

BUNDESPOLIZEI

04 | 2025
52. Jahrgang
ISSN 2190-6718

kompakt



Zufriedenheit

Eine Frage der Einstellung?

Liebe Leserin, lieber Leser,



„Befassen Sie sich mit Themen, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirklich beschäftigen“, war der Rat einer Inspektionsleitung an das Redaktionsteam der kompakt bei einer unserer vergangenen Konferenzen.

Diese Aussage brachte uns zum Nachdenken. Macht es sich das Team bei der Auswahl der Titel doch nie leicht und hat auch zuletzt durchaus kontroverse Themen wie die Auswirkungen der bundesweiten Verwendung (01 | 2023), sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (05 | 2024) oder Suchterkrankungen (01 | 2025) beleuchtet. Welche Themen sind es noch, die die Angehörigen der Bundespolizei beschäftigen? Sind es neben der bundesweiten Verwendbarkeit die weiteren großen Herausforderungen wie etwa der Schichtdienst, die Abhängigkeit der Aufgaben von politischen Entscheidungen oder weltpolitischen Entwicklungen? Am Ende müssen wir festhalten, dass sowohl die Inhalte als auch deren Bewertungen der subjektiven Einstellung der Leserin und des Lesers unterliegen. Natürlich könnten wir auch dem bekannten Journalistenmotto „Bad news are good news!“ getreu ausschließlich schlechte Nachrichten sammeln, da sie vermeintlich mehr Interesse wecken. Nun, wir denken, so einfach ist das nicht.

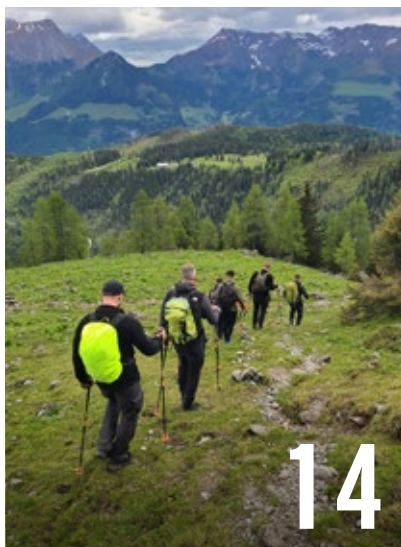
Wie Sie dem Titelthema dieser Ausgabe entnehmen können, haben wir uns daher für einen anderen Weg entschieden. Relativ neu im Redaktionsteam der kompakt war ich überrascht, wie schwierig dieser Weg war. Die Vorbereitung der Ausgabe hat letztlich mehrerer Anläufe bedurft. Ist es doch deutlich leichter, sachliche Themen darzustellen als solche, die bei den Leserinnen und Lesern ganz unterschiedliche Emotionen hervorrufen können. Themen, bei denen man Gefahr läuft, nicht den richtigen Nerv zu treffen.

Eine Frage, die uns alle und immer wieder aufs Neue bewegt, schien uns jedoch die zu sein, ob wir mit unserer Tätigkeit bei der Bundespolizei zufrieden sind und welche Gründe jeweils für eine positive oder negative Antwort auf diese Frage sprechen. Schnell stand fest: So allgemein die Frage ist, so individuell sind die Antworten. Unser Ziel mit diesem Titelthema kann es daher lediglich sein, Denkanstöße zu geben.

Ihre Sophia Graf
Redaktion kompakt







Inhalt 04 | 2025

Titelthema

- 6 Zufriedenheit**
Eine Frage der Einstellung?
- 8 Zufriedenheit liegt in Deinen Händen**
Interview mit Pater
Dr. Benedikt Röder
- 10 Warum bist Du zufrieden?**
Nachgefragt
- 13 Kolumne**
Die Wirkung des Lachens
- 14 Teamtraining im Trainingszentrum Kührointha**
Toll, ein anderer macht's!
- 17 Ich gehe gerne zum Dienst**
Teamzufriedenheit in einer Mobilen
Fahndungseinheit

20 Psychologisches Kapital als Ressource
Stärke den „HERO“

22 Frankfurter Flughafen beschreitet „neue“ Wege
Regional werben, nachhaltig binden

Einsatz

- 25 Rückführungen**
Internationale Zusammenarbeit
als ein Schlüssel zum Erfolg
- 26 Der Messerangriff von Brokstedt – was hat sich getan?**
Gewaltkriminalität im bahnpolizeilichen
Bereich



Wir

30 Glücksmomente

Hintergrund

33 Plötzlich Richter
Das Disziplinarverfahren:
Wenn gegen Beamte ermittelt wird

Zu guter Letzt

36 „Sprechfähig mit Nachbrenner“
Begriffe, die wir einfach draufhaben

38 Als Schriftverkehr erstmals
vom Computer gesteuert wurde
Zeitreise in den BGS vor 50 Jahren

Herausgeber

Bundespolizeipräsidium

Redaktion

Sophia Graf (V.i.S.d.P.), Uta Bluhm,
Heike Bremer, Ronny von Bresinski,
Marcus Büchner, Dennis Grabs, Stefan
Guggemos, Fabian Hüppe, Philipp Jehle-
Sonntag, Marvin Katzer, Sabrina Kehl,
Björn Klemme, Maya Mailand, Yvonne
Manger, Ines Michaelsen, Verena Nastoll,
Stefanie Rutsch, Janine Seewald, Torsten
Tamm, Stefanie Thomas, Enrico Thomschke,
Selina Vieten, Karina Wellmann, Carsten
Ziebler

Anschrift

Heinrich-Mann-Allee 103
14473 Potsdam

Telefon/Fax

0331 97997-9420/-9409

E-Mail

redaktion.kompakt@polizei.bund.de

Intranet Bundespolizei

infoportal.polizei.bund.de/kompakt

Internet

bundespolizei.de/kompakt

Lektorat

Anika Haink

Layout, Satz & Foto

Barbara Blohm, Mandy Cox,
Anja Ebach, Jacob Maibaum,
Jennifer Späth, Alexandra Stolze,
Sarah Viebach
Bundespolizeipräsidium
Referat 66 – Medien

Druck

Firma Appel & Klinger
Druck und Medien GmbH
96277 Schneckenlohe

Auflage

9 000

Erscheinung

sechsmal jährlich

Bundespolizei-Stiftung

Informationen unter www.bundespolizei.de

Wir danken allen Beteiligten für ihre
Mitarbeit. Für den Inhalt der Beiträge sind
grundsätzlich die Verfasserin oder der
Verfasser verantwortlich. Leserbriefe geben
nicht die Meinung der Redaktion wider. Alle
Inhalte sind urheberrechtlich geschützt.
Nachdruck und Vervielfältigung außerhalb
der Bundespolizei nur mit ausdrücklicher
Zustimmung des Herausgebers. Dies gilt
auch für die Aufnahme in elektronische
Datenbanken und die Vervielfältigung auf
Datenträgern. Die Redaktion behält sich vor,
Beiträge und Leserbriefe zu kürzen.

Redaktionsschluss dieser Ausgabe

11. Juni 2025

Informationen zum behördlichen Daten-
schutz finden Sie unter bundespolizei.de/datenschutz

Bildnachweis: alle Bilder Bundespolizei,
außer: S. 5 (o. r.) 38, picture alliance/
imageBROKER/Ulrich Zillmann; S. 11
(unten), 20, 21, 37 freepik.com; S. 28,
picture alliance/dpa | Jonas Walzberg



Eine Frage der Einstellung?

Zufriedenheit

Text **Sophia Graf**

Einen beträchtlichen Zeitanteil unseres Lebens verbringen wir mit unserem Beruf. Dabei dient die Erwerbstätigkeit ohne Zweifel auch dazu, unseren Unterhalt zu sichern und unsere Familien zu ernähren. Sie bildet somit unsere Lebensgrundlage. Aber was bleibt vom Leben übrig, wenn unser Wirken im Beruf uns nicht auch zufriedenstellt? Natürlich wird es nur wenige Aufgaben geben, die uns unentwegt erfüllen oder durchgängig Spaß machen. Dennoch ist es für uns – und unsere Gesundheit – elementar, den Job als sinnstiftend zu empfinden, Bestätigung aus ihm zu ziehen, sich einem Team zugehörig zu fühlen und gern zur Arbeit oder zum Dienst zu gehen.

Woran liegt es, dass jemand mit seinem Beruf zufrieden ist? Gibt es doch Situationen, in denen zwei Menschen der gleichen Tätigkeit nachgehen und diese unterschiedlich wahrnehmen. Den einen macht sie zufrieden, während der andere vergeblich nach der Erfüllung in den Aufgaben sucht. Drei Bereiche spielen bei dieser Frage eine besondere Rolle: die persönliche Ebene, die Team- und die Organisationsebene.

Bin ich mit mir und meiner privaten Situation nicht im Reinen, nehme ich diese Grundstimmung mit in meinen Job. Auch während der Arbeit kann ich die persönliche Situation nicht völlig ausblenden. Eine weitere Rolle spielt der Kollegenkreis. Fühle ich mich im Team wohl, kann ich mich auf meinen Streifenpartner verlassen, schätze ich die fachliche Kompetenz meiner Kollegin und die Meinung meiner Vorgesetzten, fördert dies mein Wohlbefinden. Und zuletzt hat auch der Dienstherr oder Arbeitgeber die Möglichkeit, meine Zufriedenheit im Job zu steigern. Er kann die Rahmenbedingungen für ein förderliches Arbeitsumfeld schaffen, indem beispielsweise strukturierte Abläufe bestehen, eine wertschätzende und unterstützende Führungskultur gelebt wird oder notwendige Veränderungsprozesse transparent umgesetzt werden.

Ist die Zufriedenheit im Beruf letztlich auch eine Frage der Einstellung? Der Einstellung zu meinen Aufgaben, zu meinem Team und zur Behörde Bundespolizei? Ob die Entscheidung, sich von der Bundespolizei einstellen zu lassen – die bei einigen schon viele Jahre zurückliegt – zufrieden macht, kann jede und jeder von uns nur für sich selbst beantworten.

Interview mit Pater Dr. Benedikt Röder

Zufriedenheit liegt in Deinen Händen

Das Interview führte **Marcus Büchner**.

Pater Benedikt ist katholischer Seelsorger der Bundespolizei. Neben dem alltäglichen Austausch mit den Beschäftigten und der individuellen Betreuung in belastenden Situationen leitet er berufsethische Seminare. Darunter auch: „Beruf oder Berufung als Polizist/Polizistin? Impulse für mehr Zufriedenheit im Dienst.“ kompakt sprach mit ihm über die Sorgen der Beschäftigten und Wege zur persönlichen Zufriedenheit im Berufsalltag.

Pater Benedikt, sind die Angehörigen der Bundespolizei zufrieden?

Zumindest sind sie nicht unzufrieden! Mir begegnen überwiegend Kolleginnen und Kollegen, die gern zum Dienst erscheinen. Teils sagen sie mir auch, dass sie ihren Traumjob gefunden haben. Jedoch gibt es auch immer wieder Gespräche, in denen mir Einzelne aufzeigen, dass sie unzufrieden sind.

Worauf begründet sich diese teilweise Unzufriedenheit?

Das sind ganz individuelle Aspekte. Eine Generalisierung kann kaum vorgenommen werden. Gerade bei Berufsanfängerinnen und -anfängern nehme ich wahr, dass diese häufiger mit ihrem Dienstort hadern. In Gesprächen wird deutlich, dass sie sich zwar wissentlich für eine bundesweite Verwendung entschieden haben, dann dennoch enttäuscht sind, wenn die erste Verwendung fern der Heimat ist. Die Perspektive, im Verlauf der Jahre bewerbungsfähig für Dienststellen näher der Wunschregion zu werden, ist nach meiner

Wahrnehmung zu abstrakt und in zu weiter Ferne.

Bei erfahreneren Kolleginnen und Kollegen habe ich den Eindruck, dass die Zufriedenheit schwindet, wenn sie durch externe Einflüsse in ihrem Tätigkeitsfeld gravierende Änderungen erfahren. Als Beispiel fällt mir die Bereitschaftspolizei ein. Hier wird mir immer wieder berichtet, dass man zur Bereitschaftspolizei gegangen ist, um abwechslungsreiche Einsätze zu erleben. Bedingt durch die Verstärkung der Grenzdienststellen sehen sich manche jedoch nun mehr als „Grenzbeamte“, denn als „Bereitschaftspolizisten“.

Die von Ihnen beschriebenen Ursachen liegen kaum in den Händen der Kolleginnen und Kollegen. Wie können diese dennoch ihre Zufriedenheit steigern?

Zunächst möchte ich einschränken, dass die beschriebenen Ursachen nicht automatisch zur Unzufriedenheit führen. Auch wenn die Arbeitsumstände die Zufriedenheit reduzieren,

berichten mir Kolleginnen und Kollegen, dass sie dennoch zufrieden sind, wenn das Umfeld passt. Insbesondere der Zusammenhalt untereinander, das Gemeinschaftsgefühl und der Wille, das gleiche Ziel zu erreichen, lässt sie auch in solchen Situationen mehr als das Normalmaß leisten.

Wenn die Betroffenen von solchen Faktoren nicht getragen werden können, liegt der Schlüssel für die Zufriedenheit bei jedem selbst. In meinen Seminaren stütze ich mich dabei gerne auf den Ansatz: „Love it, change it or leave it“.

„Lieben, ändern oder verlassen“, das klingt für mich als Polizeibeamten sehr abstrakt. Können Sie das erläutern?

Um sich selbst zu schützen, müssen auch Polizistinnen oder Polizisten neue Wege gehen. Wenn sie sich dauerhaft in der belastenden Situation der Unzufriedenheit und der Opferrolle befinden, führt dies zu physischen und psychischen Erkan-

Pater Benedikt (2. v. l.) im Gespräch mit Auszubildenden



kungen. Das hat Auswirkungen auf das soziale Umfeld und führt häufig in eine Abwärtsspirale. Hiervor muss sich jede und jeder selbst schützen.

