind es vielleicht Selbstverständlichkeiten und für andere Impulse, die doch noch mal sensibilisieren. Mit diesem Grundverständnis versuche ich folgendes stichwortartig zu skizzieren:

Auf fachlicher Ebene halte ich eine gewisse Offenheit für verschiedene Verwendungen/Aufgaben innerhalb und auch außerhalb der Organisation für wichtig. Über eine Verwendungsbreite, inklusive IT-Projekte, kann man seine persönlichen und fachlichen Kompetenzen durch die neuen Aufgaben und kulturelle Besonderheiten in den vielfältigen Organisationseinheiten aufbauen, stärken und optimieren.

In der Laufbahn des höheren Dienstes ist es insbesondere sinnvoll, möglichst zügig Erfahrungen zu sammeln und Verantwortung in der Personalführung und im Einsatzbereich/komplexe Ermittlungsverfahren zu übernehmen. Verwendungen, die sich hauptsächlich auf Projekte/Projektstrukturen oder Lehrtätigkeiten beziehen, sind in Bezug zu den mit den Statusämtern steigenden Anforderungen und Erwartungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht unbedingt zielführend.

Auf der persönlichen Ebene kann ich anfügen, dass man aus meiner Sicht Akzeptanz von Kolleginnen und Kollegen in erster Linie über eine gute



fachliche und emotionale Kompetenz erhält. Das heißt: Neben einer guten sachlichen Ausrichtung ist ebenso eine soziale Ausrichtung mit Aspekten wie Empathie, Kompromiss und Kooperationsfähigkeit wichtig. Eine einseitige Mitarbeiterorientierung oder nur eine Ausrichtung an den Organisationszielen führt überwiegend zu (argen) Konflikten.

Eine gute Selbstreflexion – ohne sich dabei in Selbstzweifeln zu ergeben – führt zu einer guten Analyse eigener Stärken und Schwächen, mit denen man sich auseinandersetzen kann und sollte. Insbesondere das Bewusstsein um persönliche Trigger kann Stress und Druck reduzieren.

„Frauenfallen“ gibt es. Man tappt hinein, geht wieder raus und geht weiter... ohne Dramaturgie... Daher sind Konflikte und konstruktive Eskalationen bei strittigen Sachthemen völlig normal und bedeuten nicht gleich „Beziehungsabbruch/-verlust“.

Das Bewusstsein um die eigenen Resilienz-Quellen ist bei den Anforderungen an Führungskräfte im höheren Dienst, und sicherlich noch mehr mit familiärer Bindung, von besonderer Bedeutung.

### Frauenförderung zur Gewinnung für den höheren Dienst oder Führungsfunktionen

Für die Förderung von Frauen für Führungsfunktionen (höherer Dienst/ gehobener Dienst), die sich durch fachliche und persönliche Kompetenzen auszeichnen, kommen verschiedene Möglichkeiten in Betracht:

- **Gezieltes Ansprechen von Frauen**
- **Hospitationsmöglichkeiten bei erfahrenen Führungskräften/verschiedene Tätigkeitsfelder**
- **Angebot der Thematisierung von Themen (zum Beispiel Konflikte/Führung/-Geschlechtsspezifika), um Befürchtungen/Selbstzweifel abzubauen**
- **Organisation von Kommunikationsformaten zum Austausch zwischen jungen Führungskräften und Aspirantinnen**
- **Mentorenprogramme**
- **Organisationskulturelle Veränderungen basierend auf Diversity-Management (zum Beispiel Tandem-Führung, das heißt Frau/Mann)**
- **Netzwerke für Frauen mit Führungsverantwortung**
- **Angebote von Potenzialworkshops**

**Provokativ:  
Würde ein Quorum  
bei den Polizeien  
der Länder und  
des Bundes  
für Frauen in  
Führungsfunktionen  
helfen, um  
zumindest  
deren Anteil in  
Führungspositionen  
gemäß des Anteils  
von Frauen bei  
der Polizei zu  
erreichen?**

Über eine Quotenregelung könnte man sehr einfach und vordergründig den quantitativen Anteil der Frauen in Führungsfunktionen erhöhen. Allerdings sind diese in vielerlei Hinsicht von besonderer Bedeutung, was immer wieder in den Organisationen der Polizeien betont wird. Um Nachteile für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Organisation und für Bürgerinnen und Bürger mit Blick auf das Einsatzgeschehen und für die Frauen selbst (Überforderung/Burn-out) zu vermeiden, müssen Führungskräfte fachlich und persönlich für diese Funktionen geeignet sein.

Dies ergibt sich meines Erachtens nicht per se über das Geschlecht, so dass ich eine leistungs- und kompetenzorientierte Frauenförderung präferiere. Vorhandene Instrumente der Beurteilungsverfahren und Personalentwicklung könnten zu Gunsten der Frauenförderung noch konsequenter genutzt werden. Nutzt man derartige Instrumente nicht konsequent, dauert die evolutionäre Phase für das Thema Gleichstellung noch viele weitere Jahre. Die Polizeien versäumen eindeutig Möglichkeiten, nicht nur der Personal-, sondern auch der Orga-

nisationsentwicklung sowie den Anschluss an partielle gesellschaftliche Veränderungen. Mit dem Ansatz der leistungs- und kompetenzorientierten Frauenförderung verbinde ich ebenso eine höhere Akzeptanz für Frauen in Führungsfunktionen.

### Das könnte Gewerkschaft tun

Ich wünsche mir von der Gewerkschaft, dass zielgruppenorientiert Seminare, Tagungen, Veranstaltungen und Supervisionen länder- und regionalgruppenübergreifend angeboten werden. Dies müsste einerseits gezielte Themen betreffen – exemplarisch: „typische Frauenfallen“/Frauen als Vorgesetzte/eigene und fremde Erwartungshaltungen von und an Frauen in einer „noch immer“ Männerorganisation/tradierte Rollenbilder – Fluch oder Segen –/Auszeit von Familie und Führungsfunktion/Mythos Frauensolidarität. Andererseits könnten so Netzwerke entstehen, die positiv und stabilisierend wirken würden. Zudem hätte die bundesweite Sicht den Vorteil, dass der Faktor „Konkurrenzdenken“ durch Personalkonstellationen minimiert würde.

Klare Positionierungen der Gewerkschaft zu Themen wie „Me-Too-Bewegung“, Frauenförderungen aufgrund von Leistungspotenzial und Diversity-Management würden Frauen in Führungsfunktionen den Rücken stärken – sowohl persönlich, als auch beim Vertreten und Anregen dieser Themen in der Organisation. Insbesondere vor dem Hintergrund des geringen Anteils von Frauen in Führungsfunktionen und gegebenenfalls männlich geprägten Wertmaßstäben in der Organisation Polizei wären das sinnvolle Maßnahmen.

Logistisch könnten Männer und Frauen in Führungsfunktionen durch das Bereitstellen von aktuellen Studien sowie best-practice Ansätze unterstützt werden.

Eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit von oder über Frauen in Führungsfunktionen in den unterschiedlichen Aufgabenbereichen trägt zu einer höheren Wahrnehmung von qualifizierten Frauen bei.

Ein gutes Vorbild darstellen, indem klassische Rollenaufteilungen bei eigenen gewerkschaftlichen Veranstaltungen bewusst aufgelöst oder im Sinne DiversityManagement als positive Ergänzung pointiert werden.

**Maren Freyher**



# Die dienstliche Beurteilung als gleichstellungspolitischer Dauerbrenner



DP-Autorin Vera Koch, Mitglied im Geschäftsführenden Bundesfrauenvorstand.

Foto: Hagen Immel/GdP

**Alle Jahre wieder und somit regelmäßig vor dem eigentlichen Beurteilungstermin werden an Gleichstellungsbeauftragte/Frauenbeauftragte Beschwerden im Zusammenhang mit den anstehenden Beurteilungen herangetragen. Gerade teilzeitbedienstete Frauen und Männer, aber Frauen im Besonderen stehen im Focus. Auch spielt die Beurteilung beim Weg in die Spitzenämter der jeweiligen Laufbahn, ebenso für den Aufstieg in eine höhere Laufbahn wie der höhere Polizeivollzugsdienst eine wichtige Rolle. Einflussfaktoren wie männlich geprägte Sichtweisen auf den Polizeiberuf, Elternzeit, das subjektive Ranking von Erst- und Zweitbeurteilern, geschlechterstereotype Zuschreibungen sowie die sehr oft subjektiv wahrgenommene eingeschränkte Präsenz von Teilzeitbeamtinnen und -beamten tragen zum Ergebnis einer Beurteilung bei.**

Viele wissenschaftliche, aber auch juristische Untersuchungen belegen, dass es in der Beurteilung zu systematischen Verzerrungen kommen kann. Auch Statistiken zeigen auf, dass insbesondere Teilzeitkräfte im Schnitt schlechter beurteilt werden. Wenn die Note ausschlaggebend für das berufliche Fortkommen ist, muss die Beurteilung frei von diesen Verzerrungen und auch Diskriminierungen sein – wobei der Idealzustand in der Praxis wohl kaum zu erreichen ist. Viele Beurteilende sind sich über die versteckten Fallen, denen sie auch unterliegen können, nicht voll bewusst beziehungsweise setzen ihre theoretischen Kenntnisse nicht in die Praxis um. Aus diesem Grund können die folgenden

Denkanreize für Beurteilerinnen und Beurteiler hilfreich sein.

## Teilzeit

Teilzeitkräfte werden in der Regel schlechter eingeschätzt. Damit verbunden ist auch, dass je geringer die wöchentliche Arbeitszeit ist, die Arbeitsleistung ebenfalls geringer eingeschätzt wird. Der Arbeitsstundenumfang muss jedoch mit der Leistung in Relation gesetzt werden. Dabei ist darauf zu achten, dass der Leistungsumfang miteinander verglichen wird. Da in der Regel mehr Frauen als Männer in Teilzeit tätig sind, wirkt sich eine falsche Betrachtung negativ

auf deren Chancen der beruflichen Entwicklung aus.

## Eltern

Mütter werden oftmals schlechter als Väter eingeschätzt und Frauen ohne Kinder besser als Frauen mit Kindern. Männer mit Kindern werden wiederum besser eingeschätzt als Männer ohne Kinder. Hier ist für die Beurteilung wichtig, stets die Leistung im Blick zu behalten und sich zu hinterfragen, ob stereotype Betrachtungsweisen vorliegen und Einfluss auf die Bewertung nehmen.

## Quoten

Quoten sind Richtvorgaben/-empfehlungen, wonach nur ein gewisser prozentualer Anteil der zu Beurteilenden im oberen Beurteilungsbereich vertreten sein darf. Quoten sollen ein Instrumentarium für eine gewisse Notengerechtigkeit sein, so dass sich die „Gaußsche Normalverteilung“ widerspiegelt. Sie bergen jedoch auch die Gefahr, zuerst die passende oder übriggebliebene Note auszuwählen und darauf dann die Beurteilung anzupassen und am Ende die Note zu rechtfertigen. Es kann aber am Ende zu leistungsfremden Entscheidungen kommen, die leider mehrheitlich zu Lasten von Frauen gehen.

## Ähnlichkeit

Beim „similar to me“ oder dem Ähnlichkeitseffekt werden Personen, die der Beurteilungserstellerin oder dem -ersteller ähnlich sind, besser eingeschätzt. Oftmals greifen ähnliche Einstellungen, Werte oder Interessen, aber auch ähnliches Aussehen oder Geschlecht. Die Beurteilenden müssen sich stets fragen, ob hier wirklich die Leistung oder ob Sympathie oder Antipathie im Vordergrund der Beurteilung stehen. Sofern die zu Beurteilenden eine geschlechterhomogene Gruppe sind, kann sich dies



auch negativ auf die Bewertung anderer Geschlechtergruppen auswirken.

### Haftungseffekt

Mitarbeitende, die länger nicht befördert wurden, werden per se schlechter eingeschätzt. Dabei orientieren sich Vorgesetzte häufig an alten Beurteilungen und bewerten nicht unabhängig und neu. Bisherige Bewertungen kleben also an der neuen Beurteilung. Es entsteht eine Beurteilungsgeschichte, auf die immer wieder (unausgesprochen) Bezug genommen wird und sehr oft wird hier von Kontinuität gesprochen. Für jede Beurteilung ist jedoch eine neue Einschätzung vorzunehmen. Es ist wichtig zu prüfen, ob die Anforderungen sich verändert haben und ob die Beurteilungsmaßstäbe diesen noch gerecht werden. Es ist wichtig, Vergleiche nur innerhalb einer Statusgruppe als mit vorangegangenen Beurteilungen vorzunehmen. Auf die Aufstiegschancen einer Geschlechtergruppe kann sich dies indirekt auswirken, wenn überwiegend Männer oder Frauen längere Zeit befördert wurden.



Foto: freshidea – stock.adobe.com

Status darf nicht die eigentliche Leistung überblenden. Wenn überwiegend Männer in Führungspositionen vorgehalten werden, wirkt sich dies indirekt auf die besseren Aufstiegschancen von Männern aus.

und hinreichend konkret zu verfassen. Arbeitshilfen mit Formulierungsvorschlägen sind zu vermitteln. Die anlassbezogene Beurteilung oder die Nachzeichnung sollten nicht erst bei der Auswahlentscheidung konsequent eingesetzt werden, da so Nachteile die sich durch Elternzeit oder maßgebliche Veränderungen des Umfangs der Tätigkeit ergeben könnten, vermieden werden. Entsprechende Schulungen von Personalverantwortlichen können helfen, die Gefahren der Geschlechterdiskriminierung zu verringern. Hier muss besonders auf die Rolle von Teilzeit und Frauen eingegangen werden. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten/Frauenbeauftragten in allen Phasen des Beurteilungsverfahrens ist dabei zwingend einzuhalten. Dies ergibt sich in der Regel aus allen Gleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder.

### Beachte:

Familienpflichten von Frauen und Männern sind nicht negativ auszuwerten. Das mögliche Veränderungspotenzial hin zu einer geschlechtergerechten Beurteilung muss endlich Einzug in die Beurteilungsrichtlinien finden. Dabei können Beurteilungslisten getrennt nach Vollzeit/Teilzeit und männlich/weiblich im ersten Zug ein Bestandteil sein, um hier den Weg zu bereiten. Es müssen normative Vorgaben gegeben sein. Kriterien sind ergebnis- und tätigkeitsbezogen

Vera Koch

### Hierarchie

Je höher die Funktionsgruppe, desto höher die Einschätzung. Häufig geschieht ein Vergleich verschiedener hierarchischer Ebenen. Dabei werden die höheren Stufen aufgrund ihres Status meistens besser bewertet. Hier ist es wichtig zu definieren, wer tatsächlich mit wem zu vergleichen ist. Auch das Wissen um den funktionalen

Anzeige



## IM GRUNDE SIND SIE NUR NOCH KÖRPERLICH ANWESEND?

In letzter Zeit fühlen Sie sich von den Anforderungen im Alltag zunehmend überlastet und oft selbst Kleinigkeiten nicht mehr gewachsen? Dann könnten das erste Anzeichen für eine psychische Erkrankung sein, die Sie ernst nehmen sollten.

In der Habichtswald-Klinik helfen wir Ihnen, neue Kraft zu schöpfen und Ihr Leben wieder lebenswert zu machen: Dabei integrieren wir in unserem ganzheitlichen Therapiekonzept gleichwertig die Methoden modernster wissenschaftlicher Schulmedizin und bewährter Naturheilverfahren und verstehen den Menschen immer als Einheit von Körper, Seele und Geist.

Gerne beraten wir Sie ausführlich und persönlich. Rufen Sie uns jetzt gebührenfrei an unter **0800 - 890 11 01**. Aufnahme im Bedarfsfall: einfach und schnell.



**Habichtswald-Klinik**  
Klinik für Ganzheitsmedizin und Naturheilkunde

SEIT 1986

30 Jahre

Expertise in

ganzheitlicher

Therapie

Wigandstraße 1 · 34131 Kassel-Bad Wilhelmshöhe · [www.habichtswaldklinik.de](http://www.habichtswaldklinik.de)



# Was Frauen wollen – und können und dürfen

**U**rsula von der Leyen will ein starkes und geeintes Europa, Greta Thunberg will einen besseren Klimaschutz, Anja Hamann und Maren Freyher wollen als Behördenleiterinnen der Polizei in Mecklenburg-Vorpommern (M-V) und Schleswig-Holstein mehr Sicherheit für die Bürgerinnen und Bürger. Frauen leiten erfolgreich Organisationen und führen Bewegungen an. Sie treffen Entscheidungen von großer Tragweite, haben unmittelbaren Einfluss auf das gesellschaftliche Leben und sie stehen im Zentrum der Aufmerksamkeit. Insgesamt sind jedoch Frauen in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert, auch nehmen sie nicht die Möglichkeiten gesellschaftlicher Teilhabe wahr, die ihnen anteilmäßig „zustehen“.

So kommentiert die SPD-Abgeordnete Klara Geywitz das zu Jahresbeginn in Brandenburg beschlossene Parité-Gesetz im Landtag mit den Worten: „Wir machen etwas Unerhörtes. Wir wollen, dass der Anteil im Parlament dem Anteil der Frauen in der Bevölkerung entspricht.“ Sie bringt ihren Stolz zum Ausdruck, dass Brandenburg als erstes Bundesland ein solches Gesetz beschließt.

Ein Blick auf die Landespolizei M-V zeigt, dass auch sie die gesellschaftlichen Entwicklungen abbildet. Der Anteil der Frauen im Polizeivollzugsdienst wächst stetig. Die Frauen werden in naher Zukunft 25 Prozent des Personals im Polizeivollzugsdienst stellen. Das belegen die Einstellungszahlen in M-V der vergangenen fünf Jahre. Der Anteil der Frauen lag bei durchschnittlich 27 Prozent.

Am Ende der Ausbildung beziehungsweise des Studiums ist immer wieder festzustellen, dass von diesen Frauen mindestens fünf zu den zehn Jahrgangsbesten gehören und Frauen oft auch für ihre herausragende Bachelorarbeit als beste des Jahrgangs prämiert werden.

## Kein Verzicht auf Potenzial der Frauen

Frauen nehmen zunehmend Aufstiegschancen wahr. Das zeigen insbesondere die letzten beiden Jahrgänge für das Aufstiegsstudium in den ehemals gehobenen Dienst. Hier waren Frauen mit durchschnittlich 44 Prozent überproportional vertreten. Und es

überrascht nicht, dass sie auch wieder die Leistungsträgerinnen ihres Jahrganges waren.

Entgegen diesen erfreulichen Entwicklungen am Anfang ihrer polizeilichen Laufbahn sind Frauen trotz ihres Potenzials in den Führungsfunktionen der Landespolizei M-V noch nicht entsprechend ihres Anteils vertreten. Dass diese Situation nicht hinnehmbar ist, ergibt sich sowohl im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern, als auch aus demografischer Sicht. Eine Vielzahl von Beamtinnen und Beamten der Landespolizei M-V geht in den nächsten Jahren in den Ruhestand und es besteht ein großer Bedarf an Nachwuchskräften, insbesondere auch im Führungsbereich. Es ist ganz klar: Auf das Potenzial der Frauen kann nicht verzichtet werden.

Deshalb ist es von großer Bedeutung, der Frage nachzugehen, welche Faktoren die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen beeinflussen und – noch viel wichtiger – wie eine Veränderung herbeizuführen ist.

