

KOMMENTAR

## Rückblick – Ausblick!



Und wieder ist ein Jahr vorbei. Vielleicht ist es ein Phänomen des Älterwerdens, dass man das Gefühl hat, die Zeit vergeht immer schneller. Und so kurz vor seinem 60. Geburtstag fragt man sich natürlich, wie viel Zeit bleibt einem eigentlich noch. Jetzt könnte man die großen Fragen nach den Sinn des Lebens stellen, aber das gehört nicht in die DEUTSCHE POLIZEI.

### Viel erreicht!

Für die Brandenburger GdP war es auf alle Fälle ein gutes Jahr. Die Umsetzung der Ergebnisse vom 21. 11. 2017 (Einstiegsamt A 8 – mit allen seinen Problemen –, freie Heilfürsorge, Bepo-Zulage, Gesundheitsmanagement) waren eine große Herausforderung. Der Landesdelegiertentag im Februar war der Zeitpunkt, um über die letzten vier Jahre Bilanz zu ziehen und die konnten sich sehen lassen. Es wurden aber auch entscheidend die Weichen für die nächsten vier Jahre gestellt und die Herausforderung und die damit verbundenen Aufgaben werden nicht weniger. Dabei ist jedem erneut klar

geworden: wer in der GdP Verantwortung übernimmt, muss sie auch wahrnehmen. Ein Posten um des Postens willen findet keine Akzeptanz in der Mitgliedschaft. Es sind engagierte und hoch motivierte Kolleginnen und Kollegen gefragt.

Die GdP muss sich aber auch den veränderten Bedingungen stellen. Wir haben nicht mehr das Jahr 1990 oder 1995, wir leben im Jahr 2018. Gerade unsere jungen Kolleginnen und Kollegen haben andere Vorstellungen von einem aktiven Gewerkschaftsleben als vielleicht die Älteren. Deswegen müssen Strukturen und Arbeitsweisen in der GdP ständig auf den Prüfstand gestellt und ggf. verändert werden. Das Motto, „es war 30 Jahre so und wird 30 Jahre so weitergehen“ ist 100%ig falsch.

### Streit in der Sache – aber nicht um Personen und Ämter

Das Jahr 2018 hat aber auch gezeigt wie wichtig es ist, dass es die Brandenburger GdP gibt und dass man selbst Mitglied in dieser großen Solidargemeinschaft ist. Die Spitzenwerte bei den Personalratswahlen im März sind ein hoher Vertrauensvorschuss unserer Kolleginnen und Kollegen, gerade für unsere GdP-Personalvertreter. Die ersten Monate der neuen Personalvertretung haben auch aber gezeigt, dass personelle Neubesetzungen und neu eingeschlagene Wege auch sehr holprig und steinig sein können. Der Streit in der Sache ist dabei förderlich, der Streit um Personen und Ämter hingegen nicht.

### Landtagswahlen 2019 – viel zu tun

Es gibt eine Menge Herausforderungen für die Landtagswahlen 2019: Eingangsamts A 9, eine einheitliche Lebensarbeitszeit mit Öffnungsklausel nach oben und nach unten und die Reformierung des Zulagen- und Zuschlagssystems. Das sind nur drei

Schwerpunkte, die ergänzt werden von vielen Problemen der täglichen Gewerkschafts- und Personalratsarbeit.

Jeder Erfolg dabei ist kein Grund stehen zu bleiben, jede Niederlage ist Anforderung, es zukünftig noch besser zu machen. Durch sachliche Kritik kann jeder persönlich, aber auch gerade die Organisation der GdP nur besser werden. Was nicht heißt, dass wir es allen recht machen wollen. Wer allen alles recht macht, wird Mittelmaß bleiben.

Spannend wird im nächsten Jahr die Landtagswahl und die Farbenlehre der neuen Landesregierung. Nicht erst die Wahlen in Bayern und Hessen haben gezeigt, dass auch die große Politik deutlich im Wandel ist.

Für mich persönlich heißt es, wir haben gemeinsam wieder viel erreicht und ja, wir haben in den nächsten Jahren viel gemeinsam vor und dafür brauchen wir viel Gesundheit.

Dies wünsche ich einer jeden und einem Jeden von uns.

Andreas Schuster



## Nochmals BLB

Ich weiß gar nicht, wie oft ich mich zu diesem Thema bereits geäußert habe. Fazit ist und bleibt für mich, dass das Konstrukt des BLB dringend weg muss. Dabei möchte ich an dieser Stelle eines sehr deutlich sagen, ich habe eine hohe Achtung vor allen Kolleginnen und Kollegen im BLB und ihrer Leistung. Es geht nicht um sie, sondern es geht um die politische und damit wirtschaftliche Ausrichtung des BLB. Jeder lästert über den BLB (Betrieb für langsames Bauen), jeder hat Witze darüber parat oder ist frustriert. Unsere letzte Presseerklärung zum BLB, Bezug nehmend auf die Bausituation am Bonnaskenplatz in Cottbus, bei der Kripo in Potsdam oder dem Studentenwohnheim in Oranienburg, hat wahnsinnig viele Reaktionen ausgelöst. Von Zustimmung bis Ablehnung war alles vorhanden. Dies zeigt jedoch, dass das Thema nicht gelöst ist.