„Love it“ bedeutet, dass man zunächst lernen soll, sich in der Situation einzurichten, sodass wieder Zufriedenheit gespürt wird. Häufig suchen Menschen Probleme, wo keine sind. Wir sehen nicht das Positive, sondern konzentrieren uns auf Negatives. Daher sollten wir uns zunächst ehrlich hinterfragen, ob wir Situationen nicht ein wenig dramatisieren und uns gegebenenfalls zu sehr in der Opferrolle eingerichtet haben. Teils tut die Aufmerksamkeit, welche man deswegen erhält, ja auch gut. Daher sollte man zuerst prüfen, ob es nicht auch positive Aspekte gibt. Kann ich daraus lernen und mich positiv entwickeln? Was würde ich sogar vermissen, wenn ich die Situation verlasse? Die entscheidende Frage lautet jedoch: Kann ich die Herausforderung lieben lernen? Kann ich das bejahen, dann habe ich plötzlich kein Problem mehr. Bestes Beispiel sind dabei für mich Kolleginnen und Kollegen, welche zunächst an einen unbeliebten Einsatzort kommen. Sie versuchen jedoch offen mit der Situation umzugehen und sich einzurichten. Häufig gelingt es ihnen, mit der richtigen Einstellung Freude in der Arbeit zu finden oder es ergeben sich im privaten und sozialen Umfeld Änderungen. Zum Beispiel könnte man die große Liebe finden oder den Freizeitwert der neuen Region schätzen lernen.

„Change it“: Wenn es nicht gelingt, die Situation lieben zu lernen, müssen Wege gefunden werden, dies zu ändern. Auch hier liegt der Schlüssel bei den Menschen selbst. Zunächst sollten sie sich fragen, was genau sie stört. Wie könnte dies zum Positiven gewandelt werden und was ist notwendig, damit es gelingt, die Situation lebenswert oder zumindest gleichgültig werden zu lassen? Wenn Ansätze zur Besserung der Situation gefunden wurden, gilt es, im nächsten Schritt zu analysieren, ob ein eigener Einfluss zur Veränderung möglich ist oder ob Impulse von außen notwendig sind.

Dabei darf man nicht aus dem Auge verlieren, dass diese Änderungen auch realistisch sein müssen. Wenn man sich hierfür Optionen überlegt hat, sollte man selbst entscheiden, wann und wie die Änderungen umgesetzt werden. Beispielsweise indem man sich auf Dienstposten in anderen Dienststellen bewirbt oder seine Zufriedenheit in einer anderen Tätigkeit sucht. Da dies häufig nicht sofort gelingt, verlangt dieser Schritt zumeist viel Geduld von den Betroffenen. Dennoch sollten sie sich selbst Fristen setzen, bis wann die Änderungen eintreten müssen, um sich selbst vor der krankmachenden Unzufriedenheit zu schützen.

„Leave it“: Die letzte Konsequenz, wenn alle vorherigen Versuche nicht zu Zufriedenheit geführt haben, ist es dann, die Umstände zu verlassen, sich etwas gänzlich Neues zu suchen und dort Zufriedenheit zu finden. Ein Neuanfang ist dann die Möglichkeit, Selbstverantwortung zu übernehmen und sich stolz, selbstbewusst und gestärkt aus der Situation zu befreien.

Aber es kann doch nicht das Ziel sein, gut ausgebildete Polizistinnen und Polizisten zu einer Kündigung zu bewegen?

Das Ziel kann es nicht sein und ich will auch niemanden dazu motivieren. Jedoch muss man sich bewusst machen, dass gerade in der Generation der jüngsten Kolleginnen und Kollegen die Bindung zum Beruf deutlich geringer ist als die der vorherigen Generationen. Die Jungen sind eher bereit, in einem neuen Tätigkeitsfeld oder bei einem anderen Dienstherrn ihr Glück zu suchen. Dies wird in der näheren Zukunft eine Herausforderung für die Bundespolizei sein. Einen guten Ansatz dieser Herausforderung zu begegnen, habe ich in der Bundespolizeidirektion München kennengelernt. Junge Polizeimeisterinnen und -meister berichteten mir am Flughafen München, dass ihr Einsatz auf zwei Jahre begrenzt sei und sie im Anschluss in einer Grenzdienststelle eingesetzt werden. Die jungen Menschen schienen damit sehr zufrieden zu sein, da die Zeit definiert war und sie eine für sich positive Perspektive hatten.

Grundsätzlich bin ich aber überzeugt, dass man überall Zufriedenheit finden kann. Dabei ist es egal, wo der Dienstherr mich einsetzt, denn die innere Einstellung ist der Schlüssel zur Zufriedenheit. Um die Einstellung zu überprüfen, fordere ich die Kolleginnen und Kollegen stets auf, zehn positive Aspekte der aktuellen Arbeitssituation niederzuschreiben und sich den Zettel in den Spint zu hängen. Schon das ändert die Einstellung zum Positiven. ■



Pater Dr. Benedikt Röder wurde 1975 in Schlüchtern (Hessen) geboren. Nach seinem Abitur folgte von 1995 bis 2001 das Studium zum Diplom-Theologen an der Katholischen Fakultät in Fulda. Im Jahr 2002 trat Benedikt Röder in das Prämonstratenserkloster Roggenburg/Bayerisch Schwaben ein und promovierte 2007 an der Ludwig-Maximilians-Universität in München im Fach Bayerische Kirchengeschichte mit Abschluss: Dr. theol.

Anschließend war Benedikt Röder bis 2008 Diakon in St. Bonifaz in München. Es folgten Verwendungen als Kaplan in den Gemeinden Andechs (Oberbayern) und Speinshart (Oberpfalz) sowie von 2012 bis 2017 als Pfarrer im oberpfälzischen Kirchenthumbach.

Seit Januar 2018 ist Benedikt Röder Pfarrer in der Bundespolizei. Zunächst in der Bundespolizeidirektion Berlin eingesetzt, wechselte er 2019 in den nördlichen Bereich der Direktion München.

Nachgefragt

Warum bist Du zufrieden?

Diese Frage stellte kompakt einigen Angehörigen der Bundespolizei. So verschieden die Dienststellen und Tätigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind, so unterschiedlich waren auch deren Antworten. Doch eines eint sie alle: der Arbeitgeber und Dienstherr Bundespolizei. Aber lesen Sie selbst ...



Daniela Hesse, Kontroll- und Streifenbeamtin in der Bundespolizeiinspektion Deutsche Bundesbank

„Ausschlaggebend für einen zufriedenen Dienstag sind für mich die Kolleginnen und Kollegen, mit denen ich arbeite. Der Zusammenhalt, der kameradschaftliche Umgang und die Wertschätzung

in unserer Dienstgruppe sind stark ausgeprägt. Das bildet die Grundlage einer guten Teamarbeit, die für mich persönlich essenziell wichtig ist. Erfüllend finde ich zudem meine Aufgabe, den Goldschatz in der Deutschen Bundesbank zu sichern. Damit leiste ich einen wichtigen Beitrag zur Stabilität und Sicherheit unseres nationalen Finanz- und Wertesystems.“

Andreas Will, Kontroll- und Streifenbeamter in der Bundespolizeiinspektion Würzburg

„Mir gefällt die überschaubare Größe unserer Inspektion. Sie macht es möglich, dass jeder jeden kennt. In meiner Dienstgruppe fühle ich mich wertgeschätzt, wir sind ein gutes Team. Als „Senior“



gebe ich meine Erfahrung und mein Wissen an die Jüngeren weiter. Zugleich lerne ich Neues von ihnen, es ist ein Geben und Nehmen. Ein großes Plus ist außerdem die räumliche Nähe zwischen meinem Wohnsitz und meiner Dienststelle – so verliere ich beim Hin- und Herfahren kaum kostbare Freizeit.“

Leonie Hüge, Ausbilderin 2. Dienstjahr im Bundespolizeiaus- und -fortbildungszentrum Bamberg

„Ich kam 2019 vom Flughafen Frankfurt am Main nach Bamberg mit dem Ziel, mich persönlich und dienstlich weiterzuentwickeln. Ich wurde in ein Team aufgenommen, in dem alle Freude daran haben, Werte und Wissen an die Auszubildenden weiterzugeben und deren positive Entwicklung zu fördern.“

Ich gehe jeden Tag sehr gern zur Arbeit und akzeptiere, dass ich nicht alles ändern kann. Ich fokussiere mich stattdessen auf die Dinge, die ich selbst in der Hand habe, und versuche, dort ein optimales Ergebnis zu erreichen.“



Hendric Nickel, Gruppenleiter in der Bundespolizeiinspektion Flughafen Frankfurt am Main IV

„Meine Aufgabe als Gruppenleiter ist vielfältig und sinnstiftend. Ich übernehme Verantwortung und begleite täglich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Entwicklung. Meine Dienststelle fördert Engagement für die Bundespolizei. Dadurch habe ich die Möglichkeit, mich bei der Nachbereitung von belastenden Einsatzsituationen für die Kolleginnen und Kollegen als Peer, im Auswahldienst oder bei Schulungen weiter selbst zu verwirklichen.“





Yvonne Conrad-Hebel, Dienstgruppenleiterin in der Bundespolizeiinspektion Kassel

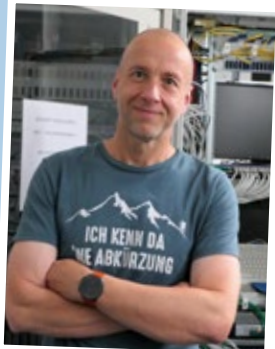
„Besonders schätze ich den Umgang mit den Kolleginnen und Kollegen, der die Arbeit vielfältig gestaltet. Für mich ist der berufliche Alltag im Schichtdienst spannend und abwechslungsreich. Ich freue

mich, wenn ich bemerke, dass auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gern zum Dienst kommen. Mein Motto lautet „Geben und Nehmen“. Ich versuche, zu verändern, was ich kann, und akzeptiere, worauf ich keinen Einfluss habe.

Auch nach 32 Jahren bin ich immer noch gern Bundespolizistin, da diese Behörde Möglichkeiten bietet, die man woanders nicht findet.“

Enrico Scholl, Systemadministrator im Bundespolizeiaus- und -fortbildungszentrum Bamberg

„Durch die Folgen eines Verkehrsunfalls wurde ich Mitte der 1990er Jahre polizeidienstuntauglich. Ich wechselte in die Verwaltungslaufbahn und fand eine Verwendung im Personalbereich des Grenzschutzpräsidiums Süd in München. Zufrieden war ich damit jedoch nicht, denn ich wollte Polizist sein. Ich konnte die ärztliche Entscheidung nicht nachvollziehen. Ich fühlte mich voll leistungsfähig, was durch andere Ärzte bescheinigt wurde.

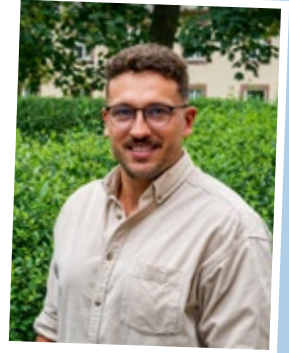


Mit dem Wechsel in das Fachgebiet Informations- und Kommunikationstechnik habe ich heute eine Aufgabe gefunden, die mich erfüllt. Durch meine Tätigkeit als Rettungssanitäter in meiner Freizeit lernte ich zudem, die positiven Aspekte meines Lebenswegs zu schätzen. Dadurch konnte ich mit meiner Vergangenheit Frieden schließen und bin heute zufrieden.“

Mario Bucher, Verwaltungsbeamter in der Bundespolizeidirektion Stuttgart

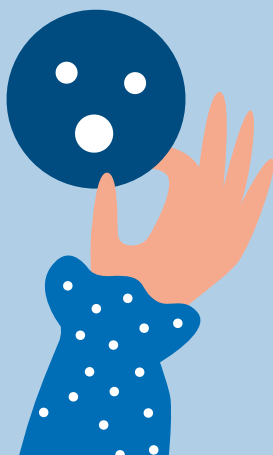
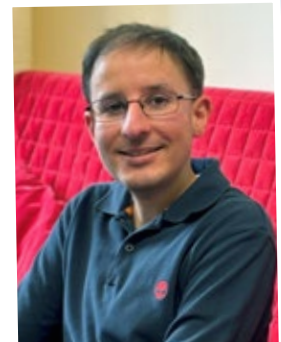
„Die Bundespolizei ist für mich nicht nur ein sicherer Arbeitgeber, sondern sie bietet auch jungen Menschen Aufstiegsmöglichkeiten und eine Vielzahl verschiedener Tätigkeitsfelder.

Ich habe meine Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten 2012 begonnen und bin mittlerweile im gehobenen Dienst in der Stabsstelle Controlling angekommen – wer weiß, was die Zukunft noch mit sich bringt. Als Familienvater weiß ich die flexible Dienstgestaltung und das mobile Arbeiten zu schätzen. Auch wenn hinsichtlich der Modernisierung noch Luft nach oben ist, ist das nicht für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter im öffentlichen Dienst selbstverständlich.“



Enrique Escosa-Jung, Tarifbeschäftigter in der Bundespolizeiinspektion Kriminalitätsbekämpfung Frankfurt am Main

„Ich habe einen Arbeitsplatz gefunden, bei dem ich einfach ich selbst sein darf. Nach einer Hirntumor-Diagnose im Kindesalter lebe ich auch heute noch mit Einschränkungen. Ich musste erfahren, wie schwer es ist, eine Anstellung zu bekommen oder für seine Tätigkeit geachtet zu werden. In der Bundespolizei arbeite ich in einem verständnisvollen Team, erlebe Wertschätzung und übernehme Verantwortung – mit Vertrauen in meine Fähigkeiten.“





Sascha Günther, Kontroll- und Streifenbeamter in der Bundespolizeiinspektion Flughafen Frankfurt am Main II und Karikaturist der **kompakt**



Gerald Herz, Präventionsbeauftragter in der Bundespolizeiinspektion Berlin-Ostbahnhof

„Vor elf Jahren wechselte ich in die Präventionsarbeit – und es war die richtige Entscheidung. Ich kann eigenverantwortlich arbeiten, lerne stetig Neues hinzu und entwickle mich beruflich und persönlich weiter – hatte ich vor dieser Tätigkeit doch noch nie eine Schulklasse unterrichtet.“

Es gab und gibt durchaus Hürden, die mich fordern, aber nicht überfordern. Meine Arbeit lässt mich Energie tanken, statt mich auszubrennen, weil ich sie als sinnvoll empfinde. Zu meinen Kolleginnen und Kollegen habe ich ein sehr gutes Verhältnis, was zu einem zusätzlichen Glücksgefühl beiträgt.“

Marwin Irrgang, Gruppenleiter in der Bundespolizeiinspektion Stralsund

„Bereits während meines Praktikums in Stralsund im Sommer 2022 habe ich Herzlichkeit und ein gutes Arbeitsklima erfahren. Das war ein entscheidender Punkt für den Wechsel meines Dienstortes. Seit 2023 bin ich als Gruppenleiter im Bundespolizeirevier Mukran eingesetzt. In meinem Team fühle ich mich durch Loyalität, Professionalität und Freundschaft gut aufgehoben. Durch die gemeinsamen Einsätze wächst auch mein Zugehörigkeitsgefühl. Das ist mir im Dienstalltag sehr wichtig. Wo andere Urlaub machen, dort habe ich meinen Ankerplatz gefunden!“



Kolumne

Die Wirkung des Lachens

Text **Heike Bremer**Die Autorin (46) ist Leiterin des Ermittlungsdienstes der Bundespolizeiinspektion Berlin-Ostbahnhof und seit 2019 Redakteurin der **kompakt**.