Hierfür hat sich die Landespolizei M-V als Kooperationspartnerin der Deutschen Hochschule der Polizei (DHPol) und der Technischen Universität (TU) Dortmund im Jahr 2012 an der DHPol-Karrierestudie beteiligt, ein Forschungsprojekt, das aus Bundes- und EU-Mitteln finanziert wurde. Die Untersuchungen für Mecklenburg-Vorpommern wurden an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege M-V Güstrow (FHöVPR M-V) durchgeführt.

## Förderung von Karriereverläufen

In der Studie wird ein vereinfachtes Rahmenmodell zur Erklärung von Karriere(erfolg) genutzt. Es wird postuliert, dass sich Karriereerfolg allgemein erklären lässt aus der Befähigung („Können“) und der Karrieremotivation („Wollen“) von potenziellen und tatsächlichen Führungspersonen sowie den organisationalen und privaten Rahmenbedingungen für die persönliche Karriereentwicklung („Dürfen“) – (DHPol-Karrierestudie Ergebnisbericht Benchmarking, 2012).



Die damalige Leiterin des Führungsstabes im Polizeipräsidium Rostock, Anja Hamann (l.), überreichte 2018 den Preis des PP Rostock an Johanna Koeppen für ihre ausgezeichnete Bachelorarbeit „Psychisch belastete Polizeivollzugsbeamte: Wie ist die Akzeptanz dazu in der Polizei?“. Foto: FHöVPR M-V Güstrow





# Die Welt hat einiges zu bieten. Genau wie Ihr Konto.

- ✓ Weltweit gebührenfrei<sup>1</sup> Geld abheben mit der kostenlosen Visa Card
- ✓ Attraktive Vorteile für den öffentlichen Dienst
- ✓ Exklusive Vorteilsangebote für GdP-Mitglieder

**0,–** Euro  
**Konto<sup>2</sup>**



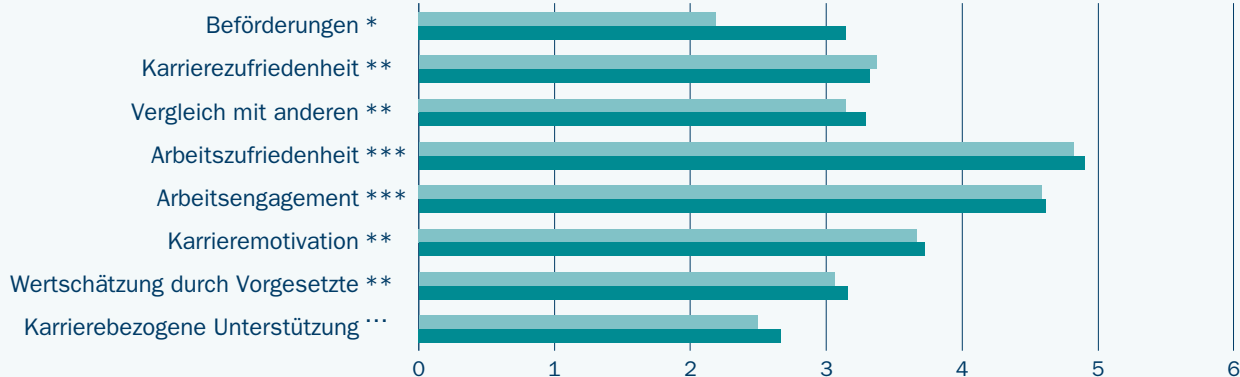
Jetzt online eröffnen:  
[www.bbbank.de/gdp](http://www.bbbank.de/gdp)

<sup>1</sup> 36 Freiverfügungen am Geldautomaten pro Abrechnungsjahr; jede weitere Verfügung 1,50 Euro. <sup>2</sup> Voraussetzungen: Konto mit Gehalts-/Bezügeingang, Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen; Genossenschaftsanteil von 15,- Euro/Mitglied. 36 Freiverfügungen am Geldautomaten pro Abrechnungsjahr; jede weitere Verfügung 1,50 Euro.



## Ergebnisse der DHPol-Karrierestudie 2012 Frauen / Männer – Polizeivollzug M-V

Frauen 257 TN  
Männer 886 TN



### Antwortformate

\* freies Antwortformat

\*\* 5-stufige Antwortskala (1=stimme gar nicht zu/trifft gar nicht zu ... 3=stimme mittelmäßig/zutrifft mittelmäßig zu ... 5=stimme völlig zu/trifft voll zu)

\*\*\* 7-stufige Antwortskala (1=stärkste negative Bewertung ... 4=mittlere Bewertung ... 7=stärkste positive Bewertung)

Quelle: Dr. Marion Rauchert

Ziel der Studie war es unter anderem, die wichtigsten Einflussgrößen für Karriereerfolg in diesen drei Feldern zu identifizieren und daraus Ansätze zur Förderung von Karriereverläufen abzuleiten. Hierfür wurden Mitarbeiterbefragungen und Organisationsanalysen durchgeführt, die den teilnehmenden Länderpolizeien auch die Möglichkeit boten, sich im Rahmen eines Benchmarkings mit den Referenzwerten der übrigen Teilnehmenden zu vergleichen.

An der Online-Befragung nahmen 7.789 Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte aus Berlin, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und der Bundespolizei teil (Referenzgruppe). Aus unserer Landespolizei beteiligten sich 1.336 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 1.235 Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte.

Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung zeigen, dass sich Einschätzungen von Frauen und Männern bezüglich ihrer Karrieremotivation und ihres Leistungspotenzials kaum unterscheiden. Die karrierebezogene Unterstützung durch Vorgesetzte wird insgesamt kritischer bewertet, es ergibt sich ein knapp unterdurchschnittlicher Mittelwert von 2,63. Dabei melden Frauen (2,51) eine noch geringere karrierebezogene Unterstützung durch Vorgesetzte zurück als Männer (2,67), was in Bezug auf den ohnehin geringen Anteil von Frauen in Führungspositionen besonders bedenklich erscheint.

Da unbestritten ist, dass Vorgesetzte die wichtigsten Förderer der beruflichen Entwicklung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind,

machte dieses Ergebnis einen entsprechenden Handlungsbedarf für die Landespolizei sichtbar.

Auch die Wertschätzung durch Vorgesetzte wurde mit einem Mittelwert von 3,14 geringer bewertet als andere Kriterien (Referenzgruppe: 3,25). Erfragte Aspekte wie Anerkennung für gute Arbeit zu erhalten, die eigene Meinung einbringen zu können und interessante Aufgaben übertragen zu bekommen, sind elementare Bestandteile kooperativer Führung und beeinflussen Leistungsbereitschaft und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter positiv. Das hier erzielte Gesamtergebnis war dahingehend zu analysieren, auf welchen Wegen die Landespolizei M-V zu einer Stärkung des kooperativen Führungsverhaltens kommen kann.

Auf der Grundlage der Erkenntnisse aus der Karrierestudie und weiterer Untersuchungen wurden für die Landespolizei M-V Maßnahmen zur Personalentwicklung konzipiert und umgesetzt. Über einige soll nachfolgend berichtet werden.

### Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Wenn Frauen in Führungsfunktionen unterrepräsentiert sind und selbst ein geringeres Interesse an Führungsfunktionen zeigen, können die Gründe hierfür vielfältig sein. Eine männlich dominierte Führungswelt, sich (scheinbar) widersprechende

Rollenanforderungen, fehlende Vorbilder und Netzwerke, ein geringeres Selbstvertrauen in die eigenen Kompetenzen und Doppelbelastungen durch Beruf und Familie sind einige der Faktoren, die in Theorie und Praxis zu der Frage diskutiert werden.

Es kann davon ausgegangen werden, dass alle Maßnahmen, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie führen, förderlich wirken. Zu denken ist an flexiblere Arbeitszeiten, Teilzeitstellen und Unterstützung bei Fragen der Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen.

Im Rahmen einer Diplomarbeit (Peters, 2012) wurde ein entsprechender Handlungsbedarf für die Landespolizei M-V analysiert. Im Ergebnis der empirischen Untersuchung in der Polizeiinspektion Rostock zeigten sich die stärksten Bedarfe in den Handlungsfeldern „Service“ (24-Stunden-Kindergarten, Unterstützung bei der Vermittlung von Betreuungsplätzen), „Arbeitszeit“ (Arbeitszeitkonten, Gleitzeit) und „Führung“ (Sensibilisierung von Führungskräften, thematische Leitlinien). Auf Transfer tagungen wurden die Ergebnisse dem Polizeipräsidentium Rostock und auch anderen Polizeibehörden vorgestellt, gemeinsam erörtert und mit der Umsetzung von Maßnahmen begonnen.

### Potenzialanalyse

Für die Übernahme von Führungsfunktionen gibt es einen relativ hohen Anteil von „Unentschlossenen“. Dies





kann möglicherweise auch auf Unsicherheiten der Betroffenen hinsichtlich einer anforderungsbezogenen Selbsteinschätzung beziehungsweise auf das Fehlen entsprechender Rückmeldungen durch die Organisation zurückzuführen sein.

Als geeignete „Gegen“-Maßnahmen bieten sich dann Verfahren zur Potenzialanalyse an. Diese sollen interessierten Beamtinnen und Beamten, die eine Führungsfunktion in der Laufbahngruppe 2, insbesondere ab dem zweiten Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst), anstreben, die Gelegenheit geben,

- **sich mehr Klarheit beziehungsweise Sicherheit über ihre persönlichen Voraussetzungen im Hinblick auf Führungsanforderungen zu verschaffen und Lernbedarfe zu erkennen;**
- **sich mit den eigenen Motiven und Ideen in Bezug auf Führung auseinandersetzen;**
- **Verhalten in verschiedenen Anforderungssituationen selbst zu reflektieren;**
- **Ansätze zu erarbeiten, wie sie sich beruflich und persönlich weiter entwickeln können.**

Der Nutzen für die Organisation besteht unter anderem darin,

- **Erkenntnisse über vorhandene Potenziale und Lernbedarfe im Hinblick auf Führung zu gewinnen;**
- **Empfehlungen für die Gestaltung von Rahmenbedingungen zur gezielten Förderung beruflicher und persönlicher Kompetenzen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Vorbereitung auf Führungsfunktionen zu erhalten;**
- **Voraussetzungen zur Erweiterung von beratenden und unterstützenden Funktionen der Vorgesetzten zu schaffen (Vorgesetzte als Personalentwickler).**

Um die persönlichen Leistungsvoraussetzungen zur Erfüllung des (künftigen) Anforderungsprofils einzuschätzen, durchlaufen die Teilneh-

merinnen und Teilnehmer schriftliche und mündliche Stationen: Kognitiver Leistungstest, Persönlichkeitsfragebogen, Strukturiertes Interview, Gruppendiskussion, Mitarbeitergespräch (Rollenspiel) und Kurzvortrag.

Durch eine Kommission aus vier Mitgliedern, die über spezielle Qualifikationen und/oder umfangreiche Erfahrungen auf dem Gebiet der Eignungsdiagnostik und Personalauswahl verfügen, werden in den einzelnen Stationen Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen auf Grundlage leistungs- beziehungsweise verhaltensbezogener Operationalisierungen bewertet, und im Ergebnis für die führungsrelevanten Anforderungsbereiche wie folgt zusammengefasst:

- **Kognitive Fähigkeiten**
- **Wissen**
- **Methodische Kompetenz**
- **Soziale Kompetenz**
- **Persönliche Kompetenz**
- **Motivation**

Der jeweilige Ausprägungsgrad der Merkmale wird auf der Grundlage einer 6-stufigen Skala eingeschätzt (1 = den Anforderungen nicht entsprechend, ..., 3 = den Anforderungen nur teilweise entsprechend, 4 = den Anforderungen weitgehend entsprechend, ..., 6 = über den Anforderungen).

### Empfehlungen für die weitere persönliche und berufliche Entwicklung

Auf Grundlage der Testergebnisse und Bewertungen in den mündlichen Stationen werden die Ergebnisse kompetenzbezogen zusammengefasst und ein Profil der Stärken und Lernbedarfe in Bezug auf Anforderungen an Führungskräfte erstellt. In einem ausführlichen Feedbackgespräch, das

jeweils zwei Kommissionsmitglieder mit einem/r Teilnehmenden durchführen, werden Empfehlungen für die weitere persönliche und berufliche Entwicklung gegeben und gemeinsam erörtert. In der Rückmeldung der Teilnehmenden zum Verfahren wird dieses Gespräch als besonders positiv hervorgehoben. Es sei eine sehr gut nachvollziehbare und strukturierte Rückmeldung zu den eigenen Stärken und Lernbedarfen sowie konstruktive Anregung für die weiteren Schritte.

Annett Zahn, Teilnehmerin an der Potenzialanalyse, erklärte: „Das abschließende Gespräch war sehr tiefgehend für mich und es wurden alle Punkte der absolvierten Tests ausgewertet. Am Ende des Gesprächs bekam ich gezielte Hinweise für meine weitere berufliche Entwicklung sowie individuelle Vorschläge für Fortbildungsmaßnahmen. Zusammenfassend möchte ich jedem Polizeibeamten, der einen Aufstieg in den höheren Dienst anstrebt, die Teilnahme an einer Potenzialanalyse empfehlen, da dieses Verfahren gezielt den Blick auf die eigene Person schärft. Eventuell vorhandene Schwächen werden besprochen und man kann sich im Hinblick auf das Auswahlverfahren wesentlich gezielter vorbereiten.“

Dienstvorgesetzte erhalten eine allgemeine Ergebnissrückmeldung sowie Empfehlungen zur Unterstützung und Förderung der weiteren beruflichen und persönlichen Entwicklung der Teilnehmerin beziehungsweise des Teilnehmers. Allgemein lassen sich die Entwicklungsmaßnahmen unterteilen in Förderung on the job, Förderung off the job, Feedback im weiteren Sinne und Gestaltung förderlicher Rahmenbedingungen.

Angepasst an die individuellen Leistungsvoraussetzungen und Lernbedarfe wurden aus der Vielzahl möglicher Maßnahmen beziehungsweise

- **Bekleidungen**
- **HAIX® Schuhe**
- **Ausrüstungsgegenstände**
- **Kopfbedeckungen**



- **Textildruck / Textilveredlung**
- **Dienstgradabzeichen**
- **Abzeichen / Anfertigungen**
- **Vereinsbedarf**

**Bitte besuchen Sie auch unseren Webshop**  
**www.tkbo.de**

TKBO GMBH • Karl-Friedrich-Straße 24 • 44795 Bochum • Email: info@tkbo.de • Tel.: 0234/9409680



# Ein Fertighaus – die richti

Ein so niedriges Zinsniveau wie zu dieser Zeit, bei dem mittlerweile sogar Negativzinsen nicht mehr ausgeschlossen werden, macht es zunehmend attraktiver, den Weg zu einem eigenen Haus zu planen.

Gerade Fertighäuser haben hierbei, bedingt durch die sehr kurze Bauzeit, einen bedeutenden Vorteil gegenüber klassisch errichteten Massivhäusern.

Schließlich wirken sich Jahreszeit bedingte Witterungseinflüsse deutlich weniger auf die Errichtung eines Fertighauses aus, als bei einer konventionellen Erstellung. Hinzu reduzieren sich die Zeiträume für die Austrocknung auf ein Minimum, wodurch weitere wertvolle Zeit eingespart wird.

Sowohl bei der Planung als auch besonders bei der Errichtung ergeben sich schnell zeitliche Vorteile, die mehrere Monate betragen können und sich daher in Kombination mit den zuvor erwähnten niedrigen Zinsen in einer attraktiven Baufinanzierung niederschlagen können.

## Planungsvorteile nutzen

Die Planungsvorteile fangen bereits bei der Möglichkeit an, sich anhand von Musterhäusern einen konkreten Eindruck von Grundrissen und Ausstattungsdetails zu machen und so Anregungen zu holen, die bei der weiteren individuellen Anpassung zu einem frühen Stadium in die Gestaltung über-

nommen werden können. Gleichwohl bleiben die Vorteile einer hocheffizienten und optimierten Vorfertigung erhalten. Am Ende der Planung steht ein Bauvertrag mit einem weitgehend festen Preis, mit dem der Bauherr verlässlich seine Belastungen kalkulieren kann.

## Synergien

Hinzu kommt der Vorteil, dass sämtliche Ausstattungen wie zum Beispiel Elektrik, Sanitär und Heizung optimal auf die Bedürfnisse der Bauherren aber auch auf eine intelligente Interaktion untereinander abgestimmt werden können. Gerade in Zeiten von SmartHome-Systemen ist dieser Aspekt nicht zu unterschätzen und kann von vitaler Bedeutung für ein reibungsloses ineinander greifen der einzelnen Systeme sein. Somit kann bereits in diesem Stadium der Planung eine zukunftsichere Haustechnik vorgesehen werden, deren Umsetzung in Händen erfahrener Fachleute beim Fertighausanbieter liegt.

## Energetische Bilanz

Eine weitere hohe Kompetenz zeigt sich auch in der energetischen Bilanz eines Fertighauses: durch die ständige Anpassung an die jeweils gültigen Verordnungen verfügen Fertighäuser stets über umfangreiche Dämm- und Energiespareigenschaften, wodurch ein sich der künftige Eigentümer bereits früh für einen definierten Standard entscheiden kann. Hierbei spielt auch die künftig eingesetzte Technik für Heizung/Lüftung eine entscheidende Rolle.

## Umfängliche Betreuung

Damit all diese Aspekte bei der Planung hinterher möglichst reibungslos umgesetzt werden können, werden Bauherren bei Fertighausanbietern fachkompetent beraten und in jeder Phase von einem Berater begleitet. Gerade die Kommunikation mit Baubehörden und weiteren öffentlichen Stellen, die in ein Genehmigungsverfahren eingebunden sind, kann mitunter zu einer großen Herausforderung werden. In den meisten Fällen ist es für einen Bauherren das erste Mal, sich mit all den Fragen und Anträgen auseinander setzen zu müssen und so stellt die Unterstützung und Begleitung durch den Fertighausanbieter



**EBK**   
SKANDINAVISCHES  
ARCHITEKTENHÄUSER

**EBK Region Nordost**  
Kirschblütenweg 23  
14641 Wustermark OT Elstal  
Telefon: 0172 / 411 22 36

**EBK Region Südost**  
Fontaneallee 38  
15745 Wildau  
Telefon: 03375 / 20 91 60

[www.ebk-haus.de](http://www.ebk-haus.de)

# ge Wahl



ter eine nicht zu unterschätzende Hilfe dar. Durch sie können kostspielige und zeitraubende Fehler zum Beispiel beim Bauantrag weitgehend vermieden werden. Aber auch die Kommunikation und Koordination mit den Versorgungsträgern wird durch die Beratung und Begleitung eines erfahrenen Ansprechpartners erleichtert und die Gefahr, dass elementare Aspekte bei der Planung übersehen werden, reduziert sich massiv.

## ■ Eigenleistung

Hinsichtlich der vorgefertigten Elemente eines Fertighauses hat der Bauherr aber auch die Möglichkeit, durch Eigenleistung den Grad der Vorfertigung mit dem Hersteller abzustimmen. Auch dadurch kann je nach Umfang der vereinbarten Eigenleistung positiv auf die Kosten Einfluss genommen werden. Somit ergibt sich nach Auswahl des Hauses durch die verschiedenen Wahlmöglichkeiten wie zum Beispiel mit oder ohne Keller, Ausbauhaus oder Schlüsselfertig, Grad der Energiesparstufe eine deutliche Spreizung des Kaufpreises. Gerade hierdurch kann eine Planung optimal den individuellen, finanziellen Möglichkeiten angepasst werden.

## ■ Ökologie

Besonders Holzhäuser erhalten in den vergangenen Jahren einen immer größeren Zuspruch da das Bewusstsein für die Vorteile des natürlichen Baustoffs Holz stark zugenommen hat.