### Linke Tasche – rechte Tasche

Ausgangspunkt war der Stilleinsparungs- und Zentralisierungsplan einer Landesregierung mit der grauen Eminenz Rainer Speer. Er machte kein Hehl daraus, dass der BLB das Prinzip „linke Tasche, rechte Tasche“ perfektioniert. Die Landesregierung beschließt z. B. für die Polizei Mittel für Mieten und der BLB baut und vermietet wiederum an die Polizei und nimmt damit als Teil des Finanzministeriums die Mittel gleichzeitig wieder ein. Mietpreise unterliegen nicht der Marktwirtschaft, sondern den Festlegungen von BLB und Finanzministerium, auch wenn man sich an durchschnittlichen Mietpreisen orientiert. Konkurrenz gibt es nicht. Wer auf Landesebene etwas bauen will, kann dies nur mit und durch den BLB. Somit gibt es auch keinen echten Wettbewerb (fast sozialistische Verhältnisse), keine Vertragsstrafen und Fristen, die endlos dehnbar sind. Bei einer Spitzenrunde in der Polizei (ohne Namen zu nennen) wurde das aktuelle Baugeschehen analysiert. Bauvorhaben wurden erläutert, eventuelle Haushaltsmittel und Termine benannt, aber bei der Realisierungsdiskussion gab es von allen Seiten nur ein lautes Gelächter.

aus alten Zeiten. So viele Widersprüche im Baubereich gibt es so konzentriert wie in der Brandenburger Landesverwaltung nirgends. Da ist die Staatskanzlei oder das Finanzministerium in der Heinrich-Mann-Allee oder das Justizgebäude schon ein deutlicher Unterschied.

Aber gejammert und kritisiert wird seit Jahren. Es ändert sich jedoch nichts. Wie auch, wenn der Nutzer keine echten Einspruchsrechte hat, wenn es keine bauliche Konkurrenz gibt, wenn es keine Möglichkeit von Vertragsstrafen gibt, braucht man sich über das Ergebnis nicht zu wundern. Ich kenne keinen Minister, der sich positiv über den BLB ausgesprochen hat. Die Frage ist nur, warum diese Landesregierung nicht endlich etwas ändert. Der BLB ist ein landeseigener Betrieb und nicht das Kabinett.

Ich verbleibe in der Hoffnung, dass sich vielleicht nach der Landtagswahl 2019 etwas ändert. Jeder weiß, dass ich Berufsoptimist bin. Und ich weiß, dass meine Hoffnung nicht in Erfüllung gehen wird.

**Andreas Schuster**

### Das arme Brandenburg ...

Es war eine Beratung auf dem Gelände der Henning-von-Tresckow-Straße und dieses Gelände ist eigentlich exemplarisch. Es gibt hochmoderne Dienstgebäude für Ministerien (nicht Polizei). Es gibt marode Dienstgebäude (z. B. Gewahrsam und K-Dir./KKI). Selbst die Abteilung IV sitzt in einem Gebäude mit wahnsinnig viel DDR-Nostalgie. Wenn Führungskräfte der Polizeien anderer Bundesländer zu uns kommen, kann man sich eigentlich nur schämen und entschuldigen. Häufig kommt dann der Hinweis, „ach ihr seid ja das arme Brandenburg“. Und nicht zuletzt der sogenannte „Fresswürfel“ – auch das ein Baudenkmal



DEUTSCHE POLIZEI  
Ausgabe: **Landesbezirk Brandenburg**

**Geschäftsstelle:**  
Großbeerenstr. 185  
14482 Potsdam  
Telefon (03 31) 7 47 32-0  
Telefax (03 31) 7 47 32-99  
Adress- und Mitgliederverwaltung:  
Zuständig sind die jeweiligen  
Geschäftsstellen der Landesbezirke.

**Redaktion:**  
Frank Schneider (V.i.S.d.P.)  
Großbeerenstr. 185  
14482 Potsdam  
Telefon (03 31) 8 66 20 40  
Telefax (03 31) 8 66 20 46  
E-Mail: PHPRMI@AOL.com

**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. 40  
vom 1. Januar 2018

**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 0949-278X



KREISGRUPPE OST

# Einfach mal machen

## Familienbowlingturnier in Fürstenwalde

Erwartungsvoll geplant und mit erfolgreichem Auftakt startete das erste Familienbowlingturnier der Basisgruppe OS/FF in Fürstenwalde. Mit sieben Familien und 21 Teilnehmern ging es am Sonntag, dem 14. Oktober, gegen 10 Uhr los. Die Kulisse der Bowlingbahn „Strikers“ bot ein professionelles Ambiente. In einer gepflegten und lockeren Atmosphäre bowlten wir zwei Stunden mit unseren Kindern und Kollegen.

Ob nun Revierpolizei, Kriminaltechnik, Kriminalpolizei, Wasserschutz, Verkehrspolizei, Prävention, aus vielen Bereichen kamen unsere sportbegeisterten Mitglieder zu diesem lockeren und vergnüglichen Event.