Vor einigen Tagen saß ich nach der Arbeit wütend und erschöpft in einem überfüllten und aufgeheizten Zug nach Hause. Im Büro gab es wieder einmal mehr Arbeit, als ich an einem Tag schaffen konnte, und auch im Bahnverkehr lief nichts wie geplant, sodass mein Heimweg eine Stunde länger dauerte als üblich. Gedanklich bereitete ich mich auf einen exzessiven Konsum von Kartoffelchips vor. Kurz vor meinem Zielbahnhof wurde ich auf einen kleinen Jungen aufmerksam, der neben seiner Mutter in meiner Nähe saß. Als sich unsere Blicke trafen, lächelte er und machte komische Grimassen. Der Herausforderung stellte ich mich natürlich und konterte. Am Ende lachten wir beide herzlich. Als ich aus dem Zug stieg, fühlte ich mich leicht und genoss meinen Feierabend – ohne negative Gedanken an den zurückliegenden Tag.

Ein Lachen mag manchmal klein und unbedeutend wirken und ist doch eine mächtige Kraftquelle. Egal, ob wir über eine lustige Begebenheit, einen Witz, eine Erinnerung oder auch ein kleines Missgeschick lachen – wir fühlen uns wohler. Abseits vom Alltagsstress, dem Trubel des Lebens und den täglichen Sorgen, die uns umgeben, reicht manchmal ein einfaches, echtes Lachen, um uns aufzumuntern. Es lenkt uns von den negativen Gedanken ab und ermutigt uns, das Leben mit mehr Leichtigkeit zu meistern.

Wissenschaftliche Studien belegen, dass regelmäßiges Lachen auch unseren Körper positiv beeinflusst. Es setzt Endorphine, die sogenannten Glückshormone, frei und reduziert gleichzeitig die Produktion von Stresshormonen wie Cortisol und Adrenalin. Der Körper stellt quasi seine eigene Medizin her und kann dadurch Stress reduzieren, das Immunsystem stärken und sogar Schmerzen lindern. Menschen, die regelmäßig lachen, sind demnach weniger anfällig für Krankheiten und fühlen sich insgesamt gesünder.

In unserem sozialen Miteinander kann ein Lachen Brücken bauen, Spannungen lösen, Missverständnisse ausräumen und damit unsere zwischenmenschlichen Beziehungen erleichtern. Das ist sowohl bei geselligen Treffen mit Freunden als auch beim gemeinsamen Essen mit der Familie spürbar. Im Dienstalltag kann gemeinsames Lachen, unbeeinflusst von gesellschaftlichen und dienstlichen Rollen, Nähe schaffen und das Gefühl der Verbundenheit verstärken.

Natürlich ist uns nicht immer zum Lachen zumute. Die gesellschaftliche Entwicklung und die politische Lage bieten allen Grund, um die Stirn in Falten zu legen. Die meisten Menschen tragen privat viel „Ballast“ mit sich herum. Und auch im dienstlichen Alltag scheint es mitunter schwer, einen Grund zum Lachen zu finden.

Die konstant hohe Arbeitsbelastung und der Spagat zwischen dem Privat- und dem Berufsleben erscheinen manchmal schwer zu ertragen und kaum zu bewältigen. Und gerade deswegen sollten wir jede Gelegenheit nutzen, uns besser zu fühlen. Wir haben dieses kostenfreie, rund um die Uhr verfügbare Wundermittel, das noch dazu frei von Nebenwirkungen ist, und können es einsetzen, um auch in schwierigen Zeiten Freude zu empfinden und zu verbreiten. Durch Lachen öffnen wir unser Herz, schaffen Hoffnung und tanken Kraft zum Durchhalten.

Wenn es also die Umstände erlauben, sollten wir innehalten, tief durchatmen und einfach mal wieder herzlich lachen. ■

Toll, ein anderer macht's!

Teamtraining im Trainingszentrum Kührointhaushaus

Text Ronny von Bresinski

Ein gutes Team ist wie ein fruchtbarer Boden: Es fördert Glück und Wachstum – doch auch die Pflanze muss gesund sein. Ich durfte an einem Teamtraining im Bundespolizeitrainingszentrum Kührointhaushaus teilnehmen und erleben, was ein Team wirklich ausmacht.



Wandern durch die
Berchtesgadener Alpen

Es gibt wohl nur wenige Bereiche, in denen Teamarbeit so entscheidend ist wie in der Polizei – sei es auf Streife, im Trupp, in einer Dienstgruppe oder einer Einsatzhundertschaft. Ohne gegenseitiges Vertrauen und Unterstützung ist eine Zusammenarbeit kaum möglich. Im Extremfall kann das eigene Leben davon abhängen. Auch Ermittlerinnen und Ermittler oder Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter sind auf Kollegialität und Zusammenhalt angewiesen. Aber wie wird man zu einem guten Team? Und was ist, wenn es nicht funktioniert?

Ich nahm gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen meiner Einsatzhundertschaft an einem Teamtraining in den Berchtesgadener Alpen teil. Schon die Anreise aus Ratzeburg war ein Erlebnis: mit dem Dienstfahrzeug ging es fast 1 000 Kilometer quer durch Deutschland. Für die letzten 8 Kilometer und rund 800 Höhenmeter blieb nur ein Fortbewegungsmittel: die eigenen Füße.

Kein Komfort, kein Netz – dafür echtes Teamgefühl

Oben angekommen erwartete uns kein 5-Sterne-Hotel, sondern es gab einfache Schlafsäle. Der größte davon bot Platz für 26 Personen. Ein

Bett wurde mir zugeteilt. „Individuelle Wünsche können leider nicht berücksichtigt werden“, heißt es nüchtern im Intranet. Die Betten erinnerten mich an die sieben Zwerge – zumindest sahen sie so in meiner Vorstellung aus. Einige der Kolleginnen und Kollegen liefen vor dem Haus auf und ab – als suchten sie etwas. Ja, genau: das Mobilfunknetz. Das gibt es hier oben auf etwa 1 400 Metern nämlich nur sehr eingeschränkt und an bestimmten Stellen. Mit uns auf der Hütte waren noch Einheiten aus Berlin und Bad Bergzabern. Zum Abendessen gab es reichlich – nach der langen Anreise eine echte Wohltat. Auch hier: Teamarbeit. Eine Gruppe war immer abwechselnd für das Eindecken und den Abwasch zuständig. Wer nimmt das Geschirr entgegen, wer räumt den riesigen Geschirrspüler ein, wer schrubbt die gigantischen Töpfe? Auch das ist Teamtraining. Den Abend ließen wir gemeinsam im rustikalen Speisesaal ausklingen. Es wurde viel geredet und gelacht. Am Nachbartisch spielte man Gesellschaftsspiele. Um 22:00 Uhr war Hüttenruhe.

Sprung ins Ungewisse

Der nächste Tag begann mit einem ausführlichen Kennenlernen. Unser

Bergführer und seine Assistenten hatten einige Fragen: „Wer seid ihr? Wo kommt ihr her? Wo drückt der Schuh? Was wollt ihr erreichen?“ Unsere Antwort: „Wir wollen Spaß in den Bergen haben und uns verausgaben.“ „Das bekommen wir hin“, kam prompt zurück.

Dann ging es los. Das Wetter war nicht auf unserer Seite: Ende Mai war es kalt und nass. Wir wanderten durch die Natur, erfuhren viel über die Region, räumten Bäume von den Wegen – und kamen ins Gespräch.

Am Nachmittag wartete die erste Herausforderung: der Pfahl – ein hoch aufragender Baumstamm mit Steighilfen. Einige von uns mussten die kleine Plattform erklimmen, kaum groß genug für zwei Füße. Oben angekommen folgte der Sprung an ein Trapez – ohne Netz und doppelten Boden, aber natürlich gesichert durch die eigenen Kolleginnen und Kollegen. Ohne Vertrauen undenkbar. **Lektion gelernt:** *Vertrauen ist die Grundlage eines jeden Teams.*

Klettersteig als Teamprüfung

Der dritte Tag sollte unser Highlight werden. Unser Wunsch: den Grünstein Klettersteig meistern.



Gemeinsam durch den Dauerregen



Mutprobe als Teamaufgabe:
Sprung ans Trapez in luftiger Höhe



Gemeinsam am Klettersteig zum Grünstein



Im Eiltempo zum Watzmannhaus

Ein selbstbewusstes Vorhaben – denn nur die wenigsten von uns hatten eine Vorstellung davon, was uns erwartete. Schließlich kommen wir aus Norddeutschland und hatten kaum Klettererfahrung. Wie mutig unser Wunsch tatsächlich war, merkten wir, als wir am Einstieg standen. Der Gipfel war nicht zu sehen – und der Anfang unfassbar steil. Nach und nach wagten wir uns voran. Als Team, mit Abstand. Wir unterstützten uns, gaben uns gegenseitig Tipps, warteten aufeinander, sprachen uns Mut zu. Der Aufstieg war anstrengend. Der Schweiß lief in Strömen, doch wir meisterten Abschnitt für Abschnitt. Jeder achtete auf den anderen. Je höher wir kamen, desto stiller wurde es. Plötzlich verstanden wir uns fast wortlos. Dann endlich war er erreicht: der Gipfel in 1 304 Metern Höhe. Der Blick in die Gesichter? Unbeschreiblich. Eine Mischung aus Erschöpfung und Stolz. **Lektion: Gemeinsame Ziele, Kommunikation und Zusammenarbeit sind zentrale Bausteine für ein funktionierendes Team.**

Am Abend saßen wir wieder zusammen in der Gaststube, redeten, lachten und genossen die Zeit. Draußen suchten einige noch immer das Mobilfunknetz.

Herausforderung Watzmannhaus

Der Blick in den Himmel am nächsten Morgen verhiess nichts Gutes. Auch das Regenradar war wenig ermutigend. Egal – wir wollten zum Watzmannhaus. „Zwei Stunden“, stand auf dem Schild am Wegesrand. Unser Bergführer trieb uns immer wieder mit den Worten „Auf geht's!“ an. Es ging über Stock und Stein, über kleine Brücken, Felsbrocken und Wiesen. Wir rauschten förmlich durch die Natur, vorbei an Schneefeldern, und hatten kaum Zeit, die Schönheit wahrzunehmen. Dann, plötzlich und völlig unerwartet, waren wir schon da. Nach nur 70 Minuten. Am Eingang wartete der Bergführer und klatschte uns ab: „Sauber – ihr seid echt fit! Ich wollte mal sehen, wie schnell ihr hier hochkommt. Das war ziemlich schnell!“ Wir waren durchgeschwitzt, der Wind blies eisig. Wir wollten nur rein – trockene Kleidung und eine große Portion Kaiserschmarrn. Doch dann stand der Bergführer in der Tür: „Ein Helikopter hat gerade Holzpellets abgeworfen. Könnt ihr kurz mit anpacken?“ Nach wenigen Augenblicken hatten wir wortlos eine Kette draußen im Sturm gebildet. Zehn Minuten später war alles erledigt. **Lektion: Im Team macht selbst harte Arbeit Spaß.**

Sturm, Regen und Zusammenhalt

Am letzten Tag regnete es ununterbrochen. Wir wollten trotzdem raus. Raus in die Natur, raus in den Regen. Metaplan-Kartenspiele und Flipchart in der Hütte? Nichts für uns! Klitschnass und durchgefroren liefen wir los. Wir lernten uns noch besser kennen, redeten miteinander, hörten einander zu. Die gemeinsame Zeit schweißte uns weiter zusammen. **Lektion: Offene und transparente Kommunikation ist unerlässlich für den Erfolg eines Teams.**

Leider endet auch die schönste Zeit irgendwann. Wir waren schon vorher ein gutes Team – doch in den Bergen wurde mir bewusst, warum das so ist. Und: Auch ein gutes Team kann noch besser werden. Das Wort „Team“ ist nämlich nicht die Abkürzung für „Toll ein anderer macht's“. ■



Mobile Fahndungseinheit Rostock in Aktion –
Zugriff erfolgreich durchgeführt

Teamzufriedenheit in einer Mobilen Fahndungseinheit

Ich gehe gerne zum Dienst

Das Interview führte **Torsten Tamm**.

Seit einiger Zeit entwickelt sich der Stellenmarkt von einem Arbeitgeber- zu einem Arbeitnehmermarkt. Viele Firmen konkurrieren miteinander um qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dass bei der Entscheidung für eine Stelle auch das Team eine große Rolle spielt und von diesem die Zufriedenheit der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abhängt, ist kein Geheimnis.

Dieser Trend geht auch an der Bundespolizei nicht spurlos vorbei. Faktoren wie Arbeitsatmosphäre, Transparenz, Kommunikations- und Konfliktverhalten, Wertschätzung, Rollenverteilung, Wohlfühlen, Verantwortungsgefühl und das Feiern von Erfolgen tragen dazu bei. **kompakt** sprach hierüber mit Tanja und Stoni¹, zwei Einheitsführer der Mobilen Fahndungseinheit (MFE) in Rostock.

¹ Spitznamen

Was versteht Ihr unter Teamzufriedenheit?

Stoni:

Ich bin schon zufrieden, wenn ich morgens aufstehe und mich freue, zur Arbeit zu fahren. Das wäre nicht der Fall, wenn wir untereinander massive Probleme hätten. Wir verstehen uns als Team, unabhängig davon, dass wir hierarchisch organisiert und an unserem Standort in zwei Gruppen aufgeteilt sind. Wir in der MFE sind wie eine Familie und sehen die anderen

nicht als Konkurrenz. Im Gegenteil: Wir arbeiten Hand in Hand zusammen, und zwar bundesweit.

Tanja:

Dies äußert sich vor allem in den Einsätzen, wenn es zu finalen Maßnahmen kommt, Haftbefehle vollstreckt oder viele Observationen durchgeführt werden müssen. Das alles können wir aufgrund unserer personellen Stärke allein gar nicht leisten. Da unterstützen uns andere Einheiten aus der ganzen Bundesrepublik.