Da der ökologische Baustoff Holz ein regenerativer und nachhaltiger Rohstoff ist, der darüber hinaus meist nur kurze Transportwege zur Weiterverarbeitung benötigt, fällt seine Klimabilanz außerordentlich gut aus.

Hinsichtlich der Aspekte Raumklima, Wärmedämmung und Schalldämmung steht ein modernes Holzhaus eines erfahrenen Herstellers einem Massivhaus in nichts nach. So sorgt ein Holzhaus zum Beispiel maßgeblich für ein ausgeglichenes Raumklima, da es in hohem Maße Feuchtigkeitsregulierend wirkt.

## ■ Fazit

Sowohl hinsichtlich der zeitlichen Aspekte, Planung und Erstellung, als auch bei der Baufinanzierung und Baubetreuung bieten Fertighäuser eine Vielzahl herausragender Vorteile, die sich mit einer Entscheidung für ein Holz-Fertighaus noch zusätzlich mit umfangreichen ökologischen Vorteilen verbinden lassen und somit für immer mehr Bauherren die erste Wahl sind.

  
**Rems-Murr**  
 HOLZHAUS

OHNE LÜFTUNGSANLAGEN  
 KLIMA- / CO<sub>2</sub>-NEUTRAL  
 NATÜRLICH MASSIV  
 BAUEN MIT HOLZ:  
**DIE HOLZMAUER**

**holzmauer.de**



Rems-Murr-Holzhaus GmbH  
 +49 71 92 - 202 44  
 service@remsmurr-holzhaus.de

Ansätze bisher am häufigsten empfohlen:

- **Fortbildung im Bereich Führung**
- **(weiterer) Erwerb von Führungserfahrungen**
- **Feedback einholen**
- **Erweiterung methodischer Kompetenzen**

Im Ergebnis der Befragung einer Stichprobe von 28 „Absolventinnen und Absolventen“ der Potenzialanalyse (Schütt, 2010) wurde festgestellt, dass in den Dienststellen noch mehr als die empfohlenen Maßnahmen vereinbart werden. Die Umsetzungsquote liegt bei 33 bis 67 Prozent, wobei für Frauen insgesamt hohe Quoten festgestellt wurden.

Im Zeitraum 2013 bis 2018 nahmen insgesamt 107 Teilnehmerinnen und Teilnehmer, davon 28 Frauen (26 Prozent), an der Potenzialanalyse teil. Aus diesem Kreis erfolgten 28 Bewerbungen für den ehemals höheren Dienst, davon von 5 Frauen. Elf Bewerberinnen und Bewerber haben zum Schluss ihr Masterstudium aufgenommen, davon drei Frauen. Insgesamt sind die Effekte des Verfahrens viel weitreichender, vielfältige Lernprozesse werden initiiert, die vor allem die weitere Karriereentwicklung in der Laufbahn des (vormals) gehobenen Dienstes unterstützen.

### Qualifizierung von Frauen in Führungspositionen

Als Modellprojekt begann die „Modulare Fortbildungsreihe zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen in der Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern“

in der Zusammenarbeit der FHöVPR M-V mit dem Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung M-V bereits im September 2014.

Nunmehr startete im Januar 2019 zum fünften Mal diese Fortbildungsreihe. Teilnehmerinnen sind wieder zwölf Beschäftigte der obersten Landesbehörden, Beamtinnen der Besoldungsgruppen A 13 bis A 14 BBesO der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, und vergleichbare Arbeitnehmerinnen. Inzwischen wurde 60 Frauen, davon 5 aus der Landespolizei, die Möglichkeit eröffnet, an dieser Fortbildungsreihe teilzunehmen.

Die jährlich an der FHöVPR M-V stattfindende Fortbildungsreihe beinhaltet neben den fünf Modulen

- **Modul 1 – Standortbestimmung, Potenzialanalyse**
- **Modul 2 – Führungskommunikation und Konfliktmanagement**
- **Modul 3 – Führung und Einfluss, Netzwerke**
- **Modul 4 – Veränderungsprozesse gestalten**
- **Modul 5 – Karrieresteuerung**

ein Mentoringprogramm und sie ermöglicht es den Teilnehmerinnen, sich kollegial zu vernetzen und zu beraten.

Gezeigt hat sich in den ersten vier Jahren, dass sich das Gesamtkonzept bewährt hat. Trotzdem unterliegt die Durchführung einem ständigen Prozess. So war im Konzept der 1. Fortbildungsreihe neben den fünf Modulen für die Teilnehmerinnen und der zweitägigen Schulung für die Vorgesetzten zum Thema „Aufstiegsförderliche Führung – Vielfalt der Potenziale erkennen und nutzen“ ein Mentoring-Programm lediglich als Möglichkeit formuliert. Seit der 2. Fortbildungsreihe ist das Mentoring-Programm in das Gesamtkonzept verbindlich aufgenommen worden. Einen wesentlichen Beitrag dafür leisteten drei Mentorinnen und drei Mentees, die sich bereits in der ersten Fortbildungsreihe als Tandem auf den Weg machten und von ihren Erfahrungen und dem Gewinn für beide Seiten berichteten. Gestützt werden inzwischen diese Erfahrungen durch die Evaluierungsergebnisse der 2.-4. Fortbildungsreihe. Das Potenzial von Mentoring entfaltet sich durch eine vertrauensvolle, wertschätzende und hierarchiefreie Beziehung zwischen Mentee und einer erfahrenen Führungspersönlichkeit. Im Rahmen der Tandembildung erfolgt eine generations- und ressortübergreifende Vernetzung.

In der Folge begannen sich weitere Führungskräfte der Landesverwaltung für diese Form der Personalentwicklung zu interessieren. Sie nahmen an Informationsveranstaltungen teil, in denen das Konzept der Reihe einschließlich der Einführung von Mentoring in der Landesverwaltung vorgestellt wurde. Auf der Führungstagung der Fachhochschule im November 2016 wurde unter dem Titel „Im Tandem stark – Mentoring in der Landesverwaltung“ über die Erfahrungen mit diesem Instrument der Personalentwicklung berichtet.

Aktuell sind mehr als 50 Führungskräfte der Landesverwaltung, darunter aus der Landespolizei, im sogenannten Mentorenpool gelistet. Auch ehemalige Mentees der 1. und 2. Fortbildungsreihe, die inzwischen ihre Rollen getauscht haben, gehören dazu. Die aktiven Mentorinnen und Mentoren erhalten parallel zu ihrer beratenden Tätigkeit die Möglichkeit, sich zu einem moderierten Erfahrungsaustausch zu treffen und individuell ein Coachingangebot wahrzunehmen.

Feinjustierungen im Gesamtkonzept gibt es auf der Grundlage der Evaluierungsergebnisse nach jeder Fortbildungsreihe. Dies gehört zum Qualitätsmanagement der Fachhochschule. So gibt es seit der 4. Fortbildungsreihe eine Veränderung im Seminarangebot für die Vorgesetzten der Teilnehmerinnen. Damit die Vorgesetzten enger in den Gesamtprozess eingebunden sind, wird die zweitägige Fortbildung gesplittet. Mit dem Thema „Aufstiegsförderliche Führung – Potenziale erkennen und nutzen“ wird die eigene Rolle als Personalentwickler beziehungsweise als Personalentwicklerin reflektiert.

Mecklenburg-Vorpommerns Sozialministerin Stefanie Drese lässt es sich nicht nehmen, die Teilnehmerinnen der jährlichen Fortbildungsreihe an der FHöVPR M-V in Güstrow zu begrüßen. Gleichzeitig erhalten die Mentees (Teilnehmerinnen der endenden Fortbildungsreihe) sowie die Mentorinnen und Mentoren (erfahrene Führungskräfte, die ihre Mentee während der Zeit der Fortbildungsreihe beratend unterstützen) das Zertifikat für die erfolgreiche Teilnahme am Programm. Inzwischen ist es zur Tradition geworden, dass die sogenannten Tandems (Mentee und Mentorin oder Mentor) der nach einem Jahr endenden Fortbildungsreihe mit den Tandems der startenden Fortbildungsreihe im Rahmen einer festlichen Veranstaltung zusammen-

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](http://www.fahrzeugkauf.com)





Übergabe der Zertifikate an die Mentees und Mentorinnen/Mentoren der 3. Fortbildungsreihe durch Mecklenburg-Vorpommerns Sozialministerin Stefanie Drese (5. v. r.) und Dr. Marion Rauchert, Direktorin der FHöVPR M-V (2. v. r.), Dr. Birgit Gabler Leiterin der Leitstelle für Frauen und Gleichstellung im Sozialministerium (1. v. r.) und Christiane Schilf, Leiterin des Fortbildungsinstituts der FHöVPR M-V (l.).

Foto: FHöVPR M-V Güstrow

kommen. Dort haben sie Gelegenheit, Erfahrungen auszutauschen und den „Neuen“ Tipps für den beginnenden Prozess zu geben.

Aus den vorliegenden Erfahrungen, insbesondere aus den Evaluatationsergebnissen der Teilnehmenden kann geschlussfolgert werden, dass die Fortbildungsreihe wesentlich dazu beiträgt, die berufliche Entwicklung von Frauen zukunftsfähig zu gestalten.

### Schaffen von Gelegenheiten, sich „zu zeigen“.

Neben der Wissensvermittlung geht es insbesondere darum, für die Herausforderungen zu sensibilisieren, bei den entsprechenden Handlungsansätzen auch mögliche geschlechtsspezifische Einflussfaktoren zu berücksichtigen und insgesamt die Bedeutung von wertschätzendem und unterstützenden Führungsverhalten noch deutlicher zu realisieren.

## Vorgesetzte als Personalentwickler

Da Vorgesetzte wichtige Förderer der beruflichen Entwicklung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind, wird im Rahmen des Führungskräftetrainings für die Landespolizei bereits seit 2014 das Modul 6 „Mitarbeiter/-innen-Potenziale erkennen und fördern“ angeboten. Ziel ist es auch hier, den Vorgesetzten Wissen über die ganze Bandbreite aufstiegsförderlicher Führung zu vermitteln, damit sie die berufliche Entwicklung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern und gleichzeitig ihre Beanspruchung achtsam berücksichtigen können. Inhaltlich grundlegend für die Seminare ist das Konzept der aufstiegsförderlichen Führung (Korek, Rigotti, 2012). In ihren Untersuchungen analysierten die Wissenschaftler der Universität Leipzig vier Bereiche, die aufstiegsförderlich wirken:

- **Delegation verantwortungsvoller Aufgaben,**
- **Vertrauen in die Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,**
- **konstruktives und ehrliches Feedback,**
- **unmittelbare Förderung durch Information über Aufstiegschancen und**

## Fazit

Um die Leistungsfähigkeit der Polizeiorganisation auch künftig zu gewährleisten, ist es zwingend erforderlich, dass mehr Frauen Führungspositionen übernehmen. Die Landespolizei M-V strebt daher an, den Anteil der Frauen in Führungsfunktionen in der Laufbahn des ehemals gehobenen Dienstes (ab A10) auf circa 16 Prozent und in der Laufbahn des ehemals höheren Dienstes (ab A13 Eingangsamt) auf etwa 19 Prozent zu erhöhen. (Zielvereinbarung zwischen Ministerium für Inneres und Europa M-V sowie Ministerium für Soziales Integration und Gleichstellung M-V vom 6. Februar 2018).

Dass Frauen das Potenzial zum Führen haben und auch motiviert sind, steht außer Frage. Es kommt weiter darauf an, das „Dürfen“, also die Rahmenbedingungen hierfür zu verbessern. Dabei geht es nicht zuletzt um die förderliche Gestaltung guter (Führungs)Arbeit selbst – eine Herausforderung, die interessant, herausfordernd, sinnstiftend und vor allem leistbar ist.

Dr. Marion Rauchert



DP-Autorin Dr. Marion Rauchert hat Psychologie, Hochschulpädagogik und Kriminalistik studiert und auf dem Gebiet der Eignungsdiagnostik promoviert. Nach Tätigkeiten in Lehre und Forschung an der Berliner Humboldt-Universität wechselte sie in den Landesdienst Mecklenburg-Vorpommern und übernahm die Leitung verschiedener Bildungseinrichtungen der Landespolizei. Seit 2015 ist sie Direktorin der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege des Landes Mecklenburg-Vorpommern in Güstrow und Mitglied der Rektorenkonferenz der Hochschulen für den öffentlichen Dienst. Ihr fachliches Interesse gilt insbesondere den Gebieten der Personalauswahl und -entwicklung sowie der Personalführung. Hier leitete sie diverse Projekte, so zur Untersuchung erfolgskritischer Faktoren beruflicher Karrieren und zur Entwicklung von Konzepten und Instrumenten zur Personalentwicklung.

Foto: Ringfoto Stöhr



# Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern

## Eine Betrachtung aus gewerkschaftlicher Sicht

Von Elke Gündner-Ede



*Junge Polizeianwärterinnen und -anwärter bei einem Festakt zur Vereidigung in der Swiss Life Hall. Mehr als 1.600 sind im Jahr 2018 an der Polizeiakademie Niedersachsen aufgenommen worden. Foto: Julian Stratenschulte/dpa*

**Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auch in Führungspositionen – das ist eines der Vorhaben, die im Koalitionsvertrag der Bundesregierung im Frühjahr 2018 vereinbart wurden. Wörtlich heißt es dort: „Dem öffentlichen Dienst kommt für die Gleichstellung von Frauen und Männern eine Vorbildfunktion zu“. Im Bundesgleichstellungsgesetz ist zudem verankert, dass dieses Ziel in Leitungsfunktionen des öffentlichen Dienstes bis 2025 umgesetzt werden soll. Flankierend wurde im Bundesgremienbesetzungsgesetz festgelegt, dass eine paritätische Besetzung der Gremien, für die lediglich zwei Mitglieder zu bestimmen sind, erfolgen soll. Die Stärkung von Führung in Teilzeit sowie die Aufnahme der Kompetenzen aus Erziehung und Pflege als Kriterium für dienstliche Beurteilungen sind ebenfalls Teil der Zielsetzungen.**

Wie sieht heute die Realisierung dieser verheißungsvollen Ziele aus – auf welcher Etappe befinden wir uns? Auf dem XI. FidAr-Forum (Frauen in die Aufsichtsräte), das Ende September in Berlin stattfand, stellte Bundesfrauenministerin Dr. Franziska Giffey fest: „Die Erhöhung des Anteils an Frauen in Führungsfunktionen im öffentlichen Dienst des Bundes bewegt sich wie eine Schnecke“. In Zahlen ausgedrückt heißt das: In den Bundesbehörden beträgt die Steigerungsquote gerade einmal ein Prozent jährlich. Bei einem Fortgang dieser „rasanten“

Steigerung wird das Ziel 2025 um mindestens fünf Jahre übertreten.

In den Polizeien der Länder und des Bundes sieht es beim Thema Frauen in Führung leider auch nicht vielversprechender aus. Trotz Existenz von Gleichstellungsgesetzen und Gleichstellungsplänen beispielsweise ist die Realität ernüchternd. Die Polizei stellte zwischen Anfang der 1980er-Jahre in Hamburg und endend mit Bayern 1990 erstmals Frauen in den Vollzugsdienst der Schutzpolizei ein. Während in den ersten Jahren nur wenige Frauen diesen Weg gingen, stieg der Frauenanteil in den letzten Jahren in einigen

Bereichen teilweise über 40 Prozent pro Einstellungsjahr. Da stellt sich die Frage, wo bleiben diese Frauen auf ihrem Karriereweg? Der Spruch „Das muss sich durchwachsen – so lange sind Frauen ja noch nicht bei der Polizei“, den man leider immer noch hört, ist nach weit über 30 Jahren Frauen im Polizeivollzug obsolet.

### Präsenzkultur der Polizei greift nach wie vor

Wer oder was ist verantwortlich für diese Entwicklung, die dafür sorgt, dass trotz aller Bemühungen von Politik, Gewerkschaft, Führungsverantwortlichen, Personalräten und Gleichstellungsbeauftragten die Frauen nach wie vor auf der Strecke bleiben? Eine Stellschraube, die insbesondere Frauen auf ihrem beruflichen Weg bremst, ist die Bewertung von Teilzeit in den Beurteilungen. Dies konnte in der durch die GdP-Frauengruppe (Bund) initiierte Studie der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) zum Thema „Nach Leistung, Eignung und Befähigung – Beurteilungen von Frauen und Männern im Polizeivollzugsdienst“ aus dem Jahr 2013 eindeutig nachgewiesen werden. Und – was ist seitdem geschehen? Die Präsenzkultur der Polizei greift nach wie vor – wer nicht immer verfügbar ist, muss mit der Konsequenz in Form schlechterer Beurteilung leben!? Ist die Entscheidung zwischen Kind oder Karriere immer noch prägend für Frauen in diesem Beruf – und das in der heutigen Zeit?

Förderungs- und Personalentwicklungsprogramme (PE) in Bund und Ländern sollen bewirken, dass sich mehr Frauen auf den Karriereweg begeben. So sind beispielsweise Mentoringprogramme aufgelegt worden, die insbesondere Frauen ansprechen sollen. Die im Tandem mit einer erfahrenen Führungskraft erworbenen Kenntnisse und Einblicke in Führungsarbeit sollen unter anderem die Motivation von Kolleginnen, sich auf



den Weg zur Übernahme erster Führungsfunktionen zu begeben, stärken. Seit 1999 bietet zum Beispiel die Polizei Niedersachsen diese Form der Personalentwicklung ausschließlich für Frauen an. In dieser Zeit sind bereits über 30 Mentoringdurchläufe mit jeweils 16 bis 17 Teilnehmerinnen durchgeführt worden. Im Fokus für diese Art der Personalentwicklung sind sowohl die jungen Kolleginnen, die nach ihrem Studium Erfahrungen im Polizeidienst gesammelt haben, aber auch die Frauen, die nach längeren Familienphasen wieder in den Beruf einsteigen. Auch tarifbeschäftigte Frauen und Verwaltungsbeamtinnen der Polizei sind beteiligt, da auch in diesen Bereichen höherwertige Dienstposten und Arbeitsplätze mit Führungsaufgaben nicht paritätisch besetzt sind. Klargestellt werden muss allerdings, Mentoring ist keine zusätzliche Voraussetzung für Frauen auf dem Weg zu Führungsaufgaben! Die Erfahrungen zeigen jedoch, dass es unabdingbar ist, nach Abschluss des Mentoring zeitnah weitere Personalentwicklungsmaßnahmen folgen zu lassen, damit der eingeschlagene Weg nicht wieder in einer Sackgasse endet.



**Die Frauengruppe (Bund) hat die AG „Gleichstellung und Chancengleichheit in der Polizei“ gegründet, um die Ergebnisse der bisherigen Studien zu analysieren und Handlungsempfehlungen zu entwickeln. (v.l.) Iris Schiffer, Sandra Neudert, Julie Janetzko (AG-Leiterin), Anja Stolzenburg, Maria Plötz und Sigggi Holschen.**

Foto: Annette Terweide

### Teilzeitarbeit unter Polizei-Führungskräften nicht weit verbreitet

Wenn Frau sich nun auf den Weg gemacht hat und mit oder ohne Mentoring in die Sphären der ersten Führungsfunktionen aufgestiegen ist, wirft oft die Familienplanung die weiteren Karriereambitionen aus dem Rennen. Teilzeit und Führungsaufgaben scheinen sich gegenseitig auszuschließen – das ergab auch die wiederum von

der Frauengruppe der GdP (Bund) angestoßene Studie der HBS „Führen in Teilzeit in der Polizei des Bundes und der Länder“, die 2015 startete. Wissenschaftlerin Dr. Andrea Jochmann-Döll, die schon an der Studie „Beurteilungen im Polizeidienst“ mitgearbeitet hatte, erstellte einen Datenerhebungsbogen, der sich an die Innenministerien und Gleichstellungsbeauftragten des Bundes und der Länder richtete. Zentrum des Erhebungsbogens waren Fragen zu Teilzeitarbeitsmodellen, Umsetzungen, Umfang der Teilzeit, Wünschen nach Teilzeit und Beweggründe, die das Für und Wider von Teilzeit hinterfragten.