Die GdP-Basisgruppe lud ein, sponserte das erste Getränk und die Leihschuhe. Der Eintritt pro GdP-Mitglied nebst Begleitung lag nur bei 3 € pro Person. Für Kinder war er frei. Dieses Event versteht sich als ein Angebot für



Spaß auf allen Bahnen

Bild: M. Genschmar

all unsere GdP-Mitglieder in OS/FF. Am Ende des Familienbowlings erhielten alle Kinder eine kleine süße Aufmerksamkeit. Der Sieger bekam feierlich einen Gutschein und Pralinen. Die Spielerin mit den „größten Reserven nach oben“ bekam zum Troste einen fruchtigen Likör.

Fazit - das Bowlingturnier hat jedem Spaß gemacht und das nächste Event wird kommen.

Jedes GdP-Mitglied und jeder Kollege, der es werden will, alle sind willkommen.

Basisgruppe-OS/FF



## GdP Weihnachts-Märchenstunde in Frankfurt (Oder)

### Wenn der Weihnachtsmann verschläft



Wir laden ein  
Zur Weihnachtszeit  
Der Weihnachtsmann  
Ist längst bereit.

Ein Windstoß kommt  
Ganz frech daher  
Und Müdigkeit  
Ergreift ihn schwer.

Der Weihnachtsmann  
Der schläft fest ein.  
Der Mischa ruft:  
Wie kam das sein?

Die Hexe eilt,  
Im Besenflug,  
Magie und Kraut  
Sind nicht genug.

Die Großmutter,  
Versucht es auch,  
Weil sie noch kennt,  
So manchen Brauch.

Den Weihnachtsmann,  
Stört all das nicht,  
Kein Wachsein blitzt  
Auf im Gesicht.

Der Schlafensgott,  
Hat ihn entführt,  
Vermutet sie,  
Nun doch berührt.

Der Schlafensgott,  
Hat ihn entführt,  
Vermutet sie,  
Nun doch berührt.

Als dieser hört,  
Von dem Verdacht,  
Da zeigt er sich  
Sehr aufgebracht.

Wer war es dann,  
Wer hat's getan,  
- schläferete ein  
Den Weihnachtsmann?

Wer bannt den Fluch,  
Wer rettet jetzt  
Das Weihnachtsfest  
zu guter Letzt?



### Die GdP Kreisgruppe PD Ost lädt Kinder und Enkelkinder von GdP Mitgliedern zur Märchenstunde ein.

Am Mittwoch, dem 5. Dezember 2018 findet die Kinderveranstaltung der GdP Kreisgruppe PD Ost statt.

Dazu laden wir Kinder und Enkelkinder von GdP-Mitgliedern aus Frankfurt (Oder) und Umgebung ein.

Die Geschichte vom Weihnachtsmann beginnt um 15:00 Uhr im „Theater im Schuppen“ in Frankfurt (Oder), Sophienstr. 1 und wird eine knappe Stunde gespielt.

Ab 14:30 Uhr ist das Theater für unsere Veranstaltung geöffnet. Kaffee für die Großen und Kakao für die Kinder wird es auch geben und wir bitten Mamas und Papas, aber auch Omas oder Opas, Plätzchen oder Kuchen dazu zu backen. Bitte teilt Eure Kuchen-/Plätzchenbereitschaft auch an Petra Kunze mit.

Im Theater ist Platz für ca. 100 Personen (Eltern/Großeltern + Kinder).

Daher bitten wir um Anmeldung der Teilnehmer bis zum 27. November bei Holger Jacob bitte per Mail.

Zeitiges Anmelden sichert also die Plätze, denn wer zu spät kommt...





# Zeit für dich, um nachzudenken

In der Zeit vom 15. 10. 2018 bis 17. 10. 2018 kamen hoch motivierte und engagierte GdP-Mitglieder zusammen, die sich für das Seminar „Schichtdienst und Gesundheit“ interessierten. Dieses Seminar hatte seine Premiere in Netzen im Hotel „Seehof“.

Die Hektik und Nervosität für uns Teamer für dieses Pilotseminar war aber kein Vergleich zum Nährwert des Drei-Tage-Programms für unsere Teilnehmer.

ALTER	W/D	ABDT	W/D
P 44	15	51	29 DG
60	31 P	46	24 P
57	25 P	39	20 P
55	35 P	46	24 P
58	31 P	52	22 P
P 24/19	28	53	5 P
DG 35	11	50	28 P
		47	4 DG

P = POOL  
DG = Feste PLANUNG

Es fing schon richtig spannend an. Wie immer stellte sich jeder vor und passend zum Thema wurden das Alter und der Gesamtzeitraum der geleisteten Schichtarbeit bekannt. Von den insgesamt 14 Teilnehmern waren bereits 13 Männer über 40 Jahre alt. Insgesamt elf davon leisteten seit über 20, teilweise bis zu 30 Jahren, ihren Schichtdienst. Kleinere Wehwehchen wurden ganz nebenbei erwähnt und mit einem Schmunzeln verdrängt.