Stoni und Tanja im Interview mit dem Redakteur der kompakt

Während der teilweise mehrtätigen Einsätze lernt man sich auch privat kennen. Wir sind ein riesiges deutschlandweites Netzwerk. Es ist schon besonders, im gesamten Bundesgebiet Leute zu kennen, sich mit so vielen Kolleginnen und Kollegen so gut zu verstehen und zusammenzuarbeiten. Am Ende freuen wir uns gemeinsam über Einsatzerfolge. Das ist ein Faktor, der zur Zufriedenheit beiträgt und das Teamgefühl stärkt. Wenn man auf so etwas Lust hat und offen ist, dann ist dies das „Salz in der Suppe“.

Stoni:

Wie in jeder Familie gibt es auch einmal Streitigkeiten. Aber unterm Strich steht bei allen die Aufgabe im Vordergrund.

Tanja:

Wir sind in den vergangenen Jahren deutlich jünger geworden und es hat sich in der Führungsstruktur etwas getan – beide Gruppen sind dadurch zusammengerückt. Ohne den anderen in den Kopf schauen zu können, habe

ich den Eindruck, dass sich jeder wohlfühlt und auch gern mit der anderen Gruppe in den Einsatz fährt.

Wie glücklich seid Ihr persönlich?

Tanja:

Ich komme gebürtig hier aus der Gegend. Für mich ist die Dienststelle ein Jackpot und ich kann mir keine bessere Verwendung vorstellen. Ich habe großen Spaß an meinen Aufgaben, vor der Haustür, in meiner Heimat. Das ist ein Riesenglücksfaktor und trägt zu meiner persönlichen Zufriedenheit bei.

Stoni:

Schmunzelt. Zusammengefasst: Wir haben den geilsten Job in der Bundespolizei. Bei uns kann jeder kreativ sein und wird gefordert. Wir als Gruppenführer greifen nur dann ein, wenn es entgegen der Zielrichtung oder nicht optimal läuft. Jede und jeder ist mit seinen Fähigkeiten gefragt und kann sich selbst verwirklichen. Dem einen liegt das Fotografieren, der andere legndiert sich gern als Post-

oder Pizzabote. Die Vielfältigkeit der Aufgaben ist ein großer Punkt, der für die MFE spricht, jede und jeder kann hier freigeistig denken und sich entfalten. Ich versuche mich in das polizeiliche Gegenüber hineinzusetzen, weg vom Schubladendenken und über den Tellerrand hinausschauend. Das macht einfach Spaß!

Welche Konflikte gibt es bei Euch im Team und wie löst Ihr diese?

Tanja:

Wenn es überhaupt einen Konflikt gibt, haben wir bei uns eher einen Generationskonflikt. Das könnte daran liegen, dass wir seit einigen Jahren eine sehr professionelle Ausbildung für die MFE haben. Die Kolleginnen und Kollegen kommen nach der Verwendungsfortbildung mit einem Wissensstand zurück, der den Kräften, die schon ewig in der MFE sind, früher so nicht ermöglicht werden konnte. Sie erlernten ihre Fähigkeiten noch in der Praxis. Natürlich ist Einsatz die beste Fortbildung, doch es ist

viel Neues dazugekommen: Ideen, die man aus internationalen Vergleichen heranzieht oder wissenschaftliche Ansätze.

Für uns ist es wichtig, die Erfahrung der Älteren mit dem theoretischen Wissen der Jüngeren zu vereinen. Das versuchen wir bestmöglich in gemeinsamen Fortbildungen umzusetzen. Die Jüngeren bringen neue Ansätze mit, die erwiesenermaßen sinnvoll sind. Wir müssen aber auch akzeptieren, dass die Älteren mit ihrer Erfahrung eine andere Ruhe ausstrahlen und damit viele Herausforderungen meistern.

Stoni:

Das größte Konfliktpotenzial ist im Wandel der Einheit zu erkennen. Früher waren Observationen und Fahndungen die einzige Aufgabe. In den vergangenen Jahren sind viele neue Tätigkeitsfelder dazugekommen. Heute gehören Zeugenschutz, lebensbedrohliche Einsatzlagen oder Zugriffe zum Portfolio der MFE. Was uns auszeichnet, ist gerade die Diversität: Bei uns ist von der Zwanzigjährigen bis zum Mitte Fünfzigjährigen alles vertreten. Bei den Einsatzkommandos der Länder gibt es eine Altersgrenze. Wir profitieren davon, dass unsere Kolleginnen und Kollegen nicht sofort nach einer Polizistin oder einem Polizisten aussehen – auch weil sie bereits ein

bisschen lebensälter sind. Dabei hat jede und jeder seine Stärken und bringt das Team voran. Wir ergänzen uns und greifen wie Zahnräder ineinander.

Tanja:

Am Ende bleibt aber stehen: Jeder muss mit jedem arbeiten können, weil wir Profis sind. Die Aufgabenerfüllung steht über allem. Wir sind trotzdem bestrebt, die Teams unserer Gruppen durchzumischen. Dabei versuchen wir auf Wünsche bei der Teamzusammensetzung einzugehen – das führt zu mehr Zufriedenheit.

Wie transparent agiert Ihr als Vorgesetzte in Eurer Gruppe?

Tanja:

Zur Transparenz gehören für mich Ehrlichkeit und eine gewisse Fehlerkultur. Das gefällt nicht allen. Ich habe aber insgesamt den Eindruck, dass dies zur Zufriedenheit im Team beiträgt. Alle merken, dass keiner perfekt ist und Fehler gemacht werden – egal ob jung oder alt. Wichtig ist, dass nicht einzelne von der Kritik ausgenommen werden. Das ist der Anspruch, den ich an mich habe und den wir gemeinsam mit Stoni versuchen umzusetzen.

Wie würdigt Ihr die Leistungen Eurer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und wie motiviert Ihr sie?

Stoni:

Wir setzen uns mit der gesamten Einheit jede Woche zusammen, bereiten die Einsätze vor und nach. Diese Besprechungen nutzen wir gezielt für positive Rückmeldungen. Ein Lob motiviert immer. Von dem Sprichwort „Nicht gemeckert ist genug gelobt“ halten wir wenig.

Zudem ist es natürlich gut und motiviert alle, die Früchte unserer Arbeit zu sehen. Wir betreuen Verfahren über lange Zeiträume. Kommt es zu einer Durchsuchung oder am Ende zu einer Verurteilung, fußt das auf dem, was wir vorher monatelang ermittelt haben.

Was ist der Schlüssel für die Zufriedenheit im Team der MFE Rostock?

Stoni:

Die Vielfältigkeit der Aufgaben, die den Eintritt von Routinen ausschließt, und daneben die Gewissheit, in einem guten Team jedes Ziel erreichen zu können. ■



Stoni und Tanja im Einsatz

Stärke den „HERO“

Psychologisches Kapital als Ressource

Text Sozialwissenschaftlicher Dienst und Leitungsstab 2, Bundespolizeipräsidium

Gelingt es der Bundespolizei zufriedenzustellen? Ein Impuls, wie die Behörde psychologische Ressourcen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erkennen und nutzen kann – denn innere Stärke motiviert langfristig und fördert die Gesundheit.

Eine Organisation hat vielfältige Möglichkeiten, die Zufriedenheit ihrer Beschäftigten zu beeinflussen: Führungskultur, Arbeitsbedingungen, Kommunikation und organisatorische Gerechtigkeit sind nur einige Faktoren. In einer Behörde wie der Bundespolizei, die ihr Schicksal nicht selbst bestimmt, sondern letztlich die Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland nachzeichnet, sind strategische Planungen oft nicht möglich. Gleichzeitig steigt die Belastung vor allem durch die stete Erhöhung der Gewaltbereitschaft des polizeilichen Gegenübers, die sich auch in der Zunahme der registrierten Gewalttaten gegen Polizistinnen und Polizisten widerspiegelt.¹ Personenunfälle und weitere belastende Einsatzeindrücke im Umgang mit Tätern, Opfern und Angehörigen prägen den polizeilichen Alltag. Wie also die Zufriedenheit der Beschäftigten fördern?

Ein Kapital unabhängig von Haushaltsmitteln

Während finanzielle Mittel in der Regel begrenzt sind und meist eher ab- statt zunehmen, gibt es ein Kapital, das auch in Krisenzeiten wachsen kann: das Psychologische Kapital. Es handelt sich dabei um ein Konzept aus der Positiven Psychologie und umfasst vier zentrale Ressourcen:

Hope (Hoffnung)
Efficacy (Selbstwirksamkeit)
Resilience (Widerstandskraft)
Optimism (Optimismus)

Die Anfangsbuchstaben der Komponenten bilden das Akronym HERO und beschreiben eine innere Haltung, die Menschen dabei hilft, Herausforderungen zu meistern, an sich zu glauben, Rückschläge zu überwinden und eine positive Zukunft zu erwarten. Psychologisches Kapital ist nicht nur unabhängig von Besoldung oder

Gehalt, sondern auch hochwirksam. Studien zeigen, dass damit bessere Arbeitsleistungen, höhere Zufriedenheit, bessere psychische Gesundheit und eine stärkere Identifikation mit der Behörde zusammenhängen.²

Kompetenzen steigern

Jede und jeder kann auf individueller Ebene die eigenen „HERO-Kompetenzen“ nachhaltig und ganz ohne

¹ Bundeskriminalamt (2024). Bundeslagebild Gewalt gegen Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte 2023.

² Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Outcomes. *Personnel Psychology*, 64(2), 441-478.
 Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Job Satisfaction. *Personnel Psychology*, 63(4), 789-822.



Der **Sozialwissenschaftliche Dienst (SWD) der Bundespolizei** leistet als integraler Bestandteil der Fürsorge des Dienstherrn Psychosoziale Unterstützung im beruflichen Alltag aller Beschäftigten. Dabei unterstützt er Kolleginnen und Kollegen vor allem bei der Bewältigung als besonders belastend erlebter Ereignisse, beispielsweise in Form von einzelfallbezogener Beratung, Gruppengesprächen oder Führungsberatung (Psychosoziale Notfallversorgung). Für den Einsatz und damit verbundene Gefahren wird je nach lagespezifischen Erfordernissen auch fachspezifische Unterstützung angeboten. Darüber hinaus bietet der SWD bedarfsorientiert fachliche Beiträge zur dienststelleninternen Fortbildung an und unterstützt vor allem Führungskräfte bei ihrer anspruchsvollen Aufgabe.

Im SWD sind Expertinnen und Experten aus Psychologie, Pädagogik oder vergleichbaren Sozialwissenschaften tätig. Gemeinsam mit Verhaltenstrainerinnen und -trainern (Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte mit langjähriger polizeidienstlicher Erfahrung und fachspezifischen Zusatzqualifikationen) gewährleisten sie ein professionelles Niveau in Beratung und Betreuung.

Budgetfreigabe fördern. So wirken beispielsweise das Formulieren klarer, motivierender Ziele, das Entwickeln von Aktionsplänen, das Visualisieren von Erfolgen, regelmäßige Reflexion und positive Affirmationen stärkend. Auch das Kennen, Üben und regelmäßige Anwenden von Stressbewältigungstechniken, das Aufsuchen und Annehmen von Unterstützungsangeboten sowie ein starkes soziales Netzwerk unterstützen diese Kompetenzen.

Daneben kann das Psychologische Kapital durch verschiedene Maßnahmen der Organisation gefestigt werden. Beispielsweise durch Workshops, die die Entwicklung von Selbstwirksamkeit und Resilienz fördern, sowie durch Mentoring und Coaching. Auch der Aufbau einer Organisationskultur, die Erfolge feiert und konstruktives Feedback gibt, oder Schulungen für Führungskräfte in ressourcenorientierter Gesprächsführung und positiver Fehlerkultur wirken vorteilhaft. Solche Maßnahmen sind besonders wertvoll, da durch die Förderung individueller Ressourcen auch die kollektive Widerstandskraft gestärkt wird. So zeigen Teams mit hohem Psychologischen Kapital eine höhere Veränderungsbereitschaft, einen produktiveren Umgang mit Unsicherheit sowie ein erhöhtes Maß an psychologischer Sicherheit. Ergänzend zeigt sich, dass Führungskräfte nicht nur selbst resilienter agieren, sondern auch als Multiplikatoren für ihre Teams dienen.³

Damit wird das Psychologische Kapital zu einem strategisch relevanten Hebel in der Führungskräfteentwicklung.

Fazit:

Psychologisches Kapital ist eine nachhaltige Ressource, die eine Form immateriellen Kapitals darstellt. Es ist nicht durch Finanzmittel begrenzt, sondern kann durch gezielte Interventionen aktiviert und gestärkt werden. Gerade in herausfordernden Zeiten zeigt sich: Wahres Kapital liegt in den Köpfen und in den Herzen der Menschen. Psychologisches Kapital sollte von jeder und jedem Einzelnen und gleichzeitig auch von der Organisation gefördert werden. Organisationen, die das als strategische Ressource begreifen und systematisch fördern, erhöhen nicht nur die individuelle Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern legen den Grundstein für eine resiliente, zukunftsfähige Organisationskultur. Damit investiert man nicht nur in die individuelle Resilienz, sondern schafft auch eine organisationale Widerstandsfähigkeit, die unabhängig vom Etat ist.

Psychologisches Kapital kann man also als eine zunächst unsichtbare persönliche Schutzausrüstung betrachten. Wir müssen jedoch etwas dafür tun, damit sie sichtbar wird und die „HERO-Kompetenzen“ leben und stärken. Erst dann kann Psychologisches Kapital schüt-

zen, sodass wir Herausforderungen mit festem Stand begegnen können. Das lohnt sich, handelt es sich dabei doch um eine Schutzausstattung, die sich nicht abnutzt und nicht so leicht ablegen lässt. ■

³ Roelecke, C., & Korn, M. (2022). *Psychologische Resilienzstärkung von Einsatzkräften*. Retrieved from ASB Bremen.

Walumbwa, F. O., Wang, P., Wang, H., Schaubroeck, J., & Avolio, B. J. (2010). Psychological processes linking authentic leadership to follower behaviors. *The Leadership Quarterly*, 21(5), 901–914. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.07.015>



Regional werben, nachhaltig binden

Frankfurter Flughafen beschreitet „neue“ Wege

Text Carsten Ziebler

Die Dienststelle am Flughafen Frankfurt am Main gilt als das „Schwarze Loch“ der Bundespolizei, die Liste der Vorurteile ist lang. Die Inspektionen sind geprägt von jungen Dienstgruppen, Personal aus der ganzen Republik und hoher Fluktuation. Mit dem Konzept zur Betreuung regional geworbener künftiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geht die Bundespolizeidirektion nun „neue“ Wege, um die Bindung zum Standort zu stärken und langfristige Perspektiven vor Ort zu schaffen.



