

BUNDESPOLIZEI

06 | 2023
50. Jahrgang
ISSN 2190-6718

kompakt



Werte und Wandel

Das WIR der Bundespolizei

Liebe Leserin, lieber Leser,



welche Bedeutung hat das Wort Loyalität für Sie? Vermutlich gehen Ihre Gedanken in Richtung Treue, Verbundenheit, Beständig- und Zuverlässigkeit. Unsere ältesten Kollegen empfanden früher überwiegend eine voraussetzungslose Loyalität gegenüber ihrer Dienststelle und gegenüber ihrem Dienstherrn. Heute müssen sich Führungskräfte diese von den meist jüngeren Kolleginnen und Kollegen teils hart erarbeiten. Das geht am leichtesten, wenn sie sich selbst für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einsetzen und sich beispielsweise um bessere Arbeitsbedingungen bemühen. Wenn Sie, liebe Leser, sich dafür interessieren, wie die unterschiedlichen Generationen „ticken“, was sie übereinander denken und voneinander erwarten, dann blättern Sie unbedingt weiter bis zum Titelthema: Werte und Wandel – Das WIR der Bundespolizei. Manches wird Sie bestimmt überraschen.

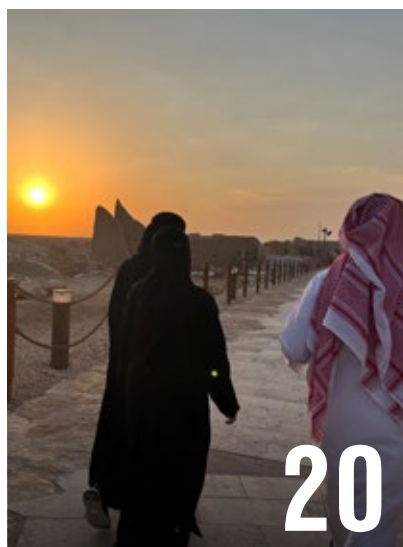
Insgesamt hoffe ich, dass die kompakt Sie auch in diesem Jahr immer mal wieder überrascht, erstaunt und berührt hat, Sie sich gut informiert fühlten und das eine oder andere Neue erfahren konnten. Das Team jedenfalls, die Redakteurinnen und Redakteure, die Fotografin, der Fotograf und die Layouterinnen, hat engagiert, kreativ, fleißig und voller Freude an jedem einzelnen Beitrag gearbeitet. Und auch für uns gilt: unterschiedliche Generationen in einer Redaktion. Die Jüngste zählt gerade mal 27 Jahre, der Älteste 59. Ob tarifbeschäftigt oder verbeamtet, im mittleren, gehobenen oder höheren Dienst, am Schreibtisch oder auf Streife, im Einsatz an der Grenze, am Bahnhof, am Flughafen oder auf dem Schiff – WIR alle haben Sie, liebe Leserin und lieber Leser, im Fokus. Wir möchten für ALLE in unserer Bundespolizei spannende, informative, interessante und hoffentlich bereichernde Geschichten schreiben.

Wir bedanken uns bei Ihnen, wann und wo immer Sie uns gelesen haben. Ob während einer Pause am Arbeitsplatz am Rechner, im Migrationseinsatz an der Grenze, beim Fußball- oder im Auslandseinsatz ...

Und für das neue Jahr wünschen wir von Herzen: Bleiben oder werden Sie gesund, erfüllt, zuversichtlich und frohgestimmt!

Ihre Helvi Abs
Redaktion kompakt





Inhalt 06 | 2023

Titelthema

- 6 Werte und Wandel**
Das WIR der Bundespolizei
- 8 „Die Generationen Y und Z haben ähnliche Werte“**
Interview mit Gerhardt Weitkunat
- 10 Generationen im Laufe der Jahre**
- 12 „Bei uns herrschte noch Befehl und Gehorsam!“**
Generation Silent – geboren zwischen 1928 und 1945
- 16 „Kameradschaft ist eine Art von Freundschaft“**
Generation Boomer – geboren zwischen 1946 und 1965
- 17 Teamarbeit wird großgeschrieben**
Generation Millennials – geboren zwischen 1981 und 1995
- 18 Erwartungen gerecht werden**
Generation Z – geboren zwischen 1996 und 2010
- 19 Karikatur**

- 20 „Ihr begegnet uns auf Augenhöhe“**
Für welche Werte saudi-arabische Frauen einstehen
- 22 Verdorbene Jugend?**
Der Wertewandel – eine neue Erfindung?
- 25 Kolumne**
Früher war alles besser oder nicht?

Einsatz

- 26 Die Bearbeitungsstraße**
Ein wertvolles Instrument
- 28 Wenn das Gesicht einen Namen bekommt**
Beweisführung durch Lichtbildexpertinnen und -experten
- 31 Volle Deckung**
Neue Einsatzschilder für die Bereitschaftspolizei
- 32 Graffiti ist doch keine Straftat, oder?**
Im Kampf gegen Massendelikte
- 34 Der Bahnhof der Zukunft**
Forschungsvorhaben Sicherheitsbahnhof



Wir

- 37 Im Urlaub Tiere retten – Abenteuer Flugpatenschaft**
Unsere Kollegen
- 38 Zwei Brüder von Rügen**
Geschwisterpaare in der Bundespolizei

Hintergrund

- 40 Mehr als eine Notlösung**
30 Jahre Bundespolizeiliche Unterstützungskräfte
- 41 „Feindbild Uniform“**
Gewalterfahrungen im Dienst

Zu guter Letzt

- 43 Die Küchenvorschrift von 1953**
Zeitreise in den Bundesgrenzschutz vor 70 Jahren

Herausgeber

Bundespolizeipräsidium

Redaktion

Helvi Abs (V.i.S.d.P.), Achim Berkenkötter, Uta Bluhm, Heike Bremer, Marcus Büchner, Benjamin Fritsche, Dennis Goldbeck, Stefan Guggemos, Kirstin Hartmann, Fabian Hüppe, Sabrina Kehl, Björn Klemme, Yvonne Manger, Ines Michaelsen, Elena Müller, Verena Nastoll, Karina Pflumm, Stefanie Rutsch, Maximilian Schneider, Janine Seewald, Esther Sievers, Gerd Stahnke, Volker Stall, Torsten Tamm, Stefanie Thomas, Enrico Thomschke, Anne Venus-Awartani, Ronny von Bresinski

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

Druck

Firma Appel & Klinger
Druck und Medien GmbH
96277 Schneckelohe

Auflage

10 000

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

9. Oktober 2023

Informationen zum behördlichen Datenschutz finden Sie unter bundespolizei.de/datenschutz

Bildnachweis: alle Bilder Bundespolizei, außer: S. 5 (o.l.) Adobe Stock; S. 6, 10, 11, 15, 18, 21, 32, 33 (Illustrationen): freepik.com



Generation Boomer (Jahrgänge 1946 bis 1965)



Generation X (Jahrgänge 1966 bis 1980)



Generation Y (Jahrgänge 1981 bis 1995)



Generation Z (Jahrgänge 1996 bis 2010)



Eine alte Generation führt eine jüngere.

Polizei

	höherer Dienst
	gehobener Dienst
	mittlerer Dienst
	Anwärter

Verwaltung

	höherer Dienst
	gehobener Dienst
	mittlerer Dienst
	einfacher Dienst

Tarif

	höherer Dienst
	gehobener Dienst
	mittlerer Dienst
	einfacher Dienst

Das WIR der Bundespolizei

Werte und Wandel

Text Kirstin Hartmann

„Das ist nicht mehr mein BGS!“ (Bundesgrenzschutz), sagte mein Kollege immer mal wieder, bevor er im Oktober 2023 in den Ruhestand wechselte. Er hatte Recht, denn den BGS gibt es schon eine ganze Weile nicht mehr.

Auf die Frage nach dem Warum erwiderte er: „Weil vieles früher anders war und davon so einiges besser.“ Nach seiner Meinung jammern die Jüngeren zu viel, sind weniger belastbar und es würde ihnen an Opferbereitschaft für den Dienstherrn fehlen. Diese halten dagegen, dass die Älteren zu unflexibel für Veränderungen und aus der Zeit gefallen sind.

Als ich vor 20 Jahren in diese Dienststelle wechselte, gab es festgelegte Dienstzeiten und niemand war in Teilzeit beschäftigt. Heute haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter flexible Arbeitszeiten und mehr als sieben Prozent des Personals arbeitet in verschiedenen Teilzeitmodellen, davon allerdings die wenigsten aus familienbedingten Gründen. Die meisten möchten einfach mehr Zeit für sich. Nach Gemeinschaftstagen und Weihnachtsfeiern blieb man in den „guten alten Zeiten“ noch zusammensitzen, während heute alle pünktlich zum Dienstschluss in ihr Privatleben eilen. Doch ist deswegen nun alles schlechter oder eben nur anders?

Im Bertelsmann Universal Lexikon von 1992 heißt es zum Begriff Wert: „Je nach Einstellung ist der Wert eine Eigenschaft beziehungsweise ein Charakter eines Dinges, das als Werträger dadurch zu einem Gut wird; oder er ist eine ideale Wesenheit, die erst sekundär im Gut konkretisiert wird.“ Selbst bei Ausdruck und Wortwahl hat der Wandel Einzug gehalten. Leichter, lockerer und gängiger liest sich heute der Begriff im Internet, wenn man nach einer Definition sucht. So heißt es bei studyflix.de einfach: „Werte sind allgemein anerkannte Zielvorstellungen, die du oder die Gesellschaft als wertvoll erachten.“

Was sind die Ideale und die Werte der Bundespolizei? Ergibt sich daraus für alle ein Verhaltenskodex? Trotz allgemein anerkannter und formulierter Vorstellungen unterscheiden sich die Werte von Mensch zu Mensch und noch stärker von Generation zu Generation. Vier Generationen treffen in der Bundespolizei täglich im Dienst aufeinander. Eine alte Generation führt eine junge Generation (siehe Grafik). Sind damit Konflikte vorprogrammiert?

Wir sind nicht mehr der BGS, wir sind die Bundespolizei! Geht da jetzt ein Kollege, ein Kamerad, ein Wegbegleiter oder gar ein Freund in den Ruhestand? Das liegt an jedem einzelnen, an uns.



„Die Generationen Y und Z haben ähnliche Werte“

Interview mit Gerhardt Weitkunat

Das Interview führte **Philipp Jehle-Sonntag**.

Seit dem Ende der Ausbildung für den höheren Polizeivollzugsdienst beschäftigt sich Gerhardt Weitkunat mit den Herausforderungen, die der Generationenwandel für die Bundespolizei mit sich bringt. Der studierte Soziologe ist bereits in vielen Dienststellen als Referent aufgetreten und setzt sich aktiv für eine Anpassung des Führungshandelns ein.

Herr Weitkunat, bereits 2017 schrieben Sie für die kompakt über den angemessenen Umgang mit der Generation Y. Welchen Wertewandel können wir Ihrer Meinung nach nunmehr zwischen den Ypsilonern und Zettlern erwarten, die inzwischen aus der Ausbildung in die Einsatzorganisationen strömen?
Eine strikte Trennung zwischen deren Werten und Erwartungen gibt es nicht. Außerdem sind die Unterschiede zwischen diesen beiden Generationen deutlich geringer als gegenüber den Babyboomern, die zurzeit die Mehrheit der Führungskräfte stellen. In beiden Generationen haben Selbstverwirklichung und Privatleben einen hohen

Stellenwert. Die viel beschworene „Beißer-Mentalität“ ist bei beiden nicht sehr stark ausgeprägt und der berufliche Aufstieg hat keine hohe Priorität. Bei der Generation Z kommt allerdings noch ein ausgeprägtes Bewusstsein für gesamtgesellschaftliche Werte wie Diversität und Umweltschutz hinzu. Diese Aspekte spielen für die jüngeren Menschen eine immer größere Rolle bei der Wahl ihres künftigen Berufes.

Handelt es sich also mittlerweile bei den eingestellten Kolleginnen und Kollegen vornehmlich um Idealistinnen und Idealisten?

Nein, die jüngeren Kolleginnen und Kollegen sind nicht mehr oder weniger

idealistisch als ihre Vorgesetzten oder die altgedienten Streifenpartnerinnen oder -partner. Der Fokus hat sich allerdings geändert. So ist beispielsweise eine „voraussetzungslose Loyalität“, wie sie in früheren Generationen gegenüber der Dienststelle und dem Dienstherrn automatisch gegeben war, nicht mehr vorhanden. Vielmehr sind heute die Führungskräfte stärker gefordert, sich diese Loyalität erarbeiten zu müssen. Dabei ist die Bereitschaft, Widersprüche zwischen Wort und Wirklichkeit hinzunehmen, deutlich geringer ausgeprägt. Bemüht sich eine Führungskraft allerdings sichtbar um bessere Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wird

dies in aller Regel mit einem hohen Maß an Loyalität und Anerkennung honoriert. Dabei ist der Erfolg dieser Bemühungen nicht unbedingt ausschlaggebend.

Bedeutet das nicht, dass sich Vorgesetzte damit zur „Klassensprecherin“ oder zum „Klassensprecher“ der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter macht? Wie sollte denn ein solches „sich einsetzen“ aussehen?

Die Herausforderung für Führungskräfte besteht in der Tat darin, sich nicht ausnutzen und vor den Karren spannen zu lassen. Nach meiner Erfahrung wird aber auch durch die neuen Kolleginnen und Kollegen ein „Nein“ ohne Murren akzeptiert. Viel mehr als in der Vergangenheit muss es aber sachlich begründet und vergleichbar zu anderen Entscheidungen sein. Die Antwort liegt in einem althergebrachten Prinzip unseres kooperativen Führungssystems: in der Transparenz des Führungshandelns. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und auch die nachgeordneten Führungskräfte brauchen das Gefühl, dass sie Teil des Entscheidungsprozesses sind oder ihre Anliegen zumindest gehört werden. Eine Führungsentscheidung, die die persönlichen Belange einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters betrifft, kann in der Sache noch so gut sein. Wenn sie im Hinterzimmer und ohne Anhörung der betroffenen Person erfolgt, wird sie nicht die gewünschte Wirkung entfalten.

Nach meinem Empfinden wird seit geraumer Zeit viel Wind um die Bedürfnisse der jüngeren Kolleginnen und Kollegen gemacht. Wie sieht es Ihrer Meinung nach mit den lebensälteren aus? Müssen wir für sie auch etwas tun?

Es ist für mich immer wieder mit Spannung zu beobachten, dass die eben beschriebenen Phänomene sich ausdrücklich nicht nur auf die jungen Generationen beschränken. Ich stelle vielmehr einen sogenannten Spillover-Effekt¹ auf unsere erfahrenen Kolleginnen und Kollegen fest. Sie adaptieren das Selbstverständnis der jungen und kombinieren dies mit

ihrer langjährigen Behördenkenntnis. Dies ist im Führungsalltag oftmals die wesentlich anspruchsvollere Konstellation, die ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen und argumentativem Fingerspitzengefühl erfordert. Deutlich zeigt sich dieser Effekt mittlerweile bei hochqualifizierten Kolleginnen und Kollegen, die sich ihres Wertes und ihrer Unersetzbarkeit für den Dienst sehr bewusst sind. Ein deutlicher Indikator für die Qualität der Führungskraft ist daher insbesondere die Personalfuktuation unter den Spitzenbesoldeten.

Was würden Sie den Führungskräften als Empfehlung mit auf den Weg geben, um die vollen Potenziale ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entfalten?

Zurzeit liegt in den meisten Organisationen der Bundespolizei mehr Arbeit an, als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung stehen, sodass sich die Kolleginnen und Kollegen ihre Arbeit aussuchen können. Die hohe Kunst ist es also, mit Arbeitsbedingungen zu überzeugen, die sich positiv auf die Produktivität auswirken und als angenehm empfunden werden. Dazu sind neuere Führungsansätze wie „Servant

Leadership²“ oder „Health oriented Leadership³“ gewinnbringende Orientierungsrahmen für Vorgesetzte.

Die mitarbeiterorientierte Führung ist ein Erfolgsfaktor für die Erfüllung unseres gesetzlichen Auftrages. Durch gezielte Förderung und die weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie investieren wir in den wichtigsten Werbeträger unserer Behörde. Dabei besteht eine große Herausforderung darin, die individuellen Begabungen zu erkennen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Aufgaben zu entwickeln, in welchen sie ihr größtes Potenzial entfalten können.

Haben Sie vielen Dank für Ihre Zeit. ■

¹ Auch Übertragungseffekt genannt, bezeichnet den Vorgang, bei dem ein Zustand einen anderen Zustand beeinflusst.

² Art der Mitarbeiterführung, bei der die Interessen und das Wohlergehen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Mittelpunkt stehen.

³ Gesundheitsförderliche Führung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



Gerhardt Weitkunat beschäftigt sich mit den Herausforderungen, die der Generationenwandel für die Bundespolizei mit sich bringt.