Mit der Problematik einer gesunden Ernährung trotz Schichtdienst stiegen wir zum Thema ein. Sicherlich weiß jeder, dass gutes Essen auch etwas mit unserer Lebensqualität zu tun hat. Aber hier sollte sich jeder selbst fragen, ob es denn immer so sinnvoll ist, dies auch im Schichtdienst auszuleben. Denn unser Wohlstand hat nicht immer mit 100%iger Einsatzfreudigkeit zu tun, wenn Pizza und Co sich noch in unserem Magen befinden und dort

eine Party feiern. Angemessen sollte man auch während des Dienstes essen. Aber bitteschön wie viel und wann? Zum einen ist dies natürlich die Angelegenheit eines jeden Einzelnen. Zum anderen ist es ganz einfach davon abhängig, in welcher Schicht die Kollegin oder der Kollege sich gerade befindet oder hinter sich hat. Zusammenfassend musste im Rahmen der Analyse im „Brainstorming“-Verfahren festgestellt werden, dass sich eine Verschiebung der großen Essenszeiten um bis zu acht Stunden ganz automatisch ergibt. Die einzelnen Mahlzeiten können trotz der Wechselschicht eingenommen werden, jedoch verschiebt sich der Ort für die Hauptmahlzeit.

Frau Dipl.-Psych. Steffi Mußlick vom Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit aus Cottbus referierte am Folgetag zu arbeitswissenschaftlichen Grundlagen rund um den Schichtdienst. Sie brachte es auf den Punkt und erläuterte die biologischen Grundlagen.

Am treffendsten sagte sie gleich zu Beginn: „Der Mensch ist grundsätzlich nicht für die Schichtarbeit ‚gebaut‘ worden.“

Da es aber in unserer Gesellschaft den unaufschiebbaren Anspruch der sofortigen Hilfe, wie beispielsweise durch die Polizei, gibt, muss es Menschen geben, die sich dieser Problematik annehmen. Statistisch ist dies ohne jegliche Einschränkungen bis zu einem Alter von ca. 45 Jahren ohne Weiteres möglich, so Frau Mußlick. Danach sollte über eine Verwendung im Regeldienst nachgedacht werden, denn die Schichtarbeit trägt nicht zur Verlängerung der Lebenszeit bei.

## Hier wurde zum Nachdenken angeregt

Denn das Gegenteil ist der Fall. Denn die Schichtarbeit und die Gesundheit des Einzelnen sind nicht voneinander trennbar. Wichtig ist hierbei, dass es sich jeder einfacher machen kann, solange er selbst mit Freude seinen Dienst beginnt und diesen auch wieder beendet. Die Durchführung einer Schicht ist im

Wesentlichen auch von der „gesunden Schichtplangestaltung“ abhängig. Kurzes „gehoppel“ durch die Woche mit einem auf-und-ab der Schichten sollte vermieden werden. Die Empfehlung dabei ist, dass, so weit wie möglich, stets „rollend“ und vorwärts (F/S/N) gearbeitet werden sollte. Der Hintergrund ist, dass sich unser Körper ab dem zweiten Tag an die Umstände des Arbeitens zu ungewöhnlichen Zeiten gewöhnt hat. Vergessen darf man nicht, dass WIR ein Teil der Gesellschaft sind und nicht nur zu Zeiten arbeiten sollten, wenn andere gerade daheim sind. Also nicht nur Spätdienst (obgleich dies der gesündeste Dienst ist) oder Nachtdienst.

Dies brachte dann die Frage auf, was kann man selbst tun, um fit zu bleiben?

Peggy Brennecke, Physiotherapeutin vom Deutschen Turnerbund, zeigte bei bestem Wetter mit Blick auf den Netzeener See sehr einfache und anspruchsvolle Übungen für die körperliche Fitness. Hier wurde schnell entdeckt, dass es dabei nicht darauf ankommt, unheimlich viele Sportgeräte zur Verfügung zu haben, sondern man mit den einfachsten Mitteln auskommen kann, um sich selbst zu trainieren. Die Gruppe hatte sich hier sehr schnell selbst entdeckt und war begeistert dabei.

Nicht überraschend, aber immer wieder gern, kam unser Landesvorsitzender Andreas Schuster vorbei. Er gab einen Rückblick auf die neu-

Was könnte GdP  
Ann., um die Belastungen im Schichtdienst erträglicher zu gestalten? Ziel: Attraktivität W/D

- Duz deutlich anheben
- Urlaubstage zusätzlich ab 50 anheben und gestaffelt 207, 207...
- Wochenarbeitsstunden gestaffelt vermindern ab 107 W/D
- Schichtzulage erhöhen, gestaffelt + an Duz gekoppelt
- Lebensarbeitszeit für W/D verkürzen (ab 107 gestaffelt)



## BILDUNGSWERK

ersten Erfolge sowie eine Vorschau der nächsten Aktivitäten unserer Gewerkschaft. Er beantwortete Fragen der Kollegen in seiner allseits bekannten Art und brachte es stets auf den Punkt.



