



RACIAL PROFILING

Wir wehren uns gegen pauschale Rassismuskorwürfe

Liebe GdPler,

ich schicke es gleich vorweg: Ich gehöre zu den Menschen, die keinerlei persönliche Diskriminierungserfahrungen haben und weder von Rassismus noch von Sexismus, noch von Klassismus, Homophobie oder Loo-kismus betroffen waren bzw. sind. Warum ich das schreibe? – Nun, weil dies eines der klassischen Totschlagargumente darstellt, wenn man sich mit dem schwierigen Thema Racial Profiling befasst.

Aber darf sich wirklich nur äußern, wer genau weiß, wie sich jemand fühlt, der mit äußerlich zu erfassenden Merkmalen von Migrationshintergrund zum wiederholten Male in einer Polizeikontrolle gerät?

Wohl kaum. Auch Torsten Müller, ehemaliger Integrationsbeauftragter der Bremer Polizei und früheres GdP-Mitglied, hätte sich dann gegenüber „buten un binnen“ nicht äußern dürfen. Tat er aber in einem auf der dortigen Website veröffentlichten Interview. Und das kam bei vielen Kollegen und Kolleginnen gar nicht gut an.

Unbewussten Rassismus, gibt es den?

Ex-Kollege Müller, nunmehr Sprecher von Amnesty International, hatte unter anderem gesagt: „In Bremen werden Menschen nur wegen ihrer Hautfarbe kontrolliert“ und „in Bremen kommt es zu rassistischen Polizeikontrollen“.

Das ist schon starker Tobak, insbesondere weil die Aussage verallgemeinernd aufgefasst werden musste und somit jeder Kollege und jede Kollegin in Bremen sich damit konfrontiert sieht. Da half dann auch nicht mehr, dass er die Vermutung äußerte, es würde sich meist um unbewusstes Verhalten handeln. Unbewussten Rassismus, gibt es den überhaupt?

Funktionieren nicht Polizisten eher so, dass sie aus einer Summe von Er-

fahrungswerten heraus agieren, die sich aus weit mehr als nur ethnischen Merkmalen addieren? Spielt es nicht auch eine Rolle, welches Ziel polizeiliches Handeln hat? Lautet der Auftrag zum Beispiel Bekämpfung der Drogenkriminalität auf offener Straße, würde es doch wenig Sinn machen, den Rentner oder den japanische Fototouristen zu kontrollieren. Die Anweisung an Polizisten für einige sogenannte besondere Kontrollorte erwähnt sogar, dass gezielt dort junge Männer bis 35 kontrolliert werden sollen. Scheint es so unfair, dass man als junger Mann häufiger kontrolliert wird, nur weil diese Gruppe in der Kriminalitätsstatistik gnadenlos überrepräsentiert ist? Sollten wir entgegen diesen Feststellungen genauso viele Frauen kontrollieren wie Männer?

Drogenhandel in der Bahnhofstraße bestes Beispiel für begründeten Verdacht gegen bestimmte Gruppe

Wer schon ein paar Mal durch die Bremer Bahnhofstraße gegangen ist, erkennt zum Beispiel schnell, was dort vor sich geht. Ein schon längst nicht mehr ganz kleiner Kreis von Schwarzafrikanern dealt dort ganz offensichtlich mit Betäubungsmitteln. Will man diesen Handel nun dort unterbinden, muss man schon vorwiegend Schwarzafrikaner kontrollieren. Und dennoch ist auch hier nicht die Hautfarbe das einzige Kriterium. Ort, Zeit, Alter und vor allem Habitus sind auch entscheidend. Bestimmte Gruppen gleichen sich untereinander an, z. B. in Bekleidung. Man erkennt sich gegenseitig. Zivile Polizisten die Dealer und die wiederum die zivilen Polizisten. Und auch den Konsumenten geht es nicht anders. Auch die erkennt ein Polizist übrigens recht schnell. Ganz ohne ethnische Merk-



Lüder Fasche,
Landesvorsitzender GdP Bremen

male. Das hat was mit Lebens- und Berufserfahrung zu tun. Andere nennen das dann eben Stereotypen.

Insofern treffen die Kontrollen dort in den allermeisten Fällen die richtigen. Natürlich ist es möglich, dass man mal daneben liegt. Das ist dann bedauerlich und darf auch mal mit dem Werben um Verständnis oder auch einer Entschuldigung enden. Aber es ist noch lange kein Rassismus. Wie sieht die Alternative aus? Die Maßnahmen in Gänze einstellen?

Letztlich gibt es eindeutige Regelungen in Polizeigesetzen und der Strafprozessordnung für das Einschreiten der Polizei, die willkürliches Vorgehen im Grunde genommen verhindern. Insofern ist jeder Sachverhalt juristisch überprüfbar. Dies wäre dann der richtige Schritt, bevor man die Rassismuskontrolle gegen die gesamte Polizei schwingt.