Generationen im Laufe der Jahre



Generation Silent

Jahrgänge
1928 – 1945

Prägende Erfahrung
2. Weltkrieg

Technologien
Radio

Bevorzugte Kommunikation
persönlich/
Briefe

Baby Boomer

Jahrgänge
1946 – 1965

Prägende Erfahrung
Kalter Krieg/
Wirtschaftswunder

Technologien
Erste IT-Erfahrungen/
Fernseher

Bevorzugte Kommunikation
persönlich/
Telefon

Generation X

Jahrgänge
1966 – 1980

Prägende Erfahrung
Ende Kalter Krieg/
Mauerfall

Technologien
Erster PC/
„Digital Immigrants“

Bevorzugte Kommunikation
Telefon/E-Mail/
SMS



Generation Y

Jahrgänge
1981 – 1995

Prägende Erfahrung

Terroranschläge 11. September/
Social Media

Technologien

„Digital Natives“ –
Erste Generation, die
mit IT aufgewachsen ist

Bevorzugte Kommunikation

SMS/Online/
Mobil

Generation Z

Jahrgänge
1996 – 2010

Prägende Erfahrung

Wirtschaftlicher Abschwung/
Erderwärmung/Energiekrise/
Cloud Computing

Technologien

„Technoholics“ –
Abhängigkeit von IT,
nur begrenzte Alternativen

Bevorzugte Kommunikation

Mobil/
Videotelefonie

Generation α

Jahrgänge
2011 – 2024

Prägende Erfahrung

Pandemie/
Ukraine-Krieg

Technologien

Künstliche Intelligenz

Bevorzugte Kommunikation

Mobil/
Videotelefonie

Generation Silent –
geboren zwischen 1928 und 1945

„Bei uns herrschte noch Befehl und Gehorsam!“

Text Ines MichaelSEN

Was hat damals junge Männer um 1960 dazu bewogen, in dem noch recht neu aufgestellten Bundesgrenzschutz (BGS) die Uniform anzuziehen und Waffen in die Hand zunehmen? Welche Motivation hatten sie? Welche Werte wurden zu dieser Zeit vermittelt? Die Generation Silent, auch Traditionalist Generation genannt, wurde vor allem durch den 2. Weltkrieg geprägt. Die damalige Zeit war von großer Unsicherheit und noch mehr von Entbehrungen geprägt. Es war aber auch eine aktive und anpackende Generation, die gelernt hat, das Beste aus der Situation zu machen.

Warum zum Bundesgrenzschutz?

Beim Ehemaligentreffen in der Bundespolizeiabteilung Ratzeburg kam die **kompakt**-Redakteurin Ines MichaelSEN mit Berthold Clasen, Jahrgang 1939, und Peter Dybowski, Jahrgang 1942, ins Gespräch. Beide sind im Alter von 20 Jahren als Grenzjäger in den BGS in Lübeck/Falkenfeld eingestellt worden. Doch warum haben sich beide damals für den BGS entschieden? Wer jetzt denkt, dass es besonders ideologische Beweggründe waren, der wird enttäuscht. Es waren eher ganz pragmatische: Berthold Clasen hatte mit seinen 20 Jahren die Lehre als Landmaschinenmechaniker

erfolgreich abgeschlossen, eine Perspektive in diesem Beruf hatte er dennoch nicht.

Das Werbeprospekt des BGS von 1962 mit den sportlichen Rover-Geländewagen motivierte Peter Dybowski, sich als Ersatz für die Wehrpflicht, die 1957 wiedereingeführt wurde, beim BGS zu melden. Das daraus eine Bindung für den Rest des weiteren Berufslebens werden würde, stand bei beiden zu dem Zeitpunkt noch nicht fest.





Berthold Clasen (links) – Sommerausbildung in Berchtesgaden (Bayern) 1962



Berthold Clasen (rechts) – Gefechtsschießen in Putlos an der Ostsee

**„Wir waren stolz,
beim BGS zu sein
und haben alles
dafür getan, damit
das auch so bleibt.
Wir haben die Ent-
scheidung nie be-
reut. Für uns war
es nicht einfach
nur ein Job.“**

Berthold Clasen

Herausforderungen und Kameradschaft in der Grundausbildung

Zunächst musste die Grundausbildung überstanden werden. Der BGS hatte bis 1994 den Kombattantenstatus inne und war dadurch sehr militärisch geprägt. Flecktarnanzug, Maschinengewehr und Stahlhelm gehörten unter anderem zur Grundausstattung. Mit weiteren sieben Kameraden teilten sich die jungen Männer eine Gemeinschaftsstube. Einzelzimmer waren Fehlanzeige.

Es herrschte ein rauer Ton von Seiten der Vorgesetzten, die mit Befehl und Gehorsam führten. Zweimal war Peter Dybowski kurz davor hinzuschmeißen. „Nur durch die enge Kameradschaft konnten wir hier bestehen. Jeder war für jeden da und gab sein Bestes“, erzählt Dybowski, der von allen nur „Dybo“ genannt wurde.

Berufung oder einfach nur ein Job?

Acht Jahre BGS, das war zunächst der Zeitraum, der für viele Grenzschilder vorgesehen war. „Doch schnell wurde mir klar, dass ich dabei bleiben wollte!“, so Clasen.

Die Planstellen in einer Grenzschutzabteilung waren Anfang der 1960er Jahre noch rar gesät. Um eine der begehrten Stellen zu bekommen,

musste zunächst der Lebzeitlehrgang bestanden werden. Erst mit dieser Qualifikation gab es die Chance, Beamter auf Lebenszeit (BaL) zu werden. Aber noch bis 2009 galt die gesetzliche Regelung, erst mit dem 27. Lebensjahr diese Urkunde ausgehändigt zu bekommen. Bei Dybo, der drei Jahre später eingestellt wurde, war das Stellenangebot schon ausgeweitet worden. Trotzdem musste jeder, der BaL werden wollte, den sogenannten Staatsbürgerkundenachweis bis zur Generation der Großeltern lückenlos vorlegen. Jedoch Dybo, in Königsberg/Ostpreußen geboren und durch die Flucht nach Schleswig-Holstein gekommen, hatte bei dem Gedanken Schweißperlen auf der Stirn. Sein Vater hatte zum Glück die wichtigsten Dokumente immer bei sich.

Gab es früher Generationskonflikte?

„Unsere Ausbilder waren auch nicht viel älter als wir. Konflikte gab es in dem Sinne nicht. Nach der Ausbildung wurde das Verhältnis zum Gruppenführer entspannter. Es hat nicht lange gedauert, bis ich selbst mit Führungsaufgaben als Gruppen- und später als stellvertretender Zugführer betraut wurde“, so Clasen. „Als dann Ende der 1980er Jahre die ersten Frauen in den BGS eingestellt wurden, sind meine Kollegen und ich mit



Peter Dybowski (2. v. l.) und seine Zimmerkollegen – bereit für eine der vielen Nachtübungen



Peter Dybowski 1962 in der Ausbildung: Stahlhelm und Gewehr waren immer mit dabei.

Peter Dybowski

Ranking aus sechs Werten:

1. Kameradschaft
2. Sicherheit
3. Leistungsbereitschaft
4. Toleranz
5. Wertschätzung
6. Verantwortungsbewusstsein

Berthold Clasen

Ranking aus sechs Werten:

1. Kameradschaft
2. Verantwortungsbewusstsein
3. Leistungsbereitschaft
4. Sicherheit
5. Wertschätzung
6. Toleranz



Ehemaligentreffen in der Bundespolizeiabteilung Ratzeburg:

Berthold Clasen, Ines Michaelsen (kompakt-Redakteurin) und Peter „Dybo“ Dybowski (von links)

ganz pragmatischen Lösungen an die Sache rangegangen. Ich empfand es immer als Bereicherung, endlich auch Frauen in der Behörde zu haben. Ich weiß, dass es da leider auch andere Vorgesetzte gab“, erzählt Clasen weiter.

Erwartungen an eine Führungskraft

In den Anfängen des BGS war die Behörde vom Kooperativen Führungssystem (KFS) noch weit entfernt. Befehl und Gehorsam gaben den Ton an. Die Richtung war vom Vorgesetzten genau vorgegeben. Widerspruch wurde nur selten zugelassen. Wie in vielen anderen Bereichen in der Behörde auch, entwickelte sich die Art und Weise der Führung weiter. In der Führungslehre wurde durch das KFS in den vergangenen Jahrzehnten der Weg von der Befehlstaktik hin zur Auftrags-taktik geebnet. Diesen Weg haben Peter Dybowski und Berthold Clasen aktiv mitgestaltet.

Vom einfachen in den gehobenen Dienst

Berthold Clasen wurde 1962 von Lübeck nach Ratzeburg in die 1. Einsatzhundertschaft versetzt und war zunächst Gruppen- und Zugführer. Später wurde er Innendienstleiter, der sogenannte „Spieß“. Als Polizeioberkommissar konnte er 1999 in

seinen wohlverdienten Ruhestand verabschiedet werden.

Als gelernter Kfz-Mechaniker hatte sich Peter Dybowski fast seine gesamte Dienstzeit dem Fahrzeugwesen des BGS verschrieben und verschiedene Funktionen durchlaufen. Er hatte es vom Grenzünger bis zum Polizeihauptkommissar geschafft. Von 1987 bis zur seiner Pension 2002 war er Leiter der K-Werkstatt¹ in Ratzeburg. ■

¹ Eine Kraftfahrzeug-Werkstatt gab es damals in jeder Einsatzabteilung, heute sind es die Regionalen Bereichswerkstätten.



Generation Boomer – geboren zwischen 1946 und 1965

„Kameradschaft ist eine Art von Freundschaft“

Das Interview führte **Stefanie Thomas**.

Zur Generation der Baby-Boomer, kurz Boomer, gehören Menschen, die zwischen 1945 und 1965 geboren wurden. Boomer sind mit dem wirtschaftlichen Wiederaufstieg Deutschlands nach dem 2. Weltkrieg aufgewachsen, wodurch sie ein hohes Leistungs- und Wohlstandsdenken aufweisen. kompakt sprach mit Bernd Züll, Jahrgang 1961.

Warum hast Du Dich für die Bundespolizei entschieden?

Ich war vorher bereits als Tarifbeschäftigter im öffentlichen Dienst bei der Deutschen Agentur für Raumfahrtanlässen in Oberkassel tätig. Die Entscheidung, in einer Behörde zu arbeiten, war bereits im Vorfeld gefallen, aufgrund der Sicherheit, die dort geboten wird. Ich hätte mich niemals in die freie Wirtschaft wegbeworben, auf keinen Fall. Das damalige Grenzschutzpräsidium West lag in Duisdorf, einem Ortsteil von Bonn, und damit näher an meinem Zuhause. Deshalb wechselte ich zum damaligen Bundesgrenzschutz.

Was verstehst Du unter Kameradschaft?

Für mich bedeutet Kameradschaft, dass ich mich auch über bestimmte private Themen mit Kolleginnen und Kollegen unterhalten kann. Ich kann mich auf andere verlassen und es herrscht keine negative Konkurrenz untereinander. Zudem erwartet man nichts Schlechtes voneinander und steht füreinander ein, in einem begrenzten Rahmen. Kameradschaft ist eine gewisse Art von Freundschaft.

Siehst Du Deine Tätigkeit eher als Berufung oder als Job?

Dass es eine Berufung im engeren Sinne ist, wie bei Künstlern oder Geistlichen, das kann ich für mich nicht behaupten. Ich kann mir auch vorstellen, in einem anderen Bereich zu arbeiten. Gleichwohl macht mir diese Arbeit Spaß – nach wie vor. Hätte ich noch mehr Zeit bis zum Ruhestand, würde ich hierbleiben und noch einmal etwas Anderes ausprobieren. Das ist ja das Schöne, in dieser Hinsicht ist die Bundespolizei sehr vielseitig.

Welche Erwartungen hast Du an eine Führungskraft?

Vorgesetzte haben stets ein offenes Ohr für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, lassen sich aber gleichzeitig nicht auf der Nase herumtanzen. Sie wollen für die Leute und den Sachbereich das Beste. Das kann durchaus im Widerspruch zueinander stehen, immerhin ist man in einem entsprechenden Dienstverhältnis und muss auch Rechenschaft ablegen können. Sie machen einen vernünftigen Job und haben grundsätzlich Ahnung. Sie sollten ihre Arbeit machen und diese nicht an andere abdrücken. Die Arbeitsweise der Führungskräfte sollte so sein, dass, wenn sie in den Ruhestand gehen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch sagen könnten: „Das ist schade, Sie haben einen guten Job gemacht!“

Welche Konflikte gibt es mit anderen Generationen innerhalb des Kollegenkreises?

Jüngere Generationen gehen Sachen anders an, aber das ist bereichernd und führt nicht zu Konflikten. Zum Beispiel, dass Vorgänge mehr oder weniger elektronisch bearbeitet werden und nicht in Papierform. Nicht erst seit Einführung der E-Akte, sondern bereits davor. Ein Mitarbeiter hatte unlängst die Haushaltsmittelanmeldung vorbereitet und vorgeschlagen, dass die Bedarfe über einen SharePoint eingetragen werden. Puh, kann man das nicht per E-Mail machen? Das sind Dinge, die laufen anders. Aber das sind keine Konflikte. Da muss man sich mit zurechtfinden und das gehört auch dazu. Dadurch, dass sich die jungen Menschen besser mit den Softwareprodukten auskennen, kann man auch schneller Mal nachfragen. Tatsächlich auftretende Konflikte kenne ich nicht. ■

Ranking aus sechs Werten:

1. Sicherheit
2. Verantwortungsbewusstsein
3. Leistungsbereitschaft
4. Wertschätzung
5. Kameradschaft
6. Toleranz



Bernd Züll leitet den Sachbereich Haushalt der Bundespolizeidirektion Sankt Augustin.

Generation Millennials – geboren zwischen 1981 und 1995

Teamarbeit wird großgeschrieben

Das Interview führte **Sabrina Kehl**.

Millennials sind technikaffin und sie legen erkennbar größeren Wert auf ihre Selbstverwirklichung als andere Generationen. Die Sinnhaftigkeit der Arbeit wird demnach stärker hinterfragt und eine angemessene Work-Life-Balance ist ein Ziel dieser Generation. Zusätzlich lassen sie sich mehr Zeit, um zu sich selbst zu finden. Dass sie auch Generation Y genannt wird, ist demnach kein Zufall, denn der Buchstabe Y wird Englisch Why (Warum) ausgesprochen, was auf dieses Hinterfragen hinweist.¹ kompakt sprach mit Vertretern² dieser Generation.

Warum hast Du Dich für die Bundespolizei entschieden?

Das Berufsbild des Bundespolizisten steht für mich für Kameradschaft, Teamarbeit, Hilfsbereitschaft und Verantwortungsbewusstsein. Neben der finanziellen Sicherheit kommt die große Bandbreite an Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten nach abgeschlossener Ausbildung hinzu.

Was verstehst Du unter Kameradschaft?

Kameradschaft ist für mich das Zusammenarbeiten im Team, auch in schwierigen und belastenden Situationen. Ein respektvoller, ehrlicher und hilfsbereiter Umgang zählt für mich genauso zu einer guten Kameradschaft, wie gegenseitige Wertschätzung und füreinander einzustehen im Dienstlichen wie auch im Privaten. Für mich

ist Kameradschaft die Gewissheit, sich in jeder Situation aufeinander verlassen zu können.

Siehst Du Deine Tätigkeit als Berufung oder Job?

Ich sehe die Arbeit als Polizeibeamter oder -beamtin als eine Berufung an, da ein gefestigter moralischer Kompass für die Ausübung notwendig ist und sich die Tätigkeit immer auch auf das Privatleben und die eigene Persönlichkeit auswirkt.

Welche Konflikte gibt es mit anderen Generationen innerhalb des Kollegenkreises?

Von älteren Generationen würde ich mir mehr Flexibilität wünschen, entgegengesetzt dem Motto: „Das haben wir schon immer so gemacht.“ Das Dienstalter wird zuweilen als Ausrede

für weniger Arbeitsengagement genutzt. Bei jüngeren Generationen fällt auf, dass es öfter Konflikte in Bezug auf Werte wie Leistungsbereitschaft, Engagement und Verantwortungsbewusstsein gibt.

Welche Erwartungen hast Du an eine Führungskraft?

Eine Führungskraft sollte ein Vorbild sein, die sich durch transparentes und nachvollziehbares Handeln, einen offenen Umgang und eine faire Feedbackkultur auszeichnet. Sie sollte eine vertrauensvolle Ansprechperson mit Empathie und der Fähigkeit der Wertschätzung sein, die dennoch eine klare Linie vorgibt. Eine gute Führung sollte nicht ausschließlich über die Amtsautorität ausgeübt werden. ■



Menschen in der Generation Y sind in der Regel keine Berufsanfänger mehr. Sie wissen um ihren eigenen Wert auf dem Arbeitsmarkt.

Ranking aus sechs Werten:

1. Verantwortungsbewusstsein
2. Wertschätzung
3. Sicherheit
4. Kameradschaft
5. Leistungsbereitschaft
6. Toleranz

¹ Quelle: <https://onlinemarketing.de/lexikon/definition-millennial>

² Es wurden insgesamt sechs Kolleginnen und Kollegen der Generation Y in den Fragenkatalog miteinbezogen.

Generation Z – geboren zwischen 1996 und 2010

Erwartungen gerecht werden

Das Interview führte **Marcus Büchner**.

Die Generation Z, auch Gen Z, Post-Millennials oder Digital Natives 2.0 genannt, umfasst Menschen, die zwischen 1995 und 2010 geboren wurden. Sie verspüren einen großen Drang nach Individualität, freier Entfaltung, Stabilität und Ordnung. Besonders schätzen die jungen Menschen den Rückhalt ihrer Familie und wenden sich Wertvorstellungen wie der Bewahrung der Natur zu. Angehörige der Generation Z sind politisch engagiert und wollen Einfluss auf aktuelle Geschehnisse nehmen. Für die kompakt wurden zehn Auszubildende befragt. Die größte Schnittmenge wurde dabei zu einer Antwort zusammengefasst.

Wegen welcher Werte hast Du Dich für die Bundespolizei entschieden?