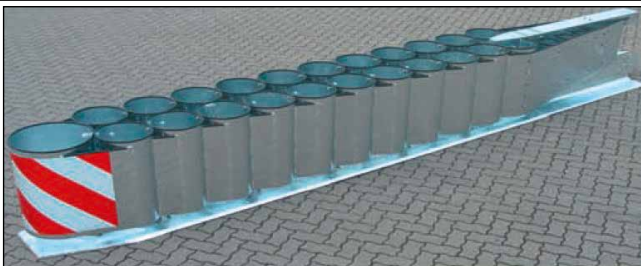
In einem weiteren Schritt interviewte die Wissenschaftlerin Personalverantwortliche, Gleichstellungsbeauftragte, in Teilzeit arbeitende Führungskräfte sowie Personalver-

treterinnen und -vertreter vor Ort, um die Wege, die in den einzelnen Polizeibereichen beschritten wurden, näher zu untersuchen. Fragestellungen wie Art der Teilzeitmodelle, die Gründe für Teilzeitarbeit, Problemlösungen und Reaktionen aus dem dienstlichen Umfeld waren dabei von zentraler Bedeutung.

Auf der GdP-Gleichstellungstagung im Jahr 2016 präsentierte Jochmann-Döll ein nicht überraschendes Ergebnis ihrer Studie: Danach ist Teilzeitarbeit bei Führungskräften in der Polizei nicht weit verbreitet – obwohl das Arbeitszeitmodell Teilzeit in den letzten Jahren stark zugenommen hat. Allerdings ist durch die Studie auch deutlich geworden, dass Führung in Teilzeit im Polizeivollzugsdienst durchaus möglich ist. So hatte das Bundeskriminalamt mit 7,4 Prozent den

Anzeige

Anpralldämpfer VECU-STOP® M  
vorübergehend installiert



Anpralldämpfer VECU-STOP® – VS  
dauerhaft installiert



**SPS-Schutzplanken GmbH**  
Hinterm Waldcasino 1  
D-63762 Großostheim/  
OT Ringheim

Tel. +49 (0) 6026-991 67 11  
Fax +49 (0) 6026-991 67 12  
info@sps-schutzplanken.de  
www.sps-schutzplanken.de



# ADVOCARD Verkehrs-Rechtsschutz

## Maximale Sicherheit im Straßenverkehr für Sie und Ihre Familie



**Speziell für GdP-Mitglieder günstig und leistungsstark!**

- Jahresbeitrag 61,90 (Single-Tarif)
- Keine Selbstbeteiligung im Rechtsschutzfall
- Sofortiger Leistungsanspruch ohne Wartezeit
- Telefonische Rechtsberatung und Online-Rechtsberatung per Chat

**Der Verkehrs-Rechtsschutz von ADVOCARD hilft schnell unbürokratisch und flexibel für Sie u.a. als**

- Eigentümer, Halter oder Insasse
- Mieter von Mietwagen
- Fahrer fremder Fahrzeuge
- Fahrgast, Fußgänger und Radfahrer

**Wahlweise als Single- oder Familien-/Partner-Tarif**

**Onlineantrag und weitere Informationen unter  
<https://osg-werbemittel.de/advocard/>**

**Gern beantworten wir Ihre Fragen und erstellen ein individuelles Angebot  
– rufen Sie uns an unter Tel. 0211/7104 202 oder schreiben Sie uns:**

**OSG der Gewerkschaft der Polizei mbH, Abt. Versicherungen, Forststr. 3a, 40721 Hilden**





Fachtagung „Frauen im höheren Dienst“ der Frauengruppe Nordrhein-Westfalen

Foto: Jürgen Seidel/GdP NRW

höchsten Anteil an Führungskräften in Teilzeit, gefolgt von Schleswig-Holstein mit 5,8 Prozent (inklusive Stellvertretungen) und Niedersachsen mit 3,5 Prozent. Im Durchschnitt betrug der Anteil an Führungskräften in Teilzeit über alle teilnehmenden Länder/BKA insgesamt 3,1 Prozent.

Um zu ermitteln, inwieweit die Polizei bei der Beschäftigung von Führungskräften in Teilzeit aufgestellt ist, dient eine Vergleichszahl aus 2009. Bereits in jenem Jahr wurde festgestellt, dass in Deutschland neun Prozent der Führungskräfte in Teilzeit arbeiten – da besteht sicher auch heute noch in der Polizei viel Luft nach oben. Fazit dieser Studie ist, dass Führungskräfte in einer vollzeitnahen Teilzeit die Möglichkeit haben, die Balance zwischen Familienaufgaben und Beruf halten zu können – und das gilt sowohl für Frauen als auch für männliche Führungskräfte. Insgesamt überwiegen die Vorteile von Führung in Teilzeit.

Die Bundesfrauengruppe resümierte, dass die Polizei, wenn sie sich als familienfreundliches Unternehmen zertifizieren lassen will, das Thema Führung in Teilzeit nicht umgehen kann.

### HORIZONTE – Programm zur Förderung von Frauen in Spitzenpositionen

2014 begab sich die Polizei Niedersachsen auf einen zweiten Weg zur Förderung von Frauen mit mehrjähriger Führungserfahrung, deren Ziel die Übernahme von Positionen

im gehobenen Management war. Die Federführung hatte in den ersten zwei Durchläufen die Polizeidirektion Hannover. Neu an diesem Konzept war die organisationsübergreifende Einbindung von niedersächsischen Dienstleistern, Unternehmen und Organisationen. So konnten in den beiden ersten Durchläufen jeweils drei Mentees sowie Mentorinnen und Mentoren der Polizei gemeinsam mit welchen aus dem Management beispielsweise von Unternehmen, Universitäten, Banken, kommunalen Dienstleistern in einem Zeitraum von 15 Monaten in einem Cross-Mentoring ihr Profil schärfen. Dabei wurde insbesondere bei der Zusammenstellung der Tandems darauf geachtet, dass die Arbeitsbereiche soweit wie möglich divergierten. Mit wissenschaftlicher Begleitung, Seminaren zu den Themen Macht und Mikropolitik, Planungs- und Organisationskompetenz oder Strategieentwicklung sowie Coaching-Angeboten ist das Programm auf die Zielgruppe spezifisch ausgerichtet.

Eine eigens entwickelte wissenschaftliche Evaluation ist Garant für die fortlaufende Anpassung des Projektes. 2016 wurde das Projekt landesweit ausgedehnt und befindet sich in dieser Konstellation bereits im dritten Durchlauf.

Die Polizeidirektion Hannover wurde 2017 bei der Verleihung des fünften deutschen Bildungspreises für das von ihr entwickelte Führungskräfteentwicklungskonzept HORIZONTE mit dem Exzellenzsiegel ausgezeichnet und erhielt zusätzlich den Sonderpreis „Innovation“.

### GdP mit Vorbildfunktion

Auch die GdP war sich ihrer Vorbildfunktion bewusst und hat 2012/2013 das erste Mentoringprojekt für Gewerkschaftsfrauen auf Bundesebene gestartet. Auch in den Gremien und Vorständen der GdP war das Fehlen von Frauen deutlich zu erkennen. Inzwischen sind viele der damals gestarteten Frauen in den Landes-, Bezirks- und Kreisvorständen, oder in Vorständen der Landesfrauengruppen präsent. Mit Katrin Kuhl ist eine dieser Kolleginnen bis in die Spitze der GdP-Gremien durchgestartet und auf dem Bundeskongress im November 2018 mit großer Mehrheit in den Geschäftsführenden Bundesvorstand gewählt worden. Folgeprojekte auf Landesbezirksebene – teilweise über-

greifend von mehreren Landesbezirken initiiert – fanden nachfolgend statt und führten auch hier zur Verstärkung der gewerkschaftlichen Gremien mit Frauenpower.

Seit 2015 hat die Bundesfrauengruppe ein neues Format zur Förderung von Frauen in der GdP aufgelegt. „Personalentwicklung für Frauen“ ist 2019 zum dritten Mal an den Start gegangen und bereitet jeweils zwölf Kolleginnen auf Funktionen in den Frauenvorständen aber auch zur Aufgabenwahrnehmung in anderen gewerkschaftlichen Funktionen vor. Mit Unterstützung der Hesselbachstiftung und der wissenschaftlichen Begleitung durch die Soziologin Manuela Rukavina, M.A., Beraterin und Anwenderin der positiven Psychologie, die als ver.di-Mitglied die Besonderheiten von Gewerkschaften im Blick hat, werden jeweils drei Workshops mit den Kolleginnen durchgeführt. Diese werden bedarfsgerecht mit Themen wie Work-Life-Balance, Grundlagen der GdP-Arbeit, Umgang mit Veränderungsprozessen, Netzwerken, Rhetorik, Stressbewältigung und anderem ausgestaltet. In jedem Durchlauf wird auch der Kontakt zur Abteilung Gleichstellung des DGB durch einen Besuch in der Bundesgeschäftsstelle in Berlin ermöglicht, um mit den dortigen Kolleginnen in einen intensiven Austausch zu treten. Auch dieses Projekt ist von Erfolg gekrönt, da viele der Kolleginnen in ihren Landesbezirken aktiv geworden sind.

Dennoch gilt es, sowohl dienstlich als auch gewerkschaftlich nicht nachzulassen und das Ziel, eine angemessene Beteiligung von Frauen in Führungsfunktionen, zu erreichen. ■



DP-Autorin Elke Gündner-Ede, Polizeiangeestellte, ist im Geschäftsführenden Bundesvorstand verantwortlich für die Frauengruppe (Bund).

Foto: Hagen Immel/GdP



# Unsere kostenlose GdP-VISA-Card mit DKB-Cash!



In Kooperation mit der **DKB** Deutsche Kreditbank AG können unsere Kolleginnen und Kollegen mit der GdP-Kreditkarte u. a. folgende **Vorteile** nutzen:

- Guthabenverzinsung\* ab dem ersten Euro auf der GdP-VISA-Card bei täglicher Verfügbarkeit.  
Zinssatz variabel
- Kostenloses Internet-Konto DKB-Cash
- Kostenlose GdP-VISA-CARD plus Partnerkarte

\* 0,2% p.a. Guthabenzins bis 100.000 Euro auf der DKB-VISA-Card, danach 0,00% p.a., Guthaben täglich verfügbar, Zinsen variabel- für Neu- und Aktivkunden.

Zu beantragen unter **[www.gdp.de/kreditkarte](http://www.gdp.de/kreditkarte)**

## Haben Sie Fragen?

Wir helfen gerne weiter Tel.: 0211 7104-202 bzw. 201

# „Wer auf den Rücken seiner Staatsdiener spart, handelt nicht klug“



Foto: vchalup – stock.adobe.com

**In ihrem Buch „Die Angezählten“ beschreibt die „Welt“-Reporterin Anette Dowideit eine schrumpfende Mittelschicht, die Schwierigkeiten hat, von ihrer Arbeit zu leben. Ein Berufsfeld in den Recherchen ist die Polizei. DP-Autor Thomas Gesterkamp sprach mit der Autorin.**

**DEUTSCHE POLIZEI (DP): Frau Dowideit, wer in unserer Gesellschaft ist „angezählt“?**

**Anette Dowideit:** Das Phänomen, das ich „angezählt“ nenne, zieht sich durch einen großen Teil des Arbeitsmarktes. Es fängt an bei den Menschen, die im klassischen Niedriglohnsektor arbeiten: Paketboten, Essenslieferanten, Kellner, Mitarbeiter von Sicherheitsdiensten, in der Gastronomie oder der Landwirtschaft zum Beispiel. Immer mehr von ihnen können nicht mehr von ihren Einkommen leben, die Zahl jener steigt, die trotz Vollzeitjob noch Unterstützung vom Staat brauchen. Die Einkommen steigen deutlich langsamer als die Lebenshaltungskosten.

**DP: In Ihren Fallgeschichten fällt auf, dass diese sich keineswegs nur um Verkäuferinnen, Zusteller oder Altenpflegerinnen drehen. Vielmehr berichten Sie auch aus Berufsfeldern, die man in diesem Kontext nicht erwartet hätte. Sie erzählen von Piloten, Lehrerinnen, Bankberatern und sogar Ärztinnen.**

**Dowideit:** Richtig, und das ist eine recht neue und besorgniserregende

Entwicklung: Dieser Abwärtstrend am Arbeitsmarkt betrifft heute auch jene, die als klassische Mittelschicht gelten. Viele in den Berufen, die Sie nennen, plagen heute Abstiegsängste: Wie lange werde ich meine Arbeitsstelle noch haben? Was kann ich mir von meinem Einkommen leisten? Bekomme ich zum Beispiel einen Kredit, um mir ein Haus leisten zu können? In der Mittelschicht sind neben den steigenden Kosten für Mieten und allgemeine Lebenshaltungskosten vor allem drei Entwicklungen für diese Ängste verantwortlich: das Wegfallen vieler Stellen bei großen deutschen Arbeitgebern wie Deutsche Bank, Volkswagen oder Bayer. Dann die Tatsache, dass sich klassische Anstellungsverhältnisse auflösen und viele Menschen heute gezwungenermaßen als Ich-AG oder Solo-Selbstständige arbeiten. Und: die steigende Zahl der Befristungen.

**DP: Ein Kapitel im Buch heißt „Billige Beamte“, da geht es um Polizei und Justiz...**

**Dowideit:** Bei der Polizei scheint das drängendste Problem in dieser Hin-

sicht zu sein, dass die Gehälter mit den Lebenshaltungskosten teils nicht mithalten können. Vor allem in den Großstädten ist das ein Problem, weil die Mieten dort exorbitant gestiegen sind. Immer mehr Polizistinnen und Polizisten können es sich nicht mehr leisten, in jener Stadt zu leben, in der sie ihren Dienst versehen und für die öffentliche Sicherheit zuständig sind. In der Justiz, konkret in den Staatsanwaltschaften, liegt das größte Manko in einer heilloosen Überlastung vieler Staatsanwälte. Ich habe in den vergangenen Jahren mit einigen gesprochen, die erzählten, sie stünden kurz vor dem Burn-out, weil sich die Akten auf ihren Schreibtischen ins Unermessliche stapeln würden. Und das liege unter anderem daran, dass die Landesregierungen weniger Staatsanwälte einstellen würden als die Regierungen selbst in Bedarfsanalysen als notwendig ermittelt hätten. Wenn aber die Arbeitsbedingungen jener, die für Recht und Ordnung sorgen, aus Kostengründen derart prekariisiert werden, leidet die Qualität unserer Demokratie.

**DP: Wie beurteilen Sie vor diesem Hintergrund die öffentliche Haushaltspolitik der „Schwarzen Null“?**

**Dowideit:** Sparen ist nur dann klug, wenn man es sich leisten kann. Wer dagegen auf den Rücken seiner Staatsdiener spart, handelt nicht klug – gerade dann nicht, wenn es um innere Sicherheit und die Wahrung von Recht und Ordnung geht.

**„Immer mehr Polizistinnen und Polizisten können es sich nicht mehr leisten, in jener Stadt zu leben, in der sie ihren Dienst versehen und für die öffentliche Sicherheit zuständig sind.“**

**DP: Die Arbeitslosenzahlen sind im letzten Jahrzehnt deutlich gesunken, es gibt mehr Erwerbstätige als je zuvor in Deutschland. Wo liegt dann das Problem?**





„Die Angezählten. Wenn wir von unserer Arbeit nicht mehr leben können.“

Anette Dowideit, Campus Verlag, 2019, 244 Seiten, 18,95 Euro, ISBN 9783593510811

**Dowideit:** Auf dem Papier sehen die Arbeitsmarkt-Statistiken gut aus. In Wahrheit aber kommt es nicht so sehr auf die Zahl der Arbeitsplätze an, sondern darauf, welche Qualität sie haben. Die Jobs, die in den vergangenen Jahren seit Inkrafttreten der Agenda 2010 geschaffen wurden, sind zu großen Teilen schlechte: Arbeit auf Abruf zum Beispiel. Bei der man als Angestellter nicht weiß, wie viel Geld man am Monatsende verdient haben wird, weil die Arbeitgeber einen nur einsetzen und bezahlen, wenn ihre Läden gerade voll sind. Oder Leih- und Zeitarbeit, bei der die Bezahlung deutlich schlechter ist als in klassischen Anstellungsverhältnissen.

**DP: Sie behaupten, auch Handwerker stünden unter Druck. Geht es denen nicht relativ gut, wenn man etwa an den Bauboom denkt?**

**Dowideit:** Es kommt immer darauf an, womit man den Vergleich zieht. Im Handwerk ist die Situation merkwürdig: Zwar sind die Auftragsbücher voll, gerade als privater Kunde wartet man teils Monate, um einen Betrieb zu finden. Trotzdem steigen in vielen Bereichen die Einkommen kaum. In dieser Branche liegt das vor allem an billiger Konkurrenz aus dem Ausland, es liegt aber natürlich auch an Schwarzarbeit. Und nicht zuletzt daran, dass viele Aufträge mittlerweile über Plattformen im Internet gehandelt werden.

**DP: Sie beschreiben eine sogenannte „Gig Economy“, in der jeder als „Clickworker“ zu seiner eigenen Marke werden müsse. Was ist damit gemeint?**

**Dowideit:** Es geht darum, dass immer mehr Berufstätige nicht mehr in klassischen Anstellungsverhältnissen arbeiten, sondern sich oft gezwungenermaßen als Freiberufler verdingen.

Sie hangeln sich von einem „Gig“ zum nächsten, vermarkten ihre Arbeitskraft häufig über das Netz. Das gilt für Billigjobs per Smartphone, etwa für Uber-Fahrer oder Deliveroo-Essenslieferanten. Aber eben immer häufiger auch für klassische Mittelschicht-Jobs: für Journalisten, Programmierer, Web-Designer und viele andere Berufe. Viele in der Gig Economy konkurrieren mit Menschen überall auf der Welt – und die Konsequenz ist, dass sie ihre Arbeitskraft zu Preisen verkaufen, von denen sie sich keine Altersvorsorge leisten können.

„Wir wollen gar nicht wissen, wie die Preise zustande kommen.“

**DP: Was haben wir als Konsumenten mit Lohndumping und nicht gezahlten Mindestlöhnen zu tun?**

**Dowideit:** Wir Konsumenten haben uns so sehr daran gewöhnt, dass Waren – und auch Dienstleistungen, also Arbeitskraft – billig zu haben sind, dass wir es an vielen Stellen wie selbstverständlich einfordern. Ein Beispiel sind Inlandsflüge: für 20 Euro quer durchs Land mit Ryanair. Das geht aber nur, weil diese Fluggesellschaft Dumpinglöhne zahlt. Wir Konsumenten wollen oft gar nicht so genau wissen, wie die Preise zustande kommen.

