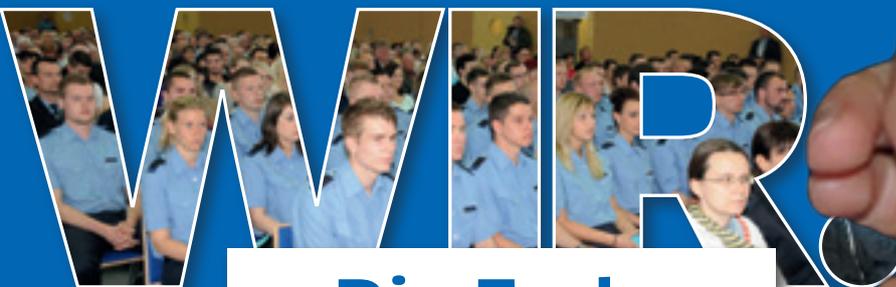




info110

3/2013

ZEITUNG DER POLIZEI BRANDENBURG



Die Fachhochschule der Polizei Brandenburg



TITELTHEMA

Begleitet:
**Von einem der auszog,
Polizist zu werden**

SEITE 24

AKTUELL

Befragt:
**Innenminister
im Gespräch**

SEITE 10

PRAXIS

Bebildert:
**Laserkontrolle
so oder so**

SEITE 30



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die Zeit an der Fachhochschule war eine ganz besondere. Ein kasernenartig anmutendes Internat, spartanische Doppelzimmer mit Filzboden, Toilette und Waschräume quer über den Flur und ein Kühlschrankfach so groß wie ein Tetra-Pack. Nein, luxuriös war das nicht, eher zweckmäßig. Uns machte das aber nichts aus. Drei Jahre lang habe ich mit meinen Kommilitonen zusammen an der Fachhochschule der Polizei (FHPol) studiert, damals noch im beschaulichen Basdorf. Wir haben zusammen gelernt, vor Prüfungen gezittert, Sport- und Zweikampfstunden überstanden und gemeinsam bestandene Prüfungen begossen. Ja, ich gebe zu, der Unterricht hatte streckenweise nicht die höchste Priorität. Aber wir haben es geschafft und sind heute in allen möglichen Dienststellen im Land verteilt. Freundschaften entstanden, die bis heute halten. Es waren drei wunderbare Jahre.

Dann ging es los mit der richtigen Polizeiarbeit. Natürlich war das sehr aufregend – aber ich fühlte mich gut vorbereitet. An der Fachhochschule haben wir unser Rüstzeug erhalten, in jeder Hinsicht. In drei Jahren haben wir dort sehr viel vom dem gelernt, was wir in unserem verantwortungsvollen Beruf brauchen und was ihn ausmacht. Das verdanken wir den Dozenten und Lehrern der FHPol. Aber die Fachhochschule leistet so viel mehr. Die Fortbildung ist ein mindestens ebenso wichtiges Feld, gerade weil wir in Brandenburg auf die Generalisten-Ausbildung setzen. Spezialisiertes Wissen wird an der Schule ebenso vermittelt, wie fachübergreifende Fähigkeiten geschult. Kommunikation zum Beispiel. Das Wissen um den „richtigen Ton“ hilft Führungskräften beim Mitarbeitergespräch aber eben auch dem Kriminalisten in der Vernehmung.

Wir widmen uns in dieser Ausgabe fast ausschließlich den Angeboten der FHPol. Viel Neues ist hinzugekommen, zum Beispiel das Bildungsportal und die Möglichkeit, Fortbildungen auch online zu absolvieren. Der Bereich Weiterbildung stellt sich ganz ausführlich mit all seinen Bereichen vor. Vielleicht ist dies Anlass für Sie, genauer hinzuschauen. Im besten Fall finden Sie ein Seminar, vom dem Sie bisher gar nichts wussten und melden sich an. In unserer Reportage begleiten wir einen Auszubildenden an der FHPol an einem ganz normalen Unterrichtstag. Außerdem: Innenminister Ralf Holzschuher im info110-Gespräch.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen.

Katrin Böhme

Katrin Böhme
info110-Chefredakteurin

Herausgeber Ministerium des
Innern des Landes Brandenburg

Redaktion Ingo Decker (verantwortl.),
Katrin Böhme

Anschrift Henning-von-Tresckow-Straße 9–13
14467 Potsdam

Telefon: (0331) 866–2069

eMail: info110@mi.brandenburg.de

www.polizei.brandenburg.de/info110

Redaktionsbeirat Dietmar Klömich,
Thoralf Reinhardt, Ines Filohn, Peter Salender,
Heiko Schmidt, Mathias Ziolkowski,

Ann Matthies, Susanne Sommer

Mitarbeiter dieser Ausgabe: Torsten Herbst,
Anita Kristen

ISSN 1430-7669

Layout Rosenfeld.MRDesign

Druck Landesvermessung und
Geobasisinformation Brandenburg

Fotos FHPol, Archiv, Polizei, Jan Wischniewski,
Fotolia (S. 7, 17, 39)

22. Jahrgang, Nr. 3/2013, Auflage 5.000

Redaktionsschluss 05.12.2013

Wir danken allen Verfasserinnen und Verfassern
für die in dieser Ausgabe veröffentlichten Bei-
träge. Die mit Namen versehenen Beiträge ge-
ben nicht in jedem Fall die Meinung der Redak-
tion wieder. Die Redaktion behält sich das
Recht der Kürzung vor.