Vor allem habe ich mich für die Bundespolizei entschieden, weil man hier im Team zusammenarbeitet und hier eine ausgeprägte Kollegialität und Kameradschaft herrscht. Außerdem war die Sicherheit ein wichtiger Aspekt für mich. Sowohl die Sicherheit für mich selbst als auch die Sicherheit, welche ich durch meinen Dienst gewährleiste.

Was verstehst Du unter Kameradschaft?

Das ist für mich der Zusammenhalt mit den Kolleginnen und Kollegen. Wir können uns aufeinander verlassen, sind ehrlich zueinander und loyal.

Siehst Du Deine Tätigkeit als Berufung oder Job?

Auch wenn die finanzielle Sicherheit durchaus wichtig für mich ist, betrachte ich meine Tätigkeit dennoch als Berufung. Ich habe mich bewusst und mit der Absicht, diese Arbeit während meines ganzen Berufslebens auszuüben, dafür entschieden.

Welche Konflikte gibt es mit anderen Generationen innerhalb Deines Kollegenkreises?

Ich habe erst in diesem Jahr mit meiner Ausbildung bei der Bundespolizei begonnen, daher habe ich bisher keine Erfahrungen zu Konflik-

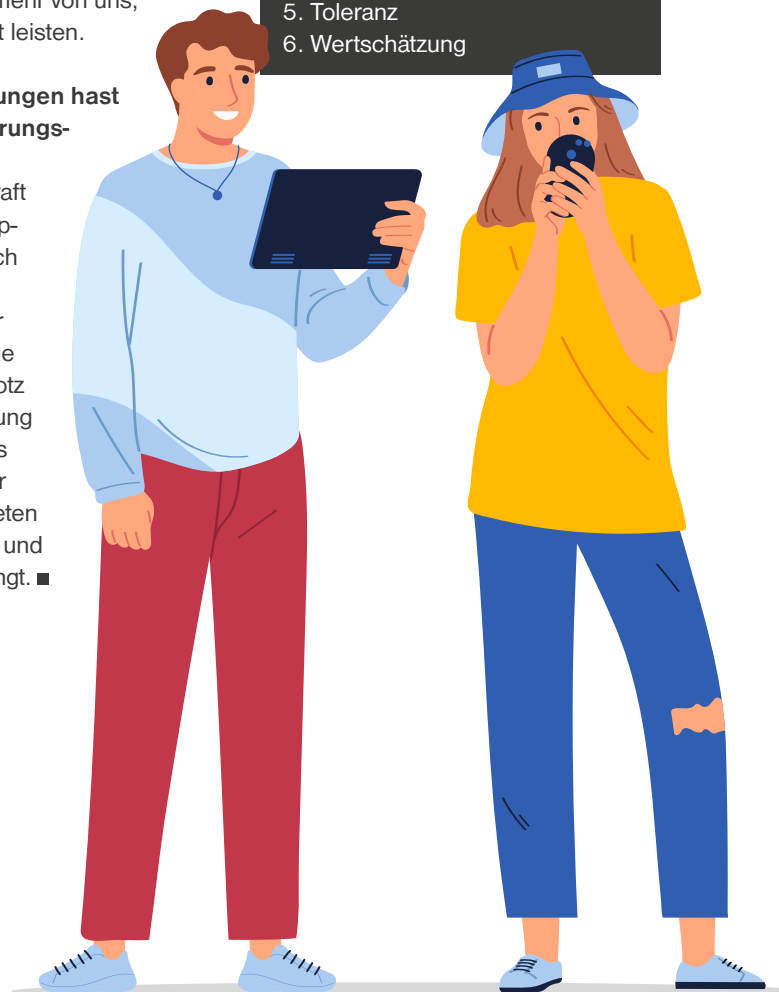
ten mit anderen Generationen. Ich merke aber, dass es Unterschiede bei der Bewertung von Ordnung und Disziplin zwischen den Generationen gibt. Die älteren Kolleginnen und Kollegen erwarten mehr von uns, als wir von selbst leisten.

Welche Erwartungen hast Du an eine Führungskraft?

Eine Führungskraft sollte selbstdiszipliniert und fachlich versiert sein. Außerdem ist mir wichtig, dass eine Führungskraft trotz ihrer Verantwortung auch Verständnis und Empathie für die nachgeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufbringt. ■

Ranking aus sechs Werten:

1. Sicherheit
2. Kameradschaft
3. Verantwortungsbewusstsein
4. Leistungsbereitschaft
5. Toleranz
6. Wertschätzung



Karikatur



Sascha Günther

Die Kleidung in Saudi-Arabien ist sehr traditionell,
Frauen tragen Abaya, Männer Thobe.



Für welche Werte saudi-arabische Frauen einstehen

„Ihr begegnet uns auf Augenhöhe“

Text Janine Seewald

Ich sitze im Flugzeug. Mein Ziel ist Riad. Versunken in Gedanken nehme ich die Sicherheitshinweise nur unterbewusst wahr. Ich versuche mir vorzustellen, was mich erwartet. Es fällt mir schwer zu glauben, dass ich die kommenden Wochen in Saudi-Arabien verbringen werde. Meine Arbeit wird mir einen kleinen Einblick in eine unbekannte Welt gewähren. Für die kompakt möchte ich herausfinden, welche Bedeutung Werte wie Sicherheit, Verantwortungsbewusstsein, Toleranz, Leistungsbereitschaft und Wertschätzung im größten Königreich der arabischen Halbinsel haben. Als Gast in einem Land, welches sich selbst als Wiege des Islam bezeichnet, sind das meine ganz persönlichen Eindrücke.

Die aufgedruckten Flaggen beider Länder sind gut auf der Glasur erkennbar. Meine Kollegin und ich möchten uns zum Abschluss bei den Teilnehmerinnen für die gemeinsame Zeit und die gelungene Fortbildung bedanken. Sara hat ein breites Lächeln im Gesicht. Sie ist die Beste des Kurses und darf die Torte anschneiden. Alle anderen warten gespannt. Erst wenn die passende Musik gefunden ist und jeder sein Smartphone auf Aufnahme gestellt hat, wird laut applaudiert. Alle sind stolz auf den bestandenen Kurs.

Leistungsbereitschaft habe ich als einen wichtigen Wert wahrgenommen. Das gesamte Land strebt

nach wirtschaftlichen Erfolgen und Wachstum. Bildung und berufliches Vorankommen haben, speziell unter den saudischen Frauen, einen enorm hohen Stellenwert. Besonders die finanzielle Sicherheit für die Familie motiviert, erfolgreich zu sein.

Wir sind unter uns. Das heißt, es sind ausschließlich Frauen anwesend. Das gesamte Trainingsinstitut im Osten von Riad ist für die Fortbildung weiblicher Sicherheitskräfte ausgelegt. Männer haben nur nach vorheriger Ankündigung Zutritt. Die Frauen vertrauen darauf. Aber vor allem vertrauen sie meiner Kollegin und mir. Nur wenige tragen ihr Kopftuch. Die Stimmung ist

ausgelassen. Sie fühlen sich sicher und werden von Tag zu Tag selbstbewusster und offener miteinander und uns gegenüber.

Sicherheit gilt, nach meiner Wahrnehmung, innerhalb des privaten Umfelds als grundlegender Wert. Nicht weniger bedeutend ist die Sicherheit des gesamten Landes. Die neue Generation der Saudi-Araberinnen in Sicherheitsberufen tritt öffentlich dafür ein. Die Frauen tauschen ihre Abaya¹ gegen die Uniform. Die eigene Bevölkerung zu schützen und durch

¹ Traditionelles Kleidungsstück muslimischer Frauen



bewusst, dass es wohl in der Natur der Araberinnen liegt, gern zu reden. Wenn ich die Grundlagen polizeilicher Arbeit erkläre, merke ich jedoch, wie aufmerksam meinen Worten gelauscht wird.

„Ihr begegnet uns auf Augenhöhe und Ihr fragt nach unserer Meinung. Das schätzen wir wirklich sehr“, gab AlJawharah als Feedback nach der ersten Trainingswoche.

Toleranz und Wertschätzung

nahmen sowohl unter den saudiarabischen Frauen als auch gegenüber mir einen hohen Stellenwert ein. Als Trainerin und Gast im Land erfuhr ich überaus viel Höflichkeit und Anerkennung. Gutes Benehmen zählt genauso wie Respekt und Rücksichtnahme zu den Werten im Umgang miteinander.

Nach wenigen Tagen ist mir der Duft von Kardamom, Zimt und Nelken schon sehr vertraut. Arabischer Kaffee ist eine Geste der Gastfreundschaft. Jede Familie hält ihr Rezept für das Beste des Landes. Davon durfte ich mich das ein oder andere Mal selbst überzeugen. „Ihr habt mir viele Dinge für mich persönlich und für meinen Beruf beigebracht. Dafür möchte ich mich bedanken. Wir freuen uns, dass Ihr in unser Land kommt und wir möchten, dass es Euch hier gefällt“, sagte Malak, als sie uns ihren Kaffee eingoss und selbstgebackene Dattelkekse reichte.

Gastfreundschaft, das habe ich mehrfach erfahren, gehört in Saudi-Arabien zu einem der wichtigsten Werte. Darüber stehen nur die eigene Familie und die Religion. Besonders die saudischen Frauen bemühen sich um die Gäste ihres Landes.

Die Eindrücke in Riad haben mir gezeigt, dass viele Werte im Umgang miteinander meinen eigenen „deutschen“ Vorstellungen in nichts nachstehen. Dennoch ist mir bewusst, dass ich klar differenzieren muss. Meine Betrachtung lässt sich nicht verallgemeinern. Kulturelle oder religiöse Themen, die eine Auslegung von Werten grundlegend verändern können, haben zwischen den saudischen Frauen und mir nie eine Rolle gespielt.

Die Balance zwischen westlichen und traditionellen Werten bleibt eine herausfordernde Aufgabe für den Wüstenstaat. Es wird interessant sein, zu beobachten, wie diese Dynamik die saudiarabische Gesellschaft in den kommenden Jahren weiterentwickeln wird. Ich bin mir sicher, dass ich mit zukünftigen Einsätzen als Trainerin noch mehr positive Erfahrungen sammeln werde. Die Frauen des Königreichs stehen noch am Anfang und sind gerade dabei, traditionelle Geschlechterrollen und Erwartungen zu überwinden. Meines Erachtens sind sie ein Vorbild für alle zukünftigen Generationen. ■

ihre Arbeit politische Stabilität und Wohlstand zu erreichen, ist auch unter den Frauen erstrebenswert.

Alle Frauen des Kurses arbeiten erst seit wenigen Jahren in Sicherheitsberufen. Sie geben uns einen Einblick in ihren Alltag. Jede von ihnen trifft gern Freunde, geht shoppen oder zockt PlayStation. Auch wenn Hobbys wie Sport und Reisen noch selten sind, finde ich keine großen Unterschiede. Die Neugierde jeder Seite hält sich die Waage. Immer wieder merke ich, dass sie sehr an unserem Leben und der Arbeit deutscher Polizistinnen interessiert sind. „Ich möchte erfolgreich in meinem Job sein und Verantwortung übernehmen. Durch den Kurs will ich selbstbewusster werden, Erfahrungen sammeln und viel Neues lernen.“ Als Maryam diese Erwartung an den Kurs in der Klasse äußerte, stimmte ihr der überwiegende Teil zu.

Verantwortungsbewusstsein,

nehme ich in Gesprächen wahr, rückt gerade bei den Frauen zusehends in den Fokus. Neben der familiären und religiösen Verantwortung streben sie in der modernen saudischen Gesellschaft nach verantwortungsvollen Jobs und mehr Gleichberechtigung.

Während der Unterrichtsstunden wird viel diskutiert. Mir wird schnell



Das Hoheitszeichen Saudi-Arabiens – die Dattelpalme symbolisiert Landwirtschaft, während die Säbel die vereinigten Landesteile repräsentieren.



„Die Jugend liebt heutzutage den Luxus. Sie hat schlechte Manieren, verachtet die Autorität, hat keinen Respekt vor den älteren Leuten und schwatzt, wo sie arbeiten sollte. Die jungen Leute stehen nicht mehr auf, wenn Ältere das Zimmer betreten. Sie widersprechen ihren Eltern, [...] und tyrannisieren ihre Lehrer.“

Der Wertewandel – eine neue Erfindung?

Verdorbene Jugend?

Text Rüdiger Maas

Sechs von zehn Deutschen sind der Meinung, dass die Generation Z – Geburtsjahre 1995 bis 2009 – in der Arbeitswelt weniger leistungsfähig ist als ältere Generationen. Drei von vier Angehörigen der Generation Babyboomer – Geburtsjahrgänge 1950 bis 1964 – sind der Meinung, dass sich die jungen Nachwuchskräfte der Generation Z viel weniger in der Arbeitswelt durchbeißen als die Mitglieder älterer Generationen. Das hat das Institut für Generationenforschung zusammen mit dem Beratungsunternehmen Ernst & Young (EY) in der 2023 veröffentlichten Finanzkompass-Studie herausgefunden.

Stimmt es, dass die Jugend verdorben ist?

In einer repräsentativen Befragung konfrontierte das Institut für Generationenforschung Menschen unterschiedlichen Alters mit Vorurteilen gegenüber den jeweils anderen Generationen. Etwa 65 Prozent der jungen Nachwuchskräfte glauben, dass sich ältere Generationen ein Vorbild an ihnen in Punkto Nachhaltigkeit nehmen sollten, schließlich seien diese an vergangenen Umweltverfehlungen mitschuldig. Bei der sogenannten Generation-Thinking-Befragung zeigte sich: Eine Alterskohorte hält am meisten von sich selbst und bezichtigt stattdessen die jeweils anderen mit dem Werteverfall.

Das Eingangszitat über die schlecht erzogene, respektlose und arbeitsfaule Jugend soll aus der Feder des griechischen Philosophen Sokrates stammen, der etwa 469 bis 399 vor Christus in Athen lebte. Sokrates war die damalige Jugend ein Dorn im Auge.

Ärger der Alten über die Jungen und umgekehrt ist ein jahrtausendaltes Phänomen, das auch heute noch Gültigkeit hat. In regelmäßigen Befragungen sondiert das Institut für Generationenforschung die Einstellungen und Wertorientierungen der Bevölkerung in Deutschland zum Arbeitsmarkt. Die mehr als 15-jährige Forschungsarbeit zeigt: Je nach Lebensphase sind für eine Person andere Werte in der Arbeitswelt wichtig. Während für Jugendliche eher Weiterbildungsangebote

im Vordergrund stehen, ist es für junge Erwachsene eher wichtig, ein hohes Einkommen zu erzielen sowie eine eigene Familie zu gründen – also erstmal generationenunabhängig. Mit Beginn des Rentenalters rückt für Arbeitskräfte dann eine sichere Berufsstellung in den Vordergrund. Welche Werte für uns wichtig sind, ist also auch abhängig von unserem Alter und eben nicht primär von der Generation. Trotzdem geraten die jungen Generationen in der Arbeitswelt regelmäßig in Konflikt mit ihrer älteren Kollegenschaft und Vorgesetzte schlagen die Hände über dem Kopf zusammen: hohe Fluktuationsraten junger Nachwuchskräfte, der Wunsch nach der Vier-Tage-Woche bei Berufseinsteigerinnen und -einstiegern und keine Bereitschaft für Überstunden. Was ist also passiert?

„Ich glaube an das Pferd.

Das Automobil ist eine vorübergehende Erscheinung“

Der Weg zum Ziel hat sich geändert. Zwar gab es keine relevanten Wertverschiebungen in den vergangenen Jahren, doch setzen die Angehörigen verschiedener Generationen jeweils andere Strategien ein, um ihre Wertvorstellungen zu erfüllen. So wie Wilhelm II (1859 bis 1941) Mobilität ein Anliegen war und er daher auf das Pferd setzte, ist mobil zu sein auch für die Erfinder des Autos wichtig gewesen.

In qualitativen Befragungen hatte das Institut für Generationenforschung Angehörige verschiedener Generationen befragt, wie sie Dinge wie ein angenehmes Arbeitsklima, Freizeit, Ehrgeiz, Einkommen, Durchhaltevermögen und Leistungsfähigkeit bewerten.“ Die Unterschiede waren deutlich. Während für junge Leute beispielsweise Leistungsfähigkeit in der Arbeitswelt bedeutet, sich bestmöglich mit seinen eigenen Fähigkeiten einzubringen, bedeutet es für die älteren Menschen, die vorgegebenen Ziele ihres Arbeitgebers zu erreichen. Für die Jungen ist die Freizeit hauptsächlich ein Ausgleich zur Arbeit, wodurch sie beispielsweise Telefonanrufe des Arbeitgebers nach der Arbeitszeit für inakzeptabel halten, während für die Älteren Telefonanrufe

nach Dienstschluss unter Umständen in Ordnung sind, weil sie bereit sind, für die Arbeit ihre Freizeit zu investieren. Während für viele der älteren Generation Überstunden zu leisten ein Zeichen von Engagement ist, sind für viele jüngere Menschen Überstunden verschwendete Lebenszeit, da ihnen „später“ ohnehin nichts übrigbleiben wird. Daher verschwinden sie lieber schneller in den Feierabend.

Einige kennen nur das Pferd oder das Auto

70 Prozent der Mitglieder der Generation Z bewerten ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt als gut bis sehr gut.¹ Die demografische Situation in Deutschland bestätigt die Einschätzung der befragten jungen Menschen: In ihrer Generation sind etwa 4,6 Millionen Menschen weniger als in ihrer Elterngeneration, die meist Angehörige der Generation X – Geburtsjahrgänge 1965 bis 1979 – sind. Die Generation Z ist somit die kleinste Generation seit dem zweiten Weltkrieg. Folglich kommen deutlich weniger Arbeitskräfte nach, als der Arbeitsmarkt Stellen anzubieten hat. Das bekommen derzeit fast alle Branchen zu spüren.