Auf gelben Karten die Wünsche, auf roten die Befürchtungen und die grünen stehen für Ziele. Drei kleine Pappkarten liegen vor jedem der rund 25 Polizeimeisteranwärterinnen und -anwärter auf den Tischen Anfang Mai 2025 im großen Multifunktionssaal des Bundespolizeiaus- und -fortbildungszentrums (BPOLAFZ) Diez. Draußen blüht der Frühling, drinnen geht es um eine zentrale Zukunftsfrage: „Was erwartet mich am Flughafen Frankfurt am Main?“

Die jungen Kolleginnen und Kollegen haben ihre Ausbildung erst vor wenigen Wochen begonnen. Sie sind neu im Dienst – und sie alle sind Teil des Konzepts zur Betreuung regional geworbener künftiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für den Flughafen Frankfurt am Main.

Warum die einzige Flughafendirektion der Bundespolizei diesen Weg geht, zeigt sich wenige Minuten später an der Tafel. Dort hängen nun sorgfältig sortiert und für alle sichtbar die mittlerweile beschrifteten Pappkarten. Unter der Rubrik „Befürchtungen“ sind Dinge zu lesen wie „Schwarzes Loch“ oder „schlechte Stimmung“. Dass die jungen Auszubildenden bereits nach vier Wochen solche Bedenken äußern, macht deutlich, mit welchen Vorurteilen der

Flughafen nach wie vor zu kämpfen hat. An diesem Punkt übernehmen Jascha Henning und Andreas Baumbach vom Team „Regionale Werbung“. Gemeinsam mit den Nachwuchskräften gehen sie Karte für Karte durch, klären Missverständnisse auf, korrigieren Vorurteile und schaffen Raum für ein realistisches Bild. Ja, nicht alles ist ideal am Flughafen, aber vieles ist besser, als sein Ruf.

Zwischen Traum und Wirklichkeit

Letztlich geht es genau darum bei der Betreuung regional geworbener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Menschen aus der Region langfristig mit realistischen Erwartungen für den Flughafen zu gewinnen. Viele Nachwuchskräfte kommen mit großen Träumen. Sie wollen zur GSG 9 der Bundespolizei, zum Flugdienst oder zu einer der Beweissicherungs- und Festnahmeeinheiten. Doch nach Studium oder Ausbildung finden sich viele zunächst an der Flughafendienststelle wieder – oft fernab der Heimat und mit ganz anderen Aufgaben als erwartet. Die Lebenshaltungskosten in und um Frankfurt am Main sind hoch. Und so bleiben viele nur wenige Jahre, bevor sie den Dienort wechseln – zurück in die Nähe ihrer Familien oder zur ersehnten Spezialverwendung.

Für die Dienststelle ist das eine enorme Herausforderung. Denn die Aufgaben am Flughafen erfordern fundiertes Wissen und Erfahrung – etwas, das sich über Jahre hinweg entwickelt. Schließlich geht es hier um nicht weniger als Deutschlands größte Schengen-Außengrenze mit jährlich rund 61 Millionen Passagieren.

Regional gewinnen, langfristig binden

Das Konzept zur Betreuung regional geworbener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll genau hier ansetzen und die Situation langfristig verbessern. Bewerberinnen und Bewerber aus der Metropolregion Frankfurt Rhein-Main sowie dem Umland können sich von Anfang an gezielt für den Flughafen bewerben. Das ist an sich keine neue Idee – dieses Programm existiert für die Bundespolizeidirektion Flughafen Frankfurt am Main schon seit 2012. Das Besondere ist die weitere Begleitung während der Ausbildung.

Wer sich für diesen Weg entscheidet, wird bereits zu Beginn in die Dienststelle eingebunden: durch persönliche Anschreiben, Infoveranstaltungen und regelmäßigen Austausch mit Kolleginnen und Kollegen vom Flughafen Frankfurt am Main. So entsteht früh ein realistisches Bild von den Aufgaben



Wünsche, Befürchtungen und Ziele der Auszubildenden

Das Programm der regionalen Werbung

für Einstellungen im mittleren Polizeivollzugsdienst gibt es seit 2012. Seitdem wird das Pilotprojekt in den Bundespolizeidirektionen Flughafen Frankfurt am Main, Stuttgart und München umgesetzt – Sankt Augustin folgte 2016. Für Neueinstellungen im Jahr 2026 werden erstmals Mindestkontingente für alle Bundespolizeidirektionen – mit Ausnahme der Bundespolizeidirektion 11 und der Direktion Bundesbereitschaftspolizei – festgelegt. Bis zu 50 Prozent der einzustellenden Anwärterinnen und Anwärter erhalten dann eine Zusage für die Ausbildung und die anschließende Verwendung in ihrer Wunschregion.

Konzept

Personenbegleiter Luft

Auch die, die den Flughafen seit Jahren tragen, bekommen mehr Rückhalt. Aktuell wird ein Konzept speziell für die Personenbegleiter Luft entwickelt. Ziel ist es, Kolleginnen und Kollegen bei belastenden Rückführungen besser zu begleiten – durch frühzeitige Vorbereitung, gezielte Einzelgespräche und Seminare. Auch präventive Angebote zur mentalen Stärkung sind geplant.



Erwartungen an die Dienststelle

vor Ort und ein erstes Gefühl von Zugehörigkeit. Auch im weiteren Verlauf der Ausbildung bleibt diese Verbindung bestehen. In praxisnahen Modulen bringen erfahrene Multiplikatorinnen und Multiplikatoren des Flughafens echte Fälle und typische Einsatzlagen aus Grenzpolizei, Luftsicherheit, Vernehmung oder Urkundenprüfung mit in den Unterricht. Was sonst abstrakt bleibt, wird so greifbar und macht Lust auf das Praktikum. Wer möchte, kann dann das Modul Luftsicherheit garantiert am Frankfurter Flughafen absolvieren – mit enger Betreuung durch erfahrene Kräfte vor Ort. Dabei erhalten die Auszubildenden Einblicke in verschiedene Sonderbereiche, wie den Rückführungsdienst oder die Urkundenprüfstelle und erleben so die Vielfalt und Tiefe des Einsatzgeschehens am größten Flughafen Deutschlands.

Um die Betreuung so engmaschig wie möglich zu gestalten, werden die regional geworbenen Auszubildenden – wenn es die Rahmenbedingungen zulassen – in eigenen Kursen zusammengefasst. Das BPOLAFZ Diez setzt dieses Modell 2025 erstmals um.

Thomas Mujovi, Leiter des dortigen Lehrbereichs, zieht eine positive Bilanz: „Wer früh Orientierung bietet, gewinnt nicht nur Motivation, sondern auch bleibende Bindung. Das Konzept ist ein Gewinn für die Dienststelle am Flughafen Frankfurt am Main und für jede einzelne Nachwuchskraft.“

Ein realistischer Blick für eine echte Wahl

Die rund 25 Polizeimeisteranwärterinnen und -anwärter aus dem großen Saal in Diez werden in zwei Jahren ein klares und realistisches Bild vom Frankfurter Flughafen haben. Dann entscheiden sie endgültig, ob sie Teil dieses besonderen Einsatzraums werden möchten – oder eben nicht. Denn auch als regional geworbener Nachwuchs bleibt diese Entscheidung offen. Wer jedoch früh weiß, was ihn erwartet, entscheidet bewusster – und bleibt im besten Fall länger. Nur so kann eine echte Verbundenheit entstehen. Und mit ihr Zufriedenheit im Dienst. ■



Internationale Zusammenarbeit als ein Schlüssel zum Erfolg Rückführungen

Text Fabian Hüppe

In der Ausgabe 06 | 2024 beleuchtete kompakt die umfangreichen Aufgaben und Herausforderungen der Bundespolizei im Zusammenhang mit Rückführungen über den See-, Land- oder Luftweg. Auch im Bundespolizeipräsidium sind mehrere Referate damit beschäftigt, die Weichen für Rückführungen auf Erfolg zu stellen. In Koblenz arbeitet zu diesem Zweck ein kleines Team eng mit ausländischen Behörden zusammen.

Wie bei einem Puzzle setzt sich die polizeilich vorbereitete und begleitete Rückführung ausländischer Personen auf dem Luftweg in ihr Heimatland aus vielen verschiedenen Teilen zusammen. Bevor die besonders ausgebildeten Personenbegleiter Luft (PBL) der Bundespolizei zum Einsatz kommen, muss viel Vorarbeit geleistet werden. Kolleginnen und Kollegen in Koblenz kooperieren eng mit der Europäischen Agentur für die Grenz- und Küstenwache, Frontex, sowie mit inner- und außereuropäischen Partnerstaaten, um Rückführungsmaßnahmen ermöglichen zu können.

Herausforderungen

Die Hürden und Probleme, die einer Rückführung entgegenstehen, sind zahlreich. So ist beispielsweise die Kooperationsbereitschaft der Zielstaaten bei der Beschaffung von Reiseausweisen sehr unterschiedlich und häufig sehr zurückhaltend. Manche Staaten lassen zudem keine Chartermaßnahmen zu. Somit ist es nicht möglich, Sammelrückführungen umzusetzen, bei denen bis zu 80 Rückzuführende in einem Flugzeug transportiert werden können. Andere wiederum erlauben die Übergabe der eigenen Staatsbürgerinnen und -bürger nur zu einer festgelegten Tageszeit. All dies stellt die Bundespolizei vor erhebliche Herausforderungen bei der Planung der Maßnahmen. Denn einfach in den Flieger setzen und „nach Hause schicken“ – wie es Populisten gern öffentlichkeitswirksam fordern – funktioniert weder rechtlich noch praktisch.

Netzwerke

„Die internationale Zusammenarbeit kann ein Schlüssel zum Erfolg einer Rückführung sein“, meint Stefan Müller-Ritter aus dem Referat 25 – Rückführungen des Bundespolizeipräsidiums. Er und sein Team stehen im engen Austausch mit Frontex sowie bilateral mit vielen inner- und außereuropäischen Ländern. Ein gemeinsames Ziel ist es, sich gegenseitig bei Rückführungen zu unterstützen und voneinander zu lernen. Beispielfhaft erklärt Stefan Müller-Ritter: „Wenn wir mit einem Land immer das gleiche Problem haben und sehen, dass anderen Grenzbehörden erfolgreiche Rückführungen in dieses Land gelingen, nutzen wir unsere Netzwerke. Auf diese Weise erfahren wir von den ausländischen Kolleginnen und Kollegen, wie sie das Problem meistern, und vor allem, welche Wege nicht zielführend sind.“

Das Team um Stefan Müller-Ritter hat sich in den vergangenen Jahren ein internationales Netzwerk an Partnern aufgebaut. Arbeitsabläufe, Prozesse und Vorgehensweisen werden miteinander abgestimmt. Die Zusammenarbeit geht so weit, dass sogar Sammelcharterflüge abgeglichen werden, um möglichst effektiv rückführen zu können. Auch ganze Konzepte werden miteinander geteilt: Die skandinavischen Staaten haben sich etwa ausführlich mit der Rückführung von Kindern und Familien beschäftigt, um die Bedürfnisse dieser vulnerablen Gruppe angemessen zu berücksichtigen. „Wir haben das Konzept über



Rückführung auf dem Luftweg

Frontex zur Verfügung gestellt bekommen und lassen es in die Ausbildung unserer PBL einfließen“, erklärt Stefan Müller-Ritter.

Aber auch mit einigen Zielstaaten von Rückführungen, wie etwa Gambia und Ghana, stehen die Kolleginnen und Kollegen im Austausch. Sie bieten dabei Fortbildungen der lokalen Kräfte an, um den Übergabeprozess an den Flughäfen vor Ort zu verbessern und durchgeführte Einsätze nachzubereiten. Die vorhandenen Netzwerke und Kontakte helfen, das Verständnis füreinander zu verbessern und damit den gesamten Prozess der Rückführung im In- und Ausland zu vereinfachen.

„Diese unterschiedlichen Netzwerkaktivitäten verfolgen alle ein gemeinsames Hauptziel: Rückführungen ausreisepflichtiger Personen zu ermöglichen“, so Stefan Müller-Ritter abschließend. ■



Brokstedt

Gewaltkriminalität im bahnpolizeilichen Bereich

Der Messerangriff von Brokstedt – was hat sich getan?

Text **Torsten Tamm**

Am 25. Januar 2023 greift ein Mann in einem Regionalzug von Kiel nach Hamburg Fahrgäste mit einem Messer an. Er verletzt vier Menschen schwer. Eine 17-Jährige und ihr 19 Jahre alter Freund sterben. Welche Schlussfolgerungen wurden gezogen?

An deutschen Bahnhöfen hat sich 2024 die Zahl der Gewaltdelikte gegenüber dem Vorjahr merklich erhöht. In Schleswig-Holstein stieg die Anzahl solcher Straftaten im Jahr 2024 auf insgesamt 810 – im Jahr 2023 waren es noch 716 Fälle. Zwar gibt es im nördlichsten Bundesland keine großen Bahnhöfe wie in Berlin, Hamburg, Frankfurt am Main oder München. Die Gewaltkriminalität im Bahnbereich macht aber auch hier nicht Halt. Neben den Hauptbahnhöfen Kiel und Lübeck kristallisieren sich kleine Ver-

kehrsstationen wie Neumünster und Elmshorn als örtliche Brennpunkte in Schleswig-Holstein heraus.