Bilder: A. Hübner

Das Seminar wurde am letzten Tag durch unsere Kollegin Conny mit den neuesten Entwicklungen aus der Arbeitsgruppe für die neue „Dienstvereinbarung Schichtdienst“ abgerundet. Es hatte sich gezeigt, dass dringender Handlungsbedarf besteht, um für die im Dienst befindlichen Kolleginnen und Kollegen eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu erreichen. Es ist ein Teufelskreis, wenn das tägliche Geschäft bewältigt werden muss und der Personalbe-

stand oftmals gar nicht ausreichend gestellt werden kann. Der hohe Krankenstand führt täglich zu Irritationen, um den Mindestbedarf an Polizeikräften zu erreichen.

Abschließend gab es eine konstruktive Diskussion zu zwei Fragen: Was kann der Einzelne tun, um die Belastungen im Schichtdienst erträglicher zu gestalten?

Was kann die GdP tun, um die Belastungen im Schichtdienst erträglicher zu gestalten?

Die aus den verschiedensten Teilen des Landes Brandenburg angehenden Mitglieder der GdP bewerteten die Erstauflage des Seminars als sehr positiv. Sie wünschen sich eine Fortführung, um auch anderen Kollegen die Chance einer Teilnahme zu ermöglichen.

Viktoria und Andreas

## SENIOREN

# Top oder Flop? Eine Veranstaltung der Senioren der Basisgruppe Barnim

Am 20. 10. 2018 fand ein für die Senioren der Basisgruppe Barnim organisiertes Pkw-Fahrsicherheitstraining auf dem Trainingsplatz der Kreisverkehrswacht Barnim e.V. im Gewerbepark Bernau-Ladeburg statt.

Bereits durch einen Anfang des Jahres an alle Senioren in Barnim zugestellten Seniorenbrief und auch mittels eines Artikels in der Zeitschrift der Gewerkschaft der Polizei 7/2018 wurde im Vorfeld reichlich für die Veranstaltung geworben. Nun war der Tag gekommen. Die Resonanz, nun ja, war etwas ernüchternd. Etwas weniger als zehn Seniorinnen und Senioren unserer Gewerkschaft fanden den Weg zum Trainingsgelände der Kreisverkehrswacht. Mit Angehörigen und Bekannten wurde doch noch eine ausreichend erforderliche Teilnehmerzahl erreicht.

Für eine kleine Kursgebühr von nur 10 Euro bekamen die Gewerkschaftsmitglieder vieles geboten. Unterm Strich ein „Schnäppchen“. So zum Beispiel erfolgte ein nach den Richtlinien des DVR (Deutscher Ver-

kehrssicherheitsrat) anerkanntes und kontrolliertes Training. Ein speziell geprüfter und nach speziellen ISO-Richtlinien zertifizierter Ausbilder führte die Teilnehmer durch den achtstündigen Kurs. Übrigens, derselbe Ausbilder, der für das Fahr- und Sicherheitstraining der Polizei auf dem Übungsgelände in Lehnitz bei Oranienburg Verantwortung trägt.

Das Ziel des Trainings war es, durch entsprechende Übungen Fähigkeiten weiterzuentwickeln, um Gefahren im Straßenverkehr rechtzeitig zu erkennen und durch vorausschauende Fahrweise Unfälle zu vermeiden.

Und wurde dieses Ziel erreicht? Auf jeden Fall – und die Erwartungen wurden bei allen Teilnehmern weit übertroffen. Durch die Elemente des Trainings mit dem eigenen Fahrzeug konnte jeder die Grenzen als Fahrer und die speziellen Grenzen des eigenen Fahrzeuges praxisgetreu erleben.

Zum Schluss gab es für jeden Kursteilnehmer an diesem Pkw-Si-

cherheitstraining eine zertifizierte Urkunde. Diese kann bei der eigenen Kfz-Versicherung eingereicht werden und wird in der Regel mit einem Rabatt von 5 % auf die Versicherungsleistungen verrechnet.

**Fazit:** Eine Top-Veranstaltung, so die einstimmige Meinung der Teilnehmer, welche auch von den Seniorinnen und Senioren der anderen Basisgruppen genutzt werden sollte. Mit der Veröffentlichung des Beitrages in der Zeitschrift der Gewerkschaft im Monat Juli 2018 der Polizei war dies bereits angedacht. Vielleicht sollte auch über das Internet und hier dem Landesportal der Gewerkschaft Brandenburg, auf der neu eingerichteten Seniorenseite weiter für diese doch sehr anspruchsvolle Veranstaltung geworben werden.

Im Auftrag  
Heinz-Gert Goldbach



# Polizeiinterne Konfliktberatung – ein längst fälliges Instrument

**Wenn der da ist, fahre ich wieder nach Hause ...**

Schließen wir für einen Moment die Augen und versetzen uns in folgendes Szenario: seit geraumer Zeit habe ich Stress mit einem Kollegen. Neulich hat er mir sogar den Kaffee über das Diensthemd geschüttet, dass hatte ich gerade frisch angezogen, das letzte saubere im Schrank! Das macht der doch mit Absicht! ...