Die Wertvorstellungen haben je nach Kontext, in denen sich Menschen befinden, andere Bedeutungen.² Kein Wunder, dass junge Menschen ihre Vorstellungen an die Arbeitswelt auch an das anpassen, was ihnen der Arbeitsmarkt zurzeit bietet. Sie können sich aussuchen, was sie möchten. Rechnerisch kamen im Jahr 2022 101,6 Ausbildungsplatzsuchende auf 100 Ausbildungsplatzangebote. Dieser Wert ist so hoch wie zu Beginn der Erstellung der sogenannten Angebots-Nachfrage-Relation des Bundesinstituts für Berufsbildung im Jahr 2007. Zumindest theoretisch hatte 2022 jede Person in Deutschland die Möglichkeit, einen Ausbildungsplatz zu bekommen³.

Ältere Generationen müssen, anders als Wilhelm II, mit der Zeit gehen und dabei fortwährend versuchen, die Jungen zu verstehen. Es ist sicherlich nicht falsch, weiterhin auf das Pferd zu



Rüdiger Maas, Gründer und Vorstand des Institutes für Generationenforschung

setzen, allerdings sollte man auch zulassen, dass es andere Wege gibt, um zum Ziel zu kommen. Jung und Alt werden immer wieder aneinandergeraten. Das ist auch gut so, denn in Konflikten können sie aushandeln, was die Situationen jeweils für sie bedeuten. Auszuhalten, dass eine andere Person eine andere oder sogar divergierende Perspektive zur eigenen einnimmt, die sogenannte Ambiguitätstoleranz, ist eine Fähigkeit, die sich Jung und Alt aneignen sollten. Dann müssten ältere Generationen die jüngeren nicht als arbeitsunfähig und junge Generationen die älteren nicht der Umweltsünde bezichtigen. ■

¹ Maas, Rüdiger (2023): *Generation Z für Personalmanagement und Führung. Ergebnisse der Generation-Thinking-Studie. 2. Auflage. München: Hanser.*

² Welzel, Christian; Inglehart, Ronald (2005): *Modernization, Cultural Change, and Democracy: The Human Development Sequence. Cambridge: Cambridge University Press.*

³ Bundesinstitut für Berufsbildung (2023): *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung Bonn.*

Kolumne

Früher war alles besser oder nicht?



Text Heike Bremer

Die Autorin (44) ist Sachbearbeiterin Öffentlichkeitsarbeit in der Bundespolizeiinspektion Berlin-Hauptbahnhof und seit 2019 Redakteurin der **kompakt**.

„Der gute alte BGS¹“, hört man gelegentlich von dienstälteren Kolleginnen und Kollegen. Vieles hat sich verändert in den vergangenen Jahren und nicht alle sind damit zufrieden.

Nicht nur der Name und die Farben der Uniformen und der Fahrzeuge sind anders. Schrieb ich früher meine Berichte noch mit Schreibmaschine und ging mit Block und Kugelschreiber auf Streife, steht mir heute eine Vielzahl von technischen Hilfsmitteln zur Verfügung. Während sich die Leute früher oft fragten, was der Bundesgrenzschutz eigentlich so macht, ist die Bundespolizei aus der heutigen Sicherheitsstruktur nicht mehr wegzudenken. Wo früher uniformierte Frauen noch selten waren, besetzen sie heute Funktionen bis hin zur Präsidentin einer Bundespolizeidirektion. Wurden früher häufig Personalentscheidungen in der Raucherecke getroffen, gibt es jetzt strukturierte Beteiligungsverfahren. Während wir früher in Einsätzen noch in Turnhallen schliefen, genießen wir heute Hotelübernachtungen mit Frühstück.

Unstrittig haben sich die Bedingungen und die Ausstattungen zum Positiven verbessert. Der Generationswechsel bringt andere Probleme mit sich. Es bestehen größere Unterschiede zwischen den heutigen 20- und 40-Jährigen, als dies noch vor 20 Jahren der Fall war. Es gibt Abweichungen in der Sprache, im Lebensstil und in der

Lebenseinstellung. Junge Menschen gehen heute selbstbewusst für ihre Überzeugungen auf die Straße und engagieren sich für Tierwohl, Menschenrechte und Klimaschutz. Sie wissen nicht, was eine Telefonzelle oder eine Diskette ist. Sie können rund um die Uhr von überall her Informationen abrufen oder Produkte konsumieren. Sie tragen ständig Airpods und sprechen sich gegenseitig mit „Digga“ an. Sie erlernen Berufe, die es vor zwei Jahrzehnten noch nicht einmal gab. Sie können lieben, wen sie wollen und frei wählen. Bei der Berufswahl achten sie auf Work-Life-Balance und sind eher bereit, den Job bei Unzufriedenheit zu wechseln. Sie wollen sich nicht mit 18 festlegen, als was sie die nächsten 45 Jahre arbeiten. Ein Beruf soll erfüllend sein und Geld einbringen, aber muss keine Berufung sein.

Klar gibt es Reibungspunkte zwischen unterschiedlich geprägten Menschen. So, wie wir Eltern unsere Kinder nicht immer verstehen, schütteln auch ältere Bundespolizeiangehörige mitunter den Kopf über ihre jungen Kolleginnen und Kollegen. Deren Kindheit ist nämlich nicht von Gehorsam, Fleiß und Disziplin geprägt, sondern vor allem von Selbstbestimmung, Gleichberechtigung und Vielfalt.

Vielleicht wäre es gut, sich in der Mitte zu treffen: Gehorsam und Disziplin, wenn es notwendig ist, Hinterfragen und Ausdiskutieren, wenn Raum für offene Entscheidungen bleibt.

Denn ich versichere Ihnen, im guten alten BGS war nicht alles besser. Während sich die ganze Welt fortlaufend verändert, ist die Behörde mitgewachsen, hat sich angepasst und veraltete Strukturen hinter sich gelassen. Aber unsere Werte, das, was uns wirklich wichtig ist, die sind geblieben. Wir wollen einer erfüllenden Arbeit nachgehen, etwas Sinnvolles tun und helfen. Letztlich ist es unsere Aufgabe, die positiven Werte der aktuellen und der künftigen Generationen erfolgreich ins Altbewährte zu integrieren und davon zu profitieren. Denn in Zeiten wie diesen scheint es umso nötiger, bisherige Einstellungen und Verhaltensweisen mit frischen, neuen zu verbinden, um so die bevorstehenden Herausforderungen gemeinsam zu meistern. ■

¹ Bundesgrenzschutz



Organisation und Durchführung einer Bearbeitungsstraße werden regelmäßig trainiert.



Vor der Übergabe der Vorgänge und Asservate erfolgt eine Qualitätssicherung.

Ein wertvolles Instrument

Die Bearbeitungsstraße

Text Ronny von Bresinski

Bereitschaftspolizei ist heute mehr als reine Lagebereinigung. Bereitschaftspolizei ist heute auch qualifizierte Abarbeitung und damit Unterstützung der einsatzführenden Dienststelle bei Ermittlungen. Ein Instrument dafür ist die sogenannte Bearbeitungsstraße. Ein sperriger Begriff für ein wertvolles Instrument. Ein Instrument, um Straftäter zur Verantwortung zu ziehen.

Samstagnachmittag an einem Bahnhof in der Provinz. Die Sonne scheint und es ist warm. Auf einem Bahnsteig warten Fans eines Fußballvereins auf ihren Anschlusszug. Plötzlich fährt auf dem Nachbargleis ein Zug ein. An Bord ebenfalls Fußballfans – allerdings allesamt Anhänger des Lokalrivalen. Die Türen der Bahn fliegen auf. Sofort stürmen die rivalisierenden Gruppen aufeinander zu. Es fliegen Fäuste, Flaschen und Schottersteine. Man hört Schreie, Glas zerbrechen. Alles wirkt chaotisch, Menschen laufen durcheinander. Unbeteiligte versuchen, dem Geschehen zu entrinnen.

60 Personen sollen beteiligt gewesen sein

Plötzlich hört man am Horizont ein Martinshorn. Oder doch eher zwei?

Erst leise, dann kommt das Geräusch näher, immer näher. Auch die Schläger am Bahnsteig nehmen es wahr. Sie stieben auseinander, verlassen den Gleisbereich, gehen in die Züge, als wäre nichts gewesen. Einige scheinen verletzt zu sein. Ruhe kehrt im Bahnhof ein. Nur das Geräusch des Martinshorns wird unablässig lauter. Und es gesellt sich noch ein zweites hinzu. Das Horn verklingt und kurz darauf stehen zwei Streifen der Landespolizei auf dem Bahnsteig. Wenig später zwei weitere der Bundespolizei. Vor Ort wirkt alles wie ein Fehlalarm. Auf den ersten Blick gab es keine Auseinandersetzung. Doch auf den zweiten schon. Überall liegen Glasscherben, Steine, Müll. Auf dem Boden ist Blut. Ein Zeuge spricht die Beamtinnen und Beamten an. Was

er berichtet, klingt im ersten Moment angesichts der Situation vor Ort unglaublich. Etwa 60 Personen sollen an der Auseinandersetzung beteiligt gewesen sein. Ein Großteil ist wohl noch vor Ort. Die Streifen fordern Unterstützung an.

„Wir bekommen das hin“

Die Unterstützung wird zugesagt. „Kräfte der Bereitschaftspolizei sind auf dem Weg. Halten Sie die Situation statisch!“, schallt es aus dem Funkgerät. Später treffen Kräfte der Bundesbereitschaftspolizei in Stärke einer Hundertschaft ein. Sie werden eingewiesen. Das Ergebnis? Vieles ist unklar. Wer war beteiligt? Wer ist Geschädigter, wer Tatverdächtiger, wer Zeuge? Welche Personen haben zusammen agiert? Wo sind die Per-

sonen jetzt? Fragen über Fragen. Videoaufzeichnungen vom Bahnsteig gibt es nicht. Kurzzeitig wird überlegt, die Fans angesichts der unübersichtlichen Situation reisen zu lassen. Zum Glück aber nur kurzfristig.

Die Ansage der Verantwortlichen der Bereitschaftspolizei ist relativ eindeutig. Ein selbstbewusstes „Wir bekommen das hin“ ist zu hören. Die Intensität der Maßnahmen wird festgelegt. Der Polizeiführer entscheidet, dass alle Beteiligten einer Identitätsfeststellung unterzogen und durchsucht werden sollen. Gefährliche Gegenstände und Beweismittel sind sicherzustellen. Darüber hinaus ordnet er eine erkennungsdienstliche Maßnahme bei allen Personen an. Insbesondere die Kleidung und mögliche Verletzungen sollen hierbei dokumentiert werden. Nach deren Abschluss sollen Tatverdächtige in Gewahrsam genommen sowie Zeugen und Geschädigte auf freiem Fuß belassen werden. Der Hundertschaftsführer nickt zustimmend. Parallel herrscht auf dem Bahnhofsvorplatz hektische Betriebsamkeit. Die Krafffahrer eines Einsatzzuges fahren die Fahrzeuge vor. Ein weiterer Einsatzzug erscheint auf dem Bahnsteig und geht anschließend durch die Wagen der Bahn. Niemand will etwas gesehen haben. Niemand möchte ärztlich behandelt werden.

Strukturiert von Station zu Station

Die Beamtinnen und Beamten eines Trupps sprechen einzelne Personen an und bringen diese aus dem Zug. Sie gehen zum Vorplatz. Auf dem Weg werden sie belehrt und man eröffnet ihnen, was ihnen vorgeworfen wird. Ein Tatverdächtiger gibt seinen Ausweis heraus und ein Beamter gleicht die Daten mit den Fahndungssystemen ab. Auf dem Vorplatz stehen schon die Fahrzeuge des anderen Einsatzzuges. Diese sind so aufgefahren, dass sie Sichtschutz bieten und mehrere Stationen deutlich werden. Angekommen in der Bearbeitungsstraße trägt ein Beamter die Daten des Tatverdächtigen in eine Liste ein. Dann wechseln sie die Station. Der junge Mann wird durchsucht. In seiner Hosentasche befinden sich ein Zahnschutz und ein Einhandmesser. Beides wird sichergestellt. An seinen Fäusten stellen die Beamten Rötungen fest. Er blutet aus der Nase. Sie wechseln die Stationen abermals. Er wird fotografiert. Und auch die Bekleidung, der Zahnschutz und die Verletzungen werden dokumentiert. Er muss seine Jacke ausziehen und sich erneut fotografieren lassen. Parallel füllt ein weiterer Beamter einen Kurzbericht aus.

Strukturierte, qualitativ hochwertige Abarbeitung ist das Ziel

Kurz darauf wartet der Entscheider – der, so verrät es der Name, über den

Verbleib der Person entscheidet. Geht er in Gewahrsam, wird er entlassen oder der nächsten Dienststelle für Folgemaßnahmen zugeführt?

Personen für den Gewahrsam warten in einem separaten Bereich an der Bearbeitungsstraße. Hierfür steht der dritte Einsatzzug bereit. Hier warten auch die Bearbeiterinnen und Bearbeiter des Zugtrupps, welche die Qualität der Sachbearbeitung und insbesondere der Schriftlage überwachen. Sie sind es auch, die dafür verantwortlich sind, Vorgänge und Asservate an die einsatzführende Dienststelle zu übergeben. Damit enden die Maßnahmen in der Bearbeitungsstraße.

Bei dem oben geschilderten Einsatz handelt es sich um einen fiktiven, aber dennoch realistischen und nahezu wöchentlich wiederkehrenden Einsatz. Mit der Bearbeitungsstraße verfügen die Einheiten der Bundesbereitschaftspolizei über ein Instrument, um strukturiert die Identität von Personen festzustellen und Beweise zu sichern. Diese Informationen bilden das Fundament für Folgemaßnahmen und Ermittlungen und ermöglichen es letztendlich, einen Sachverhalt umfänglich aufzuklären und Straftätige zur Verantwortung zu ziehen.

Bereitschaftspolizei ist eben mehr als nur Lagebereinigung. ■



Gewahrsamnahme von Fußballfans nach einer Auseinandersetzung in Dresden



Aufbau einer Bearbeitungsstraße in Hamburg

Beweisführung durch Lichtbildexpertinnen und -experten

Wenn das Gesicht einen Namen bekommt

Das Interview führte **Stefanie Rutsch**.

„Die Person auf dem Video bin ich nicht!“ Wenn Straftäter vor Gericht so etwas aussagen, bedarf es einer oder eines Sachverständigen, die oder der das Bild der Person begutachtet. Hierbei wird eingeschätzt, ob solche Aussagen berechtigt oder unberechtigt sind. Bei unbekannten Täterinnen und Tätern wird im zentralen polizeilichen Informationssystem (INPOL) nach Übereinstimmungen mit anderen Straftätern gesucht. In einem Interview lässt uns der Lichtbildexperte und Sachverständige Kay-Uwe Brandt hinter die Kulissen seiner Arbeit blicken.

Kay, gibst es für Dich als Sachverständiger der „Gesichtserkennung“ einen Sachverhalt, der Dir in Erinnerung geblieben ist?

Wir Sachverständige werden von den Gerichten nicht nur zu Delikten, die in der Zuständigkeit der Bundespolizei liegen, angefordert. Da gab es schon Sachverhalte, die mich emotional ganz schön berührt haben. Wir geben aber in der Sachverständigen-Ausbildung einen Sachverhalt zur Prüfung, der gut veranschaulicht, wie knifflig es manchmal ist. Die kurze Version geht ungefähr so:

Tatort: Berliner S-Bahnhof Messe Nord. Thomas H. schaute aufs Handy, hörte Musik und bekam nicht mit, dass er bestohlen wurde. So erging es noch weiteren acht Personen an diesem Tag, die später einen Taschendiebstahl bei der Bundespolizei anzeigten. Gezielte Einsatzmaßnahmen und die Bilder der Überwachungskameras führten zu einer Festnahme einer Tätergruppierung von sechs Personen. Während fünf Beschuldigte sich zu ihren Taten vor Gericht einließen, bestritt der sechste, auf den Überwachungsbildern abgebildet zu sein. Zu 15 Einzeltaten forderte die Staatsanwaltschaft daraufhin ein Gutachten an. Im Resultat konnte ich feststellen, dass der Täter Recht

hatte und umgehend aus der Untersuchungshaft entlassen werden musste.

Wie hast Du das gemacht?

Nun ja, am Einsatztag wurde die Person zwar festgenommen, war jedoch bei den anderen 14 Taten nicht dabei! In der richterlichen Vernehmung behauptete die Bande, der „Sechste“ wäre auch an den anderen 14 Taten beteiligt gewesen. Im Verlauf seiner Vernehmung wurde dann aber eine weitere Person ins Spiel gebracht, die bei den Taten anwesend gewesen sein könnte. Zack, hatte ich einen Namen, den

ich im INPOL abgleichen konnte. Jetzt musste ich nur noch belegen, dass es sich um die Person auf den Überwachungsvideos handelte. Und das konnte ich! Diese neue Person wurde zur Festnahme ausgeschrieben und der „Sechste“ musste entlassen werden, weil er seine Strafe mit der U-Haft für die eine Tat schon abgesessen hatte.