Ich möchte an dieser Stelle nicht leugnen, dass es bei der Polizei und auch in Bremen in Einzelfällen Racial Profiling im Sinne unserer Kritiker



RACIAL PROFILING

geben kann. Der Umgang mit Migranten erfordert in jedem Fall eine angemessene Aus- und Fortbildung in diesem Bereich. Wenigstens in diesem Punkt stimme ich den Aussagen von Herrn Müller zu.

Neuer Integrationsbeauftragter mit klarer Meinung

Polizist und GdP-Mitglied **Norman Aksoy** hat selbst Migrationshintergrund. Er ist der aktuelle **Integrationsbeauftragte** der Polizei Bremen.

Norman bedankte sich bei Facebook ausdrücklich für das erste Statement der GdP Bremen nach dem Interview. Er habe diesbezüglich viele Anfragen zu beantworten gehabt. Norman dazu: „**Ich bleibe bei meiner**

Meinung, wir sind kein Haufen von Rassisten. Sehr viele Kollegen haben mich in den letzten Tagen angesprochen und fühlen sich zu Recht in ihrer Schutzmanns(frau)ehre verletzt und fälschlich beschuldigt. Wir sind an dem Thema dran und werden uns, was die Aus- und Fortbildung angeht, weiterhin bemühen, uns so gut aufzustellen, wie es irgendwie geht. Jeder Angehörige der Bremer Polizei (ich bin nicht nur für Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund da!!!) kann sich jederzeit an mich wenden, wenn es Fragen oder Probleme im Bereich der Integration, Migration und allem was mit diesem Thema zusammenhängt gibt. So wie oben dargestellt ist es wichtig, aufeinander zu schauen und, wenn nötig, auch sich selbst und seine Partner/-in kritisch zu hinterfragen.“

In einer der erwähnten Anfragen äußerte sich Norman wie folgt: „Ich kann die Kritik meines Vorgängers so nicht teilen. Ich habe die letzten zehn Jahre meiner Dienstzeit am Polizeirevier Innenstadt verbracht und dort mit vielen verschiedenen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zusammengearbeitet. Meine persönlichen Erfahrungen aus dieser Zeit sind gegenteilig. Meine neue Aufgabe als Integrationsbeauftragter führe ich seit Juni 2019 aus und stelle mich seit diesem Zeitpunkt in den Communitys, den Moscheen, der jüdischen Gemeinde, den Verbänden und Vereinen vor. Im Rahmen dieser Vorstellung frage ich natürlich auch, ob es im Umgang mit der Polizei Probleme

oder Anregungen für eine bessere Zusammenarbeit gibt. Bis jetzt gab es keinerlei Angaben zu Problemen im Umgang mit der Polizei. Es ist aber richtig, dieses Thema ernst zu nehmen. Wir wollen ja immer besser werden. Das bräuchten wir ja nicht, wenn alles perfekt wäre. Ich biete jedem Betroffenen an, sich direkt bei mir zu melden. Ich schreibe die Vorwürfe auf und leite sie an die entsprechende Stelle (Interne Ermittlungen/Polizeipräsident) weiter, ganz ohne den Weg zu einer Polizeidienststelle. Jeder Betroffene erhält auch eine entsprechende Rückmeldung durch mich.“

Die ausgewogenen Äußerungen des jetzigen Integrationsbeauftragten finden die volle Unterstützung der GdP Bremen. Wir werden Norman in seinem uneigennütigen Wirken unterstützen und wenn es sein muss mit ihm auch genau so entschlossen gegen jegliche Form von Rassismus vorgehen. Aber wir wehren uns auch vehement gegen pauschale Rassismussvorwürfe gegen unsere Kollegen und Kolleginnen der Bremer Polizei. Wir fordern stattdessen differenzierte Betrachtungen und wenn es sein muss eine Konkretisierung von Vorwürfen. Ross und Reiter müssen benannt werden. Insofern würden wir auch der geforderten unabhängigen Beschwerde-stelle ganz entspannt entgegensehen. Ich bin davon überzeugt, dass auch dann keine signifikante Zunahme von Beschwerden oder gar Anzeigen festzustellen sein wird und die Einzelfälle sehr ernst genommen werden.

Lüder Fasche

TERMIN

Redaktionsschluss für die **Dezember-Ausgabe 2019**, Landesjournal Bremen, ist der **6. November 2019**.

Artikel bitte mailen an:
Ahlersbande@t-online.de



DEUTSCHE POLIZEI
Ausgabe: **Landesbezirk Bremen**

Geschäftsstelle:

Bgm.-Smidt-Straße 78
28195 Bremen
Telefon (04 21) 9 49 58 50
Telefax (04 21) 9 49 58 59
Behörde: 1 09 48
Internet: www.gdp-bremen.de
E-Mail: info@gdp-hb.de
Adress- und Mitgliederverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke.