**DP: Schlecht honorierte oder prekär organisierte Arbeit bedeutet auch eine psychologische Abwertung. Was macht unsichere Beschäftigung mit den Menschen?**

**Dowideit:** Der Verlust eines Arbeitsplatzes kann auf die Psyche wirken wie der Verlust eines nahen Angehörigen.

Darüber gibt es einiges an Forschung. Und ähnlich verhält es sich mit Arbeit, für die sich die Betroffenen unfair bezahlt oder auf andere Weise über den Tisch gezogen fühlen. Wenn wir ständig auf Abruf sind, nicht wissen, wie viel Geld wir am Monatsende auf dem Konto haben werden oder wie lange wir unsere Jobs noch haben. Es zehrt am Selbstbewusstsein, es belastet die Psyche, kann sogar arbeitsunfähig machen. Wenn diese Phänomene Massen von Menschen am Arbeitsmarkt treffen, kann sich das zu einem veritablen Problem für die Volkswirtschaft auswachsen.

„Es kommt auch auf die Qualität der Arbeitsplätze an.“

**DP: Ihr Fazit lautet: „Arbeit muss wieder teurer werden“. Wie soll das politisch durchgesetzt werden?**

**Dowideit:** Mir erscheinen zwei Punkte besonders wichtig: Zum einen, dass wir wieder zu mehr Tarifbindung in der Arbeitswelt kommen. Denn momentan drehen wir uns in einer Negativspirale immer weiter nach unten, Arbeitgeber unterbieten einander in vielen Branchen immer weiter mit Billiglöhnen. Das ist zum Beispiel im Einzelhandel der Fall. Sie tun das, um ihre Waren immer billiger anbieten zu können. Und das führt zum zweiten Punkt: Wir müssen dafür sorgen, dass der Konsument wieder spürt, dass Arbeit eine Ware ist, die Geld kostet. Das ginge zum Beispiel, indem wir, wenn ein Pizzalieferant oder Paketbote an unsere Tür kommt, mit der Bezahlung der Ware per App direkt eine kleine Summe ins Sozialversicherungskonto solcher Freiberufler zahlen würden – quasi eine Konsum-Sozialabgabe.

**DP: Sie arbeiten als Journalistin im Investigativteam der Tageszeitung „Die Welt“, die eher wirtschaftsliberal ausgerichtet ist. Wie verträglich sind das mit Ihren Rechercheergebnissen?**

**Dowideit:** Investigative Recherchen geschehen generell unabhängig von politischen Ausrichtungen. Keine Partei, kein Unternehmen kann davon ausgehen, nicht in unser Blickfeld zu geraten. Und unsere Chefredaktion stärkt uns dabei zu hundert Prozent den Rücken.

**DP: Danke für das Gespräch.**





## Ignorierte Warnungen

Von Thomas Gesterkamp

Foto: Rido – stock.adobe.com

**Den Schulen in den sozialen Brennpunkten der Großstädte fehlen Lehrkräfte und eine ihren besonderen Problemen angemessene Ausstattung. Hauptgrund sind die fehlenden Investitionen der Vergangenheit.**

Fehlprognosen zu den Schülerzahlen der Zukunft haben in Deutschland fast schon Tradition. Noch 2013 verkündete die Kultusministerkonferenz, in der die Verantwortlichen der für Bildungsfragen zuständigen Länder zusammenkommen, einen deutlichen Rückgang. Doch zwischenzeitlich ist die Geburtenrate gestiegen, außerdem werden immer mehr Kinder aus geflüchteten Familien schulpflichtig. Die jüngste Projektion, die eine Studie der Bertelsmann-Stiftung auf Basis der Daten des Statistischen Bundesamtes in diesem Herbst vorlegte, präsentierte deshalb eine drastische Hochrechnung: Ihr zufolge werden Ende der 2020er-Jahre fast 170.000 Kinder mehr eingeschult als bisher erwartet – ohne dass ausreichend pädagogisches Fachpersonal zur Verfügung stehen dürfte. Schon 2025, so die aktualisierte Bestandsaufnahme, fehlen nicht nur gut 15.000, sondern mindestens 26.000 Lehrerinnen und Lehrer allein an den Grundschulen – also über 70 Prozent mehr als angenommen.

Die nach oben korrigierten Voraussagen bestätigen lange ignorierte Warnungen. Immer wieder haben Experten in den letzten Jahren die vorhandenen Kapazitäten für unzureichend erklärt. Sie forderten die Verpflichtung zusätzlicher Lehrkräfte und eine realistische Stellenplanung. Denn gerade auf die expandierenden Großstädte und ihr Umland kommen gravierende Probleme zu: Dort wächst die Zahl der Schülerinnen und Schüler besonders rasant. Doch zu wenig wurde in Gebäude, Materialien und Personal investiert – nicht zuletzt wegen des im Bund wie in den Ländern starren Festhaltens an Sparprinzipien, Stichwort „Schwarze Null“.

Jetzt ist der „Lehrermangel“ wieder zum Problem geworden, angeblich kommt er ganz überraschend. In Wirklichkeit offenbart er die massiven bildungspolitischen Versäumnisse der Vergangenheit. Vor allem in den ersten vier Jahrgangsklassen fehlen Lehrerinnen und erst recht Lehrer – männliche Pädagogen machen an Grundschulen nur zwölf Prozent der Fachkräfte aus. Doch es ist wichtig, auch regional genauer hinzusehen: Besondere Lücken tun sich im ländlichen Raum und erst recht an städtischen „Brennpunkten“ auf.

### Unterversorgung trotz Kinderarmut

Die Ursachen dieser Schieflage liegen in einem falschen Verständnis von Gleichbehandlung. Denn es macht einen riesigen Unterschied, ob Lehrende in einer bürgerlichen Wohngegend oder an einer sogenannten Brennpunktschule unterrichten. „Wo sich die Probleme ballen, wo wir massive Kinderarmut haben, da ist das viel mehr Arbeit, aber trotzdem ist die Ausstattung nicht besser als anderswo“, kritisiert Ilka Hoffmann, im Hauptvorstand der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) für den Primarbereich zuständig. Die Schulen könnten eben nicht alle gleich behandelt werden, wegen der größeren Belastungen bräuchten Schulen in Problemvierteln mehr Geld und „die Kolleginnen und Kollegen auch mehr Freiheiten, etwa eine geringere Unterrichtsverpflichtung“.

Das Beispiel der einst auch wegen ihrer Sicherheitsprobleme berüchtigten Rütli-Schule im Berliner Bezirk

Neukölln, so Hoffmann, habe einen Weg zur Veränderung aufgezeigt. Mit zusätzlichen Ressourcen sei durchaus ein Imagewandel möglich, der Schulen wieder attraktiv mache – für Eltern, aber auch für neues Lehrpersonal.

Die Unterversorgung auf dem Land sieht die Gewerkschafterin dagegen relativ gelassen – obwohl auch hier ein massives Gefälle existiert. In der ost-sächsischen Region Bautzen zum Beispiel konnte zuletzt lediglich ein Drittel der freien Grundschullehrer-Stellen besetzt werden; in Leipzig dagegen gab es ein Überangebot an Bewerbungen. Von Zwangsverschickungen in unbeliebte Gegenden – die im Lehramts-Referendariat üblich sind und auch für andere Berufe wie etwa Mediziner diskutiert werden – hält Hoffmann dennoch wenig. Sie plädiert für Überzeugungsarbeit: „Jungen Lehrenden“ könne man „eigentlich nur raten, an einer Landschule einzusteigen“, denn meist sei der Umgang mit den Schülerinnen und Schülern dort einfacher.

### „Sozialindex“ als Vorbild

Wirkungsvolle Strategien gegen die ungleiche Verteilung der umworbenen Lehrkräfte macht die GEW nur in wenigen Ländern aus. So wurde in Berlin, wie auch in Brandenburg und Sachsen, die Bezahlung im Primarbereich an die der Gymnasien angeglichen. Das erfüllt eine alte Forderung der Bildungsgewerkschaft, die in manchen Fällen eine Gehaltserhöhung um bis zu 500 Euro bedeutet – und damit einen finanziellen Anreiz bietet, an der Grundschule zu unterrichten. Anderswo arbeitet man mit (vor allem didaktisch nicht immer ausreichend qualifizierten) Seiteneinsteigern, lockt mit dem Beamtenstatus oder überredet künftige Pensionäre mit Zulagen zum Bleiben.

Als Vorbild für eine gerechtere Ressourcenverwendung gilt der sogenannte Sozialindex im Stadtstaat Hamburg. Detailliert analysiert der Senat dort in jedem Wohngebiet und an jeder Schule die spezifischen Problemlagen – und gewichtet die Höhe der Investitionen je nach Bedarf. „Wenn Brennpunktschulen sich dann später verbessern, droht ihnen leider die Streichung der zusätzlichen Mittel“, bedauert Gewerkschafterin Hoffmann den üblichen Mechanismus. „Gute pädagogische Arbeit“ in einem schwierigen Umfeld dürfe man nicht durch den Entzug von Freiräumen und Finanzen bestrafen. ■



# STAATSRECHT

für Polizeibeamte

Von **Frank Braun**.



1. Auflage 2019

**Umfang:** ca. 224 Seiten

**Format:** Broschur, 13 x 19 cm

**Preis:** 18,00 € [D]

**ISBN:** 978-3-8011-0861-8

Dieses Lehrbuch behandelt die wesentlichen Gesichtspunkte des Staatsrechts für den Studiengang „Polizeivollzugsdienst“ und stellt diese in kompakter Form vor. Es erleichtert Studierenden die Vor- und Nachbereitung der Unterrichtseinheiten und stellt vor allem eine effektive Hilfe für die Klausurvorbereitung dar. Die inhaltliche Zusammenstellung und der Aufbau des Werkes orientieren sich dabei am Curriculum der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW.

Im ersten Teil des Werkes stellt der Autor die Verfassungsgrundsätze und allgemeinen Grundrechtslehren sowie die Grundrechtsprüfung vor. Im zweiten Teil veranschaulichen zahlreiche Fallbeispiele, verbunden mit hilfreichen Tipps für die Klausurbearbeitung, den prüfungsrelevanten Lernstoff. Der Autor greift dazu auf die Auswertung von nahezu 100 Staatsrechtsklausuren zurück. Die Darstellung erfolgt in der für die praktische Fallbearbeitung maßgeblichen Prüfungsreihenfolge. Prüfungsschemata und Übersichten zu den wichtigsten grundrechtsrelevanten polizeilichen Standardmaßnahmen runden das Werk ab und erleichtern das effektive Wiederholen vor Klausuren.



## DER AUTOR

*Dr. Frank Braun, ist Professor für Staats- und Verwaltungsrecht an der FHöV NRW, Studienort Hagen.*



**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](http://www.vdpolizei.de)

# Investition in Gegenwart und Zukunft

## Deutsche Hochschule der Polizei will das Fachgebiet „Internationale Polizeiliche Beziehungen“ anbieten

Von Lars Wagner, LKD i.H. Dipl. Krim., und Dieter Wehe, Inspekteur a. D. der Polizei Nordrhein-Westfalen und Vorsitzender der Arbeitsgruppe „Internationale Polizeimissionen“



Training von Strafverfolgungsbeamtinnen und -beamten der Europäischen Polizeiakademie (CEPOL) an der Deutschen Hochschule der Polizei (DHPol).

Foto: DHPol

**Deutsche Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte sind gerade im internationalen Vergleich hervorragend motiviert, ausgebildet und ausgestattet. Die Bedrohung durch den islamistischen Terrorismus und die damit teilweise verbundenen Flüchtlingsströme belegen die Notwendigkeit einer weiteren Beteiligung an internationalen Polizeimissionen. Der Bedarf an hochqualifizierten Führungskräften und Spezialisten wird also weiter wachsen. Gründe genug, das Fachgebiet „Internationale Polizeiliche Beziehungen“ (FG IPB) an der Deutschen Hochschule der Polizei (DHPol) in Münster-Hiltrup zu etablieren.**

Die Bundesrepublik engagiert sich seit 1989 in internationalen Polizeimissionen und bilateralen Polizeiaufbauprojekten. Mittlerweile wurden über 9.000 Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte entsendet. Internationale Polizeimissionen steuern einen wichtigen Beitrag zum Aufbau rechtstaatlicher Strukturen in Krisengebieten bei – in Staaten, die durch Krieg, millionenfachen Mord, Vertreibung und Flucht sowie Hunger und Perspektivlosigkeit gekennzeichnet sind. Politisch besteht der Anspruch, dass sich Deutschland weiterhin, sogar vermehrt, in Polizeimissionen engagiert. So führt der von CDU, CSU und SPD geschlossene Ko-

alitionsvertrag zur aktuellen 19. Legislaturperiode des Bundestages aus: „Wir bekennen uns zum deutschen Engagement in internationalen Polizeimissionen. Wir werden Möglichkeiten finden, dies auszubauen, etwa durch die Einrichtung eines Stellenpools für Auslandsverwendungen und Polizeimissionen.“

organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE) ist vor dem Hintergrund der damit einhergehenden Steuerungsmöglichkeiten aus deutscher Sicht von besonderem Interesse. Die Personalentwicklung für diese Spitzenfunktionen bedarf innerhalb des deutschen Polizeiaus- und Fortbildungssystems eines kräftigen Anschubs, soll es nicht weiter der Entscheidung Einzelner überlassen bleiben, Verantwortung im internationalen Bereich zu übernehmen. Aufgrund der Philosophie des „gemeinsamen Ansatzes“ (common approach) ist eine Vorbereitung auf die Verwendung in internationalen Polizeiaufgaben unter Beteiligung anderer Akteure an Auslandsmissionen (zivile Aufbauhelfer, Bundeswehr) sinnvoll.

### Personal entwickeln

Das Besetzen von Schlüsselpositionen in Missionen, aber auch bei den Mandatsgebern Vereinte Nationen (UN), Europäische Union (EU) und Or-

### Unbefriedigendes Lehrangebot

In der Vergangenheit gab es für eine derart veränderte Personalentwicklung weder einen organisatorischen Rahmen noch die erforderliche Personal- und



Sachausstattung. Erste Überlegungen, dies zu ändern, wurden im Zusammenhange mit der Akkreditierung der DHPol durch den Wissenschaftsrat angestellt. Dieser hatte in einer Auflage festgelegt, dass mindestens eine zusätzliche Professur (als Empfehlung sechs Professuren) zu schaffen sei. Gleichzeitig stellte das Gremium fest, dass das Lehrangebot mit nur einem Studiengang unbefriedigend und eine Öffnung für „Nichtpolizisten“ sowie eine Internationalisierung erforderlich seien. Eine polizeiinterne Bund-Länder-Arbeitsgruppe schlug die Einrichtung eines Masterstudienganges „Internationale Polizeimissionen“ vor. Die Einrichtung und das dazu vorgelegte Konzept wurden jedoch durch die Vertreter der Länder und des Bundes im Kuratorium der DHPol abgelehnt.

### Internationale Verwendungen polizeilich erforschen

Deutschland blickt auf 30 Jahre Engagement und Erfahrung in internationalen Polizeimissionen zurück. Die Nachbereitung der Einsätze erfolgt für alle entsendeten Polizistinnen und Polizisten aus Bund und Ländern in Nachbereitungsseminaren sowie durch Berichte und ergänzende Personal- und Auswertungsgespräche, insbesondere mit Beamten in Schlüsselfunktionen. Erkenntnisse aus den Nachbereitungsseminaren und aus Gesprächen mit zurückgekehrten Beamtinnen und Be-

amten fließen in die Vorbereitung für Auslandseinsätze und in die Planung neuer Missionen ein.

Bereits bei der Planung von bilateralen Projekten und UN-/EU-Missionen ist die „Absorptionsfähigkeit“ der Ansprechpartner des Gastlandes von entscheidender Bedeutung, also die Fähigkeit und Bereitschaft, das durch die Mission angebotene Know-how auch aufzunehmen und umzusetzen. Während der Mission wird durch regelmäßige Evaluierungen („Strategic Reviews“) und Inspektionsreisen überprüft, ob und inwiefern sich die prognostizierte positive Entwicklung einstellt. Verschlechtert sich die Lage vor Ort oder muss befürchtet werden, dass lokale Ansprechpartner ihr durch die Mission erlangtes Wissen „missbrauchen“, wird das Missionskonzept angepasst, um dieser Entwicklung entgegenzuwirken. Im Extremfall würde die Mission eingestellt. Die Bewertung und Entscheidung dieser Aspekte erfolgt auf der Ebene der Mandatsgeber und der Bundesregierung.

### Nicht alle Standards übertragbar

Problematisch ist, dass mangels Alternativen für einen (möglicherweise langen) Zeitraum mit Organisationen und Personen zusammengearbeitet werden muss, die hinsichtlich ihrer Integrität, ihrer Werte und ihres Verhaltens europäischen Standards nicht entsprechen. Berücksichtigt werden muss zudem, dass aufgrund der kulturellen, politischen und wirtschaftlichen Besonderheiten nicht alle international üblichen Standards übertragbar sind – zumindest nicht kurzfristig.

Eine grundlegende, systematische und wissenschaftlich fundierte Auswertung und Forschung der Polizeihochschulen und Polizeiakademien zu Polizeimissionen fehlte im Gegensatz zu wissenschaftlichen Beiträgen aus „freien“ Universitäten.

### Funktioniert es auch anderswo?

Eine systematische Auseinandersetzung mit den Ergebnissen einer Polizeimission muss sich an zuvor definierten und messbaren Zielen orientieren. Daran fehlt es nach wie vor. Bei Unklarheiten über Erfolgskriterien sind Unsicherheit und Streit über den Erfolg des

Erreichten vorprogrammiert. Wie im Inland ist das Messen von Wirkungen (outcome), beispielsweise die Verbesserung der Sicherheitslage, aufgrund einer Vielzahl von der Polizeimission nicht beeinflussbarer, exogener Faktoren, schwierig bis unmöglich. Dazu kommt, dass in internationalen Projekten deutsche Beamtinnen und Beamte nur ein Teil der Mission unter vielen internationalen Akteuren sind und sie keinesfalls allein für Ergebnisse verantwortlich sind. Wenn aber Positives erreicht wurde, stellt sich die Frage der Übertragbarkeit, mit anderen Worten: Funktioniert es auch anderswo?

Auch für die Vernetzung mit anderen zivilen und militärischen deutschen Sicherheitspartnern (Zentrum für Internationale Friedenseinsätze, Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, Bundesakademie für Sicherheit, Führungsakademie und Hochschule der Bundeswehr) sowie internationalen Akteuren bereits im Vorfeld der Missionen bestand und besteht Verbesserungsbedarf. Die Tatsache, dass vergleichbare Netzwerke in anderen europäischen Polizeien nicht existieren, bestärkt eher die Notwendigkeit eines solchen Systems. Auch die öffentliche Wahrnehmung und das Bewusstsein für den Bedarf an und die Leistungen deutscher Polizeikräfte in Auslandsmissionen waren im Verhältnis zum militärischen Sektor bislang eher gering.

### Politische Grundentscheidungen

Als Meilenstein für die Anerkennung und die weitere Ausgestaltung der Polizeimissionen ist der am 23. September 2016 vom Bundestag (Drucksache 18/9662) beschlossene Antrag „Deutsches Engagement beim Einsatz von Polizistinnen und Polizisten in internationalen Friedensmissionen stärken und ausbauen“ zu werten. Der von CDU/CSU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gemeinsam eingebrachte Antrag würdigt das bisherige Engagement in Friedensmissionen für den Aufbau rechtstaatlicher Strukturen, fordert aber zugleich ein stärkeres personelles Engagement, insbesondere in UN-Missionen. In seinem Beschluss betont das Parlament, dass polizeiliche Auslandseinsätze eine gemeinsame Aufgabe aller Polizeien sind und fordert die Bundesregierung auf, „eine Bund-Länder-Vereinbarung zur Verbesserung der rechtlichen, organisatorischen und finanziellen Voraussetzungen

Anzeige

### Reise & Erholung



**Action mit wasser-craft in Tirol**

**Spezial Polizeiangebote:**  
Raft- & Canyontour €/Person 123,-  
Unterkunft über uns buchbar.  
Infos: +43 5252 6721  
office@rafting-oetztal.at  
www.rafting-oetztal.at

**Franken bei Bamberg,**  
eigene Metzgerei, Waldreiche Gegend, Lift,  
75 Betten, Menüwahl, HP 5 Tage ab 199,- €  
Gruppenangebote anfordern. Tel. 0 95 35/2 41,  
W. Schober, 96126 Pfaffendorf







UN-Polizistinnen im Auslandseinsatz.