Perspektivenwechsel: Das mit dem Kaffee heute bei dem Kollegen war doof, aber ich war doch in Eile wegen des Einsatzes. Das hat er doch mitbekommen! Warum geht er mir jetzt aus dem Weg und meidet mich?

Und dann fängt es an: der Kollege macht jetzt immer die Fenster auf wenn ich komme, damit ich frieren muss ..., absichtlich verstellt er immer den Radiosender und telefoniert laut! ... Das könnten wir nun unendlich weiter erzählen. Letztlich sitzt einer von uns beiden vor der Dienststelle im Auto, schaut hoch zum Büro, sagt den Satz in der Überschrift. Später reicht er den gelben Schein nach.

## Konfliktkosten

Die Unternehmensberatung KPMG (KPMG 2009: Konfliktkostenstudie. Die Kosten von Reibungsverlusten in Industrieunternehmen, zuletzt geprüft am 29. 12. 2016) hat in 2009 in einer wissenschaftlichen Arbeit die Kosten von Konflikten in Unternehmen untersucht und beeindruckend festgestellt, wo sich alles Konfliktkosten in einem Unternehmen ermitteln lassen. Darin liest sich der Schaden durch den gerade inszenierten Krankheitsfall wie eine Bagatelle. Fehlende Wertschöpfung durch aktives Unterlassen, Sabotage und andere Aktionen sind bezifferbar und rechnen sich zu Unsummen auf. Auch wenn Wertschöpfung bei uns in der Polizei keine große Rolle spielt, bleibt allein schon das Thema Fehlzeiten bei uns eine dramatische Größe. Die verbliebenen KollegInnen müssen es auffangen. KPMG geht in der Studie weiter und

rechnet in diese Kosten Instrumente der Konfliktbearbeitung (z. B. Konfliktmanagementsystem) mit ein. Im Ergebnis stellen sie fest, dass es sich schnell lohnt, in einem Unternehmen einer Organisation offensiv mit Konflikten umzugehen. Allein das Bewusstsein der Mitarbeiter, dass es konstruktive Mittel für die Lösung eines Konfliktes gibt, wirkt. Sie wenden sich von Aktionen ab, mit denen sie sich selbst oder andere schädigen. Wenn vorhandene Konflikte benannt, geklärt oder gar bewältigt werden, kommen die KollegInnen auch wieder gern zum Dienst.

## Der Weg vom Mobbingbeauftragten zum Konfliktberater

Unsere Polizei hat bereits in 2001 eine moderne Rahmen-Dienstvereinbarung zum Mobbing abgeschlossen, die durch die Dienststellen intern unterschiedlich ausgeformt wurden. Die danach berufenen Mobbingbeauftragten haben einen echten Kraftakt hingelegt. Einerseits sollten sie Mobbingfälle annehmen und beurteilen, andererseits war deren Rüstzeug eher erfahrungsorientiert und die Aus- und Fortbildung begrenzt. Es wurde von ihnen jeweils eine Entscheidung abverlangt, ob es jeweils ein Mobbingfall wäre oder auch nicht. Nur hat diese Feststellung den jeweiligen Fall selten gelöst. Denn was passierte, wenn es nun (k)ein Mobbing war? Der ungelöste Konflikt blieb zurück.

Die Erkenntnisse zur Handhabung von Konflikten haben sich auch in unserer Polizei zwischenzeitlich weiter entwickelt. Wir sollten uns über die Feststellung hinaus, ob es sich jeweils um einen Mobbingfall handelt oder nicht, um die eigentliche Konfliktlösung kümmern. Genau da setzt die Idee eines polizeiinternen Konfliktmanagements an. Hier wird insbesondere auf Erfahrungen vergleichbarer Organisationen zurückgegriffen. Neben großen privaten bzw. staatlichen Unternehmen (z. B. Deutsche

Bahn, Siemens, Bombardier, ZDF, EnBW, Airbus) haben auch bedeutende Behörden und staatliche Einrichtungen (z. B. Polizei Baden-Württemberg und Bayern, Viadrina Universität, Niedersächsisches Justizministerium, Uni-Klinikum Tübingen) sogenannte Konfliktmanagementsysteme eingerichtet. Sie sind dabei auf die jeweilige Organisation zugeschnitten und sehr unterschiedlich aufgebaut.

Die Rahmen-Dienstvereinbarung Mobbing kam auf den Prüfstand und es entstand letztlich die Idee, das Thema Mobbing auszuweiten, es in einen größeren Kontext zu setzen. Mobbing soll fortan weiterhin geprüft, aber sich gleichzeitig aktiv um eine Konfliktlösung gekümmert werden. Begünstigt wurde dies durch die mittlerweile umfangreiche wissenschaftliche Erforschung der Thematik Konfliktbewältigung mit eigenen Lehrstühlen an verschiedenen Universitäten, u. a. an der Europa-Universität Viadrina in Frankfurt/Oder. Deren Wissen beim Aufbau von Konfliktmanagementsystemen konnte nutzbar gemacht werden und es entstand der unterschriftsreife Entwurf einer neuen „Dienstvereinbarung zum Umgang mit Konflikten in der Polizei“, die nun zwischen dem MIK und dem P-HPR abgeschlossen werden kann. Letztlich kann jetzt das Institut der bisher eher passiven Mobbingbeauftragten zu dann aktiven KonfliktberaterInnen weiterentwickelt werden. Diese KonfliktberaterInnen werden über ein Qualifizierungsprogramm dazu befähigt, die jeweiligen Konflikte zu analysieren und zweckmäßige Interventionen zu vermitteln oder selbst durchzuführen (Stichwort Mediation).