Redaktion:

Wolfgang Ahlers (V.i.S.d.P.)
c/o Gewerkschaft der Polizei
Bgm.-Smidt-Straße 78, 28195 Bremen
Telefon dienstlich (04 21) 3 62-1 90 56

Verlag und Anzeigenverwaltung:

VERLAG DEUTSCHE
POLIZEILITERATUR GMBH
Anzeigenverwaltung
Ein Unternehmen der
Gewerkschaft der Polizei
Forststraße 3a, 40721 Hilden
Telefon (02 11) 71 04-1 83
Telefax (02 11) 71 04-1 74
Verantwortlich für den Anzeigenteil:
Antje Kleuker
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 41
vom 1. Januar 2019

Herstellung:

L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG
DruckMedien
Marktweg 42-50, 47608 Geldern
Postfach 14 52, 47594 Geldern
Telefon (0 28 31) 3 96-0
Telefax (0 28 31) 8 98 87

ISSN 0170-642X

FACHGRUPPE SENIOREN

Weihnachtsfeiern

Bremerhaven

**Freitag, 13. Dezember 2019,
15.00 Uhr, Haus Am Blink, Adolf-
Butenandt-Str. 7**

Bremen

**Freitag, 6. Dezember 2019, 16.00
Uhr, Dorint Hotel, August-Bebel-
Allee 4**

Wolfgang Karzenburg

Monatstreffen

Bremerhaven

**Dienstag, 12. November 2019,
16.00 Uhr, Ernst-Barlach-Haus, Am
Holzhafen 8**

Bremen

**Donnerstag, 14. November 2019,
15.30 Uhr, Grollander Krug**

Wolfgang Karzenburg



RACIAL PROFILING

GdP bezieht nach „buten und binnen“-Interview Stellung

Am 2. September erschien auf der Webseite von Bremens Regionalmagazin „buten und binnen“ (Radio Bremen) folgende Schlagzeile: **Ehemaliger Bremer Polizist wirft Polizei rassistische Kontrollen vor. Der Vorwurf kam von keinem geringeren als dem ehemaligen Integrationsbeauftragten der Polizei Bremen, Thomas Müller. Er fungiert nach seiner Pensionierung als Sprecher von Amnesty International. Dieser Vorwurf konnte nicht unwidersprochen bleiben. Die GdP veröffentliche kurz danach das nachfolgende Flugblatt.**

Rassismus und Verleumdung sind nicht tolerierbar

Die GdP Bremen zeigt sich irritiert über die gegenüber Radio Bremen geäußerten Rassismuskritiken des ehemaligen Integrationsbeauftragten der Bremer Polizei.

Der Bremer Vorsitzende der Gewerkschaft der Polizei, Lüder Fasche,

erklärte hierzu: „Wer rassistische Verhaltensweisen in der Bremer Polizei kritisiert, sollte schon in der Lage sein, die Vorfälle konkret zu benennen!“ Ein solcher Vorwurf wirke immer so schwerwiegend, dass jeder Einzelfall natürlich justiziell überprüft werden müsse. Gelingt dies nicht, wäre andererseits der haltlose Vorwurf selbst auch rechtlich zu hinterfragen, denn er verleumde auf eine gewisse Art alle Bremer Polizisten und Polizistinnen.

Das ein Ruheständler der Bremer Polizei vorwerfe, sie kümmere sich quasi seit seinem Ausscheiden nicht mehr um das Thema Racial Profiling, zeige vielmehr, dass hier persönliche Motive der Grund für das fragwürdige Statement sein könnten.

Zur Vermeidung von Racial Profiling treibe die Polizei Bremen die Ausbildung der Beamtinnen und Beamten in interkultureller Kompetenz weiterhin voran. Ein institutionelles Racial Profiling gebe es auch aus diesen Gründen deshalb dort nicht. Kontrollen und Ermittlungen begründeten sich in erster Linie aus einzelnen Situationen und Lagebildern.

Der kritische Kollege habe in seiner aktiven Zeit gute Kontakte zu verschiedenen Vereinen und Initiativen aufgebaut. Hierüber hätte er aber versäumt, weiter Kontakte zu jenen Beamten und Beamtinnen zu halten, die beispielsweise im Viertel oder in der Bahnhofsvorstadt ihren Dienst verrichten. Hier lägen bestimmte Kriminalitätsfelder auch für Außenstehende klar erkennbar in den Händen bestimmter Ethnien. Dass diese dort im Rahmen des rechtlich möglichen verstärkt, aber nicht willkürlich, kontrolliert würden, sei nicht nur verständlich, sondern von den meisten Bremern und Bremerinnen auch gewünscht.

„Die GdP fordert selbstverständlich alle ihre Mitglieder auf, immer und überall entschlossen gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit sowie alle verfassungs- und demokratiefeindlichen Bestrebungen vorzugehen.“

Wenn notwendig bei konkreten Anlässen auch in den eigenen Reihen“, machte der Landesvorsitzende unmissverständlich deutlich, wofür seine Gewerkschaft steht.

Stellungnahme Thomas Müller

Auf das Interview des ehemaligen Integrationsbeauftragten der Polizei Bremen, Thomas Müller, in der Radio-Bremen-Sendung „buten und binnen“ folgte ein Statement der GdP Bremen. Darauf antwortete Thomas Müller per Mail mit folgender Stellungnahme, die wir zur Darstellung aller Positionen abdrucken.