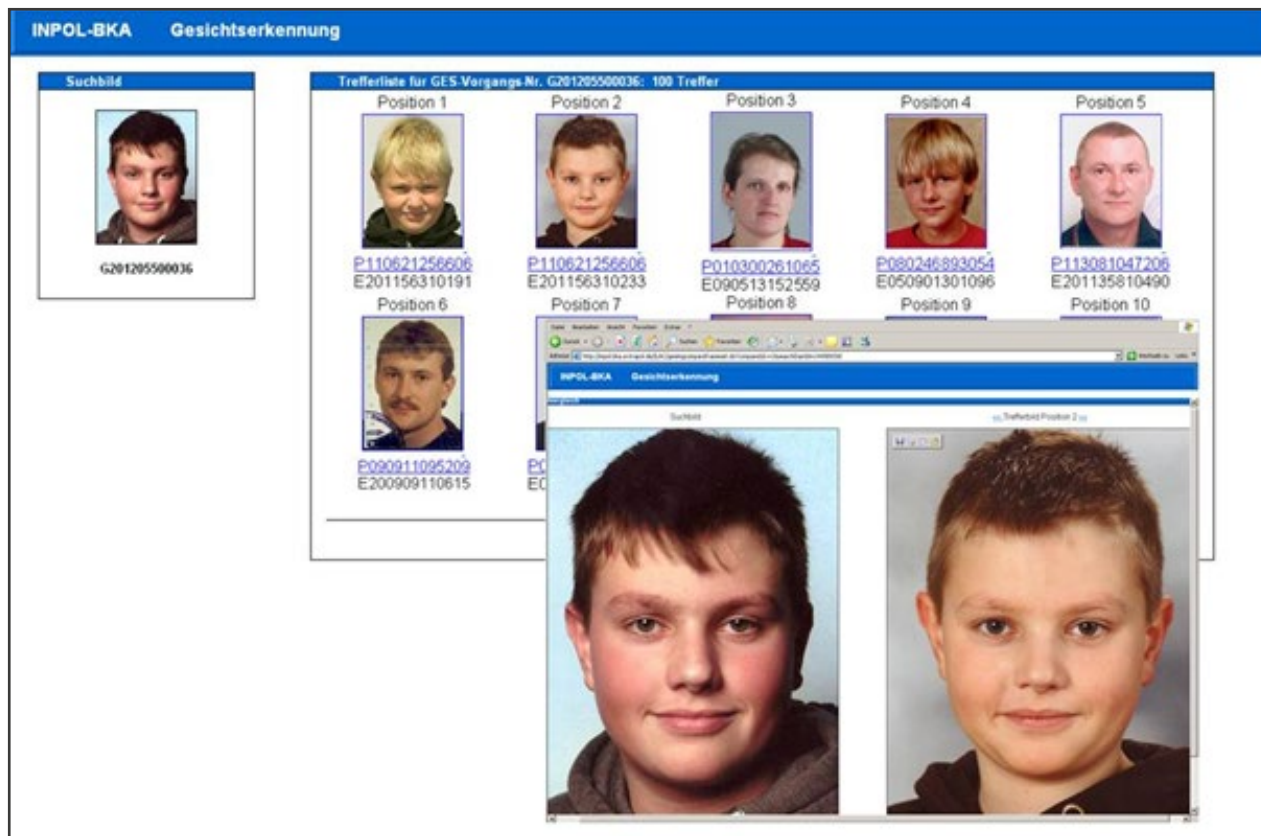
Was wäre gewesen, wenn zwischen Fahndungsbestand und Realität 40 Jahre gelegen hätten?

Im besten Fall hat man „relativ unveränderliche“ Merkmale im zentralen

Ausbildung zum Sachverständigen

Im Jahr 2009 baute Kay-Uwe Brandt zusammen mit seinem Kollegen einen Sachverständigenbereich Personenidentifizierung/Gesichtserkennung im Bundespolizeipräsidium auf. Zu dieser Zeit dauerte die Ausbildung zur oder zum Sachverständigen beim Bundeskriminalamt (BKA) in Wiesbaden viereinhalb Jahre. Heute absolvieren angehende Sachverständige einen Einführungslehrgang beim BKA. In der dreieinhalbjährigen modularen Ausbildung werden die Kolleginnen und Kollegen zu Sachverständigen ausgebildet. Voraussetzung ist hierbei die volle Laufbahnbefähigung im gehobenen Polizeivollzugs- oder Verwaltungsdienst.

Neben den Sachverständigen in Potsdam gibt es mittlerweile auch Lichtbildexpertinnen und -experten in den Bundespolizeiinspektionen Kriminalitätsbekämpfung. Diese werden in elf Wochen zu Sachverständigen ausgebildet und durch das BKA geprüft.



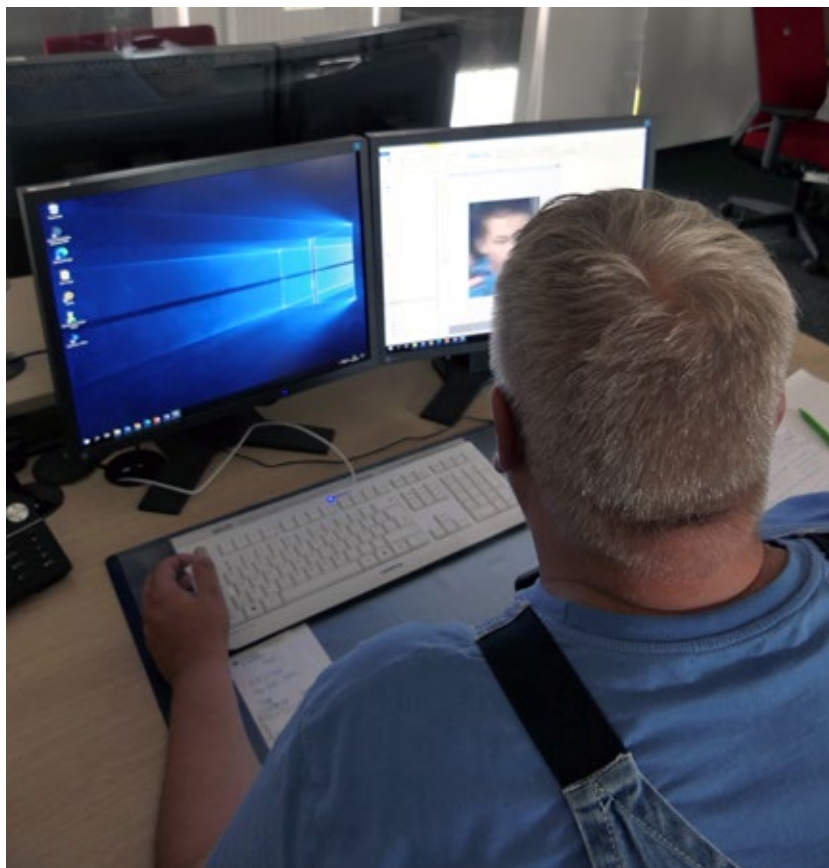
Wie Trefferangebote aussehen können, zeigt Kay anhand von Bildern seines Sohnes.

Gesichtsbereich und an den Ohren, die wir miteinander vergleichen. Das funktioniert auch trotz Mundschutz.

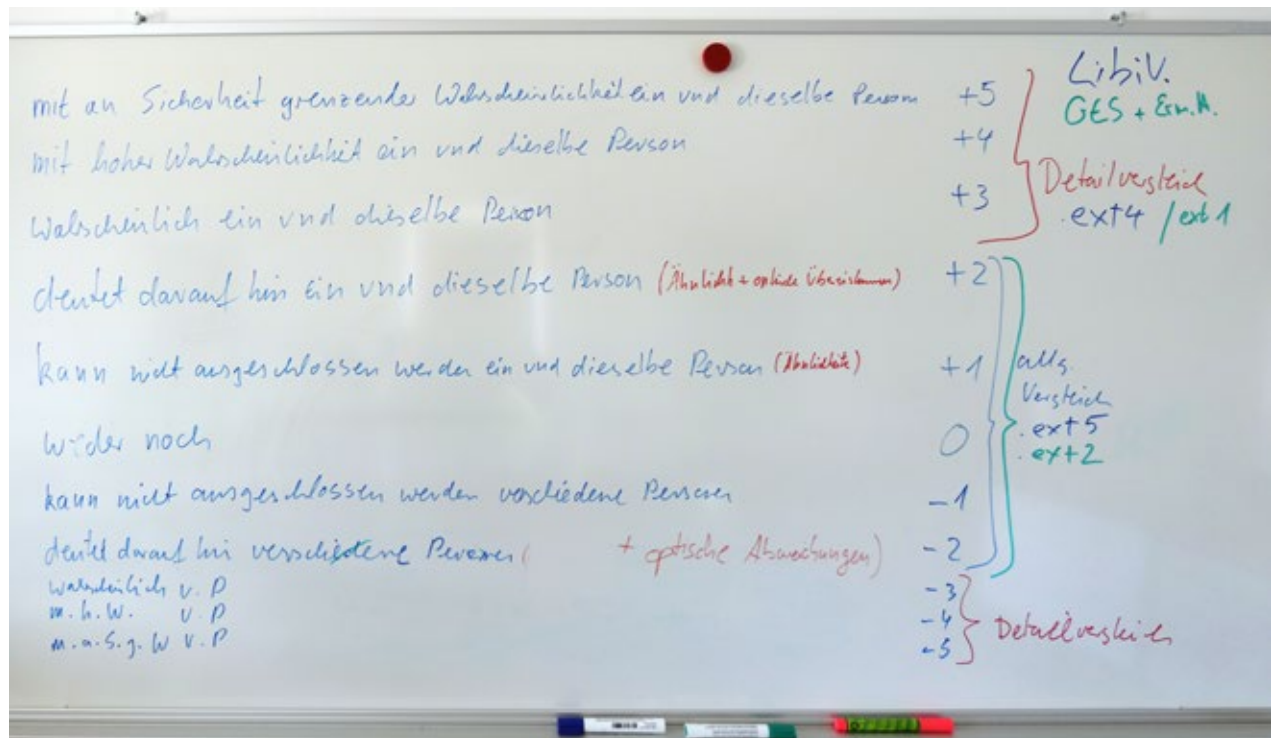
Hätte es noch weitere Möglichkeiten gegeben, den unbekannten Täter zu identifizieren?

Grundsätzlich ja. Bei einer Recherche im Gesichtserkennungssystem (GES-BKA) wird ein sogenanntes Suchbild, eine Frontalaufnahme der Täterin oder des Täters, hochgeladen. Dieses wird dann „verformelt“ und es wird ein Template¹ erstellt. Ein Algorithmus sucht anschließend nach ähnlichen Templates von Personen im Bestand des INPOL. Ich bekomme als Nutzer des Systems Treffer in der Reihenfolge der Ähnlichkeit der Templates angezeigt und muss entscheiden, ob eine Person identisch ist oder nicht. Bei unbekannten Personen ist der erste Schritt immer die GES-Recherche. Im zweiten Schritt folgt die Verifizierung des Treffers mit anschließendem

¹ mathematische Struktur



Kay-Uwe Brandt bei seiner täglichen Arbeit vor dem Rechner



Prognosen zur Bestimmung einer Personengleichheit

Lichtbildvergleich – sofern eine identische Person im INPOL erfasst ist.

Dann macht ja eine Software die ganze Arbeit?

Bei knapp sechs Millionen Bildern von etwa 3,6 Millionen Personen im INPOL soll das wohl so sein! Die Arbeit der Software besteht darin, mir eine Auswahl von Personen zu präsentieren. Als Sachverständiger lege ich fest, welche Übereinstimmungen zur Personengleichheit geführt haben. Wenn ich schreibe, dass es sich „mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit, um ein und dieselbe Person handelt“, wird dieses Ergebnis anschließend noch in einem angewandten Vier-Augen-Prinzip geprüft.

Was bedeutet

„Vier-Augen-Prinzip“?

Ein Gutachten oder ein Untersuchungsbericht ist immer Teamarbeit. Falls man sich nicht auf ein Ergebnis einigen kann, wird auch noch ein dritter Kollege hinzugezogen. Wir Sachverständigen sind bundesweit gut vernetzt und schicken uns die Fotos zur Einhaltung des Vier-Augen-

Prinzips zu. Wenn wir beispielsweise in einem Schleusungsverfahren die Geschleusten identifizieren, können diese durch ihre Aussagen die Schleuser belasten. Hierbei werden Bilder auf den beschlagnahmten Handys mit dem Fahndungsbestand abgeglichen. Wer einen Beitrag zur Aufklärung einer Straftat geleistet hat, sitzt vor dem Rechner und freut sich. Besonders bei schweren Verbrechen. Für die Lichtbildexpertinnen und -experten gilt ebenfalls das Vier-Augen-Prinzip.

Was ist der Unterschied zwischen einem Gutachten und einem Untersuchungsbericht?

Wenn beispielsweise der Rechtsanwalt eines Angeklagten das Untersuchungsergebnis einer Lichtbildexpertin oder eines Lichtbildexperten anzweifelt, kann dieser ein Gutachten bei Gericht beantragen. Ich prüfe dann zunächst das Untersuchungsergebnis meiner Kolleginnen oder Kollegen anhand des vorliegenden Bildes. Dieses sollte in der Regel aufgrund der einheitlichen Ausbildung mit meinem Ergebnis gleich sein. Anschließend werte ich jedes

einzelne vorhandene anatomische Merkmal aus und beschreibe es im Gutachten. Während ein Untersuchungsbericht aus fünf Seiten besteht, können bei einem Gutachten 30 Seiten und mehr zusammenkommen. So entstehen dem Gericht je nach Aufwand Kosten in Höhe von 850 Euro bis in den fünfstelligen Bereich, die der Bundespolizei dann erstattet werden. Da jeder Untersuchungsbericht oder jedes Gutachten die Grundlage eines Tatnachweises für die Täterin oder den Täter ist, versucht die Anwaltschaft manchmal für ihre Mandantinnen oder Mandanten vor Gericht jedes einzelne Merkmal in Frage zu stellen. Damit können wir umgehen, denn ich bin von der Arbeit unserer Lichtbildexpertinnen und -experten und anderer Sachverständigen überzeugt!

Lieben Dank für Deine Zeit und Geduld, mir die Templates erklären zu wollen. ■

Neue Einsatzschilder für die Bereitschaftspolizei

Volle Deckung

Text **Marvin Hillermann**

Wozu braucht man denn sowas? Das passt gar nicht mehr ins Fahrzeug. Die haben wir noch nie gebraucht. Die gab es früher, heutzutage ist dieses Führungs- und Einsatzmittel nicht mehr zeitgemäß... Die Rede ist vom Einsatzschild der Bereitschaftspolizeien, der in der Historie der Polizeien eine lange und wichtige Rolle spielte.

Vor allem in den 1980er und 1990er Jahren wurde bei zahlreichen Einsätzen, wie den Castortransporten oder großen Demonstrationen, der Schutzschild immer wieder gebraucht. Er schützte die Einsatzkräfte vor Bewurf mit Steinen oder ähnlichen Gegenständen. Die ersten Einsatzschilder des damaligen Bundesgrenzschutzes waren noch rund. Sie wurden erst im Laufe der Jahre durch eckige ersetzt.

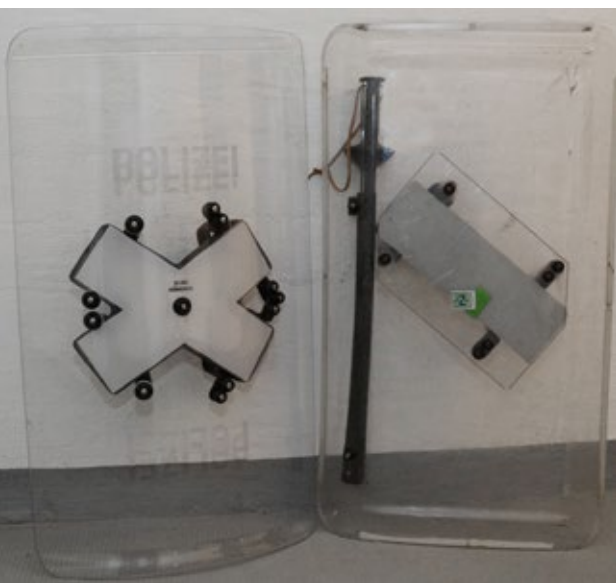
Durch die immer besser werdende Körperschutzausstattung (KSA) und die enorme Wichtigkeit von Mobilität rückte dieses Einsatzmittel in den Hintergrund. Doch spätestens seit dem G20-Gipfel 2017 in Hamburg, bei dem Polizeibeamtinnen und -beamte massiv angegriffen wurden, gehört der Schutzschild wieder zum festen Bestandteil der Einsatzausstattung.

In den vergangenen Monaten haben die neuen Schutzschilder Einzug in die Waffenkammern der Bundesbereitschaftspolizei gehalten. Grund für die Neubeschaffung war die ungenügende Haltbarkeit der alten Schilder. Sie entsprachen nicht mehr den Anforderungen der heutigen Zeit.

Die verstärkte Vier-Millimeter-Version schützt die Trägerin oder den Träger vor Angriffen mit Stich- und Schlagwaffen sowie Wurfobjekten. Ferner kann der Schutzschild wirkungsvoll beim Abdrängen und Aufhalten von Personen eingesetzt werden. Die gute Transparenz des Materials ermöglicht die sichere Beobachtung der Situation. Der neue Schutzschild ist für Rechts- und Linkshänder gleichermaßen geeignet. Er wiegt ähnlich viel wie sein Vorgänger, etwa vier

Kilogramm und lässt sich auch mit angelegter KSA nutzen. Auf der „Angriffsseite“ ist deutlich sichtbar der Schriftzug POLIZEI zu lesen. Der lange Schlagstock gehört übrigens nicht mehr dazu. Er wird durch den persönlich zugewiesenen Einsatzmehrzweckstock oder den Einsatzstock kurz, ausziehbar (EKA) ersetzt.