## Vier Stufen der Konfliktbewältigung

Aufgrund der aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse werden polizeiinterne Konflikte künftig in vier Stufen bearbeitet und das mit einer möglichst unkomplizierten Herangehensweise.





## DIENSTVEREINBARUNG

### Selbstlösungskompetenz der Mitarbeiter aktivieren

Zunächst ist immer und primär auf die Selbstlösungskompetenz der Mitarbeiter/-innen zu setzen. Unsere Kollegen/-innen sind erfahren im Umgang mit Konflikten und brauchen evtl. noch Unterstützung beim Handwerkszeug. Sie beurteilen und bewerten für sich selbst den Konflikt. Werde ich geschädigt? Will ich hier streiten? Lohnt es sich überhaupt? Die Wissenschaft nennt dies intrapersoneller Konflikt, übertragen ist es also der Kampf mit sich selbst. Hier braucht es ggf. eine Beratung, aber keine tiefgreifende Intervention.

### Streit untereinander lösen

In der zweiten Stufe findet die Auseinandersetzung mit der anderen Konfliktpartei statt. Ja, die beiden oder mehreren Betroffenen streiten miteinander. Das funktioniert in den allermeisten Fällen recht unspektakulär. Denken wir bspw. an die letzte Urlaubsvorplanung im dienstlichen Bereich. Es gab eine Lösung! Auch wenn nicht alle zu 100 Prozent zufrieden waren. Aber es war ein Streit mit einer Lösung. Eine besondere Rolle hat in dieser Stufe die Führungskraft der betroffenen Streithähne. Sie stiehlt sich nicht aus der Verantwortung, nach dem Motto „Ihr seid doch erwachsen, klärt das wie Männer!“. Sondern sie hat die Pflicht, die Konfliktparteien bei der Lösung zu unterstützen. Diese Ebene der Konfliktbearbeitung wird durch präventive Maßnahmen, z. B. Fortbildungsangebote durch die FHPol oder LaköV unterstützt und somit die Selbstlösungskompetenzen der Konfliktparteien aktiviert. Bereits jetzt ist das Konfliktbewältigungstraining ein Thema in Studium und Ausbildung sowie im Führungskräfte-tetraining. In der Weiterbildung gab es erste Testangebote, die voll ausgebucht waren. Allerdings sollten deren Umfänge noch gesteigert und regionaler angeboten werden. Je besser diese Selbstlösungskräfte aktiviert werden, desto weniger müssen nachfolgende Stufen in Anspruch genommen werden und der Aufwand kann niedrig bleiben.

### Konfliktaufstellen und Konfliktberater

Aber was passiert, wenn der Konflikt nicht lösbar erscheint? Was, wenn die andere Konfliktpartei den Konflikt vermeidet oder es die Gefühle einfach nicht zulassen, eine Lösung zu wollen? Die beschriebenen Selbstlösungskräfte reichen also nicht aus? Ja, das ist ja nicht ungewöhnlich und darf einfach anerkannt werden. Dann tritt das neu zu schaffende Konfliktmanagementsystem in Aktion (dritte Stufe). Eine Konfliktpartei oder deren Vorgesetzten wenden sich an Person ihres Vertrauens in der Organisation (die Kollegen, den Personalrat, eine Beauftragte, nächst höhere Vorgesetzte, PÄD, Konfliktberater etc.) und trägt den Konflikt vor. Diese, nennen wir es künftig Konfliktaufsteller, leitet nun das Thema an die besonders qualifizierte nebenamtlichen KonfliktberaterInnen (z. B. ehemalige Mobbingbeauftragte) in ihrer oder benachbarten Dienststelle weiter. Diese Konfliktberater/-innen sind von der Dienststelle bestellt und mit besonderen Schutzrechten nach dem Mediationsgesetz und der neuen Dienstvereinbarung ausgestattet.

Die KonfliktberaterInnen analysieren den Konflikt und suchen nach einer einvernehmlich gewollten Lösungsmethode. Dafür können unterschiedlichste Wege beschritten werden. In der Dienstvereinbarung werden beispielhaft Vermittlungsgespräche, Moderation, Mediation, Schlichtungs- oder Schiedsverfahren, Coaching, Supervision, aber auch Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Empfehlungen zu personellen und/oder organisatorischen Maßnahmen genannt. Die KonfliktberaterInnen sind dabei frei in der Suche und beraten sich ggf. mit weiteren Fachdienststellen, jedoch immer im Einvernehmen mit den Konfliktparteien. Da dies alles ein heikles Unterfangen ist, benötigen diese Konfliktberater eine solide Ausbildung, die sie als zertifizierte Mediatoren nach dem Mediationsgesetz auch erhalten sollen. Bisher schon ausgebildete Mediatoren/-innen in unserer Polizei werden für diese nebenamtlichen Funktionen gesucht. Bitte bringt euch aktiv darin ein.