Foto: LAFP NRW, Dezernat Auslandsverwendungen

gen für den Einsatz von Polizistinnen und Polizisten zu schließen, die der außenpolitischen Verantwortung des Bundes angemessen Rechnung trägt“.

Erforderlich sei ebenso:

- die Missionsvorbereitung,
- die Besetzung von Führungsfunktionen in Missionen,
- das Gewinnen von Spezialisten,
- die Anpassung des Dienstrechtes des Bundes und der Länder für Auslandsmissionen
- und das Gewinnen von mehr Polizistinnen für Auslandsmissionen.

### Prominent debattieren

Angesichts dessen setzte sich der Bundestag auch für die Einrichtung eines Fachgebietes für internationale Polizeimissionen an der DHPol ein. Mit dem im September 2016 verabschiedeten Antrag wurde die Grundlage für eine substantielle Verbesserung der deutschen polizeilichen Beteiligung an internationalen Friedensmissionen gelegt, nicht zuletzt durch die Absicht regelmäßig in „Berlin“ eine „prominente Debatte“ über die vorzulegenden Berichte der Bundesregierung zu führen.

Damit wurde eine insgesamt hoffnungsfrohe Perspektive für das Engagement in Friedensmissionen eröffnet. Allerdings enthielt der Beschluss die Formulierung „fordert die Bundesregierung im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel auf“ und damit eine restriktive Kostenregelung, an der einige der Vorschläge zu scheitern drohten. Nach großem En-

gagement einiger Parlamentarier und des Bundesinnenministeriums (BMI) wurde für die Einrichtung eines Fachgebietes an der DHPol eine Lösung gefunden – allerdings mit zeitlicher Befristung.

Mit auf fünf Jahre befristeten BMI-Projektmitteln konnte der Bundestagsbeschluss mittlerweile umgesetzt werden. Der DHPol wurden die erforderlichen Haushaltsmittel für die Personalausstattung zugewiesen, das Fachgebiet wurde am 1. Januar 2018 eingerichtet und arbeitet seit Anfang 2019 mit der vorgesehenen Personalausstattung.

### Ausbildung

Der im Zuge deutscher außen- und sicherheitspolitischer Strategien stattfindende Ausbau polizeilicher internationaler Zusammenarbeit und des Engagements im Bereich Krisenprävention und Konfliktresolution stellt die Polizei nicht nur vor personelle und organisatorische Herausforderungen, sondern erfordert auch, den polizeilichen Aus- und Fortbildungsbereich anzupassen und korrelierende Forschungsinitiativen zu initiieren.

Die Zielstellung des FG IPB ist daher, internationale polizeiliche Bezüge vermehrt in die Ausbildung des höheren polizeivollzuglichen Dienstes zu integrieren. Dieses Vorhaben wird momentan im Rahmen der Neustrukturierung des internationalen Moduls 10 (Die Praxis europäischer und internationaler Zusammenarbeit) des Masterstudien-

gangs „Öffentliche Verwaltung – Polizeimanagement“ umgesetzt. Kernstruktur der Ausbildungsangebote stellt der enge Bezug zum polizeilichen Berufsfeld dar. Darüber hinaus sollen die Studierenden die Möglichkeit bekommen, ihr Interesse an internationalen Bezügen in einem Wahlpflichtmodul (Sicherheitsarchitektur und Polizei) und darauf aufbauend in ihrer Masterarbeit zu vertiefen. Damit soll die internationale Qualifikation für angehende Führungskräfte der Polizei verbessert, die Bewerbungschancen für internationale Verwendungen erhöht und somit die Wirkungen deutscher Polizeifachlichkeit auf internationaler Ebene durch die Besetzung von Führungsfunktionen gesteigert werden.

Die didaktische Aufbereitung von Auslandserfahrungen und die Rezeption eben dieser Erfahrungen durch die Studierenden sowie die spätere Nutzung des vermittelten Wissens in der beruflichen Praxis sollen dazu beitragen, dass die Polizeiorganisation den Auslandseinsatz sowie die Begleitung (Sekundieren) von Polizeibeamtinnen und -beamten nachhaltiger in personalpolitische, organisatorische und strategische Abläufe integrieren kann. Langfristig könnte dies zu einer stärkeren Internationalisierung der deutschen Polizei, insbesondere auf der Führungsebene, beitragen.

### Fortbildung

Im Bereich der Fortbildung werden an der DHPol die bereits im Dienst



befindlichen Führungskräfte der Polizeien von Bund und Ländern durch ein umfangreiches an den aktuellen Erkenntnis- und Handlungsbedürfnissen ausgerichtetes Seminarangebot der jeweiligen Fachgebiete (FG) fortgebildet. In diesem Bereich wird das neu eingerichtete FG IPB Formate entwickeln, die sich schwerpunktmäßig an den internationalen und europäischen Verwendungen und Verwendungsmöglichkeiten deutscher aber auch europäischer und internationaler Polizeivollzugsbeamten (PVB) ausrichten.

Dazu werden Arbeitstagungen, Workshops, Führungskräfte trainings und Seminare zu Themen wie JOINT Investigation Teams, IPM, EUROPOL, INTERPOL, FRONTEX, OSZE und UN entwickelt und durchgeführt. Ergänzt wird das Angebot durch zu schaffende Fortbildungsformate im Rahmen der europäischen polizeilichen Fortbildungseinrichtungen. So werden im Auftrag der EU-Agentur für das Training von Strafverfolgungsbeamten (CEPOL) Fortbildungskurse in den Themenfeldern Führung von Polizeieinsätzen im Ausland, Vorbereitung für internationale Polizeimissionen und auch entsprechende Train-the-Trainer-Kurse entwickelt, angeboten und durchgeführt. Darüber hinaus wird gemeinsam mit dem Bundeskriminalamt im Rahmen der Ausbildungs- und Ausstattungshilfe ein zweimoduliges und zertifiziertes Internationales Polizeiliches Führungskräfte training durchgeführt, an dem polizeiliche Führungskräfte

aus arabischen, nordafrikanischen und afrikanischen Staaten teilnehmen.

Perspektivisch strebt das FG IPB an, bereits etablierte europäische und internationale Fortbildungsmodulare für die strategische Führungsebene nationaler, europäischer und internationaler Polizeiführungskräfte wie die International Police Advisors Masterclass, den High Level Course des European Security and Defense College und den United Nations Police Commander Course an der DHPol auszurichten.

Forschung

Das FG IPB reagiert auf den Bedarf einer sich zunehmend an internationalen Rahmenbedingungen, politischen Interessen und internen Anpassungsprozessen ausrichtenden Polizeiorganisation. Es zeichnet sich dadurch aus, dass anwendungsbezogene Fragestellungen im Mittelpunkt stehen, die der Professionalisierung der Beamtinnen und Beamten im Bereich internationaler Verwendungen und der Umsetzung der aktuellen außen- und sicherheitspolitischen Leitlinien der Bundesregierung Rechnung tragen.

Steigende Bedeutung

Vor dem Hintergrund der Globalisierung und damit auch einher-

gehender Internationalisierung von Kriminalität steigt die Bedeutung internationaler Polizeimissionen im Sinne einer „Vorfeldstrategie“. Dies gilt auch vor dem Hintergrund des damit verbundenen Personal- und Finanzbedarfes in Zeiten starker nationaler Herausforderungen der polizeilichen Sicherheitskräfte. Damit stellt sich die Frage, ob die deutsche Beteiligung an IPMs wirksam ist, und wie diese Wirksamkeit erzielt wird.

Ein erstes Forschungsprojekt untersucht, wie ein wissenschaftlich belastbares und umsetzbares Konzept zur Evaluation von Internationalen Polizeimissionen (IPM) aussehen könnte.

Eigenes Forschungsfeld

Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Funktionsweise und Wirkung internationaler Polizeimissionen hat sich allmählich zu einem eigenen Forschungsfeld der internationalen Beziehungen und der Friedens- und Konfliktforschung entwickelt. Seit den 1990er-Jahren konzentrieren sich zahlreiche Untersuchungen darauf, Ziele von IPM und ihre Auswirkungen im Rahmen der Bemühungen seitens der internationalen Gemeinschaft zur Förderung des Friedensaufbaus in Konfliktgebieten darzustellen. Zudem setzen sich Studien aus den Bereichen Friedens- und Konflikt- sowie der Außenpolitikforschung in

Anzeige

**Beamendarlehen 10.000 € - 120.000 €**  
 ■ Vorteilszins für den öffentl. 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**  
**2,50%** echter Vorteilszins  
 \*\*\*\*\*  
 effektiver Jahreszins  
**SUPERCHANCE** Teurere Kredite, Beamendarlehen/Versicherungsdarlehen & Girokredite sofort entspannt umschulden. Reichsparen 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**

**Unser bester Zins aller Zeiten**  
 Repr. Beispiel gemäß §6a PAngV (2/3 erhalten): 50.000 €, Lzf. 120 Monate, 2,50% eff. Jahreszins, fester Sollzins 2,47% p.a., mtl. Rate 470,70 €, Gesamtbetrag 56.484,- €  
 Vorteil: Kleinzins, kleine Rate, Annahme: gute Bonität.

**Sensationell günstig**  
**AK FINANZ**  
 Exklusivzins  
 Kapitalvermittlungs-GmbH  
 E3, 11 Planken  
 68159 Mannheim  
 Tel.: (06221) 178180-0  
 info@ak-finanz.de  
 www.ak-finanz.de

**Diakonie**   
**Katastrophenhilfe**  
 www.diakonie-katastrophenhilfe.de  
 Spendenkonto 502 707  
 Postbank Stuttgart, BLZ 600 100 70

**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



**JETZT INFORMIEREN!**  
 Viele Informationen und Tipps auf dem Präventionsportal der Gewerkschaft der Polizei

**PO-LIZEI**  
**DEIN PARTNER**  
 Gewerkschaft der Polizei  
 Das Präventionsportal

**PECUNIA GmbH seit 1980**  
**Zinsgünstige Kredite/Hypotheken**  
 für Beamte, Angestellte, Rentner bis 95 Jahre. Ohne Auskunft bis € 15.000  
**Tel. 0201/22 13 48**  
 45127 Essen • Gänsemarkt 21  
 www.pecunia-essen.de

**www.Polizeifeste.de**



den letzten zehn Jahren immer mehr mit kritischen Fragen hinsichtlich der übergeordneten, intendierten und nicht-intendierten Wirkungen sowie mit der Nachhaltigkeit von Missionsaktivitäten im Sicherheitssektor auseinander. Sie reagieren somit auf die Forderungen von Politik und Wissenschaft nach mehr Transparenz in der Rechenschaftslegung im Rahmen des externen Engagements in (Post-) Konflikt-Staaten. Die Frage, wie ein umsetzbares Konzept zur Evaluation der Wirksamkeit, Effizienz und Effektivität von IPM aussehen kann, wird in Forschung und Literatur bis dato jedoch nur bedingt beantwortet.

### Übersicht zum aktuellen Forschungsstand

Am Status Quo der aktuellen Forschung zu Evaluationen von IPM setzt das Forschungsprojekt des Fachgebietes an und arbeitet derzeit an einer kommentierten Übersicht zum aktuellen Forschungsstand (Meta-Studie). Der Anspruch des Projektes ist es, den zentralen Herausforderungen in der Evaluation von IPM im Hinblick auf deren Beistuern zu einer bestimmten Wirkung beziehungsweise dem Zuschreiben einer Wirkung auf die Maßnahmen der IPM Rechnung zu tragen. Darüber hinaus soll das Evaluationsdesign die besonderen Aufgaben und Kompetenzen von IPM und die hiermit in Verbindung stehenden organisationalen Herausforderungen für die Polizei erfassen und berücksichtigen. Das Forschungsprojekt zielt somit darauf ab, durch das klare Adressieren von organisationalen Aspekten und Forschungsbedarfen das Forschungsfeld auch für die Polizeiwissenschaft zu erschließen.

Das FG IPB ist Mitglied des Effectiveness of Peace Operations Network, an dem rund 30 internationale Organisationen und internationale Experten im Feld der Evaluierung von internationalen Friedensmissionen teilnehmen. Basierend auf den Erkenntnissen, die aus der Meta-Studie und der Teilnahme an Feldstudien des Netzwerkes gezogen werden sollen, wird das Fachgebiet überprüfen, inwiefern ein wissenschaftlich robustes Evaluationskonzept erstellt werden kann und wie ein solches Konzept im Rahmen einer Mission mit deutscher Beteiligung angewendet werden könnte. Die Ergebnisse dieser Recherchen sowie

die Überprüfung von weiteren Forschungsdesideraten sollen im Oktober 2019, also in diesem Monat, auf einer internationalen Konferenz an der DHPol einem Expertenpublikum aus Politik, Polizeipraxis und relevanten Forschungszweigen vorgestellt und mit diesem Publikum diskutiert werden. Darüber hinaus sollen potenzielle Partner zur weiteren Konzeptionierung und Umsetzung eines daraus ableitbaren Forschungsprojektes identifiziert werden.

### Netzwerke bilden

Fakt ist: Europäische und internationale Polizeiarbeit findet in einem europäischen und internationalen Umfeld mit europäischen und internationalen Partnern statt. Das gilt auch in den damit korrelierenden Bereichen der Aus- und Fortbildung sowie Forschung. Insoweit ist es erforderlich, das neue FG IPB mit einer Vielzahl

nationaler, europäischer und internationaler Partnern zu vernetzen. Beispiele sind die Koordinierungsrunde der Trainingsinstitute IPM, der Beirat für zivile Krisenprävention der Bundesregierung, die bundesweite Arbeitsgemeinschaft IPM, das CEPOL Knowledge Center for EU Common Security and Defence Policy Missions, das European Security and Defense College, die European Association of Police Training Colleges, das Konsortium für die International Police Advisor Master Class, die International Association of Police Training Colleges sowie das United Nations Institute für Training and Research (UNITAR).

### Unter dem Strich

Nach dem Ablauf von fünf Jahren werden wir wissen, ob die Zielsetzungen erreicht wurden und das FG IPB dauerhaft in die Struktur der DHPol eingefügt werden soll. ■

#### Lars Wagner



*Er war stellvertretender Referatsleiter im Staatsschutz und Leitungsstab des BKA sowie Referent im BMI, Leiter der Bundespolizeiinspektion Kriminalitätsbekämpfung Hamburg und Dozent an der Bundespolizeiakademie Lübeck, stellvertretender Referatsleiter und EU-Referent in der Polizeiabteilung des Innenministeriums Schleswig-Holstein und Leiter der Antiterrorismuseinheit EULEX im Kosovo.*

*2018 hat Wagner die Leitung des neuen Fachgebiets „Internationale Polizeiliche Beziehungen“ übernommen. Als Trainer hat er nationale und internationale polizeiliche Aus- und Fortbildungs- sowie Strategie- und Führungskräfte trainings konzipiert und durchgeführt.*

*Foto: privat*

#### Dieter Wehe



*Er leitet seit 2002 die Bund-Länder-Arbeitsgruppe Internationale Polizeimissionen und wurde mehrfach als Experte des Deutschen Bundestages sowie verschiedener Landtage berufen. Von 2002 bis 2015 war er Inspekteur der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen, zuvor von 1996 bis 2002 Leiter des Fachbereichs Führung, Organisation und Wirtschaftswissenschaften an der Polizei-Führungsakademie (heute Deutsche Hochschule der Polizei). In seiner Polizeiaufbahn übernahm er verschiedene Führungsfunktionen im höheren Dienst und leitete mehrere Polizeidienststellen bis zur Größenordnung von 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Zahlreiche polizeiliche Einsatzlagen anlässlich von Geiselnahmen, Entführungen und Großdemonstrationen führte er als Einsatzleiter oder Leiter des Stabes. Besondere Stationen waren die Unterstützung des Landes Brandenburg beim Polizeiaufbau und eine halbjährige Wirtschaftshospitalation bei der Unternehmensberatung Kienbaum und Partner.*

*Wehe ist Mitglied des Advisory Boards der Rotterdam School of Management sowie des Centers of Excellence for Public Safety Management (CESAM). 2015 verlieh ihm der Bundespräsident der Bundesrepublik das Bundesverdienstkreuz am Bande.*

*Foto: privat*



# Bundesseniorenvorstand tagte

## Austrittswillen von Mitgliedern entgegneten



**Verabschiedung verdienstvoller Kollegen bei der Sitzung des Bundesseniorenvorstandes: Günther Klinger (2.v.l.), Klaus-Peter Leiste (3.v.r.) und Bernd Voss (2.v.r.); weiter im Bild: der stellvertretende Bundesvorsitzende Jörg Radek (r.) und Winfried Wahlig, Bundesseniorenvorsitzender (l.).**

**Eine umfangreiche Tagesordnung wartete auf die Mitglieder des Bundesseniorenvorstandes (BSV) unter Leitung des Vorsitzenden Winfried Wahlig in ihrer Oktobersitzung in Berlin.**

Schwerpunkt der Diskussionen in Anwesenheit des stellvertretenden GdP-Bundesvorsitzenden Jörg Radek, der im Geschäftsführenden Bundesvorstand für die Seniorengruppe zuständig ist, war die Feststellung, dass oft Kolleginnen und Kollegen gerade am Ende ihres Berufslebens, beim Eintritt in den Ruhestand oder kurz danach, die GdP verlassen. Überlegungen dem entgegen zu steuern, sollen konkret erörtert werden, genauso wie die Erarbeitung eines inhaltlichen „Leitfadens“ für die Seniorenarbeit in der GdP. Aus dem BSV verabschiedet wurden mehrere Mitglieder, die bei Neuwahlen in ihren Landesbezirken den Seniorenvorsitz abgegeben haben: Günther Klinger aus Bayern, Klaus-Peter Leiste aus Hamburg, und Bernd Voß aus Mecklenburg-Vorpommern.

Zu Beginn der Sitzung erinnerte der BSV mit einer Gedenkminute an den ehemaligen Bundesseniorenvorsitzenden Heinz Blatt, der wenige Tage zuvor im Alter von 85 Jahren verstorben war.

Die vom Geschäftsführenden Bundesseniorenvorstand (GBSV) intensiv vorbereitete Besprechung hatte eine Fülle wichtiger Themen: Weiteres Vorgehen bei der Neufassung

der Richtlinien der Seniorengruppe (Bund), Fortsetzung der Vorbereitung des GdP-Seniorentages 2020 in Potsdam, Neuauflage von Broschüren im Rahmen des APS-Programms (Aktivprogramm – nicht nur für Senioren) und Erstellung eines Werbeflyers für die Inhalte des APS-Programms; sowie die Themen Mitgliederaustritte und Inhalte der Seniorenarbeit.