Die ersten von insgesamt 3534 Stück wurden bereits zum G7-Einsatz in Elmau (Bayern) an die Einsatzkräfte ausgeliefert. Die dazugehörigen Taschen sind nun auch in den Abteilungen angekommen. Sie dienen dem Schutz der Schilde und ermöglichen den Transport bei Fußball- oder Demonstrationen. ■



Zwei Generationen Einsatzschilder: links neu, rechts alt

Altes Einsatzschild

Gewicht:
4 000 Gramm
Abmessungen:
960 × 540 Millimeter
Materialstärke:
4 Millimeter
Besonderheiten:
Einsatzstockhalterung
Jahr der Einführung:
1980er
Unter Zuhilfenahme des Räum- und Abdrängstocks kann der Schutzschild stabilisiert werden.

Neues Einsatzschild

Gewicht:
4 000 Gramm
Abmessungen:
950 × 550 Millimeter
Materialstärke:
4 Millimeter
Besonderheiten:
beidseitig Tragbar
Jahr der Einführung:
2022
Der Schwerpunkt des Schildes ist so gewählt, dass auch bei längerem Einsatz die Ermüdung der Muskulatur des Trägers minimiert wird.

Im Kampf gegen Massendelikte

Graffiti ist doch keine STRAFTAT, oder?

Das Interview führte **Stefanie Rutsch**.

Als Bundespolizistinnen und Bundespolizisten wissen wir, dass bei einem Graffiti der Straftatbestand des § 303 Strafgesetzbuch – Sachbeschädigung durch Graffiti – erfüllt ist. In der Öffentlichkeit wird das oft anders wahrgenommen. „Das ist doch Kunst und prägt das Stadtbild!“, oder „Ist mir egal, betrifft mich nicht!“, mit solchen Äußerungen wird die Oberamtsanwältin Jacqueline Scholz in Berlin regelmäßig konfrontiert. Dabei verursacht dieser Phänomenbereich jedes Jahr Schäden in Millionenhöhe und sorgt regelmäßig für Ausfälle von öffentlichen Verkehrsmitteln. In einem Interview geben Scholz und der bundespolizeiliche Leiter der Gemeinsamen Ermittlungsgruppe Graffiti in Berlin (GE GiB), Robert Triebe, Einblicke in den Kampf gegen das Massendelikt Graffiti.

Frau Scholz, warum sind die Strafverfahren wegen Sachbeschädigung durch Graffiti bei der Amtsanwaltschaft und nicht bei der Staatsanwaltschaft angegliedert?

Das hat mit der Arbeitsverteilung zwischen der Staatsanwaltschaft und der Amtsanwaltschaft zu tun. Nach der zugrundeliegenden Vorschrift fallen Graffiti als Sachbeschädigungen in die Zuständigkeit der Amtsanwaltschaft, sofern diese von Erwachsenen begangen wurden. Bei Graffiti handelt es sich um sogenannte Antragsdelikte. Das bedeutet, wenn die oder der Geschädigte, beispielsweise die Deutsche Bahn AG, ein Interesse an der Strafverfolgung hat, muss neben einer Schadensmeldung auch ein Strafantrag gestellt werden. Wir in der Amtsanwaltschaft prüfen zusätzlich, ob noch ein öffentliches Interesse besteht, sodass ein Strafverfahren eingeleitet wird: einfache Sachverhalte, kleine Kriminalität. So ist die Idee einer Bearbeitung durch die Amtsanwaltschaft. In der Praxis wirft dies allerdings einige Fragen auf. Wenn die

Täterin oder der Täter beispielsweise Widerstand leistet, muss diese Katalogstraftat getrennt und unabhängig von der Staatsanwaltschaft bearbeitet werden. Ergeht aufgrund dessen ein Strafbefehl, würde wegen Strafklageverbrauch die GraffitiStraftat wegfallen. So war bislang der Rechtsweg.

Die Motivation, nicht zu verlieren, stelle ich mir schwierig vor. Was sagen Sie dazu, wenn mein Kollege aus Bayern mit seiner Mutter durch Berlin fährt und feststellt, dass in der Hauptstadt viel mehr Graffiti zu sehen sind als in anderen Städten?

Wissen Sie, in dieser Szene geht es um „Fame“. Und wer sich in Berlin behauptet hat, der genießt „Fame“. Hier sprüht das „Who is Who“ der internationalen Graffitiszene oder der „Crew“, wie sie sich nennen. Wir nennen sie „Bande“. Punkt. Denn hierbei schließen sich Personen arbeitsteilig zusammen, um über einen längeren Zeitraum Straftaten zu begehen. Und die Bande agiert territorial.

Daher werden überall ihre „Pieces“, Unterschriften, platziert. Die Straftaten werden dokumentiert, veröffentlicht und andere Täterinnen und Täter werden animiert. Die der älteren Generation sind finanziell gut situiert und vernetzt. Die jüngeren sind technisch affin und nutzen Drohnen, Nachtsichtgeräte und beauftragen nicht selten professionelle Bildbearbeiterinnen oder -bearbeiter. Alles, um „Fame“ zu erhalten. Berlin hat ein sehr großes S-Bahnnetz, das über viele „bewegte Ziele“ verfügt – die Königsklasse des Sprayens. Und die Straftäterinnen und -täter sind anwaltlich gut vertreten.





Oberamtsanwältin Jacqueline Scholz und Robert Triebe bei einer Fallbesprechung.

Gibt es denn nicht so etwas wie ein Konzept? Es kann ja nicht sein, dass man den Eindruck gewinnt: „Kommt alle nach Berlin, hier passiert sowieso nichts!“

Dieser Eindruck wäre auch falsch! Denn hier passiert eine ganze Menge, es ist nur nicht sofort sichtbar. Die GE GiB ist im Jahr 2021 an unsere Behördenleitung herangetreten, um Problematiken wie den Strafklageverbrauch in diesem Phänomenbereich zu thematisieren. So wurde innerhalb der Amtsanwaltschaft verfügt, dass sich fortan fünf Amtsanwältinnen und -anwälte um die Bearbeitung von Graffiti-Straftaten kümmern sollen.

Zudem konnte eine Sondervereinbarung zwischen der Generalstaatsanwaltschaft und der Amtsanwaltschaft erzielt werden. Hierbei sollen Delikte, die im Zusammenhang mit Graffiti stehen, durch die Amtsanwaltschaft bearbeitet und nicht mehr abgetrennt werden. Seitdem wird die Strafprozessordnung vielmehr ausgeschöpft und es entwickelt sich ein ganz neues Arbeitsfeld. Die Zusammenarbeit mit der GE GiB, insbesondere mit Herrn Triebe, ist sehr produktiv. Wir wollen den großen Playern der Graffitiszene das Leben schwerer machen!

Herr Triebe, was hat sich denn aus Ihrer Sicht verändert?

Durch die enge Zusammenarbeit mit der Amtsanwaltschaft Berlin erzielen wir viel höhere Strafbefehle und längere Verurteilungen. Wer Luxusuhren, bar bezahlte Fahrzeuge, Konten mit hohen Einlagen oder eine große Villa sein Eigen nennt, bei dem rechtfertigt sich auch ein Strafbefehl von 60.000 Euro. Das spricht sich sehr schnell in der Szene rum. Außerdem werden nicht mehr so viele Ermittlungsverfahren eingestellt.

Zudem hat die Komplexität der Verfahren zugenommen. Um alle Erkenntnisse zu verdichten, werden technische Geräte ausgewertet, Durchsuchungen angeregt, DNA-Proben entnommen und dergleichen mehr. Da die Szene ja alles posten muss, ist das konsequente Vorgehen der GE GiB und der Amtsanwaltschaft auch publiziert worden. Das haben wir natürlich auch gelesen und es hat uns bestärkt, genauso weiterzumachen. Aber letztlich wird es immer ein Katz- und Mausspiel bleiben. Denn umfangreiche und kreative Ermittlungen bringen ebenso einfallsreiche Sprayerinnen und Sprayer hervor.

Frau Scholz, reichen diese Veränderungen?

Natürlich müssen wir noch weitergehen. Wenn internationale Täterinnen und Täter agieren, müssen sich die Exekutivorgane auch vernetzen. Ich war letzts mit meinen Kollegen in Wien, um uns gemeinsam mit den österreichischen Behörden zu diesem Delikt auszutauschen. Und mittlerweile wird in den Landgerichten verhandelt, ob ein „Piece“ als Nachweis für ein und dieselbe Täterin oder ein und denselben Täter gilt. So könnten einer Person viel mehr Taten zugeordnet und eine Freiheitsstrafe auf Bewährung bei Personen mit Ersttatbestand angestrebt werden. Schön ist, dass wir die Beschlagnahme von Fahrzeugen als Tatmittel erreicht haben. Die Spraydosen müssen schließlich zum Tatort gebracht werden. Es gibt noch viel zu tun. Wir lassen nicht locker!

Ich danke Ihnen für Ihre Zeit und den Blick hinter die Kulissen. ■

Einsatz

*Bis Ende 2024 sollen 11 000 Kameras
in Deutschlands Bahnhöfen verbaut sein.*

Forschungsvorhaben Sicherheitsbahnhof

Der Bahnhof der Zukunft

Text Heike Bremer

Rund 10 Millionen Reisende nutzen täglich deutschlandweit Züge im Nah- und Fernverkehr.¹ Die Mobilität der Zukunft steht besonderen Herausforderungen gegenüber: Neben Klimafreundlichkeit, Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit wünschen sich die Menschen vor allem eins – Sicherheit. Um diese zu verbessern, arbeiten die Bundespolizei und die Deutsche Bahn an zukunftsfähigen Sicherheitskonzepten.

Im Forschungsvorhaben „Sicherheitsbahnhof“ werden bauliche, technische und übergreifende Maßnahmen entwickelt, um Gefahrensituationen frühzeitig zu erkennen beziehungsweise sie zu reduzieren, bevor sie entstehen. Dabei geht es vorrangig um die Abwehr von Gefahren für die Nutzerinnen und Nutzer der Bahn, aber auch darum, den Bahnverkehr künftig sicherer und störungsfreier zu gestalten. Drei der zahlreichen Teilprojekte beschäftigen sich mit intelligenter Videoanalyse, einer Hilferuf-App und einer Studie über sichere Bahnhöfe.

Intelligente Videoanalyse

Bundesweit gibt es derzeit etwa 9 000 Kameras in verschiedenen Bahnhöfen. Die Standorte hat die Bundespolizei auf Grundlage einer vorhergehenden Gefährdungsbeurteilung, unter Einbeziehung von Fahrgastzahlen und Zughalten, aber auch polizeilichen Statistiken ausgewählt. Bis Ende 2024 wird die Zahl der Kameras auf 11 000 erhöht. Gemeinsam mit dem „KI-Campus der Polizei“² erforschen die Deutsche Bahn und die Bundespolizei, auf welche Weise KI-gestützte Software bei der Analyse von Videobildern zum Einsatz kommen könnte. Ziel ist die automatisierte Erkennung und das Anzeigen von potenziellen Gefahrensituationen, beispielsweise von hilfsbedürftigen Personen, nicht zuzuordnender Gepäckstücke oder von unbefugtem Betreten der Gleisanlagen. Im Sicherheitslabor im Bahnhof Berlin Südkreuz erproben die Ordnungspartner, ob eine Videoanalyse-Software die Bundespolizei und die Deutsche Bahn bei der täglichen Aufgabenbewältigung unterstützen kann. Derzeit ist die Bewertung der übertragenen Videobilder zur Gefahrenabwehr, personell bedingt sowie aufgrund der beschränkten Anzahl an vorhandenen Monitoren, nur in Teilen leistbar. Die intelligente Software soll künftig die Videodaten

in Echtzeit analysieren und bei Erkennen einer Gefahrensituation einen Alarm am Videoarbeitsplatz der Leitstellen auslösen. Das Personal kann diese dann unmittelbar bewerten und im Bedarfsfall rechtzeitig weitere Maßnahmen einleiten.

Neben der Technologie stellt das Thema „Künstliche Intelligenz“ die Beteiligten vor weitere Herausforderungen. So ergeben sich Fragestellungen über Prozesse und Personal bis hin zu Recht und Ethik. Dazu arbeiten im KI-Campus Expertinnen und Experten unter anderem aus Universitäten und Forschungsinstituten zusammen.

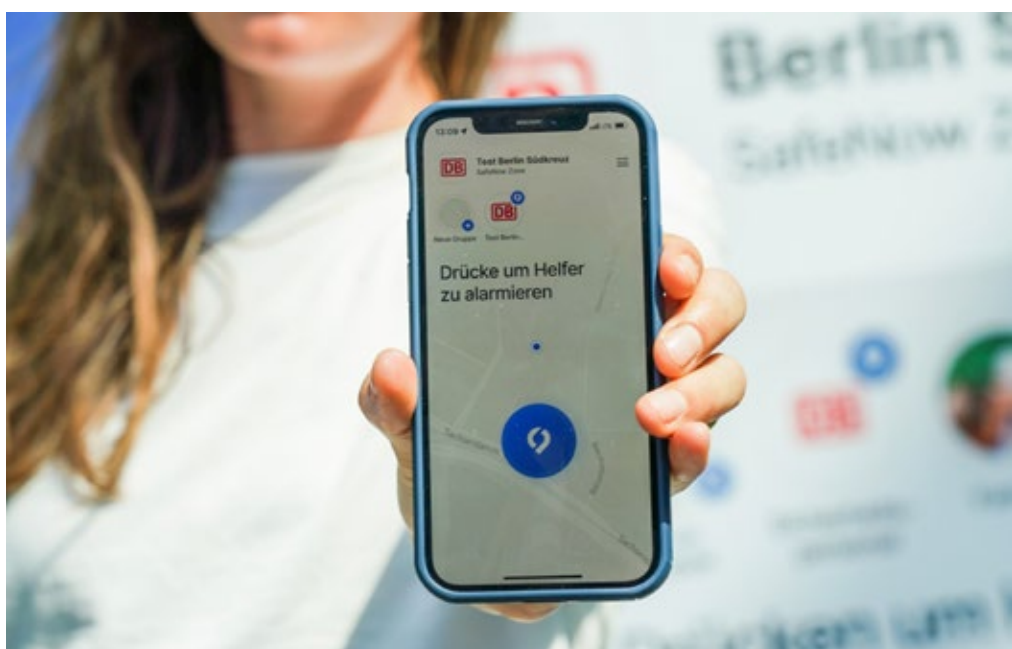
Wird ein Anwendungsfall fachübergreifend als machbar und nützlich bewertet, erfolgt eine mehrstufige Erprobung. Dabei wird geprüft, ob das System auch unter realitätsnahen Bedingungen in der Lage ist,

eine Lösung für das sich ergebende Problem zu bieten.

Ein solcher Anwendungsfall besteht beispielsweise bei unbefugtem Aufenthalt im Gleisbereich. Hier drohen besondere Gefahren. Immer wieder betreten Menschen aus unterschiedlichsten Gründen, bewusst oder aus Nachlässigkeit, die Gleise. Dabei kommt es auch zu Unfällen mit Verletzten, wie zum Beispiel im Sommer dieses Jahres. Ein Mann ging vom Bahnhof Berlin Südkreuz aus ins Gleisbett, um dort Pfandflaschen aufzusammeln. Ein Regionalexpress erfasste ihn trotz Schnellbremsung und verletzte ihn schwer. Der Lokführer stand unter Schock und musste seinen Dienst abbrechen und der Bahnverkehr war erheblich beeinträchtigt. Solche Situationen soll die Software künftig erkennen und die Leitstellen visuell und akustisch alarmieren.

¹ Quelle: Deutsche Bahn

² Eine behörden-, bund- und länderübergreifende Initiative des Bundesministeriums des Innern und für Heimat, die den Wissenstransfer zwischen den Polizeibehörden in Deutschland zur Entwicklung und zum Einsatz von KI-Anwendungen fördert.



Hilferuf-App für alle Bahnstufennutzerinnen und -nutzer, um digital, schnell und unauffällig Hilfe zu rufen



Im Sicherheitslabor geht der Alarm ein.

Hilfe per App binnen weniger Minuten

In Bahnhöfen treffen Menschen mit unterschiedlichsten Lebensbedingungen und -erfahrungen zusammen. Auch das Sicherheitsempfinden ist dabei sehr unterschiedlich. Laut einer Untersuchung des Bundeskriminalamtes³ lösen öffentliche Verkehrsmittel verstärkte Unsicherheitsgefühle aus. Mehr als die Hälfte der Bevölkerung (53 Prozent) fühlt sich dort nachts unsicher und mehr als ein Drittel, insbesondere Frauen, meidet diese Bereiche. Häufig ist nicht bekannt, wie Sicherheitspersonal erreicht werden kann und die Hemmschwelle für einen Notruf ist hoch.

Im Juli 2022 startete der dreimonatige Testlauf der „SafeNow-App“ im Bahnhof Berlin Südkreuz. Reisende und Besuchende konnten mit der kostenlosen App digital, schnell und unauffällig Hilfe rufen. Dazu genügte ein kurzes Antippen in der App. Mehrmals pro Woche gingen Alarmer ein, die mit dem jeweiligen Standort sofort an ein durch Bundespolizei und Deutsche Bahn besetztes Sicherheitslabor übermittelt wurden. Die Ergebnisse des Tests waren positiv. Die Nutzerinnen und Nutzer der App, wie Reisende, Besucherinnen und Besucher aber auch im

Bahnhof Beschäftigte fühlten sich zu mehr als 90 Prozent sicherer. Bundespolizeikräfte und Sicherheitspersonal der Deutschen Bahn benötigten durchschnittlich weniger als drei Minuten zum Ereignisort. Häufig handelte es sich um medizinische Notfälle, aggressive Menschen, unbeaufsichtigtes Gepäck, aber auch um Straftaten. Mit einem weiteren Probelauf am Hamburger Hauptbahnhof, der im Herbst dieses Jahres begann, sollen weitere Erkenntnisse an einem der meistfrequentierten Personenbahnhöfe Deutschlands gewonnen werden.