Lieber Lüder,

vielen Dank für Dein Statement auf mein Interview bei „buten und binnen“, dass mir die Gelegenheit gibt, wie folgt dazu Stellung zu beziehen:

1. Konkrete Fälle

Ich verfüge über zahlreiche dokumentierte Fälle von Racial Profiling

bei der Polizei, so auch im Lande Bremen. Diese Fälle liegen der Polizeiführung in Bremen schriftlich vor. So z. B. der Fall eines schwarzen Mannes in Bremen, der aufgrund ständiger Polizeikontrollen nicht mehr mit seinem neuen Fahrrad fahren möchte.

Racial Profiling trifft aber häufig sozial benachteiligte, marginalisierte Menschen oder Personen mit einem unsicheren Aufenthaltsstatus. Diese Menschen beschwerten sich nicht an einem Polizeirevier. Selbst gegenüber Menschenrechtsorganisationen öffnen sich diese Menschen nur zögerlich.

Hier kann eine unabhängige Beschwerdestelle auch zur eigenen Qualitätskontrolle der Personenkontrollen hilfreich sein und unterstützend und präventiv wirken.

2. Ausbildung

Interkulturelle Seminare sind hilfreich, nützlich und unabdingbar, wenn sie denn stattfinden. Ich bitte Dich doch einmal zu prüfen, wie viele Fortbildungen für Polizeibeamtinnen in den Jahren 2017 und 2018 stattgefunden haben und welche Direktionen teilnahmen.

Im Übrigen vermeidest Du durch Deinen Verweis auf die interkulturelle Kompetenz die Erkenntnis, Rassismus in der Polizei als strukturelles Problem zu erkennen. Das sollte aber für eine Gewerkschaft fundamental wichtig sein. Es gibt auch im Innenverhältnis der Polizei rassistische Tendenzen und Vorfälle, aber nicht nur in Frankfurt, Sachsen, Hannover oder Gießen. Hier sollte eine Gewerkschaft unbedingt viel



RACIAL PROFILING

mehr intervenieren und Prävention fordern.

3. Kontakte nach außen und innen

Durch meine Kontakte und Netzwerke und das dadurch entstandene Vertrauen haben sich mir Menschen geöffnet und zum ersten Mal über ihre Erlebnisse bei rassistischen Polizeikontrollen berichtet. Dies war der Anlass für den Beginn von drei Fachtagen ab dem Jahre 2012, die sich mit dem Thema „diskriminierendes ethnische Profiling“ beschäftigt haben. In allen Diskussionen und Vorträgen war und ist es mir immer noch wichtig, die Herausforderungen und Probleme der Polizeiarbeit darzustellen. So versuche ich ein gegenseitiges Verständnis herzustellen, um in einen Dialog zu kommen.

Die internen Arbeitsabläufe und Problemlagen zu kennen war und ist für meine Trainertätigkeit fundamental wichtig. Deshalb habe ich immer gute Kontakte in den ESD gehabt und durch eine begleitende Beobachtung des ESD durch die UNI Bremen weitere interne aus deren tatsächlicher Arbeitswelt Erkenntnisse gewonnen.

In meinen Seminaren „Einschreiten in Großfamilien und Gruppen“ haben sich die Kolleginnen und Kollegen sehr geöffnet und von ihren Belastungen und Ängsten berichtet. Die Ergebnisse aus diesen Seminaren habe ich dokumentiert und geclustert und der Polizeiführung zur Verfügung gestellt – verbunden mit der Forderung nach Reflexionsmöglichkeiten oder Supervision.

Ohne Reflektion besteht die Gefahr, dass sich Bilder manifestieren und Vorurteile verfestigen und sich dann in einem diskriminierenden polizeilichen Verhalten widerspiegeln. Es geht damit hier nicht darum, den Kolleginnen rassistisches Verhalten vorzuwerfen, sondern Verhaltensänderungen im Gesamtkontext zu verstehen.

4. Kriminalitätsfelder bestimmter Ethnien

Diese Denkweise in Deiner Antwort beschreibt genau das Problem von Racial Profiling. Du schließt von einer Ethnie auf Kriminalität statt von der Handlung auf Kriminalität zu schließen. Ein Dealer definiert sich nicht durch seine Hautfarbe, sondern durch seine Handlung.

Du machst in Deiner Antwort auch klar, dass die Polizei den Wünschen

der weißen Mehrheitsbevölkerung nachkommen soll. Minderheiten gehören aber auch zur Bevölkerung und haben die gleichen Rechte wie alle Bürger. Ihre Forderungen nach verhaltensorientierten Kontrollen und ihr Wunsch, sich angstfrei vor Polizeikontrollen im Stadtraum bewegen zu können, ist legitim.

5. Leugnen von Racial Profiling

Racial Profiling ist ein strukturelles Problem aller Polizeien. Die Polizei Bremen ist ein positiver Sonderfall, weil sie sich seit 2012 proaktiv mit dem Thema beschäftigt.