Der Norden steht unter Schock

25. Januar 2023, 14:55 Uhr: Angehörige der Mobilen Kontroll- und Überwachungseinheit (MKÜ) der Bundespolizeidirektion Bad Bramstedt am Bahnhof Neumünster erhalten die Meldung, dass am Haltepunkt Brokstedt eine mit einem Messer bewaffnete Person auf Fahrgäste einstechen soll. Sofort fahren sie

zusammen mit Beamtinnen und Beamten der Bundespolizeiinspektion Flensburg zum Haltepunkt. Auf der Anfahrt bereiten sich alle auf eine lebensbedrohliche Einsatzlage vor. In Brokstedt angekommen, treffen sie auf die bereits vor Ort befindlichen Landespolizistinnen und -polizisten. Die Lage ist unübersichtlich. Fahrgäste konnten einen Täter bereits überwältigen. Die Einsatzkräfte des Landes nahmen ihn fest. Es ist allerdings nicht auszuschließen, dass sich ein weiterer Täter in dem Regionalzug



Bahnübergang Brokstedt heute

aufhält. Auf dem Bahnsteig kommen den Bundespolizistinnen und -polizisten unter Schock stehende Menschen entgegen, die panisch reagieren und teils schwer verletzt sind. Gemeinsam mit den Kräften der Landespolizei durchsuchen sie den stehenden Zug. Es wird kein zweiter Täter festgestellt und der Tatort abgesperrt. Zusammen mit den Rettungskräften leisten die Polizistinnen und Polizisten den Verletzten Erste Hilfe. Angehörige der MKÜ begleiten den Rettungswagen mit dem ebenfalls verletzten Tatverdächtigen in ein Krankenhaus nach Neumünster. Dort übergeben sie ihn an die Kolleginnen und Kollegen des Landeskriminalamtes Schleswig-Holstein.

Gleichzeitig stehen die Telefone in der Pressestelle der Bundespolizeidirektion Bad Bramstedt nicht mehr still. Die Geschehnisse in Brokstedt haben sich wie ein Lauffeuer verbreitet. Medien aus aller Welt wollen informiert werden. Vertreter ausländischer Botschaften erkundigen sich nach der Nationalität der Opfer, der Verletzten und des Tatverdächtigen. Vor Ort stehen Pressesprecherinnen und Pressesprecher der Landes- und Bundespolizei den Medien Rede und Antwort. Es gibt viele Kameras, Mikro-

fone und fragende Journalistinnen und Journalisten, aber der Schutz der Opfer und der Ermittlungen hat Vorrang.

Das Geschehen am Haltepunkt Brokstedt hat weitreichende Auswirkungen auf die Sicherheit im öffentlichen Nahverkehr in Schleswig-Holstein.

Lebenslange Haft

Nach monatelangen Ermittlungen kommt es am 15. Mai 2024 gegen Ibrahim A. vor dem Landgericht Itzehoe zum Prozess. Das Urteil lautet: lebenslange Haft. Die Richter stellten die besondere Schwere der Schuld fest, die eine Entlassung nach 15 Jahren aus der Haft praktisch ausschließt. Das Urteil leistet einen wichtigen Beitrag zur Aufarbeitung der Ereignisse. Die eingelegte Revision verwarf der Bundesgerichtshof mit Beschluss vom 14. Januar 2025. Somit ist das Urteil rechtskräftig.

Zehn-Punkte-Plan

Die Messerattacke von Brokstedt schockierte die norddeutsche Gesellschaft. Einerseits zeigte die Tat, dass das Sicherheitsempfinden der Bevölkerung durch exzessive Gewalttaten in erheblicher Weise beeinträch-

tigt wird. Andererseits führte sie zu einer umfassenden Debatte über die Sicherheit im öffentlichen Personen- und Nahverkehr (ÖPNV), über die behörden- und länderübergreifende Kommunikation sowie über die konsequente Abschiebung ausländischer Straftäter.

Unter dem unmittelbaren Eindruck der Ereignisse von Brokstedt stellten Landtagsfraktionen in Schleswig-Holstein im Februar 2023 einen Zehn-Punkte-Plan zur Verbesserung der Sicherheit im ÖPNV vor. Die Vorschläge betrafen unter anderem die verstärkte Videoüberwachung an Bahnhöfen und in Zügen, die Ausstattung des Zugbegleitpersonals mit Bodycams, die unentgeltliche Beförderung von Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten in Zivil und die Einführung von „Waffenverbotszonen“.

Vertreterinnen und Vertreter von Politik, Polizei und Bahn trafen sich unter Leitung des Wirtschafts- und Innenministeriums des Landes Schleswig-Holstein zu einem Austausch zur Verbesserung der Sicherheit im ÖPNV. Sie bildeten eine Arbeitsgruppe, die sich mit verschiedenen Themenschwerpunkten – technische, personelle und Umfeldmaßnahmen – befassen



Einsatzkräfte der Landes- und Bundespolizei sowie der Rettungsdienste am Haltepunkt von Brokstedt

sollte. Dabei konzentrierte sich die Arbeitsgruppe darauf, relativ schnell realisierbare und finanzierbare Maßnahmen zu erarbeiten und vorzuschlagen. Die Bundespolizei wies insbesondere auf die Notwendigkeit des Ausbaus der Videotechnik in Zügen und in Verkehrsstationen hin. Trotz angespannter Haushaltslage stellte Schleswig-Holstein sowohl 2023 als auch 2024 mehrere Millionen Euro für die Aufstockung des Sicherheitspersonals und für Infrastrukturmaßnahmen, wie beispielsweise die zusätzliche Ausstattung von Bahnhöfen und Zügen mit Videotechnik, zur Verfügung. Das zuständige Wirtschaftsministerium sicherte inzwischen auch für das Jahr 2026 zusätzliche Investitionen in diesem Bereich zu.

Mehrere Züge werden 2025 nicht nur mit Videotechnik, sondern auch mit einer komfortablen Auslesemöglichkeit der Aufzeichnungen mittels WLAN aus-

gestattet. Ab 2027 sollen dann sämtliche in Schleswig-Holstein fahrenden Züge über diese Technik verfügen. Seit Beginn des Jahres 2025 sind Kundenbetreuerinnen und -betreuer im Nahverkehr der Deutschen Bahn Regio AG Nord auf bestimmten, örtlich stark frequentierten Bahnstrecken mit einer Bodycam ausgestattet. Ihr Feedback und das der Reisenden dazu ist überwiegend positiv.

Seit dem 23. Dezember 2024 ist in Schleswig-Holstein das Führen von Waffen und Messern in Verkehrsmitteln des öffentlichen Personenverkehrs per Landesverordnung verboten. Dies gilt in Fahrzeugen und auf Bahnsteigen sowie in den Bahnhofsgebäuden des Schienenpersonenverkehrs, inklusive der S-Bahnen. Dabei ergänzt die Landesverordnung das bereits bestehende gesetzliche Waffenverbot im öffentlichen Personenfernverkehr.

Bislang führten die Bundespolizei und die Landespolizei insgesamt 37 gemeinsame Schwerpunkteinsätze zur Durchsetzung der Landesverordnung durch. Hierbei kontrollierten sie 5 022 Personen. Bei 2 591 Durchsuchungen konnten die Beamtinnen und Beamten insgesamt 160 gefährliche Gegenstände sicherstellen. Sie nahmen 77 Straf- und 103 Ordnungswidrigkeitenanzeigen auf.

Die Schwerpunkteinsätze stießen auf eine hohe Akzeptanz in der Bevölkerung und trugen dazu bei, das subjektive Sicherheitsgefühl der Bahnreisenden in Schleswig-Holstein zu erhöhen.

Die Bundespolizei

Gewaltkriminalität begegnet uns in vielfältiger Weise im polizeilichen Alltag. Herausragende Fälle wie die Messerattacke von Brokstedt sind glücklicherweise nach wie vor die

absolute Ausnahme. Dennoch zeigen gerade solche Fälle die Notwendigkeit der ernsthaften und kontinuierlichen Vorbereitung auf deren Bewältigung beziehungsweise Vorbeugung. Dabei wird ein möglichst vielschichtiger Ansatz zur Bekämpfung der Gewaltkriminalität verfolgt. Einerseits kann die sichtbare Präsenz von Polizeikräften an Schwerpunktbahnhofen und -strecken erhöht werden. Allerdings ist das Personal endlich. Andererseits haben sich die Maßnahmen der individualisierten Gefahrenabwehr als geeignetes Mittel erwiesen. Aus dem Fußballfanreiseverkehr hinlänglich bekannt und erfolgreich praktiziert, sind individuelle Gefährderanschriften, Ordnungsverfügungen und Mitführverbote probate Mittel gegen identifizierte Gewalt- und Intensivtäter in der allgemeinen Gewaltkriminalität. Der Erlass von Allgemeinverfügungen zum Mitführverbot gefährlicher Gegenstände, bahnpolizeiliche Schwerpunkt-einsätze und die Kriminalprävention ergänzen diese Maßnahmen. Auch stimmen sich die Bundespolizei-

inspektionen eng mit den Staatsanwaltschaften, den Polizeidienststellen des Landes, den Ausländerbehörden, den Jugendämtern sowie weiteren Sicherheits- und Ordnungspartnern, wie der Deutschen Bahn Sicherheit, ab. Nach den Vorfällen in Brokstedt führten Impulse der Bundespolizei dazu, dass mit der Generalstaatsanwaltschaft unter Beteiligung des Landeskriminalamts Schleswig-Holstein Maßnahmen zur Intensivierung der strafrechtlichen Verfolgung von Gewaltstraftaten auf Bahnanlagen vereinbart wurden.

Fazit

Mediale Aufmerksamkeit und eine investigative Aufarbeitung durch die Medien können einen enormen politischen Handlungsdruck erzeugen. Die Sicherheitsdebatte in Schleswig-Holstein nach den Ereignissen von Brokstedt hat gezeigt, dass abseits politischer Absichtserklärungen tatsächlich auch Ergebnisse erzielt werden können, die kurz- bis mittelfristig greifen und

deren Wirkung regelmäßig überprüft wird. Für Polizeibehörden ist die Bekämpfung der Gewaltkriminalität ohnehin eine Daueraufgabe, mit der es sich kontinuierlich zu befassen gilt und bei der schnelle Erfolge kaum zu erwarten sind. Die Ausrichtung der Maßnahmen kann dabei regional unterschiedlich ausfallen, da die kriminalgeographischen Gegebenheiten durchaus ungleich sind.

Oberstes Ziel ist es, dass die Menschen im Norden mit einem „guten Gefühl“ Bahn fahren können. ■



Glücksmomente



Im Titelthema dieser Ausgabe geht kompakt der Frage nach, ob und warum wir mit unserer Tätigkeit bei der Bundespolizei zufrieden sind. Davon unabhängig gibt es aber auch diese flüchtigen Momente im Alltag, die uns für einen Augenblick glücklich stimmen oder ein Lächeln ins Gesicht zaubern. Auf den folgenden Seiten lassen wir Sie an drei solcher Momente teilhaben.

Humor als Stresspuffer im Dienstalltag

Text Janine Seewald

Es klopft an meiner Bürotür. Gedanklich beim Abarbeiten des Posteingangs, begegne ich dem Klopfen mit einem kurzen und fast schon reservierten „Ja“. Im Augenwinkel nehme ich die Uniform meines Kollegen wahr. Als mein Blick den Monitor verlässt, muss ich herzlich lachen.

Er hat den Schalk im Nacken, kommt immer wieder auf neue Ideen und ist eine der guten Seelen der Dienststelle. Heute trägt er eine blonde Perücke und geht in der Mittagspause durch die Büros unseres Ganges. Es sind genau diese Kolleginnen und Kollegen, die den Büroalltag auflockern. An manchen Tagen reicht die bloße Anwesenheit dieser Gemüter, an anderen fahren sie härtere Geschütze auf. An diesem Tag ist es die blonde Perücke – Typ Vokuhila aus den 1980er Jahren. Ein Souvenir der letzten Karnevalsveranstaltung.

Mit Humor nehmen

Er tauscht die Bürokalender gegen die des Vorjahres, bindet die

Ärmel der abgelegten dienstlichen Strickjacken zusammen und dreht die Schulterstücke auf links oder er begegnet uns einfach mit einem lockeren Spruch. Vielleicht teilen diesen Humor nicht alle Kolleginnen und Kollegen. Meinen trifft er meist zu einhundert Prozent, selbst wenn ich mit den verdrehten Schulterstücken in die nächste Besprechung gehe. All das beeinflusst mich und andere positiv im täglichen Dienst.

Humor als „Einsatzmittel“

Humor im dienstlichen Alltag sollte nicht als nettes Extra gesehen werden. Lachen ist ein zentraler Bestandteil für Gesundheit, Stressbewältigung und psychische Widerstandsfähigkeit. Innerhalb klarer

Grenzen ist Humor ein wichtiger Resilienzfaktor. Er kann helfen, belastende Situationen zu verarbeiten und das Team zusammenzuschweißen.

Seit Juni ist der Kollege Pensionär. Bis heute hat er seine Frohnatur behalten. Ich erinnere mich gern an seine Sprüche, sein Lachen und seine Scherze. Das lässt mich heute noch in der ein oder anderen Situation schmunzeln. ■





Gespräche auf Augenhöhe – Ronny Walz übergibt an Heiligabend ein Geschenk an Andy.

Geben ist seliger denn Nehmen

Text Yvonne Manger

Manchmal sind es die kleinen Dinge, die zählen: Ein nettes Wort, ein Lächeln oder eben eine winzige Aufmerksamkeit an Heiligabend. Oft wissen es Menschen umso mehr zu schätzen, je weniger sie es erwarten.

Man kennt sich – beide sind häufig am Hauptbahnhof in Leipzig „zu Gast“. Ronny Walz in seiner Rolle als Polizeibeamter und Andy¹, der den Bahnhof und dessen Umfeld sein Zuhause nennt. Ronny sorgt für Ordnung, von der Andy nicht allzu viel hält. Dennoch ist der Kontakt zwischen den beiden meist gut – denn Ronny versteht es, mit Andy umzugehen. Er spricht gewissermaßen „seine Sprache“ und geht respektvoll mit ihm um, auch wenn ihm Andy durchaus als gewalttätig und drogenabhängig bekannt ist.

„Dennoch ist es wichtig, mit Leuten wie Andy zu sprechen, ihnen zuzuhören und sich dazu auch mal zu ihnen hinzuknien“, sagt Ronny. Das dadurch gewonnene Vertrauen hilft ihm, wenn er polizeiliche Maßnahmen gegen diese Klientel treffen muss. Denn wenn der Alkoholpegel steigt, kippt die Stimmung oft.

Zum Fest der Nächstenliebe hatte Ronny für Andy – und für viele andere Obdachlose – kleine Präsente besorgt. Er tut das gern, denn

Menschen wie Andy werden von der Gesellschaft oft vergessen. Sie wissen diese Gesten daher umso mehr zu schätzen. Dass Ronny derjenige ist, bei dem sich die Stimmung am Hauptbahnhof oft beruhigt und der in Konfliktsituationen deeskalierend wirkt, mache ihn stolz und auch ein wenig zufrieden, sagt er. ■

¹ Name geändert



Dieses handgemalte Bild war am Dienstfahrzeug angebracht.