Sichere Bahnhöfe für alle

Im Rahmen des Forschungsvorhabens werden auch sozialwissenschaftliche Aspekte mit einbezogen. Insbesondere in Ballungsräumen sind Bahnhöfe Anlaufpunkt für viele Menschen, die verreisen wollen, zur Arbeit fahren oder an Veranstaltungen teilnehmen möchten. Zunehmend dienen sie nicht nur Reisezwecken, sondern sind durch eine Vielzahl an Geschäften und Lokaltäten beliebte Aufenthaltsorte, Treffpunkte und Arbeitsstätten. Aber auch Klientelen wie Obdachlosen und Menschen der Trinker- und Drogenszene bieten sie Möglichkeiten der Versorgung, Schutz vor Regen und Kälte und Gelegenheiten zum Betteln.

Dieses dynamische Miteinander auf engem Raum kann zu Nutzungskonflikten und Unsicherheitsgefühlen führen.

Bundespolizei und Deutsche Bahn haben deshalb eine sozialwissenschaftliche Grundlagenstudie mit dem Titel „Sichere Bahnhöfe für alle“ beauftragt. An den stark frequentierten Bahnhöfen Berlin Ostbahnhof, Hamburg Hauptbahnhof und Frankfurt (Main) Hauptbahnhof werden unter anderem Unsicherheitsgefühle näher beleuchtet. Dabei liegt ein besonderer Fokus auf Menschen, die zu den Personenkreisen gehören, die am ehesten mit Konflikten assoziiert werden. Wie sie die Bahnhöfe nutzen, welchen Sicherheitsbedarf sie haben, wie sie ihre eigene Präsenz und wie andere Menschen im Bahnhof ihre Präsenz wahrnehmen, sind einige der Fragen, die die Studie beleuchtet. Dazu wurden neben Obdachlosen und Menschen der Trinker- und Drogenszene auch unterschiedliche Bundesgruppen, wie Reisende, Gewerbetreibende, DB-Personal und Angehörige in den ansässigen Bahnhofsmissionen befragt. Mit der Studie möchten die Ordnungspartner Sicherheitsbedürfnisse aus allen Perspektiven betrachten und wirksame neue Ansätze zur Reduzierung von Konflikten an Bahnhöfen entwickeln. Die Ergebnisse der Studie werden Anfang 2024 erwartet.

Die Bundespolizei und die Deutsche Bahn planen im Rahmen des Forschungsvorhabens Sicherheitsbahnhof in den kommenden Jahren noch weitere sicherheitsinnovative Teilprojekte aufzunehmen. Welche künftig weiterverfolgt werden, hängt von der technischen Umsetzbarkeit und den Testergebnissen ab. **„Sicherheit muss für jeden gewährleistet sein. Gerade dort, wo besonders viele Menschen unterwegs sind, müssen sie sich auch jederzeit sicher fühlen können. Was wir am Bahnhof Berlin Südkreuz erfolgreich entwickeln und erproben, trägt dazu bei, dass sich Menschen im Alltag sicher bewegen können.“** (Nancy Faeser, Bundesinnenministerin). ■

³ Sicherheit und Kriminalität in Deutschland 2020

Unsere Kollegen

Im Urlaub Tiere retten – Abenteuer Flugpatenschaft

Vita Link (26), Verwaltungsfachangestellte bei der Bundespolizeidirektion Stuttgart

Text Karina Pflumm

Wo die einen Urlaub machen, die Sonne, das Meer und leckeres Essen genießen, kümmern sich andere ehrenamtlich um ausgesetzte, misshandelte und herrenlose Tiere. Oder man macht einfach beides! So wie Vita Link, die sich als Flugpatin engagiert und aus ihren Urlauben Hunde aus Tierheimen mit nach Deutschland bringt.

Rhodos – die griechische Sonneninsel ist nicht nur ein wunderschönes und beliebtes Reiseziel, sondern auch Heimat vieler Tiere in Not. Bei ihrer Reiseplanung für den Sommerurlaub mit ihrer Schwester auf Rhodos stieß Vita über die sozialen Medien auf die Tierschutzorganisation „Sun Dogs Rhodos e. V.“, die mit ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern und dem kommunalen Tierheim vor Ort zusammenarbeitet. Ihr Ziel: Tiere von der Straße holen und ihnen im besten Fall ein neues Zuhause vermitteln.

Neben der Adoption oder Geld- und Sachspenden gibt es aber auch noch eine andere Art und Weise, sich zu engagieren. Eine Flugpatin oder ein Flugpate erklärt sich bereit, als Reisebegleitung einen vermittelten Hund oder eine Katze mit nach Deutschland zu bringen. Oft scheitern Vermittlungen deutscher Tierschutzorganisationen mit den Tierheimen in südlichen Ländern daran, dass es nicht genügend Personen gibt, die eine Flugpatenschaft übernehmen. Denn Tiere dürfen nicht ohne zugehörige Passa-

giere im Flugzeug reisen. Dabei ist die Flugpatenschaft vollkommen kostenlos und mit wenig Aufwand verbunden.

Die Formalitäten werden von den örtlichen Tierschutzorganisationen übernommen. Die einzige Aufgabe der Flugpatin oder des Flugpaten besteht darin, ihre beziehungsweise seine Flugdaten zu übermitteln und das Tier mit zum Check-in zu nehmen. Am Ankunftsflughafen wird das Tier zusammen mit den Papieren den neuen Besitzern übergeben, die meist schon voller Freude auf ihren neuen Schützling warten.

Vita meldete sich bei der Tierschutzorganisation auf Rhodos, die alles Weitere für sie in die Wege geleitet hat. Die 26-jährige Verwaltungsfachangestellte besuchte auch das örtliche Tierheim, um sich die Situation vor Ort anzusehen. Vita: „400 bis 500 gerettete Straßenhunde leben dort in recht kleinen Zwingern. Es ist wichtig, dass die Hunde dort rausgeholt werden. Das Team kümmert sich bestmöglich um die Tiere, aber bei dieser Anzahl können die Handvoll Helferinnen und Helfer nicht jedem Hund gerecht werden.“ Mischlingsrüde Bruno hatte Glück. Eine Familie aus Stuttgart adoptierte ihn und Vita nahm ihn als Flugpatin mit nach Deutschland.

Die Kosten des Rückflugs für den Hund wurden von der neuen Familie übernommen. Vorher wurde er ärztlich durchgecheckt und geimpft. Mit einem



Vita (links) und ihre Schwester besuchen im Dog Shelter ihren Schützling, den sie auf dem Flug begleiten.

lachenden aber auch einem weinenden Auge übergab Vita Bruno am Flughafen Stuttgart seiner neuen Familie: „Auch, wenn ich nur ein paar Stunden für den Hund zuständig war, hatte ich schnell eine Bindung zu ihm aufgebaut. Die Familie schickte mir ein paar Tage später noch Videos von Bruno, wie er im neuen Garten tobt und spielt, das war richtig schön zu sehen. Mit einer Flugpatenschaft kann jeder schon mit ganz wenig Aufwand einem Hund ein besseres Leben ermöglichen.“ Die nächste Reise inklusive Flugpatenschaft ist schon in Planung!

Und wo geht Ihre nächste Reise hin? Informieren Sie sich vorab über das Thema Flugpatenschaften und vielleicht retten Sie ja schon bald ein Hundeleben. ■

Wenn Sie mehr zum Thema Flugpatenschaften wissen möchten, können Sie sich bei der Hilfsorganisation „Sun Dogs Rhodos e. V.“ unter www.sundogs-rhodos.de oder bei anderen Vereinen informieren. Flugpatenschaften sind aus zahlreichen Städten in Südeuropa möglich.

Geschwisterpaare in der Bundespolizei

Zwei Brüder von Rügen

Text Uta Bluhm

Christian und Sebastian wachsen auf Rügen, der größten Insel Deutschlands, auf – unweit der Kreidefelsen mit ihrem berühmten Königsstuhl, mit Möwengeschrei und straffem Ostseewind. Von der weißen Stadt Saßnitz aus blicken sie täglich auf die unendlichen Weiten der Ostsee. So kommt ihr Kindheitswunsch nicht von ungefähr, als Kapitän oder Seemann eines Tages auf einem großen Schiff hinaus in die weite Welt zu fahren.

Beide besuchen die Wilhelm-Pieck-Oberschule in Saßnitz. Christian, 1972 geboren, hält eisern an seinem Wunsch fest. Er beginnt 1989 eine Lehre als Vollmatrose in der Hochseefischerei in Rostock. Ein Jahr später schult er auf Schiffsmechaniker um, macht sein Fachabitur und studiert anschließend Nautik. Sebastian, 1977 geboren, beendet 1993 die Schule. Seemann will er schon lange nicht mehr werden. Auch fehlt es an Ausbildungsplätzen in Saßnitz.

Neues Interesse geweckt

Nun heißt es umorientieren. In Gesprächen mit Bekannten und Verwandten hören sie, dass der Bundesgrenzschutz (BGS) junge Leute sucht. Ihr Interesse ist geweckt. Schnell sind sie Feuer und Flamme für die Idee, beim BGS anzufangen. Dieser Wunsch schwelte schon immer als kleine Flamme im Unterbewusstsein der beiden Brüder. Hörten sie doch in ihrer Kindheit begeistert den Erzählungen ihres Onkels zu. Dieser, ein Kriminaldirektor aus Thüringen, schrieb Bücher mit Polizeigeschichten und gelösten Kriminalfällen. Sie waren fasziniert, wenn er von der Polizeiarbeit sprach.

Fern der Heimat, fern vom Bruder

So bewerben sie sich 1993 gemeinsam beim BGS. Nach bestandener Auswahlverfahren erhalten sie die Zusage für die Laufbahnausbildung im mittleren Polizeivollzugsdienst. Das ist die positive Nachricht, die negative lautet: sie müssen ihre Ausbildung an unterschiedlichen Standorten im Bundesgebiet absolvieren. Der 21-jährige Christian beginnt in der Bundesgrenz-

schutz-Ausbildungsabteilung (BGSA) Bodenteich im Grenzschutzpräsidium (GSP) Ost. Für den 16-jährigen Sebastian geht es mit der Bahn in die BGSA Swisttal-Heimerzheim im GSP West. Das erste Ausbildungsjahr vergeht für die Brüder wie im Fluge. Im zweiten Jahr bietet sich für Christian und Sebastian die perfekte Chance, dieses gemeinsam zu absolvieren. Über ein Tauschgesuch wechseln sie in die BGSA Goslar im GSP West und können sie sich dort sogar ein Zimmer teilen.

Die Wege trennen sich

Nach zweieinhalb Jahren Ausbildung und erfolgreich bestandenen Laufbahnprüfungen ist der Wunsch der Brüder, auf ihre geliebte Insel zurückzukehren, sehr groß. „Gebürtige Insulaner verlassen eigentlich niemals ihre Insel!“ Über die Bundesgrenzschutzabteilung in Gifhorn geht es für Christian 1998 in seine Heimat auf der Insel Rügen zurück. Sebastian schlägt es auf die Insel Usedom. Während Christian seinen Arbeitsplatz als Kontroll- und Streifenbeamter im Fährhafen Mukran findet, geht Sebastian an der deutsch-polnischen Grenze in Ahlbeck auf Streife. Dank seines polizeilichen Geschicks wechselt er zum Ermittlungsdienst und anschließend nach Rostock in die Kriminalitätsbekämpfung.

Gemeinsam zum Erfolg

Durch Spezialisierungen und Fortbildungen erweitern die Brüder ständig ihre Kenntnisse im kriminalistischen Polizeialltag. Auch Christian wechselt in den Ermittlungsdienst der heutigen Bundespolizeiinspektion Stralsund. Nun arbeiten sie gemeinsam in überregiona-

len Ermittlungsverfahren zusammen und klären mit ihrem Fachverstand Fälle auf.

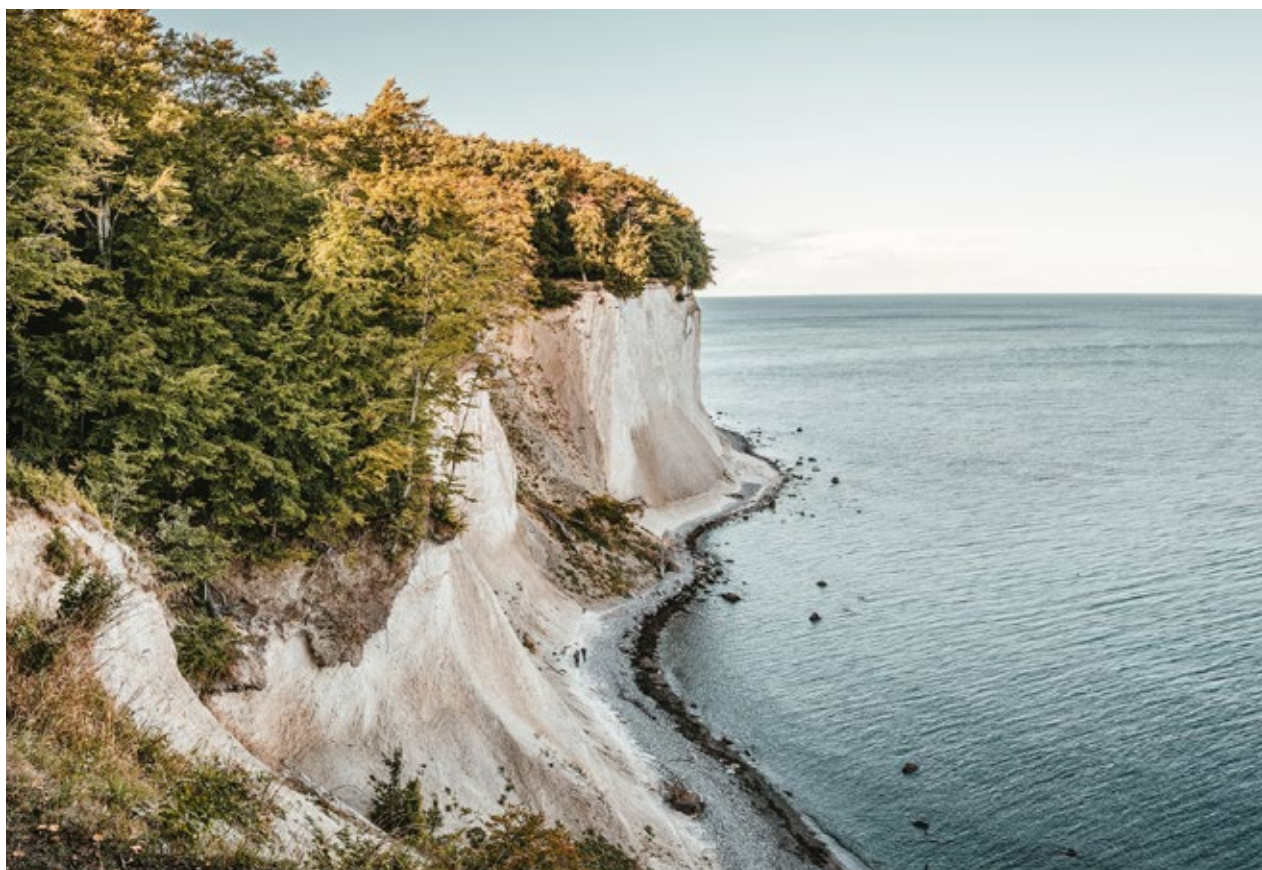
Auch im Privaten gehen die Brüder gemeinsame Wege. Einmal im Jahr campen sie zusammen. Als stolze Väter und Großväter verbringen sie diese Zeit gemeinsam mit ihren Familien. Es wird geangelt. Dieser Leidenschaft ging zunächst nur Sebastian nach. Im Alter von sechs Jahren wies ihn sein Vater in die Geheimnisse des Angels ein. Sebastians Privileg war es nun, nachts angeln zu gehen. Christian hingegen musste um 23 Uhr daheim sein. Dies ließ er sich nicht lange gefallen und schloss sich seinem Bruder an. Auch er packte eine Angeltasche, aber zusätzlich kamen sein gutes Parfüm und die Discoklamotten mit hinein. Zum Angeln verließen sie gemeinsam die elterliche Wohnung. Christian bog jedoch gleich in den Keller ab, zog sich rasch um und verbrachte die Nachtstunden beim Tanzen in der Disco. Sebastian hingegen stand im Hafen Saßnitz an der Kaimauer und hoffte auf einen guten Fang.

Mit dem Tanzen ist Christians Hobby auch noch heute verbunden. Geprägt von seinem Vater, der als Gitarrist in einer eigenen Band spielte, fühlt er sich in der elektronischen Welt zu Hause. Er tourt als Discjockey über die Insel Rügen, trifft gelegentlich bekannte Stars und steht als Entertainer gerne mal vor seinen Kolleginnen und Kollegen auf der Bühne.

Ihre Eltern sind sehr stolz auf die Söhne. In turbulenten Zeiten haben diese einen sicheren Hafen gefunden. ■



Schulter an Schulter – Ein starkes Team



Markenzeichen ihrer Heimat – Die Kreidefelsen auf Rügen

30 Jahre Bundespolizeiliche Unterstützungskräfte

Mehr als eine Notlösung

Text Benjamin Fritsche

Zu Beginn der 1990er Jahre waren der Bundesgrenzschutz (BGS) und seine Aufgaben im Umbruch. Im Osten Deutschlands wurde der Aufbau eines wirksamen Grenzschutzes durch einen enormen Kriminalitätsanstieg gefährdet, insbesondere der unerlaubten Einreisen. Durch Abordnungen und die Integration von Angehörigen anderer Organisationen konnte der notwendige Personalbedarf nicht gedeckt werden.