Dass die GdP das Problem leugnet, ist ein mir unverständlicher Rückschritt. Bei allen Fachtagen war die GdP aktiv beteiligt und konnte die Aussagen von Betroffenen kritisch hinterfragen.

Für den Europäischen Menschenrechtsrat, den UN-Anti-Rassismusausschuss und die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz stellt sich schon lange nicht mehr die Frage, ob es Racial Profiling in der Polizei gibt. Hier ist man bereits seit 2013 an der Lösung des Problems interessiert.

Der Europäische Menschenrechtsrat fordert von Deutschland seit 2013 (A/HRC/24/9/Add. 1):

- „Diskriminierendes ethnische Profiling durch die Polizei gesetzlich zu verbieten“ (Ziff. 124.77).
- „Die Anwendung des diskriminierenden Ethnic Profiling durch die Einführung der notwendigen rechtlichen Vorkehrungen gegen Missbrauch und gezielte polizeiliche Maßnahmen gegenüber ethnischen und religiösen Gruppen zu beenden.“ (Ziff. 124.110).
- „Mehr Initiative bei der Verhinderung von Racial Profiling“ (Ziff. 124.111).

Seit 2015 fordert der UN-Anti-Rassismusausschuss (CERD/C/DEU/CO/1922, Ziff. 11) von Deutschland:

- Alle Bestimmungen zu überprüfen, die zu Racial Profiling führen können.
- Das Wissen über rassistische Diskriminierung als Pflichtmodul in alle Schulungs und Fortbildungsprogramme der Polizei aufzunehmen.
- Beförderungen von Mitarbeiter/-innen unter dem Vorbehalt einer Überprüfung ihrer Handlungen im Hinblick auf rassistische Diskrimi-

nierung oder Racial Profiling durchzuführen.

- Unabhängige Beschwerdestellen für die Polizei einzuführen.

Die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz fordert seit 2014 (ECRI 2014, CRI 2 Ziff. 16) von Deutschland:

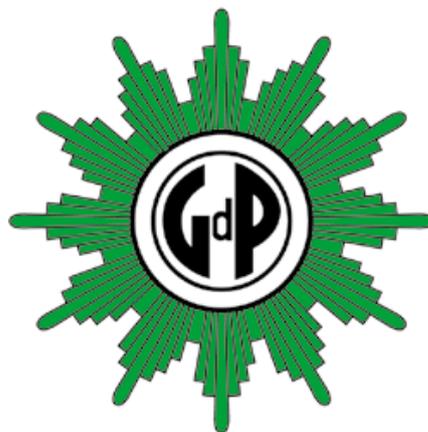
- Racial Profiling zu definieren und ausdrücklich zu verbieten.
- Standards für den begründeten Verdacht für Kontrollen festzulegen und verdachtsunabhängige Kontrollen zu verbieten.
- Das AGG auf den öffentlichen Sektor und die Polizei auszuweiten.

6. Workshops und Vorträge zum Thema Racial Profiling

Seit fünf Jahren führe ich in den Polizeien von verschiedenen Bundesländern den Workshop „Racial Profiling“ durch, der die teilnehmenden Polizeibeamtinnen nicht als Rassisten brandmarkt. Es ist aber damit möglich, das Thema Rassismus in der Polizei thematisch aufzuarbeiten, ohne die polizeiliche Wirklichkeit zu verleugnen. Leider hat dieser Workshop bis heute nicht im Bundesland Bremen stattgefunden und ich bin gerne bereit, im Rahmen der GdP diesen zu halten. Daneben kann ich das Thema auch als Vortrag aufgearbeitet darstellen.

Ich würde mich freuen, wenn wir in einem konstruktiven Dialog bleiben könnten.

**Thomas Müller,
Osterholz-Scharmbeck**



BEGRÜSSUNG EINSTELLUNGSJAHRGANG 2019

Herzlich willkommen in Bremen

Auch der strömende Regen am Morgen des 1. 10. 2019 konnte die Aufregung und das Strahlen in den Gesichtern der vielen jungen Menschen nicht trüben. In zwei Etappen wurden an diesem Tag die Neuankömmlinge durch die HfÖV in der Aula der Polizei Bremen begrüßt. Bevor es jedoch zum offiziellen Teil des Willkommens ging, wurden die künftigen Anwärtinnen und Anwärter der Polizei Bremen traditionsgemäß durch die Gewerkschaft der Polizei Bremen – insbesondere durch die JUNGE GRUPPE (GdP) – mit einem kleinen Präsent empfangen. Ganz besonders bedanken möchten wir uns an dieser Stelle auch bei den fleißigen Helfern von der ASB Tagesförderstätte in Bremen-Osterholz. Danke dafür, dass ihr all die Taschen für unsere neuen Studentinnen und Studenten gepackt habt!