Die Polizei – dein Freund und Helfer

Text Daniel Hajduk

Beschimpft oder gar absichtlich angegriffen und verletzt. Nahezu jede und jeder von uns kennt diese Situationen. Dabei erledigen wir nur den Job – professionell – für den Staat und seine Bürgerinnen und Bürger. Manchmal leidet darunter die Motivation und man fragt sich vielleicht sogar: „Warum tue ich mir das an?“

Doch glücklicherweise gibt es auch Augenblicke der Freude und des Dankes. Einen solchen Moment gab es gleich zum Jahresanfang. Anne-Maria Kruggel und Steffen Schultz kamen nach einer Zugstreife am Bahnhof Velgast (Mecklenburg-Vorpommern) an. Auf dem

Weg zum Dienstfahrzeug bemerkten sie ein kleines Kind, welches fröhlich den Beamten zuwinkte. Sie erwiderten den Gruß und waren überrascht, als sie am Türgriff des Autos befestigt ein handgemaltes Bild mit einer Danksagung vorfanden. Möglicherweise war der winkende Junge

der kleine Künstler. Die Kollegin und der Kollege freuten sich jedenfalls riesig. Und seien wir mal ehrlich: Es sind doch diese Momente, die uns glücklich machen und zumindest für eine kurze Zeit die Strapazen und negativen Seiten des Polizeiberufes vergessen lassen. ■



Disziplinarvorgesetzte sind zur Ermittlung verpflichtet.

Das Disziplinarverfahren: Wenn gegen Beamte ermittelt wird

Plötzlich Richter

Text **Ronny von Bresinski**

Ein Disziplinarverfahren dient dazu, mögliche Verstöße einer Beamtin oder eines Beamten gegen dienstliche Pflichten zu untersuchen. Damit trägt es auch zur Selbstreinigung der Organisation bei. kompakt schildert das Verfahren aus Sicht eines Disziplinarvorgesetzten.

April 2021 – es ist mein erster Tag als Hundertschaftsführer. Ich freue mich auf mein neues Team, auf die Einsätze und Herausforderungen. Nach mehr als 15 Jahren im Einzeldienst und einigen Monaten im Bundespolizeipräsidium bin ich gespannt, was mich erwartet. Mein Vorgänger hatte mich drei Tage lang eingearbeitet – auch in laufende Disziplinarverfahren. Dabei wird mir bewusst: Ich bin jetzt auch Disziplinarvorgesetzter. Eher ungewöhnlich im gehobenen Dienst.

Aber gut, dachte ich mir, da arbeite ich mich später rein. Später kam jedoch schneller als gedacht.

„Ich soll einleiten?“

Am zweiten Tag klingelt mein Diensttelefon. Ein Kollege der Landespolizei möchte mit meinem Vorgänger sprechen. „Der ist in Pension“, antworte ich, „ich bin sein Nachfolger.“ Man bittet dennoch darum, mit dem Abteilungsführer verbunden zu werden. Offenbar muss ich mir das Vertrauen wohl erst erarbeiten.

Kurze Zeit später sitze ich selbst beim Abteilungsführer und erfahre den Grund: Gegen einen meiner Beamten wurde ein Strafverfahren eingeleitet. Gegen einen meiner Leute? Einen Kollegen, mit dem ich bald gemeinsam durch Einsätze fahren werde? Und ich soll nun ein Disziplinarverfahren gegen ihn einleiten?

Ich erinnere mich, dass ich vor ein paar Jahren ein Seminar für Ermittlungsführer besucht habe. Das war's im Wesentlichen. Alles Weitere habe

ich mir durch Bücher, Unterlagen und den Austausch mit erfahrenen Kolleginnen und Kollegen angeeignet. Wird schon.

Strafanzeige gleich Disziplinarverfahren?

Muss ich automatisch einleiten, wenn eine Strafanzeige vorliegt? Aus meiner Zeit als Dienstgruppenleiter in Hamburg weiß ich, wie schnell man sich als Beamtin oder Beamter in einem Strafverfahren wiederfinden kann – auch bei rechtmäßigem Handeln. Ein aufgebrachter Bürger, ein missverständlicher Einsatz – und schon wird Anzeige erstattet. Aber eine Strafanzeige ist keine Verurteilung. Sie bedeutet lediglich, dass ein unabhängiges Organ – in diesem Fall die Staatsanwaltschaft – prüft, ob ein Anfangsverdacht einer Straftat vorliegt. Reicht das für ein Disziplinarverfahren? Nein, nicht automatisch. Nur wenn der Verdacht einer Dienstpflichtverletzung besteht – dann muss ich tätig werden. Oft liegt dieser gar nicht vor. Kommt es dennoch zur Einleitung, ruht das Disziplinarverfahren, bis das Strafverfahren abgeschlossen ist. Erst danach geht es weiter – mit einer wichtigen Frage: Gab es Pflichtverletzungen, die über das Strafrecht hinausgehen? Dann liegt ein sogenannter disziplinarer Überhang vor und die disziplinarische Bewertung beginnt.

Rechtsstaatlichkeit als Leitlinie

Das Disziplinarverfahren ist ein rechtsstaatliches Ermittlungsverfahren, keine Vorverurteilung. Ziel ist die sachliche Aufklärung: durch Zeugenvernehmungen, Akteneinsicht, Beweiserhebungen. Auch die oder der Betroffene hat jederzeit die Möglichkeit zur Mitwirkung: Sie oder er kann beispielsweise eigene Beweise einbringen oder Fragen an Zeugen stellen.

Verweis, Geldbuße, Kürzung der Dienstbezüge, Disziplinaranzeige

Am Ende steht ein Ergebnis, in Form eines Ermittlungsberichtes. Und die Betroffenen? Sie können mitwirken, zu jedem Zeitpunkt. Am Ende des Verfahrens bekommen sie noch einmal abschließend rechtliches Gehör. Erst jetzt wird durch mich als Disziplinarvorgesetzter ein „Urteil“ gesprochen. Ich habe zu entscheiden, ob eine Dienstpflichtverletzung vorliegt und ob ich einen Verweis oder eine Geldbuße als Maßnahme treffe.

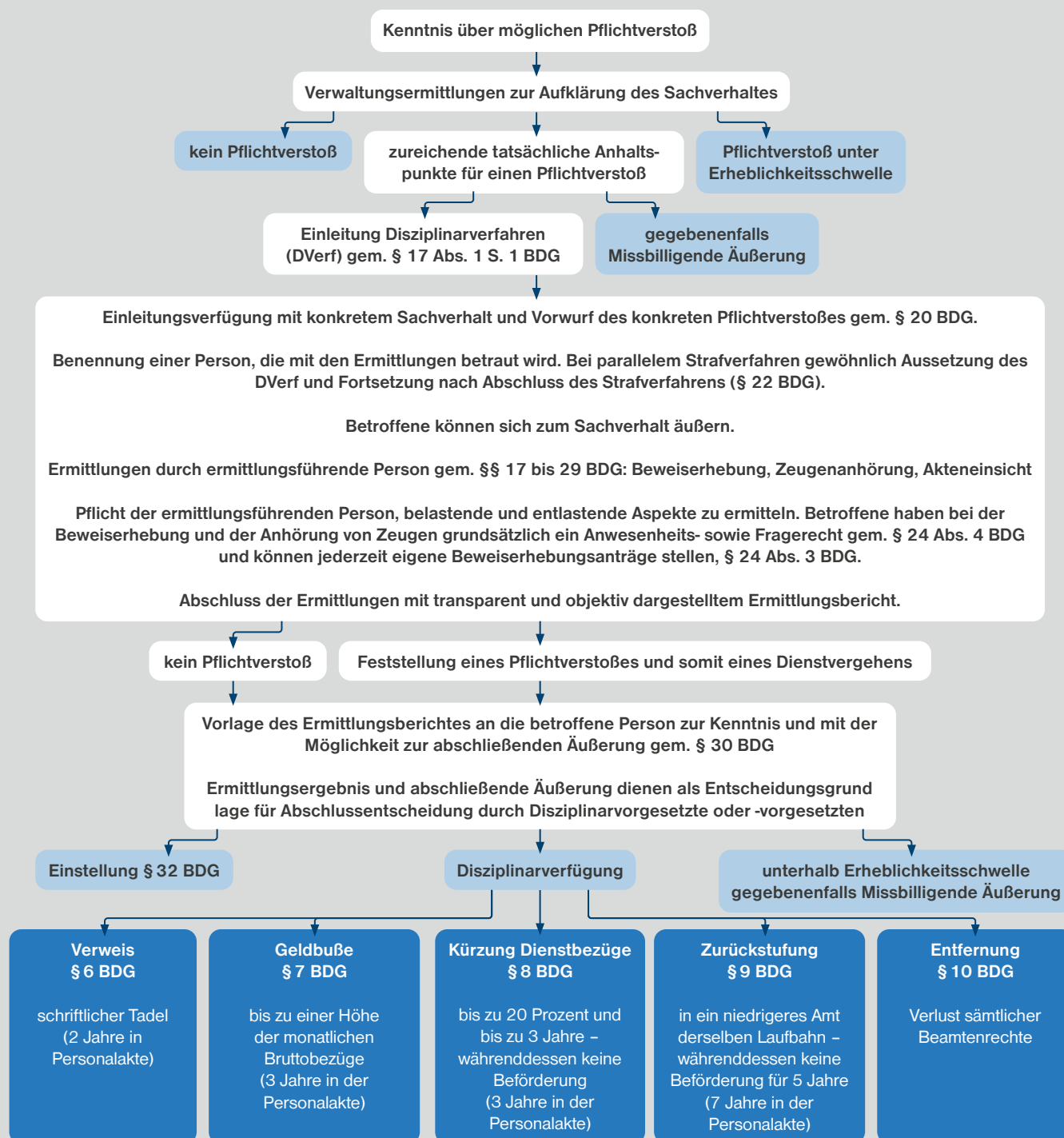
Eine Kürzung der Dienstbezüge, die Erhebung einer Disziplinaranzeige oder statusrelevante Maßnahmen können nur durch die Präsidentinnen und Präsidenten der Bundespolizeibehörden verhängt werden. Gegen all diese Entscheidungen sind Rechtsmittel möglich.

Belastung oder Schutz?

Ein Disziplinarverfahren ist eine Belastung für die Betroffenen. Es ist aber notwendig für die Aufklärung von Sachverhalten sowie für die Prüfung und Ahndung von Dienstvergehen. Für die Disziplinarvorgesetzten ist es ein Balanceakt. Aber Fehlverhalten müssen Folgen haben und gehören sanktioniert – schon im Interesse der Beamtinnen und Beamten, die sich stets korrekt verhalten. Denn wer die Schwachen schont, bestraft die Guten. ■

Ablauf eines Disziplinarverfahrens

Disziplinarvorgesetzte sind gemäß § 17 Bundesdisziplinargesetz (BDG) zur Ermittlung verpflichtet, sobald sie Kenntnis über einen möglichen Pflichtverstoß einer nachgeordneten Beamtin oder eines Beamten erlangen.



Gegen die Entscheidung der Disziplinarvorgesetzten oder des Disziplinarvorgesetzten besteht Rechtsschutz in Form eines Widerspruchs gem. § 41 BDG und sodann der Klage gem. § 52 BDG. Grundsätzlich ist zu beachten, dass Betroffene zu jeder Zeit im Verfahren die Möglichkeit haben, sich eines rechtlichen Beistandes zu bedienen. Auch haben sie zu jeder Zeit die Möglichkeit, sich zu äußern. Sollten sie sich nicht äußern, so wird ihnen dies nicht nachteilig ausgelegt. Für die Dauer des Verfahrens können keine Ernennungen, Versetzungen oder Auslandsverwendungen durchgeführt werden. Zusätzlich können Betroffene von der Beurteilung ausgenommen werden (Ziffer 2.5 Beurteilungsrichtlinie Bundespolizei).

Quelle: Marcus Büchner

Begriffe, die wir einfach draufhaben

„Sprechfähig mit Nachbrenner“

Text Ronny von Bresinski

Von einem, der auszog, um den polizeilichen Wortkosmos zu verstehen. Ob in Einsatzbesprechungen, Lagemeldungen oder Flurgesprächen – die Sprache der Bundespolizei ist eine Welt für sich. Wer zum ersten Mal mithört, fühlt sich schnell wie bei einem Kreuzworträtsel im Einsatzanflug: kryptisch, dynamisch, aber irgendwie auch charmant. Manche Begriffe sind so fest im Alltag verankert, dass man sich fragt, ob sie überhaupt noch übersetzt werden können – oder ob man sie einfach fühlen muss.

kompakt nimmt Sie mit auf die Reise durch den Wort-Dschungel zwischen „Dislozierung“ und „Nachbrenner“. Für alle, die schon lange dabei sind – zum Schmunzeln. Für alle, die neu sind – zum Überleben.

„Nach kursorischer Prüfung scheint alles unklar.“

Der Klassiker. Bedeutet so viel wie: „Ich habe mal kurz draufgeschaut, will mich aber im Zweifelsfall nicht festlegen.“ Klingt allemal intelligenter als: „Ich weiß es nicht genau und will auch keine Verantwortung übernehmen.“ Danach kann es aber losgehen. Erst wird es avisiert, dann konkretisiert und schließlich finalisiert. Und wenn es geschafft ist, dann betrachten wir es – retrograd.

„Wir schauen uns in die Augen.“

Ein Satz wie ein Ehrenkodex. Bedeutet: „Wir sehen uns im Einsatz und entwickeln dann gemeinsam einen Plan“ – klingt aber manchmal auch wie der Beginn eines Westerns. Wer hier als Erster blinzelt, bekommt den nächsten Ritterkreuz-Auftrag.

„Wir legen uns die Karten.“

Klingt nach Tarot, ist aber verwandt mit „Wir schauen uns in die Augen“. Das Ganze dauert manchmal roundabout 10 Minuten, so lange wie 30 Fahrten durch den Kreisverkehr. Und wenn alle Karten auf dem Tisch sind, dann wird aufgerödelt und in den Einsatzraum verlegt. Der Auftrag kommt über Funk, nicht über Draht, und ohne Quittung. Dann sind alle gut gebrieft. Theoretisch, wenn wir nicht gerade noch auf einen Rückläufer warten.