„Der BGS sucht zur sofortigen Einstellung einsatzfreudige, pflichtbewusste Mitarbeiter für Tätigkeiten im Bereich grenzpolizeilicher Aufgaben“, warben Anfang 1993 verschiedene Tageszeitungen an den Grenzen zu Polen und Tschechien. Innerhalb kürzester Zeit meldeten sich fast 5 000 Interessierte. Etwa 1 600 von ihnen wurden ausgewählt und beginnend ab dem 3. April 1993 als Grenzpolizeiliche Unterstützungskraft (GUK) in den BGS eingestellt.

Befristete Einstellung ohne hoheitliche Befugnisse

Bei diesen neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern handelte es sich um keine Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte, sondern um polizeiliche Hilfskräfte in einem Anstellungsverhältnis. Sie sollten bei der Ausführung

hoheitlicher Befugnisse unterstützen. Die dazu notwendige fachliche Fortbildung erfolgte in einem 260-stündigen Schnellverfahren mit einem anschließenden vierwöchigen Praktikum. Im Anschluss konnten GUK bei Streifen mit Polizistinnen und Polizisten im Verhältnis 1:2 sowie bei Kontrollen an Grenzübergangstellen unterstützen. Sie übernahmen zudem wiederkehrende und zeitintensive polizeiliche Maßnahmen wie die Überprüfung von Personalien oder erkennungsdienstliche Behandlungen.

Die Einstellung der GUK galt als Notlösung und stieß in der gesamten deutschen Polizei eine Diskussion über polizeiliche Hilfskräfte an. Trotz der Billigung des Bundestages hatte das Modell viele Gegner. Zu Beginn erhielten GUK keine Polizeizulage und

wurden, mit Ausnahme von denjenigen in administrativen Bereichen, nur auf drei Jahre befristet angestellt. Der Einsatz erfolgte überwiegend in den neuen Ländern und vereinzelt an dem bayerischen Teil der Grenze zu Tschechien. Erst nach einigen ungewissen Jahren wurden sie zum dauerhaften Bestandteil des BGS und damit auch der Bundespolizei. Dementsprechend erfolgte im Jahr 2010 auch ihre Umbenennung in Bundespolizeiliche Unterstützungskräfte (BUK). An der Uniform tragen sie Schulterstücke mit einem blauen Stern.

Ein fester Platz in der Bundespolizei

Da alle BUK im Jahr 1993 eingestellt worden sind, feiern sie in diesem Jahr gemeinsam ihr 30-jähriges Jubiläum in der Bundespolizei. Ein Teil von ihnen wurde inzwischen zu Polizeivollzugsbeamtinnen oder -beamten nachqualifiziert, andere kündigten oder schieden altersbedingt aus. So nahm ihre Anzahl von 1 421 im Jahr 1995 auf 680 im Jahr 2020 ab. Heute gibt es noch 491 BUK. Mittlerweile sind sie auch auf Dienststellen fernab der östlichen deutschen Grenzen anzutreffen.

Nur kurz war die Zeit des großen politischen und medialen Interesses an GUK. Zu schnell wurde die wichtige Unterstützung verkannt und vergessen, welche ihre Arbeit einst leistete und noch immer leistet. Das aktuelle Jubiläum ist daher eine gute Chance, um sich daran zu erinnern. Voraussichtlich 2044 wird der letzte BUK aus der Bundespolizei ausscheiden. ■



Anett Mettke ist die gute Seele ihrer Dienstgruppe. Seit 30 Jahren arbeitet sie als BUK in der Bundespolizeiinspektion Forst.

Gewalterfahrungen im Dienst

„Feindbild Uniform“

Text Verena Nastoll und Anne Venus-Awartani

Beleidigungen, Aggressionen, Schläge oder Tritte sind keine Seltenheit mehr. Situationen, in denen Polizistinnen und Polizisten körperlich angegriffen werden, sind vielfältig: ob Großereignisse wie Demonstrationen und Fußballspiele oder im Streifendienst. Wie geht es Einsatzkräften, die solche Erfahrungen machen? kompakt hat mit Kolleginnen und Kollegen gesprochen, die Einblicke in ihre Erlebnisse und Erfahrungen gewähren.

Stephan Müller ist Kontroll- und Streifenbeamter und verfügt über einige Lebens- und Einsatzerfahrung. Im Jahr 2019 kam es zu einem Vorfall, der ihm im Gedächtnis blieb. Stephan und seine Kollegin standen einem Mann gegenüber, der zuvor mit seinem Kopf zwei Türscheiben in einem Zug durchschlagen und eine Bahnmitarbeiterin gewürgt hatte. Reisende konnten ihn von Schlimmerem abhalten.

„Das Ziel ist in der Regel die Uniform“

Die hinzugerufene Polizeikräfte bedrohte und beleidigte der Mann später. „Das Ziel ist in der Regel die Uniform, nicht der Mensch darin“, sagt Stephan. Er ließ die Verbalattacken an sich abgleiten. Sein Augenmerk legt er in der täglichen Arbeit auf aggressionsmindernde Kommunikation. „Die Sprache

ist die beste Waffe, die wir haben“, so Stephan. In diesem Fall war mit Worten und Einfühlungsvermögen nichts zu erreichen. Unvermittelt sprang der Mann auf, offensichtlich kampfbereit, und versuchte, anzugreifen. Stephan war schneller und konnte den Kontrahenten niederstrecken und festnehmen. Ihm und seiner Kollegin war nichts passiert. Dennoch betont er, wie wichtig die Rechtsgüterabwägung für ihn ist. Seine Sorge ist, sein Gegenüber nachhaltig zu verletzen. Stephan weiß, was er kann. Er hat Kampfsportenerfahrung und trainiert regelmäßig. Doch er weiß auch, niemand ist davor gefeit, auf diejenigen zu treffen, der dann eben doch besser, stärker oder schneller ist. Problematisch ist der Umgang mit Menschen in psychischen Ausnahmezuständen oder unter Einfluss von Drogen.

„Die Hemmschwelle und auch der Respekt sinken“

Auch Dennis Khanzadeh hat in seiner Dienstzeit schon eine Fülle von Begegnungen erlebt, bei denen Gewalt gegen die Polizei eine erschreckende Rolle spielte. Viele Szenen sind dem 29-Jährigen in Erinnerung geblieben. Einmal handelte es sich um ein Pärchen, das offensichtlich unter dem Einfluss von Drogen und Alkohol stand. Bei der Identitätskontrolle kam es zum Widerstand und die Situation eskalierte. Zuerst war der Mann aggressiv, dann trat auch die Frau in Aktion. Dies war das erste Mal, dass Dennis mit einer Frau in einer derartigen Konfrontation stand. Er beschreibt das Erlebnis als äußerst seltsam. „Die Frau war in meinem Alter“, erzählt



Einblick in die Schattenseiten des Polizeidienstes: Dennis teilt seine Erfahrung mit der Gewalt.

Dennis. „Sie hat nach mir geschlagen und getreten. Die Bewältigung fällt einfacher, wenn ein Mann einem aggressiv gegenübersteht. Damit kann ich vermutlich besser umgehen.“ Angemessen auf Gewalt und Aggression zu reagieren, stellt eine ständige Herausforderung dar. Er meint, dass das Band zwischen der Gesellschaft und der Polizei zerrissen scheint und dass die Polizei häufig als Feindbild gesehen wird. „Ich habe das Gefühl, dass eine Verrohung stattfindet“, sagt er besorgt. „Die Hemmschwelle und auch der Respekt sinken.“

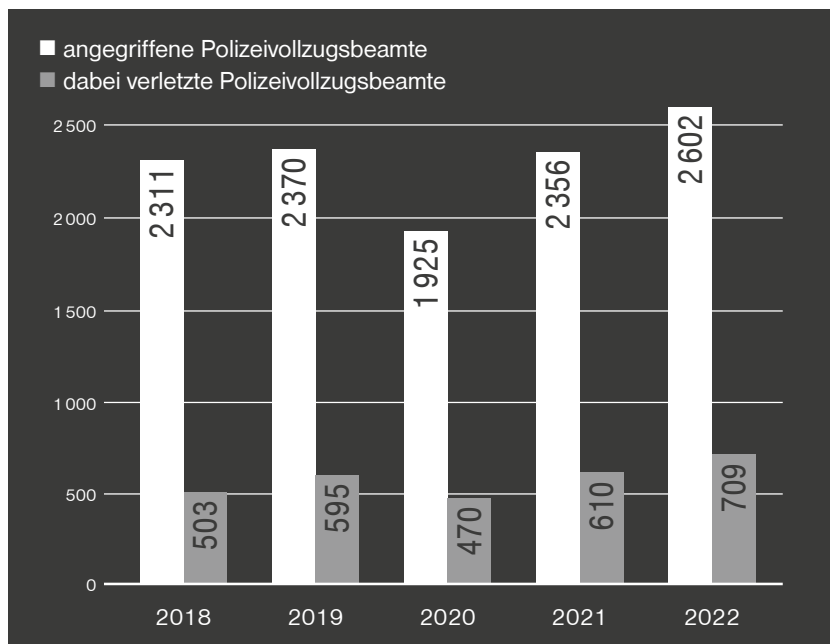
Trotzdem bemüht er sich, Beleidigungen und Angriffe nicht persönlich zu nehmen und nicht emotional zu werden. Und dennoch eskalieren manche Situationen aus den verschiedensten Gründen.



Stephan Müller, Kontroll- und Streifenbeamter in Kaiserslautern



Patrick Sand ist Dienstgruppenleiter in der Bundespolizeiinspektion Kaiserslautern.



Bundestlagebild des Bundeskriminalamtes 2022

Pistole auf Polizeikräfte gerichtet

Kevin Grätz versieht seinen Dienst seit 2019 in Mainz. Es sind zwei Sachverhalte, die ihm sofort präsent sind, als er zum Thema gefragt wird. Einer davon beschäftigt ihn auch nach zweieinhalb Jahren noch. Aus einem ankommenden Zug strömten Menschen in Panik und schrien, dass darin ein Mann mit Waffe sei. „Da, wo andere weglaufen, sind wir dann diejenigen, die reingehen.“, sagt Kevin. Tatsächlich war dort ein Mann, der eine Pistole auf die Polizei richtete. Letztendlich ließ der Mann sich im letzten Moment niedersprechen. „Was wäre gewesen, wenn nicht? Was wäre, wenn ich abgedrückt hätte? Denn im Nachgang handelte es sich nur um eine Schreckschusswaffe.“ Diese Gedanken belasten.

In einem anderen Fall bespuckte ein Mann bei der Festnahme die Polizeibeamtinnen und -beamten und ein Kollege zog sich während der Auseinandersetzung einen Bänderriss im Knie zu. In beiden Fällen wurde ein Gespräch mit den Vorgesetzten geführt, eine tiefere Aufarbeitung fand dann eher zwischen den betroffenen Kolleginnen und Kollegen statt. Optimierungsmöglichkeiten sieht Kevin in mehr und nachhaltigerer Betreuung,

wenn Polizeikräfte in Ausübung des Dienstes verletzt werden.

Auch vermitteln vereinzelte unqualifizierte Äußerungen von Personen aus den eigenen Reihen einen mangelnden Rückhalt. Dies stellt eine zusätzliche Belastung dar.

„Ich bekomme noch immer Gänsehaut“

Gewalt betrifft uns nicht immer unmittelbar, kann aber dennoch Auswirkungen auf uns haben. Erlebnisse Dritter belasten uns oft stärker, als wir uns vorstellen. Patrick Sand ist Dienstgruppenleiter und hatte Dienst in der Nacht zum 31. Januar 2022. In der Leitstelle, die unmittelbar neben seinem Büro liegt, hörten die Kolleginnen und Kollegen über den Funk der Landespolizei gegen 4:30 Uhr, dass etwas jenseits der Norm stattfand. Kurz darauf war klar, eine Kollegin und ein Kollege der Polizeiinspektion Kusel (Rheinland-Pfalz) wurden erschossen. „Ich habe einfach funktioniert und professionell reagiert“, erzählt Patrick. Ihm war klar, dass der Tagesdienst und die Führungsgruppe informiert werden mussten. Als er einen der Sachbereichsleiter früh morgens in die Dienststelle kommen sah, rief er diesen gleich an, um ihn

in Kenntnis zu setzen. „Ich hatte nicht auf dem Schirm, dass der Sohn des Kollegen, den ich anrief, Polizist bei der Landespolizei und Angehöriger der Dienststelle in Kusel ist und Nachtdienst hatte.“ Nichtsahnend überbrachte er die Nachricht; die Reaktion war heftig. Bisher hatte der informierte Kollege nichts von dem Vorfall gehört. Es konnte schnell geklärt werden, dass sein Sohn unversehrt war, aber der Schock saß dennoch tief. „Ich bekomme noch immer Gänsehaut, wenn ich an diesen Moment denke. Der hat mich lange Zeit verfolgt. Wir haben noch häufiger darüber geredet und das für uns aufgearbeitet. Ich bin auch Vater und kann nur versuchen, mir vorzustellen, was das für ein Gefühl sein muss.“

Es ist Teil unseres Jobs, Gewalt im Dienst zu begegnen, aber es bleibt dennoch auch eine Belastung, mit der es umzugehen heißt. Helfen können professionelle Vorbereitung, Steigerung der Resilienz und die Unterstützung durch die Kollegenschaft und Vorgesetzte. Dies trägt zur Entschlossenheit bei, weiterhin das Richtige zu tun – selbst in den schwierigsten Momenten. ■

Zeitreise in den Bundesgrenzschutz vor 70 Jahren

Die Küchenvorschrift von 1953

Text **Stefan Guggemos**

Auf die Verpflegung wurde schon immer großes Augenmerk im Bundesgrenzschutz (BGS) gelegt. Wer sich im Einsatz körperlich betätigt, möchte gut verpflegt werden. Das gilt heute so wie damals.

Steinpilzsuppe, Schweinekoteletts (140 Gramm) mit Blumenkohl (30 Gramm) und Salzkartoffeln (1 000 Gramm), danach Mirabellen. Das stand als Mittagskost auf dem Speisezettel einer BGS-Abteilung für Montag, den 17. März 1952, abgedruckt in der Mitarbeiterzeitschrift „Der Grenzjäger“. Der Verpflegungssatz betrug damals 2,40 Deutsche Mark pro Tag, dieser Betrag sollte gut verwaltet werden.

Ein Koch und drei Gutachter

Der Speiseplan wurde vom Koch gemeinsam mit dem Sachbearbeiter für Verpflegung aufgestellt, vom Truppenarzt geprüft und vom Kommandeur genehmigt. Das oben genannte Mittagsmenü klingt jedenfalls nicht schlecht – besonders für die damalige Zeit. Die Schrecken des Zweiten Weltkrieges lagen noch keine sieben Jahre zurück.

Das Bundesministerium des Innern (BMI) erließ im März 1953 – der

BGS war gerade knappe zwei Jahre alt – die „Küchenvorschrift für den Bundesgrenzschutz“. Die Verpflegungs-Geldmittel waren für nahrhafte, ausreichende und schmackhafte Kost zu verwenden. „Landsmannschaftliche Geschmacksrichtungen und jahreszeitliche Ernährungsmöglichkeiten“ sollten dabei berücksichtigt werden.

Den BGS-Angehörigen war es nicht erlaubt, nur an Tagen an der Verpflegung teilzunehmen, an denen ihnen das Angebot besonders zusagte. Wer an der Verpflegung teilnehmen durfte und davon Gebrauch machte, musste dies täglich tun. Vor der Küche waren schließlich alle gleich: Obwohl es im BGS getrennte Speisesäle für Offiziere und Mannschaften gab, zu essen gab es dieselben Gerichte für alle. Nach Beamtengruppen getrennte Küchen waren nicht gestattet.

Im Laufe der Jahre kamen zahlreiche Ergänzungen und Änderungen zur

Küchenvorschrift hinzu. Schon im September 1953 wurde das Verbot erlassen, die Verpflegung an Familienangehörige weiterzugeben.

Geld ansparen für Weihnachtsfeier

Aus den Mitteln für Verpflegung durften auch „Ersparnisse“ gebildet werden, die dann zum Beispiel für besondere Gerichte zu speziellen Anlässen verwendet werden konnten. Anscheinend wurde zu viel Alkohol von diesen Mitteln beschafft, denn im August 1958 sah sich das BMI gezwungen, klarzustellen: „Ich habe Veranlassung darauf hinzuweisen, daß alkoholische Getränke nur beschafft werden dürfen: a) zur Herstellung von Gerichten, soweit Rezepte eine Beigabe verlangen, b) zur Mischung mit anderen Getränken (Tee mit Rum), c) als Getränkeportion bei besonderen Anlässen im angemessenen Umfang.“ Somit durfte auch zum Weihnachtsschmaus Alkohol angeboten werden – allerdings waren Spirituosen ausgenommen. ■



Weihnachtsfeier 1958 im Grenzschutzkommando Süd



Buffet zur 10-Jahresfeier des BGS 1961 im Grenzschutzkommando Süd



Grenzübergang Breitenau, Autobahn 17:
Frauenpower der Bundespolizeiinspektion Leipzig
versetzt im Migrationseinsatz auch Autos.



www.bundespolizei.de

www.komm-zur-bundespolizei.de



BUNDESPOLIZEI