Das Team der GdP begrüßte die neuen Kolleginnen und Kollegen des Einstellungsjahrgangs 2019



Ein kleines Begrüßungsgeschenk

Bei einer Tasse Kaffee zum Aufwärmen sowie dem ein oder anderen kurzen Gespräch über das Studium und die Polizei Bremen, wurden die letzten Minuten bis zum Start ge-

meinsam überbrückt. Auch über den Hinweis auf die 150 Euro Begrüßungsgeld der Stadt für alle neu Zugewogenen haben sich viele gefreut. Nebenbei wurden neugierig bereits die ersten Kontakte geknüpft, bevor es dann gemeinsam in die Aula ging.

Erfolgreich, spannend und lehrreich – so stellt ihr, die 208 neuen Studentinnen und Studenten der Polizei Bremen, euch die kommenden drei Jahre vor. Und genau so ist es auch! Neben Anstrengung und Fleiß werdet ihr viele tolle, einmalige und unvergessliche Momente in dieser Zeit auf eurem Weg bis zum Bachelor und der damit einhergehenden Ernennung zum Polizeikommissar/zur Polizeikommissarin erleben. Wir freuen uns darüber, dass ihr euch für diesen interessanten und für die Gesellschaft enorm wichtigen Beruf entschieden habt und unsere Polizei verstärken wollt. Für euer Studium wünschen wir euch vor allem viel Freude und

Erfolg. Wir als GdP werden uns nicht nur im späteren Berufsalltag für euch einsetzen, sondern sind bereits ab dem ersten Studientag an eurer Seite. Neben einem umfassenden Rechts- und Versicherungsschutz für Studentinnen und Studenten stehen wir euch für all eure Sorgen und Nöte rund um das Studium zur Verfügung. Bei alledem sollten der Spaß und das Wir-Gefühl jedoch nicht zu kurz kom-



Gewerkschaft der Polizei

men. Deshalb bieten wir euch mit unseren vielen unterschiedlichen Events die Möglichkeit, Kontakte in der großen Gemeinschaft der Polizei Bremen zu knüpfen und Erfahrungen mit anderen Anwärtinnen und Anwärtern sowie mit „erfahrenen Hasen“ auszutauschen.

Seid stolz darauf, dass ihr es zur Polizei Bremen geschafft habt! Wir sind es auch!

**Eure JUNGE GRUPPE (GdP) Bremen,
Nele Winkelmann**



Fleißige Helferinnen und Helfer des ASB Bremen beim Packen der Info-Taschen für die Neuen.



Das Ohr an der Basis



Die Seminarteilnehmer der Schutzpolizei freuten sich über den Besuch des Senator für Inneres und des Polizeipräsidenten.

Das Ohr an der Basis, ein Leitsatz für mich als erstmaligen Teamer des Seminars der Fachgruppe Schutzpolizei in Tossens. Als nur kommissarischer Vorsitzender der Fachgruppe Schutzpolizei mehr oder weniger ins kalte Wasser geworfen, versammelten sich um mich vom 11. bis 13. 9. 2019 wieder viele Kollegen und eine Kollegin der Bremer Schutzpolizei zum Meinungsaustausch an der Nordsee.

Erfreulich, dass es reichlich Zusagen aus allen Bereichen der Schutzpolizei gab. Erfreulich, dass eine große Bandbreite aus den Organisationen vertreten war. Vom Sachgebietsleiter bis zum Sachbearbeiter, vom ZED bis zum Revierdienst, war fast alles vertreten. Für einen internen Austausch war das schon mal Gold wert. Das einzige, was mir persönlich nicht gefallen hat, war der nur marginale Anteil von Frauen. Von 17 Teilnehmern war leider nur eine weiblich. Ein Anteil, der bei Weitem nicht einen Spiegel der Belegschaft darstellt, geschweige denn den Bedürfnissen unserer Kolleginnen gerecht wird.

Nun denn, nichtsdestotrotz wollten wir die drei Tage für konstruktive Arbeit nutzen.

Senator für Inneres zu Gast

Und gleich am ersten Tag gab es ein absolutes Novum. Zum ersten Mal konnte als Gast einer Fachgruppe der amtierende Innensenator begrüßt werden. Dass sich der oberste Dienstherr direkt den Fragen der Kollegin und der Kollegen stellt und sich direkt mit der Belegschaft auseinandersetzt, kann man schon als etwas Besonderes werten und spricht in den Augen der Fachgruppe Schutzpolizei auch von einer Wertschätzung für uns. Aber es war auch für einen Innensenator mal eine gute Gelegenheit, das Ohr an der Basis zu haben.

So wurde recht herzlich der Herr **Innensenator Ulrich Mäurer** in Begleitung seines **Abteilungsleiters 3**, nebenbei unser **Polizeipräsident, Lutz Müller** begrüßt. Nach kurzer Vorbereitung stiegen wir auch direkt in die Diskussion mit dem Innensenator ein. Hier nahm er zu vielen Punkten erstaunlich deutlich Stellung.