**GdP-Bundesvorsitzender Oliver Malchow (Bildmitte) als Gast des Bundesseniorenvorstandes in Berlin.**  
Fotos (2): Gudrun Hoffmann

Bereits in der vorangegangenen BSV-Sitzung war die Erarbeitung von Leitlinien (Arbeitstitel bisher: Leitbild) für die inhaltliche Ausrichtung der Seniorenarbeit nach Eintritt in den Ruhestand beschlossen worden. Jetzt wurde anhand eines vom stellvertretenden Bundesseniorenvorsitzenden Ewald Gerck vorgelegten „Fahrplans“ festgelegt, dass damit begonnen werden soll unter aktiver Einbindung der Mitglieder in den Landesbezirken/Bezirken der GdP. Die Landesseniorenvorsitzenden sagten dabei ihre Unterstützung zu. Festgelegt wurde darüber hinaus, dass der GBSV zusammen mit den Zuständigen im Bundesvorstand und der Bundesgeschäftsstelle Überlegungen anstellen soll, wie dem Austrittswillen von Mitgliedern kurz vor oder nach dem Ruhestand entgegengewirkt werden kann.

Da sich BSV-Vertreter in der seniorenpolitischen Arbeit sowohl engagiert im Arbeitskreis Senioren des DGB (Bund) als auch in den Fachausschüssen der BAGSO (Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen) einbringen, gab es Berichte und Diskussionen unter anderem über Pläne einer vereinfachten Besteuerung von Renten und Pensionen (Pauschalsteuer), möglichen Beihilfe Problemen in Pflegefällen, und Forderungen nach mehr Mitwirkungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten für Senioren in den Städten und Gemeinden.

**H.-W. Fischer**



# GdP-Senioren sind dabei: DGB-Workshop über Senioren-Mitwirkung auf Landes- und Bundesebene

**Auf Anregung und Einladung des DGB-Bundesseniorenbeauftragten Klaus Beck kam der erste Workshop zu Senioren-Mitbestimmungen in Hamburg im März zusammen, um über die bisherigen Senioren-Mitwirkungen in den 16 Bundesländern zu beraten und den aktuellen Sachstand abzufragen.**

Die Hansestadt hatte auf Initiative der dortigen DGB-Senioren (Koordinierungsgruppe) und des Landesseniorenbeirates (LSB) im Jahr 2011 mit Unterstützung der SPD-Bürgerschaftsabgeordneten Karin Timmermann ein Seniorenmitwirkungsgesetz initiiert und erarbeitet. Mit neun weiteren Abgeordneten, unter anderem dem heutigen SPD-Fraktionsvorsitzenden Dirk Kienischerf, wurde dieses per Antrag in die Bürgerschaft eingebracht. Der Senat beschloss das Seniorenmitwirkungsgesetz dann am 24. Oktober 2012.

Inzwischen wurde das Gesetz 2017 auf Initiative der DGB-Senioren, der Bezirksseniorenbeiräte und des LSB evaluiert. Soweit sind leider viele Länder noch lange nicht – außer Berlin (war das erste Bundesland), Mecklenburg Vorpommern und Thüringen. In Schleswig-Holstein gibt es ein Al-

tenparlament, das auch erfolgreich arbeitet; in anderen Bundesländern gibt es Landesseniorenvertretungen.

Jetzt geht es in den Workshops darum, den DGB-Mitgliedern in den Bezirken zu helfen, ein eigenes Seniorenmitwirkungsgesetz zu erarbeiten und auf den Weg zu bringen. In den meisten Ländern gibt es auf kommunaler und der Landesebene die Möglichkeiten, Seniorenbeiräte einzurichten, die auch teilweise eingerichtet sind und finanziell unterstützt werden.

Der DGB will mehr, kämpft und unterstützt die DGB-Seniorengruppen in den Bezirken bei der Umsetzung. So traf sich die DGB-Arbeitsgruppe zum 2. Workshop Anfang September in Frankfurt am Main beim DGB unter der Leitung Becks. Daran nahm ich – vom GdP-Bundesseniorenvorstand beauftragt – als GdP-Vertreter teil. Dabei berichteten die Teilnehmerinnen

und Teilnehmer im Detail über ihre eingerichteten Seniorenbeiräte auf kommunaler Ebene und wo versucht wird, ein Seniorenmitwirkungsgesetz auf Landesebene umzusetzen. Da werden seitens der Politik und der Landesregierungen den Kolleginnen und Kollegen teilweise schwere Brocken in den Weg gelegt. Wir haben nun beschlossen, Handlungsanweisungen für die Kolleginnen und Kollegen zu erarbeiten, die ihnen bei der Umsetzung eines Seniorenmitwirkungsgesetzes helfen sollen. Dazu wird es ein weiteres Arbeitstreffen im November geben.

Aus Hamburger Sicht können wir stolz darauf sein, dass es seit sieben Jahren ein Seniorenmitwirkungsgesetz gibt, mit dem sehr gut gearbeitet werden kann, was aber nicht heißt, dass dieses in Kleinigkeiten nicht noch verbesserungswürdig ist. Die Stadt hat wohl bisher das beste Seniorenmitwirkungsgesetz!

Der Wunsch der DGB-AG Seniorenmitwirkung ist es, dass sich alle Länder vermehrt um die Belange der Senioren kümmern und auch endlich die Senioren-Mitwirkung auf den Weg bringen! Senioren wissen genau, wo bei ihnen der „Schuh“ drückt und können beispielsweise in den Verkehrs-, den Gesundheits- und Pflegeausschüssen der Kommunen und Länderparlamente wichtige Anregungen geben und diese einfordern. Dazu benötigen sie aber auch den guten Willen der Politik, dass sie endlich die Senioren-Mitwirkung bekommen. Wir berichten weiter.

**Klaus-Peter Leiste**

## TERMIN

### Motorradtreffen in Nordhessen/ Sauerland



Foto: Schöne

**Das offene Motorradtreffen für nicht organisierte Biker aus Polizei, Zoll und Justiz sowie deren Angehörigen findet vom 15. bis 17. Mai 2020 in Lichtentfels-Fürstenberg Nähe Korbach/Edersee in Hessen statt.**

Die Unterbringung erfolgt im Hotel Igelstadt. Es gibt Einzel – und Doppelzimmer mit Halbpension.

Geplant sind Ausfahrten in die nähere und weitere Umgebung:

- Edersee, Fritzlar, Bad Wildungen,
- Melsungen, Kellerwald, Polizeioldtimer,
- Museum Marburg,
- Sauerland, Willingen, Winterberg
- Kahle,
- Asten,

- Hercules Kassel, Schloss Bad Arolsen und
- Diemelsee.

Die Teilnahme ist gewünscht. Abends werden in gemütlicher Atmosphäre Benzingespräche rund um das Bike geführt.

Weitere Infos/Anmeldung unter [detlefschoene@freenet.de](mailto:detlefschoene@freenet.de).

Die Veranstaltung findet in Zusammenarbeit mit IPA und Blue Knights statt. Eventuell anfallende Gewinne werden dem Kinderheim in Korbach gespendet.

**Anmelde- und Bezahlschluss ist der 28. Januar 2020.**

**Detlef Schöne**



# Unter dem Himmel der Sonneninsel Rhodos

## Bundesseniorenreise 2019



Willkommenscocktail für die Teilnehmer.

Foto: Eva Skirlo

**In diesem Jahr ging die Bundesseniorenreise in das LTI Amada Colossos Resort auf Rhodos. Am 24. September landeten 250 Teilnehmer von elf deutschen Flughäfen bei herrlichem Sonnenschein auf der Insel.**

Beim Begrüßungscocktail stellte Lorenz Rojahn als Vertreter des GdP-Reiseservice NRW sowohl sein Team als auch die wichtigsten Mitarbeiter des Hotels inklusive des Hotelmanagers vor. Er übermittelte die Grüße des Bundesseniorenvorstandes. Mit einer Schweigeminute gedachten die Teilnehmer unserem ehemaligen GdP-Bundesseniorenvorsitzenden Heinz Blatt, der wenige Tage zuvor verstorben war.

Obwohl bei der Ankunft die Größe des Hotels einige Teilnehmer schreckte, erwies sich die Auswahl des GdP-Reiseservice als „absoluter Volltreffer“. Viele Teilnehmer sprachen sogar von dem „besten Hotel der bisherigen Reisen“. Hervorgehoben wurden vor allem der Service und die Freundlichkeit der Mitarbeiter sowie die Qualität und Vielfältigkeit des Angebots an Speisen. Insbesondere wurden seitens der Küche Allergien und Lebensmittelunverträglichkeiten berücksichtigt, kurzum: 100 Punkte für die Küche. Des Weiteren beeindruckten die Weitläufigkeit der

Anlage mit ihrem großzügigen Poolbereich, der allein eine Länge von 136 Metern hat, sowie die direkte Strandlage. Man kann einfach sagen – ein tolles Hotel! Auch das Angebot der Hotelleitung, einen Blick hinter die Kulissen zu werfen, wurde zahlreich in mehreren Gruppen angenommen.

### Sportlich aktiv

Die Teilnehmer nahmen an diversen Ausflügen teil und erkundeten so oder auch auf eigene Faust mit dem Linienbus die Sonneninsel. Die sportlich Aktiven unter uns nutzten zum Beispiel die Tennisplätze zum Einzel oder auch (gemischtem) Doppel, das Volleyballfeld am Strand, das Yoga-Angebot, die Wassergymnastik und natürlich das herrlich warme blaue Meer zum Schwimmen.

Der Zusammenhalt innerhalb der Gruppe war stets zu sehen. An den Bars, am Strand, am Pool, überall trafen sich die Teilnehmer zu einem Plausch

und auch die „Neuen“ wurden sofort in unserem Kreis aufgenommen. Am Abend war nach dem reichhaltigen Essen noch Zeit zum Kartenspielen, Tanzen bei Live-Musik oder auch einfach zum Verweilen mit dem ein oder anderen Kaltgetränk. Vom Hotel wurden Abendshows im Amphitheater sowie eine „White Night“ und ein griechischer Abend mit Musik und Tanz organisiert.

### Dank an Organisatoren

Die Reise stand wie immer unter dem Motto „Jeder kann, keiner muss“. Während des Aufenthalts fand speziell für unsere Gruppe ein griechisches Abendessen in einem abgetrennten Bereich des Restaurants statt. Bei guter Stimmung und mit Live-Musik verbrachten wir einen großartigen Abend. Aus unserer Gruppe heraus wurde eine Trinkgeld-Sammlung initiiert und der gesammelte Betrag durch den GdP-Reiseservice NRW fürstlich aufgestockt. Eva Skirlo vom GdP-Reiseservice stellte hier das Ziel für die im nächsten Jahr stattfindende 20. Bundesseniorenreise vor. Ich möchte mich bei Eva Skirlo und Lorenz Rojahn für die hervorragende Organisation der Reise, die Auswahl dieses Hotels und die Betreuung unserer Senioren vor Ort bedanken.

Die Bundesseniorenreise war überschattet vom Tod einer 75-jährigen Teilnehmerin. Der Bundesseniorenvorstand sprach den Angehörigen sein aufrichtiges Beileid aus: Ihnen gehört unser tiefes Mitgefühl und unsere Anteilnahme.

Natürlich gab es auch den ein oder anderen Krankheitsfall. Eine Krankenschwester war dank der Planung ganztägig im Hotel verfügbar, im Notfall wurde auch der Arzt kurzfristig hinzugezogen. Auch die Unterstützung unserer Teilnehmer untereinander in Krankheits- oder Notfällen verdient Anerkennung. An dieser Stelle möchte ich allen, die aus gesundheitlichen Gründen in diesem Jahr nicht dabei sein konnten, die besten Genesungswünsche übermitteln.

Ich freue mich jedes Jahr, auch jüngere Teilnehmer begrüßen zu dürfen, die kurz vor oder nach ihrer Pensionierung an der Bundesseniorenreise teilnehmen und hoffe, alle Reise- und Unternehmungslustigen unter euch im nächsten Jahr auf der Jubiläumsreise gesund und munter in unserer großen GdP-Familie begrüßen zu dürfen.

**Bernhard Heckenkemper**



Griechisches GdP-Abendessen mit Musik und Tanz.

Foto: Eva Skirlo



# Und nächstes Jahr geht es nach Bulgarien



Albena – idyllisch gelegen.

Foto: albena.bg

**Es ist üblich, dass auf der jährlich stattfindenden Bundesseniorenreise das Ziel des Folgejahres vorgestellt wird. So wurden auch dieses Jahr die Teilnehmer direkt über die Pläne für 20. GdP-Reise in Kenntnis gesetzt. Nach Zielen in Russland, Italien, Bulgarien, Tunesien, Spanien, Griechenland und in der Türkei haben wir uns im Jubiläumsjahr erneut für eine Reise nach Bulgarien, dieses Mal nach Albena, entschieden.**

Albena liegt im Nordosten des Landes an der Schwarzmeerküste, direkt in einem der schönsten Naturschutzgebiete Bulgariens – an der Baltata. Zum Flughafen und der Hafenstadt Varna sind es circa 40 Kilometer. Der saubere, gepflegte und feinsandige Strand zählt zu den besten Stränden Europas. Er ist 3,5 Kilometer lang und bis zu 150 Meter breit und flach ins Meer abfallend. Wegen der Sauberkeit des Meeres, des Strandes und der gesamten Umgebung erhält der Ort jedes Jahr die „Blaue Flagge“.

Das Baltata-Naturschutzgebiet ist ein untrennbarer Bestandteil von Albena. Mit den seltenen Pflanzen- und Tierarten präsentiert sich eine einzigartige Kombination aus geschützter und unversehrter Natur in Harmonie mit einem modernen Urlaubsort. Umweltschutz wird groß geschrieben: Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen durch Einschränkung des Autoverkehrs und Verwendung von Elektrobussen. Verwendung von Mineralwasser, das mineralhaltig und hypothermal ist, mit guten Wirkungen bei Erkrankungen des Stütz- und Bewegungsapparates. 40 Prozent des in Albena angebotenen Obst und Gemüses kommt aus eigenem ökologischem Anbau.

## Große Poollandschaft

Albena ist ein Seebad. Dort befindet sich ein modernes MediSPA-Zentrum, das auf die Diagnostik und Therapie von verschiedenen Erkrankungen spezialisiert ist. Das ausgewählte Flamingo Grand Hotel & Spa, Landeskategorie 5 Sterne, liegt im Herzen des Ferienortes, nur circa 150 Meter vom Strand entfernt. Das Hotel verfügt über drei verschiedene Zimmerkategorien, Studio Standard, Deluxe und Superior. Alle Studios sind zur Garten-/Poolseite gelegen, circa 45 bis 50 Quadratmeter groß und verfügen über ein Bad mit Wanne und/oder Dusche, ein separates WC, Bademantel, Badeslipper, Haartrockner, Fliesen beziehungsweise Teppichboden, Klimaanlage (kostenfrei), Korridor/Flur, Minibar (kostenpflichtig), Safe (kostenfrei), Bügelbrett, Bügeleisen, Fernseher (Kabel-TV, deutschsprachiges Programm, landestypisches Programm, Flachbildschirm), Telefon, Kochnische, Essecke, Wasserkocher, Kaffee/Tee, Balkon, Bettwäschewechsel (kostenfrei/3x wöchentlich), Handtuchwechsel (täglich). Es gibt mehrere Lifte, eine Empfangshalle mit Rezep-

tion, eine Lobbybar, das Restaurant „Essentials“, die Weinbar „Dionysus“, die Bar „Bailando“ und den Night-Club „Flamingo Grand“. Eine große Poollandschaft mit Sonnenterrasse und Wasserattraktionen im Hotelgarten (Liegen und Schirme kostenfrei, Badetücher gegen Kautions), das Spa-Center „Elements“, ein Innenpool, ein Fitnessraum, ein Saunabereich (gegen Gebühr) mit Finnischer Sauna, Dampfbad und Eisbrunnen, ein eigener Strandbereich, ein Kongresszentrum und Business-Center, ein Minimarkt und ein Friseur runden das Hotelangebot ab. Am Strand sind ein Sonnenschirm und zwei Liegen pro Zimmer inklusive.

## WLAN in Hotel und im Ort

Das Hotel verfügt neben dem eigenen SPA Center über einen direkten Zugang zum Medical-SPA-Komplex Medica, der „Kurabteilung“ von Albena, wo man verschiedene Anwendungen buchen kann. WLAN ist im gesamten Hotel und auch im Ort kostenfrei verfügbar. Für das leibliche Wohl sorgt ein extra für unsere Gruppe aufgelegtes All-Inclusive-Paket, das neben entsprechenden Mahlzeiten natürlich auch eine reiche Getränkeauswahl beinhaltet. Aufgrund des bereits erwähnten Jubiläums der Reise haben wir uns als besonderen Programmpunkt der Reise für einen entsprechenden Gala-Abend entschieden. Hierfür bitten wir die Reiseteilnehmer um entsprechende Kleidung.

Die Reise wird ab verschiedenen deutschen Flughäfen angeboten. Ein Bahnticket der DB in der 2. Klasse zur An- beziehungsweise Abreise zum Flughafen ist inklusive. Die Unterbringung erfolgt in Studios zur Doppelbelegung mit All-Inclusive, Einzelbelegungen sind gegen Aufpreis möglich. Ebenfalls inklusive sind die Transfers sowie die Reisebegleitung durch den GdP-Reiseservice NRW.

Der genaue Reiseterrmin stand zum Redaktionsschluss dieser DP-Ausgabe noch nicht endgültig fest, wird aber Mitte September sein. Bitte fordern Sie die Ausschreibung und das Anmeldeformular telefonisch unter 0211-2910160 oder per E-Mail unter [penguin@gdp-reiseservice.de](mailto:penguin@gdp-reiseservice.de) an. Wir freuen uns schon heute darauf, Sie im nächsten Jahr zu Ihrer Jubiläumsreise in Albena begrüßen zu dürfen.

Eva Skirlo



## Vertrauensleute tagten

Ende September fand das zweite Modul der Vertrauensleute-Multiplikatoren-Tagung in Potsdam statt. Referentin Anika Abel und die 16 Teilnehmenden (siehe Foto) erarbeiteten gemeinsam Inhalte für die wichtige Arbeit als Vertrauensleute-Multiplikatoren beziehungsweise Multiplikatorinnen. Im Fokus stand die Frage, wie wir durch Gespräche Kolleginnen und Kollegen noch besser erreichen und motivieren können, um ihre Interessen zu vertreten und Ziele zu erreichen. **LH**

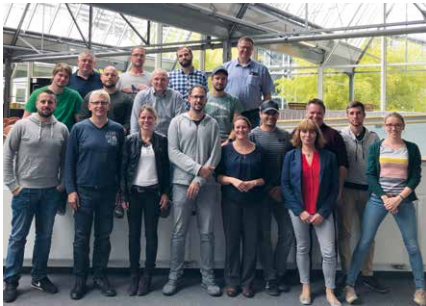


Foto: GdP

## 545 Monate und 29 Tage ...



Verabschiedung im Kreise der „GdP-Kommission für die Belange von Menschen mit Behinderungen“ und Mitgliedern der AGSV Polizei Bund/Länder.

Foto: privat

...diente Rainer Ritter als Polizist und Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen den Bewohnern Berlins. Er lebte seine Ehrenämter, in denen er auch bundesweit Standards setzte.

„Du wirst uns auf unvergessliche Weise in Erinnerung bleiben und schon heute vermisst!“ Das war das Fazit, was den Reden der Staatssekretärin in der Berliner Senatsinnenverwaltung, Sabine Smentek, dem verabschiedenden Leitenden

Polizeidirektor Thomas Dublies und der Hauptvertrauensperson Sabine Schwarz, deren Stellvertreter er zuletzt war, entnommen werden konnte.

Für den verdienten (Un)Ruhestand persönlich alles Gute, noch einmal vielen Dank für Dein Engagement und vor allem dafür, dass wir dich als Mensch kennenlernen durften! Genieß die kommende Zeit mit deiner Familie und deinen Hobbys.