Koordiniert wird dieser Prozess künftig durch eine zentrale Konfliktberatungsstelle. Diese betreibt u. a. die Koordination der Einsätze, die Aus-, Weiterbildung der KonfliktberaterInnen, sorgt für Netzwerkarbeit mit allen Stellen, die an Konfliktlösungen beteiligt sind, organisiert Fallkonferenzen, kümmert sich um das anonymisierte Berichtswesen und die polizeiinterne Öffentlichkeitsarbeit.

### Machteingriff durch Vorgesetzte

Die vorgenannten drei Stufen schaffen leider keine hundertprozentige Garantie, dass damit alle Konflikte bewältigt werden. Es kann und wird weiterhin passieren, dass der Konflikt nicht einvernehmlich gelöst werden konnte. Dann bleibt nur noch eine Entscheidung der Vorgesetzten als letztes Mittel übrig. Dieser Machteingriff erfolgt dann leider oftmals mit dem Schädenserleben bei mindestens einer Konfliktpartei mit unabsehbaren Folgen. Genau deshalb soll es künftig die letzte Stufe sein und eher die Ausnahme bleiben.

Zu betonen bleibt, dass dieses System die gesetzlichen Pflichten aller Beteiligten nicht aushebelt. Rechtsverstöße werden, wie bisher, verfolgt und geahndet.

### Design der polizeiinternen Konfliktbewältigung

Der oben dargestellte Prozess der Konfliktbewältigung orientiert sich in seinem Design an dem Viadrina-Komponenten-Modell nach Gläser/Kirchhoff ([https://www.ikm.europa.uni.de/de/publikationen/PwC\\_EUV\\_KMS-Studie-V\\_161014\\_final.pdf](https://www.ikm.europa.uni.de/de/publikationen/PwC_EUV_KMS-Studie-V_161014_final.pdf)), die damit erfolgreich in vielen namhaften Wirtschaftsunternehmen und öffentlichen Institutionen Konfliktmanagementsysteme aufgebaut haben und deren Inhalte aktualisiert und angepasst wurden. Ein Austausch und/ oder eine wissenschaftliche Begleitung dieses Vorhabens in unserer Polizei würde die Wirksamkeit unterstützen. Ob dies geschieht, bleibt zu hoffen, um eine hohe Qualität der Bearbeitung sicherzustellen.

Fortsetzung auf Seite 8



## DIENSTVEREINBARUNG

Fortsetzung von Seite 7

### Prävention und Konfliktbearbeitung

Sie sind wie die zwei Seiten einer Medaille. Ohne präventive Maßnahmen wie Aus- und Fortbildung oder Beratung kann Konfliktbearbeitung gar nicht durchgeführt werden und sei es bereits zur Aktivierung der Selbstlösungskompetenzen. Die Prävention kann aber andererseits nicht völlig die Eskalation von Konflikten vermeiden, weshalb dann wiederum die Konfliktberater agieren müssen.

### Wozu? Wir haben doch schon genug Beauftragten(un)wesen

Mit den genannten Ausführungen konnte hoffentlich plastisch deutlich gemacht werden, dass mit der neu-

en Dienstvereinbarung kein weiteres Beauftragtenumgetüm geschaffen wird, sondern ein vorhandenes Instrument aufbereitet wird und qualifiziert zur wirksamen Verbesserung des Arbeitsklimas und zur Verringerung von Fehlzeiten beitragen kann. Zurück zum eingangs skizzierten Fall: Der Vorgesetzte der beiden Streithähne wandte sich an mich mit der Bitte „um Klärung, Verbesserung oder was auch immer ...! Ich brauche die beiden im Dienst! Beide sind mir wichtig!“. Nach langen Vorgesprächen trafen sich die beiden in meinem Beisein außerhalb ihrer Dienststelle und es brauchte keine 30 Minuten für die Klärung. Sechs Monate später erfolgte nachmals ein Gespräch zu Dritt, um zu prüfen, ob die damals abgeschlossene Vereinbarung noch intakt ist. Das klappt so nicht immer, aber immer öfter! Der Gewinn liegt auf der Hand: die Kollegen sind wieder gut im Dienst und sie fühlen sich gebraucht. Die Führungskraft

hat weniger Sorgen für die Absicherung des Dienstes. Die Wissenschaft nennt das gern „jeder gewinnt Lösung – Win-win“. Ich freue mich einfach nur drüber, dass es zwei, drei Menschen besser geht.

**Raimo Ermler**

Anm. d. Red.: Raimo Ermler hat sich im Rahmen eines Masterstudiums an der Europauniversität Viadrina mit Konfliktmanagementsystemen auseinandergesetzt und agiert in unserer Polizei seit einigen Jahren als polizeiinterner Mediator und Konfliktberater.



Bildgrundlage: <https://pixabay.com/de>