Beherrschendes Thema war natürlich die nach wie vor vorhandene Personalnot. Hier gestand der Innensenator durchaus Fehleinschätzungen des Bremer Senats in den letzten Jahrzehnten ein, welche zum jetzigen Dilemma geführt haben. Andererseits warb er auch um Anerkennung darum, dass diese Fehler der Vergangenheit nunmehr berichtigt werden

sollen, was sich in den Einstellungszahlen der nächsten Jahre, die sich grundsätzlich um die 200 bewegen sollen, und der Zielzahl 2900 im Koalitionsvertrag widerspiegelt. Große Abhängigkeiten bestehen hier natürlich von der Anzahl der geeigneten Bewerber, von den Kapazitäten der Hochschule in Bremen und nicht zuletzt von der Attraktivität unseres Berufsbildes.

Klare Forderungen an den Innensenator

Und da waren wir schon beim nächsten bedeutenden Punkt. Wie gewinnen wir junge Menschen für unseren Beruf. Nicht ganz unwichtig dürften da natürlich die Bedingungen sein, die unsere Tätigkeit ausmachen bzw. begleiten. So wurden dem Innensenator Forderungen nach Verbesserungen nahegebracht. Das geht von gerechter Anpassung bei Zahlungen für Dienst zu ungünstigen Zeiten über einer besseren Stellenausstattung und besseren Bewertung von Stellen bis hin zur Wiedereinführung des Weihnachtsgeldes.

Forderungen, die unser Innensenator durchaus nachvollziehen kann, die aber immer noch eine Frage der finanziellen Möglichkeiten unseres Stadtstaates sind. Zumindest bei Beförderungen und Hebungen kommt offensichtlich Bewegung rein. So ver-



SEMINAR FACHGRUPPE SCHUTZPOLIZEI

meldet der Innensenator, dass es dieses Jahr zu insgesamt 400 Beförderungen und Hebungen kommen wird. Ein Fakt, welchen wir Herrn Mäurer als Erfolg und gute Arbeit als Innensenator anerkennen müssen. Der aber auch der Arbeit der GdP zuzugute zu schreiben ist! Letztendlich war es nicht nur uns, sondern vermutlich auch dem Innensenator unverständlich, dass die Behörde Polizei Bremen die einzige in Bremen mit einer exorbitant hohen Unterdeckung ist.

Aber im Verlaufe des Gespräches gab es auch Kröten zu schlucken. So werden wir in den nächsten Jahren zwar sehr hohe Einstellungszahlen haben, aber leider auch eben sehr starke Jahrgänge, die in den wohlverdienten Ruhestand verabschiedet werden, sodass die Verbesserung der Personalsituation nur sehr langsam bei uns ankommen wird.



Senator für Inneres, Ulrich Mäurer (re.), und Polizeipräsident Lutz Müller nahmen viele ungelöste Probleme und Forderungen mit nach Hause.

Das bedeutet natürlich in letzter Konsequenz, dass die Belastung der Kolleginnen und Kollegen, welche sich u. a. auch in dem sehr hohen Stand an Überstunden widerspiegelt, in der nahen Zukunft nicht unbedingt verringern dürfte. Hier wurde aber der Senator unmissverständlich aufgefordert, eine „echte“ Warenkorbdiskussion in Gang zu bringen und auch umzusetzen.

Daneben gab es aber auch vonseiten des Senators den Hinweis, dass einige Themen und Forderungen der GdP durchaus im Blick des Senats sind. Neben Besoldungsfragen sind

dies zum Beispiel auch insbesondere die Abschaffung des einheitlichen Beförderungstermins und die Überprüfung der Stellenstruktur/-bewertung bei der Polizei Bremen.

Überstunden und Deutsche Fußball Liga (DFL)

Thema Überstunden und DFL: Hier teilte der Senator mit, dass bis zu 500 000 € aus den Zahlungen der DFL für die Auszahlung von Überstunden bereitgestellt werden können. Auf die Forderung der Seminarteilnehmer, man möge die gesamten Zahlungen der DFL den Kolleginnen und Kollegen der Polizei Bremen zur Verfügung stellen, immerhin habe sie diese auch erwirtschaftet, äußerte der Senator, dass man sich eventuell auch vorstellen könnte, mit den restlichen Geldern weitere Stellenhebungen zu finanzieren.

um vielleicht seinen Marktwert für Vorträge zu steigern. Der Innensenator bezog sehr deutlich Stellung dazu, was er von diesen Vorwürfen hält.

Nach einem, man kennt es auch nicht anders, hervorragendem Mittagessen wurde dann der Senator verabschiedet und wir kamen dazu, uns mit unserem Polizeipräsidenten noch weiter auszutauschen.

Diskussion mit dem Polizeipräsidenten

Auch von Lutz Müller gab es dann noch einmal grundsätzliche Erläuterungen zur Reform 2600, deren Auswirkungen, Ziele und Umsetzungsschritte. Hier wurde von den anwesenden Seminarteilnehmern angemerkt, dass der Zeitraum, in dem wir uns im Reformprozess befinden, tunlichst nicht Ausmaße wie der Bau des Berliner Flughafens annehmen sollte, der ja vermutlich erst eröffnet wird, wenn er unter Denkmalschutz steht.