**Silke Schmidt, Steffen Kutschera**

Anzeige

## Aufstellung und Betrieb von Geldspielgeräten nach Technischer Richtlinie TR 5.0

Als Deutschlands führender Hersteller von Geldspielgeräten schult die adp Gauselmann GmbH nicht nur regelmäßig Aufstellunternehmer, sondern auch Sachverständige und vor allem Behörden zu den Neuerungen der neuen Technischen Richtlinie (TR) 5.0. Praxisorientiert und direkt am Geldspielgerät werden solche Schulungen vor Ort bei den Behörden durchgeführt. Darüber hinaus werden in den Schulungen Manipulationsthematiken behandelt und besonders für Finanzbehörden die Interpretation des Auslestreifens von Geldspielgeräten in den Fokus gestellt.

Im November vergangenen Jahres mussten alle Geldspielgeräte, die in Spielhallen und in der Gastronomie aufgestellt sind, auf die TR 5.0 umgestellt werden. Basis hierfür ist die 6. und 7. Verordnung zur Änderung der Spielverordnung (SpielV), die im November bzw. Dezember 2014 in Kraft getreten sind.

Neue Bauartzulassungen dürfen zudem seit 2014 nur mit einem vorher ausgestellten Sicherheitsgutachten über die Manipulationssicherheit zugelassen werden. Alle TR-5.0-Geräte (es gibt 2 Versionen) haben u. a. reduzierte Höchstverlust- und Höchstgewinnsgrenzen, eine Spielpause nach drei Stunden Spielbetrieb mit Nullstellung aller

Zählerstände sowie eine Einsatz Taste, mit der der Spieler den Einsatz durch eine physische Betätigung selbst auslösen muss.

### Version 1 der Technischen Richtlinie 5.0

TR-5.0-Geräte der Version 1 wurden von der PTB bis zum 9. Februar 2016 mit den Bauartnummern 4001 bis 4023 zugelassen. Diese Geräte nach Version 1 verfügen über eine maximale Zulassung bis Februar 2021.

### Version 2 der Technischen Richtlinie 5.0

Als Version 2 werden TR-5.0-Geräte bezeichnet, die seit dem 10. Februar 2016 zur Prüfung und Zulassung neu eingereicht wurden. Diese tragen die Bauartnummern ab 4024 und müssen sämtliche Anforderungen erfüllen, die auch für die Geräte nach Version 1 gelten. Darüber hinaus ist für Version 2 ein gerätegebundenes Identifikationsmittel (Spielerkarte) sowie ein erweiterter Fiskaldatenspeicher Pflicht.

„Die Umstellung auf TR 5.0 hat nicht nur die Hersteller- und Betreiberunternehmen vor eine enorme Herausforderung gestellt, auch die Ordnungsbehörden wurden mit völlig neuen Anforderungen konfrontiert“, erklärt Rüdiger Schink, Manipulationsschutzbeauftragter bei der adp. „Hinzu kommt die Unterscheidung zwischen der Version 1

und Version 2 der TR-5.0-Geräte. Denn bedingt durch die in der Änderungsverordnung festgelegte zeitliche Stufung hinsichtlich weiterer neuer Anforderungen an die Bauartzulassung, wird es bis maximal Februar 2021 zwei TR-5.0-Gerätevarianten im Markt geben. Danach sind nur noch Geldspielgeräte nach TR 5.0 Version 2 zulässig.“

Zahlreiche Änderungen, die in erster Linie einem erhöhten Spielerschutz gelten, sind in der TR 5.0 umgesetzt worden. Aber auch Anpassungen, die Prüfungen durch Behörden erleichtern, wurden in die neue Generation integriert. Bei Fragen und/oder Bedarf an Schulungen zu diesem Thema steht Ihnen bei der adp Gauselmann GmbH Herr Rüdiger Schink als Ansprechpartner für Behörden telefonisch unter 05741 273-264 oder per E-Mail (RSchink@gauselmann.de) zur Verfügung.



Merkur-Allee 1-15 · 32339 Espelkamp  
Telefon 05772 49-0 · www.gauselmann.de





## „In Brüssel wird über die GdP gesprochen!“



Eng besetzte Reihen beim spannenden Verkehrsthema.

Foto: Philippe Veldeman

**Mitte September war ich dienstlich in Brüssel. Zufälligerweise überschneidet sich meine Reise mit der internationalen Tagung der Gewerkschaft der Polizei (GdP) zum Thema „Vernetztes Fahren und Sicherheit“.**

Die Podiumsdiskussion am 17. September, die die hessische Ministerin für Bundes- und Europaangelegenheiten Lucia Puttrich und unsere GdP veranstalteten, war sehr gut besucht, die Reihen stark gefüllt. Unter den gespannten Zuhörern war auch ich.

Über 200 Interessierte und Fachleute aus der Polizei sowie aus der deutschen und europäischen Politik folgten der GdP-Einladung, um über vernetztes Fahren zu diskutieren. In Vorträgen von Knut Lindenau, Landespolizeidirektor in Niedersachsen, und Dr. Maik Böres,

Teamleiter Future Mobility bei BMW, wurden Möglichkeiten und notwendige gesetzliche Rahmenbedingungen dargestellt. Hessens Datenschutzbeauftragter Prof. Dr. Michael Ronellenfisch diskutierte auf dem Podium mit beiden Referenten und auch das Publikum brachte sich ein.

„Es war eine rundum gelungene Veranstaltung“, sagte der GdP-Bundesvorsitzende Oliver Malchow. Er verwies auf Forderungen für das vernetzte Fahren und Auswirkungen auf die Polizeibeschäftigten. Die Polizei müsse die Personalvertretungen drin-

gend mit einbinden. Die GdP werde sich weiter mit dem zukunftsweisenden Thema beschäftigen.

### Aktive Gewerkschaftsarbeit trägt Früchte

Am nächsten Tag war ich dienstlich in der EU-Kommission und dort in der Generaldirektion HOME, die für den Themenkomplex „Innere Sicherheit“ zuständig ist. Ich traf auf viele Kolleginnen und Kollegen, die auch die GdP-Tagung am Vorabend besucht hatten. Im Laufe des Tages stellte ich fest, dass alle Referentinnen und Referenten die GdP-Tagung besucht hatten. Sie alle folgten dem interessanten Titel, aber insbesondere auch dem Umstand, dass lediglich die GdP als Akteur in gewerkschaftlichen Sicherheitsfragen in Brüssel präsent und ansprechbar ist. Wenn ich diese Aussagen mit den ersten Schritten der GdP in Brüssel seit dem Austritt aus EuroCop vergleiche, so stelle ich fest: „In Brüssel wird über die GdP gesprochen!“

Unser GdP-EU-Kollege Jörg Bruchmüller wurde als Referent zu Terminen meiner Dienstreise eingeladen und stellte dort die aktive Gewerkschaftsarbeit und die Historie der GdP-EU-Arbeit dar. Das Ergebnis kann sich sehen lassen. Rund drei Jahre nach Einschlagen des neuen Weges durch den Bundesvorstand ist die GdP in Brüssel stärker zu hören als jemals zuvor. Als GdP-Mitglied freue ich mich sehr, diese Verbesserung gewerkschaftlicher Arbeit zu sehen.

Jochen Kopelke/wsd

### GESPRÄCHE

## Austausch zwischen GdP und BDBOS



Der GdP-Bundesvorsitzende Oliver Malchow (r.) und Gewerkschaftssekretär Torsten Rohde (l.) vor dem Gespräch mit dem Präsidenten der Bundesanstalt für den Digitalfunk der Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben (BDBOS) Andreas Gegenfurtner (m.).

Foto: BDBOS

Im Mittelpunkt des Gesprächs Ende September in Berlin stand die notwendige Breitbandkommunikation für die Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben. Um den gestiegenen Einsatzanforderungen der BOS auch in Zukunft gerecht zu werden und eine sichere Aufgabenerfüllung in jedem Fall gewährleisten zu können, spielt der Erhalt der 2021 zur Vergabe anstehenden 450 MHz-Frequenzen für die BOS eine entscheidende Rolle. Dem ist aus Sicht der GdP nichts hinzuzufügen.

An dem Treffen der Gewerkschaft der Polizei und des BDBOS nahmen weiter teil Jan Köhler, Abteilungsleiter Realisierung – R, BDBOS, und Claus-Dieter Spletter, Abteilungsleiter Betrieb – B, BDBOS.

red



## Zu: Clankriminalität, DP 10/19

Drei interessante und lesenswerte Artikel. Jede(r) schrieb auf seine Art und Weise, beruflich geprägt, wie sie diese Kriminalitätsform aus ihren persönlich gemachten Erfahrungen und mit ihrem eigenen Geschmack sehen. Vermisst habe ich bei allem eine Replik zur verfehlten und somit mitverursachenden Zuwanderungspolitik.

Es ist traurig, dass sich die Polizei (=Staat) rechtlich auf der Nase rumtanzen lassen muss, während die kriminellen Clans ihre Spielchen treiben können. Die kennen alle ihre strafprozessualen und sozialen Möglichkeiten und Lücken im System, nur ihren Namen, ihr Alter und Herkunft nicht. Dabei werden sie unterstützt von gut bezahlten Rechtsanwälten.

Unbegreiflich für mich als früheren Polizeibeamten ist es, dass es solange gedauert hat, bis die übergeordneten Dienste endlich begriffen, dass OK mit dem allgemeinen Polizeidienst nicht beizukommen ist und für die Arbeit einer BAO, eine rund um die Uhr besetzte Rechtsanwaltskanzlei notwendig ist, um die Polizeiarbeit zu verteidigen. Das hat man davon, wenn die polizeilichen Befugnisse Schritt für Schritt abgebaut werden und Formvorschriften, Datenschutz und interne Ermittlungen Vorrang genießen (linke Politik). Hat die Politik nur noch Angst vor Rassismus, Diskrimi-

nierung und Stigmatisierung, während die Angst bei der Bevölkerung wächst?

Oder alles eine Frage des Personals und Willens? Hätte das alte Sprichwort „Wehret den Anfängen“ vieles verhindert? Halten unsere Gesetze noch Schritt mit der Kriminalitätsentwicklung? Macht Euch selbst mal Gedanken dazu.

**Günter Klinger,  
GdP-Kreisgruppe Fürth**

## Zu: Bildung, DP 10/19

Zum Beitrag von Frau Duran in der DP-Oktober-Ausgabe ist mir nur ein Wort eingefallen: Umdenken! Bei den vielfältigen Situationen müssen gute Beamte immer versuchen, sich in die Lage der betroffenen hineinzudenken, unabhängig, ob Opfer oder Täter oder Migranten.

Bei den beschriebenen Migranten handelt sich doch wohl überwiegend um in Deutschland geborene Personen, die Kita, Schule und vielleicht auch beruflich länger in unserem Kulturkreis leben. Die ehemals als Gastarbeiter in die Bundesrepublik kamen, fallen nämlich nicht auf. Sie sind bescheiden, vielleicht auch noch immer aus verschiedenen Gründen eher zurückhaltend und machen kaum Ärger.

Weshalb soll noch immer auf türkische Verhältnisse Rücksicht genommen werden? Wollen diese Personen, zum Teil vielleicht auch mit deutschem Pass, die kulturellen Gepflogenheiten nicht zur Kenntnis nehmen? Ist Deutschland

ein Teil der Türkei? Wollen sie sich nicht einordnen? Was verstehen sie von Integration? Wollen sie lebenslang hier bleiben und immer Außenseiter sein?

Passend zu diesem Beitrag erschien am 28.9.19 in der „Allgemeinen Zeitung“ Mainz ein Artikel der Gastautorin Necla Kelek mit dem Titel: „Wenn die Familie ein Gefängnis ist!“ Sie fordert eine werteorientierte Sozialisation im Sinne eines emanzipierten, im besten Fall eines auf Freiheit, Verantwortung, Selbständigkeit und auf Zukunftsfähigkeit ausgerichteten Zusammenlebens. Hier sind die Eltern gefragt. Es muss ein Umdenken in der Familie vom patriarchalischen „Vater als Staat“ zu den Grundrechten für Frauen und Kinder erfolgen. Man darf nicht ständig Verständnis anführen, sondern muss konsequent nach rechtlichen Vorgaben handeln. Die einheimische Bevölkerung erwartet das!

**Harry Zeuner, Mainz**

Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe zu kürzen, um möglichst viele Kolleginnen und Kollegen zu Wort kommen zu lassen. Abgedruckte Zuschriften geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder. Anonyme Zuschriften werden nicht berücksichtigt.

**Kontakt zur Redaktion:  
GdP-Bundesvorstand  
Redaktion DEUTSCHE POLIZEI  
Stromstraße 4, 10555 Berlin  
Tel.: 030 399921-113  
Fax: 030 399921-200  
E-Mail: gdp-pressestelle@gdp.de**



Nr. 11 • 68. Jahrgang 2019 •  
Fachzeitschrift und Organ der  
Gewerkschaft der Polizei



**Erscheinungsweise und  
Bezugspreis:**  
Monatlich 2,90 EURO  
zuzüglich Zustellgebühr.  
Bestellung an den Verlag.  
Für GdP-Mitglieder ist der  
Bezug durch den  
Mitgliedsbeitrag abgegolten.

**Deutsche  
Polizei**

**Herausgeber:** Gewerkschaft der Polizei, Bundesvorstand,  
Stromstr. 4, 10555 Berlin  
**Telefon:** 030 399921-0 **Fax:** 030 399921-200  
**Internet:** www.gdp.de

**Redaktion DEUTSCHE POLIZEI  
Chefredaktion:**

Michael Zielasko (mzo) (Verantwortlicher Redakteur)  
Wolfgang Schönwald (wsd) (Ständiger Vertreter)  
**Redaktion:** Christina Bicking (cbg)  
**Redaktionsassistent:** Johanna Treuber  
**Telefon:** 030 399921-113 **Telefax:** 030 399921-29113  
**E-Mail:** gdp-pressestelle@gdp.de

**Gewerkschaft der Polizei,** Abteilung Kommunikation,  
Stromstraße 4, 10555 Berlin  
**Telefon:** 030 399921-113, -117 **Fax:** 030 399921-200  
**E-Mail:** gdp-pressestelle@gdp.de  
**Gestaltung & Layout:** Andreas Schulz, karadesign

Die unter Verfasseramen erschienenen 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 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**  
Forststraße 3a, 40721 Hilden  
**Telefon** 0211 7104-183  
**Fax** 0211 7104-174 **E-Mail** av@vdp-polizei.de

**Geschäftsführer:**  
Bodo Andrae, Joachim Kranz

**Anzeigenleiterin:**  
Antje Kleuker  
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 41  
vom 1. Januar 2019.

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



**Druckauflage dieser Ausgabe:**  
190.631 Exemplare  
ISSN 0949-2844

**Herstellung:**  
L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG,  
DruckMedien  
Marktweg 42-50, 47608 Geldern,  
Postfach 1452, 47594 Geldern,  
Telefon 02831 396-0,  
Fax 02831 89887

**Titel**  
Foto: drutska – stock.adobe.com

**Gestaltung:**  
Andreas Schulz,  
karadesign



# AUSLÄNDERRECHT/FÄLLE ZUM AUSLÄNDERRECHT

Von **Tilmann Schott-Mehrings**.

## Ausländerrecht für die Polizei

Grundlagen des Visa-, Einreise- und Asylsystems sowie des Aufenthaltsrechts

1. Auflage 2019

**Umfang:** 320 Seiten / **Format:** DIN A 5, Broschur

**Preis:** 22,00 € [D] / ISBN 978-3-8011-0820-5

## Fälle zum Ausländerrecht für die Polizei

Nach Aufgriffslagen geordnet

Mit Lösungsvorschlägen und Aufbauschemata

1. Auflage 2019

**Umfang:** 168 Seiten / **Format:** 16,5 x 24 cm, Broschur

**Preis:** 24,00 € [D] / ISBN 978-3-8011-0863-2

## Ausländerrecht für die Polizei

Seit den Ereignissen um die Flüchtlingsbewegungen im Herbst 2015 sieht sich eine Vielzahl von Behörden einem erhöhten Aufkommen vollkommen neuer Einsatzlagen ausgesetzt – allen voran das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, die Ausländerbehörden, die Bundespolizei, die Landespolizeibehörden und der Zoll. Dieses Buch richtet sich an die Praktiker in den jeweiligen Behörden und liefert ihnen einen kompakten Überblick über die gesetzlichen Rechtsgrundlagen.

Die Form der Darstellung ermöglicht es „Einsteigern“, sich schnell und eigenständig in die komplexe Thematik einzuarbeiten. Dem routinierten Praktiker leistet das Buch wertvolle Dienste als Nachschlagewerk in Einzelfragen.

## Fälle zum Ausländerrecht für die Polizei

Das Buch behandelt 35 praxisrelevante Fallkonstellationen aus dem polizeilichen Alltag, die vorrangig zur Vorbereitung auf die Prüfung im mittleren und gehobenen Dienst dienen. Die Fälle sind geordnet nach der Vorlagesituation in der Reihenfolge der üblicherweise zu prüfenden Einreisevoraussetzungen und gliedern sich in sechs Sachgebiete:

- Pass- und Ausweispflichten bei Grenzübertritt
- Visapflichtige Einreise
- Visafreie Einreise
- Nationales Aufenthaltsdokument für längerfristige Aufenthalte
- Internationaler Schutz
- Einschleusen von Drittstaatsangehörigen.

Je nach Eignung des Sachverhalts stellt der Autor unter Verwendung von original behördlichen Pass-, Visa- und Aufenthaltstitelmustern die Lösungs- und Entscheidungsvorschläge zu den Fällen im Gutachten- oder im Feststellungsstil dar.



## DER AUTOR

*Prof. Dr. Tilmann Schott-Mehrings, ist als Dozent an der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung, Fachbereich Bundespolizei, verantwortlich für Aufenthalts-, Pass- und Asylrecht, Korruptionsdelikte sowie Waffenrecht.*



**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](http://www.vdpolizei.de)

## Charge Station Pro Clean

Pro Gesundheit - Ladestation inklusiv UV Desinfektion und modernes Wireless Charging (kabellosen Laden). Handy zum Aufladen in die Schale legen, Deckel schließen und mit dem Ladevorgang wird das Handy mittels UV Licht desinfiziert.

- 5W Wireless
- 2,4A USB Port
- 4 X 2 Watt UV- LED
- Micro USB Kabel
- 10,5 x 21,0 x 2,5

250411

☀️ 25,95 € 38,95 €



**Saubere Sache!**  
Viel Akku - keine Keime.  
Handy einfach aufladen und  
mit UV Licht desinfizieren.



## Mr. Boombastic Duo

Soundstarke und ultrakompakte Kombination aus Bluetoothbox und TWS Kopfhörern mit integrierter Powerbank.

- 500m Ah Lithium-Polymere Akku
- 50 mAh Ohrhörer
- Security Chip
- 2H Earphone
- 4H Playtime Lautsprecher
- Ladezeit 1 – 2 Stunden
- MicroUSB-Kabel
- 9 x 4,5 x 3,5 cm

250211

☀️ 24,95 € 31,95 €

## Mr. Charge Business Pro

Powerbank mit praktischer DeskTop Aufsteller und Wireless Charging Funktion und großer Kapazität.

- 8.000 mAh
- 2A über USB
- 3A über USB C Input
- 10W Wireless Charging
- Micro-USB Kabel
- 15,5 x 7,5 x 1,5 cm

250311

☀️ 35,95 € 44,95 €



**Einfache Anwendung  
ohne Ladekabel.  
Auflegen genügt.**