„Disloziert und autark“

Wir verteilen die Kräfte nicht im Einsatzraum, wir dislozieren sie. Und natürlich sind sie autark. Klingt nach Hightech, heißt aber oft: „Ihr seid auf Euch allein gestellt.“ Wenn es dann plötzlich schnell gehen muss, dann heißt es: „Ad hoc!“ Das ist kein Getränk, sondern bedeutet schlicht „aus der kalten Hose“.



„Wir gehen aufs Auto“

In jedem anderen Kontext stünde hier vermutlich eine Anzeige wegen Sachbeschädigung im Raum. Bei uns bedeutet es schlicht: „Wir steigen ein.“ Und wenn wir aussteigen, werfen wir den Blick ins Gelände. Also ohne zu wissen, was uns erwartet.

„Lunch-to-Lunch und Bilaterales“

Besprechungen enden bei uns nicht einfach – sie sind „Lunch-to-Lunch“ angesetzt. Kleiner Tipp: Man sollte also die Zahnbürste einpacken. Und wenn es nach dem ersten Lunch knifflig wird, dann „klären wir das bilateral“. Also: „Nicht jetzt vor allen!“ Nach dem zweiten Lunch sind wir bereit. Für alles. Außer vielleicht für den nächsten Jour fixe, die nächste regelmäßige Besprechung.

„Ver- und Entsorgung“

Begriffe, wie aus dem Lehrbuch für Logistik. Bei uns heißt es aber einfach: „Jetzt ist Zeit, um etwas zu essen, zu trinken und auf die Toilette zu gehen.“ Und das sollte man dann auch tun.

„Wir haben Füße dran“

Heißt nicht, dass jemand barfuß durch die Unterkunft läuft – sondern dass bereits Zivilkräfte an Personen dran sind. Wir haben also auch „Augen dran“ und „halten die Gruppe unter Wind“. Das ist nicht meteorologisch gemeint, sondern taktisch.

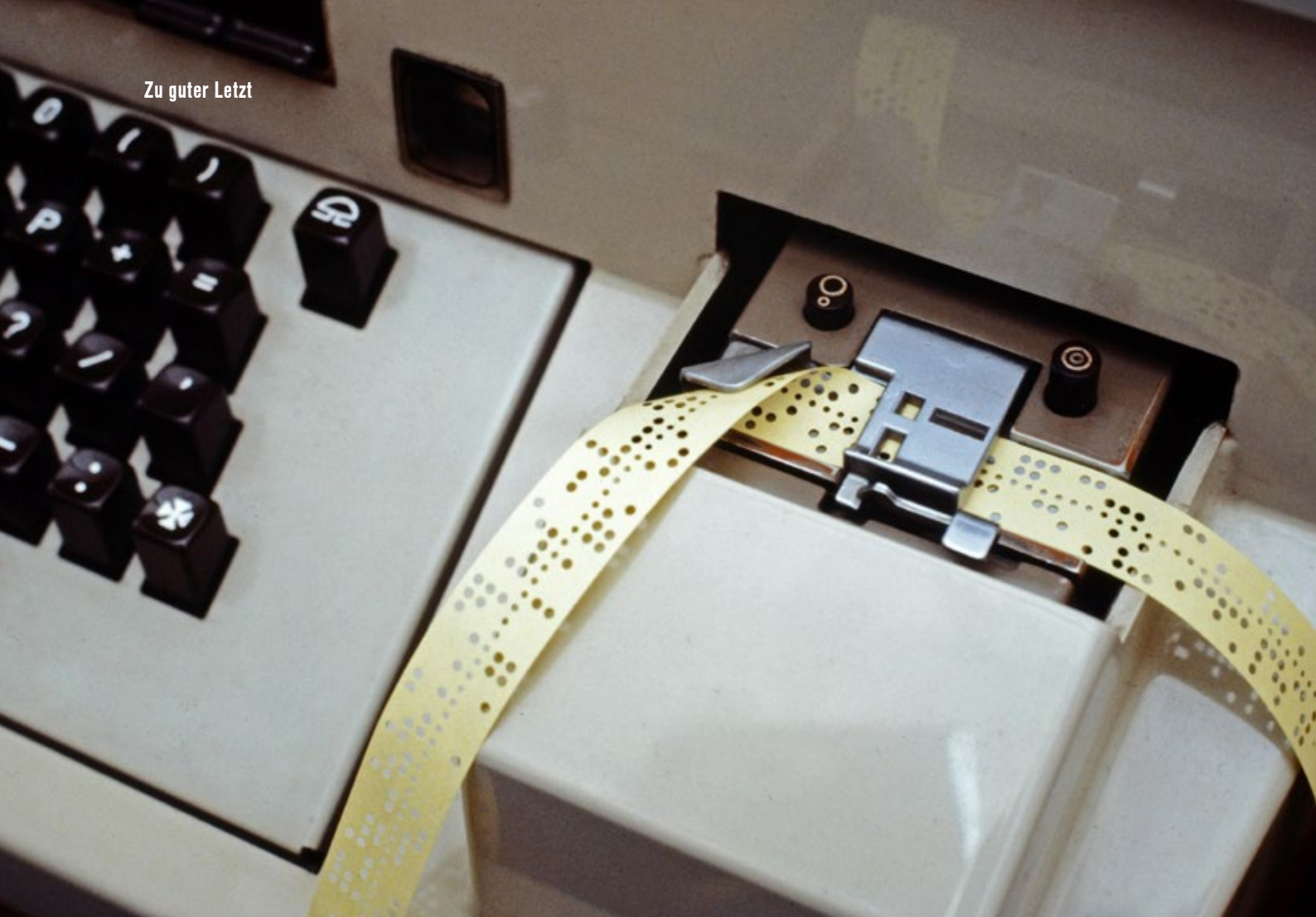
„Hat noch jemand einen Nachbrenner?“

Beliebte Abschlussfrage nach jeder Besprechung – kurz bevor man denkt, man kommt pünktlich zum Feierabend. Denn „Nachbrenner“ klingt harmlos, ist aber oft der Beginn einer global galaktischen Diskussion über 0,5-Millimeter-Details.

„Sprechfähige Digitalisate und Pamphlete“

Wer Informationen digital aufbereitet, erstellt ein Digitalisat. Wer es dann ausdruckt, hat ein Pamphlet – übersetzt eine Schmähschrift. Spätestens dann stellt sich die Frage nach der Wortbedeutung. Und ganz wichtig: „Immer sprechfähig sein“ – nein, das hat nichts mit einem Logopäden zu tun, sondern meint „Ich will es wissen“. Nicht, weil ich es brauche, sondern nur, falls jemand fragt. Damit derjenige anschließend auch sprechfähig ist.

Natürlich meinen wir das alles mit einem Augenzwinkern völlig wertneutral – aber sprechfähig sollten jetzt alle sein. Und wenn beim nächsten Jour fixe jemand fragt, ob Sie „Ad hoc disloziert unter Wind bilateral ver- und entsorgt sind“, einfach nicken! Und leise hoffen, dass niemand noch einen „Nachbrenner“ hat.



Lochstreifen waren ein robustes Speichermedium und konnten rasch ausgelesen werden – eine Zeile entsprach einem Tastenanschlag.

Zeitreise in den BGS vor 50 Jahren

Als Schriftverkehr erstmals vom Computer gesteuert wurde

Text **Stefan Guggemos**

Die technischen Eckpunkte klingen heute wenig beeindruckend: 64 Kilobyte (KB) Kernspeicher und ein Festplattenspeicher von 7,25 Megabyte (MB). Ein elektronisches Türschloss arbeitet heute mit 64 KB und ein hochauflösendes Digitalfoto ist rund 7 MB groß. Damals reichten diese Kapazitäten aus, um sämtliche Fernschreiben aller deutschen Polizeibehörden zu steuern.

Zu Beginn der 1970er Jahre war der Brief noch immer die erste Wahl, um Informationen zu übermitteln. Musste es schnell gehen, gab es Eilbriefe oder wenn es noch dringender war: die Fernschreiber.

Man kann sich diese Geräte wie zwei Schreibmaschinen vorstellen, die per Telefonkabel miteinander verbunden waren. Die Leitung war für die gesamte Dauer der Texteingabe belegt – wenn man langsam tippte, dauerte die Übertragung länger.

Um die Verbindungen effizienter zu nutzen, wurde die Nachricht oft vorher eingetippt und auf Lochstreifen gespeichert. Diese Papierstreifen waren ein gängiges und robustes Speichermedium und konnten zur Fernschreibe-Übertragung in einem

Lochstreifenleser abgetastet werden. So wurde eine Nachricht schneller übermittelt als bei der direkten Eingabe über die Tastatur. Beim Empfänger brachte die zweite „Schreibmaschine“ die Buchstaben wieder zu Papier. Die Verbindung wurde, ähnlich wie bei einem Faxgerät, mit einem Anruf hergestellt. In der Leitvermittlungsstelle des Bundes (LVSt) in Bonn wurden 1975 täglich im Durchschnitt 1 200 eingehende und 1 600 ausgehende Fernschreiben bearbeitet – ein immenser Aufwand.

Die Inbetriebnahme der vollautomatischen, rechnergesteuerten Speichervermittlung des Polizeifernschreibnetzes im Bundesinnenministerium im Jahr 1975 war ein technischer Quantensprung. Die Zeitschrift des BGS preiste die Vorteile der Großrechenanlage Siemens 404/6 so an: Sammelnachrichten an mehrere Empfänger können ohne manuelle Arbeit verschickt werden. Bei Leitungsstörungen oder belegten Verbindungen wählt der Computer automatisch einen Umweg. Eingehende

Fernschreiben werden automatisch nach Dringlichkeit an die Empfänger weitergeleitet, Datum und Zeit der Weiterleitung werden erfasst. Alle Fernschreiben bleiben für mindestens 24 Stunden gespeichert, können erneut abgerufen und versendet werden. Ist ein Übertragungsfehler aufgetreten, wird das Fernschreiben automatisch neu übermittelt.

Gegenüber manuellem Abtippen und Wiederholen war das ein riesiger Fortschritt – und vor allem ausfallsicher: Die gesamte Anlage war doppelt vorhanden.

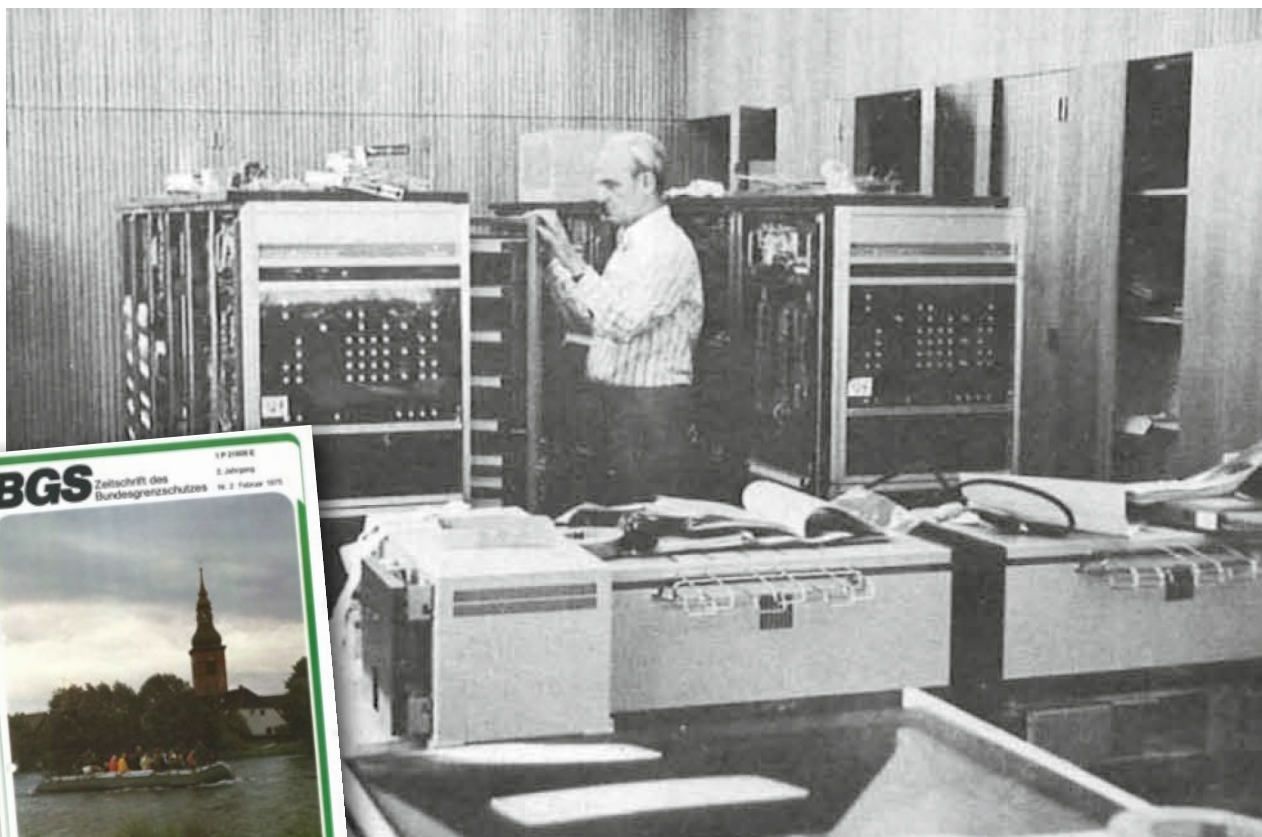
Etwa 1 400 Dienststellen, neben dem Bundesgrenzschutz auch die Polizeien der Länder, waren damals an die LVSt im Bundesinnenministerium angeschlossen. Gekostet hat die Rechneranlage 2,5 Millionen Mark, was heute knapp 4,4 Millionen Euro entspricht.¹ ■

¹ Deutsche Bundesbank, Kaufkraftäquivalente historischer Beträge in deutschen Währungen



Stand: 1. Januar 1975 (St.)

Übersichtskarte Polizeifernschreibnetz –
Zeitschrift des Bundesgrenzschutzes, 1975



Vollautomatische, rechnergesteuerte Fernschreibvermittlung –
Zeitschrift des Bundesgrenzschutzes, 1975



Dein Foto auf
der letzten Seite!
Zusendung an:
redaktion.kompakt@
polizei.bund.de



Löschwasseraufnahme mit einem sogenannten Bambi Bucket
durch Hubschrauber der Bundespolizei-Fliegerstaffel Blumberg
zur Waldbrandbekämpfung in der Gohrischheide (Sachsen).



WhatsApp-Kanal
der Bundespolizei

www.komm-zur-bundespolizei.de
www.bundespolizei.de



BUNDESPOLIZEI