Themenschwerpunkte, die zurzeit auf der Agenda unserer Hausspitze stehen, sind die Liegenschaften der Polizei Bremen, die Ausweitung der Stellenhebungen und die zurzeit mangelhafte Ausstattung mit finanziellen Mitteln für den konsumtiven und investiven Bereich der Polizei Bremen. Eine Schwierigkeit, die es wohl nochmals auf politischer Ebene zu besprechen gilt. Insgesamt schätzt der Polizeipräsident die derzeitige Lage vor allem im personellen Bereich so ein, dass man eigentlich nur zwischen Pest und Cholera wählen kann. Nichtsdestotrotz sollte natürlich eine größtmögliche Belastungsgerechtigkeit erreicht werden. Ein Thema, das unserer Meinung nach noch lange nicht wirklich bewältigt ist.

Zweiter Tag mit konstruktiver Gruppenarbeit

Am zweiten Tag gab es zunächst einen ausführlichen Austausch bezüglich der Gespräche mit unseren Gästen am Vortag. Insgesamt wurde hier der Eindruck der Kolleginnen und Kollegen geäußert, dass sowohl Innensenator als auch Polizeipräsident einen standesgemäßen und ehrlichen Auftritt geliefert haben.

Ab jetzt ging es im Seminar weiter darum, dass der Fachgruppenvorstand mal richtig das Ohr an der Basis



SEMINAR FACHGRUPPE SCHUTZPOLIZEI

hat. So wurden die Teilnehmer in eine Gruppenarbeit geschickt und sollten aufschreiben, was am meisten unter den Nägeln brennt und was letztendlich auch durch die Fachgruppe Schutzpolizei auf den Haken genommen werden soll. Bei der Vorstellung gab es natürlich auch Schwerpunkte, die jedes Jahr bei solchen Umfragen auftauchen. Ein Umstand der zeigt, dass es Fragen gibt, die uns schon viele Jahre begleiten und seit vielen Jahren auch eben nicht gelöst wurden. Beispielhaft sei hier die Fachkarriere in der Schutzpolizei genannt, ein Begriff, den ich glaube schon vor mindestens zehn Jahren mal gehört habe, in den aber augenscheinlich endlich Bewegung kommt.

Erarbeitete Ziele

Als weitere Zielvorgaben wurde Folgendes benannt:

- Regelwerk für den TI-Prozess/2. Säule (Verlässlichkeit/Attraktivität)
- Altersgerechte Personalentwicklung
- Erweiterung des Kreises der Berechtigten für Vorsorgekuren
- Leistungsnachweis ab 55 abschaffen

- Besoldung / Stellenbündelung / Regelbeförderungen
- Zulagen und deren Ruhegehaltsfähigkeit
- Fachkarriere
- Absenkung Pensionsgrenze bei Schichtdienstleistenden
- Zugang zur Kriminalpolizei/ PE-Lehrgang für alle
- Risikozulage für Beteiligte im 110-Prozess

Ein großer Blumenstrauß, ein breites Feld an Forderungen, die sich vermutlich nicht alle sofort und auf einmal umsetzen lassen, aber allesamt nicht aus den Augen gelassen werden sollten.

Neben der Darstellung der o. g. Ergebnisse gab es auch hier eine intensive Diskussion, die eindeutig zeigte, dass unterschiedliche Problemstellungen in den unterschiedlichen Bereichen der Schutzpolizei auch ganz unterschiedlich wirken.

GdP-Landesvorsitzender steht Rede und Antwort

Zum Abschluss des Seminars durften wir dann noch mal einen Gast begrüßen, unseren Landesvorsitzen-

den **Lüder Fasche**. Lüder schilderte eindrücklich, welcher großer Aufwand als Gewerkschaft betrieben werden muss, um nach Neuwahlen wie in Bremen einen Draht zur verantwortlichen Politik zu entwickeln. Von Vorteil ist hier natürlich, dass der alte Innensenator auch der neue ist. Des Weiteren gab er einen Gesamtüberblick über die Situation der GdP im Land und im Bund, den Stand zu den Personalratswahlen im nächsten Jahr und vielen weiteren gewerkschaftlichen Themen.

Nach drei Tagen wurden dann die Seminarteilnehmer ins verdiente Wochenende geschickt, natürlich erst nach interner Manöverkritik. An dieser Stelle möchte ich mich bei allen Teilnehmern für die Mitarbeit und die konstruktiven Gespräche recht herzlich bedanken und hoffe, euch nächstes Jahr wiederzusehen.

Ein ganz besonderer Dank geht von hier aus an **Nils Winter**, der mir bei der Vorbereitung und Durchführung sehr intensiv zu Seite stand und mich jederzeit unterstützt hat.

Peter Schnaars

VERANSTALTUNG

GdP Kohlparty '20
Freitag 17.01.2020
Grothenn`s Gasthaus
29 Euro
All In

Anmeldung unter Mail Bremen@gdp.de oder Telefon 0421 - 9495850

Nur für Mitglieder und deren Partner. Andere 59 Euro