Im Gespräch:
Innenminister Ralf Holzschuher
stellt sich vor **SEITE 10**



Pilotprojekt:
Netzwerk gegen Eigentums-
kriminalität **SEITE 14**



Reportage:
Von einem der auszog, Polizist
zu werden **SEITE 24**

Aus dem Inhalt

AKTUELL

Brandenburgs neuer Innenminister Ralf Holzschuher im Gespräch	10
Dietmar Woidke: Abschied von der Polizei	13
Netzwerk gegen Eigentums- kriminalität	14

PERSONALRAT

Vereinbarkeit von Familie und Beruf	16
--	-----------

TITELTHEMA

Die Fachhochschule der Polizei. Wir bilden, ein Leben lang.	18
Studienverlauf gehobener Dienst / Ausbildungsverlauf mittlerer Dienst	22
Studiengang mit Qualitätssiegel	23
Unterwegs mit einem Auszubildenden der Brandenburger Polizei	24
Das Forschungsprojekt COMPOSITE	27
Bildergeschichte: Laserkontrolle	30
Der Bereich „Weiterbildung“ an der Fachhochschule der Polizei Brandenburg stellt sich vor	34
Rainer Grieger, Präsident der Fachhochschule der Polizei Brandenburg, im Gespräch	40
Internationales Zentrum	44
Wissensmanagement in der Polizei des Landes Brandenburg	45
Das Bildungsportal der Polizei	46

DIES & DAS

Bücherecke Fahrerlaubnisrecht / Prüfungswissen Eingriffsrecht / In geheimer Mission	48
Polizeifilme „The Guard – Ein Ire sieht schwarz“	49
Rätsel	51

Aktuelles aus der Fachhochschule
finden Sie auch bei



IM FOKUS

Geschichte trifft Gegenwart

2006 zog die Fachhochschule der Brandenburger Polizei (FHPol) von Basdorf in das gut 17 Kilometer entfernte Oranienburg. Die Fachhochschule liegt nördlich des Stadtzentrums in unmittelbarer Nähe der Gedenkstätte Sachsenhausen. Fast alle sanierten und ausgebauten Gebäude auf dem heutigen Campus entstanden während der Zeit des Nationalsozialismus und wurden insbesondere von der SS genutzt.

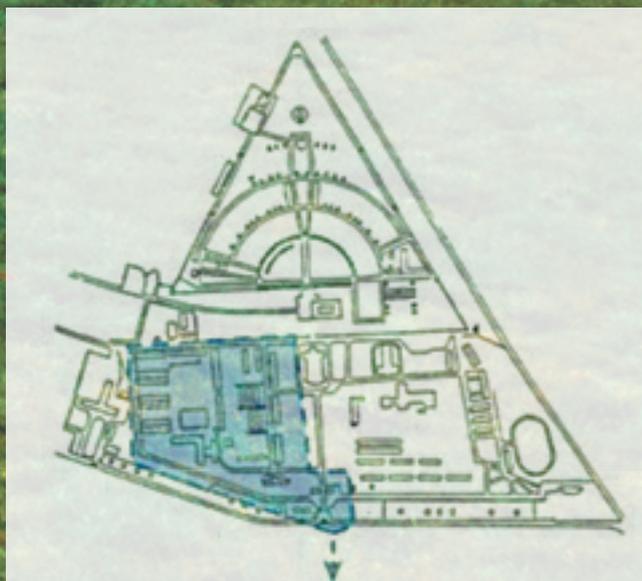
Gerade an dieser Stelle die Fachhochschule der Polizei zu errichten war umstritten. Nach vielen notwendigen Diskussionen und Bauplanänderungen konnten jedoch diese Zweifel ausgeräumt werden. Die Fachhochschule der Polizei entstand an einem besonderen, historisch sensiblen Ort. Dies ist eine Verpflichtung. So fördert das „Zentrum für Zeitgeschichte der Polizei“ an der Fachhochschule in Oranienburg die Auseinandersetzung aller Auszubildenden und Studierenden mit der Geschichte dieses besonderen Ortes. Wo in der Vergangenheit unter dem NS-Unrechtsregime die Menschen brutal unterdrückt und entrechtet wurden, erfolgt heute die Ausbildung der Polizeianwärterinnen und Anwärter streng gemäß der Prinzipien der Demokratie, der Rechtsstaatlichkeit und der Verhältnismäßigkeit der Mittel.

Um auf dem Gelände einen modernen Fachhochschulstandort entstehen zu lassen, waren vor dem Umzug rund drei Jahre lang umfangreiche Umbau-, Erweiterungs- und Neubaumaßnahmen erforderlich. Es entstanden Hörsäle, Seminargebäude, eine Bibliothek, Labore und eine neue Sporthalle.

Das Foto zeigt den Sonnenaufgang über dem Campus der FHPol. Zu sehen sind die Häuser 10 und 9, in denen beide Hörsäle und einen Großteil aller Kurs-, Klassenräume und Trainingskabinette untergebracht sind. (v.l.n.r.)

■ KATRIN BÖHME





Das ehemaligen SS-Truppenlagers war Bestandteil des Konzentrationslagers Sachsenhausen. Einen Teil dieses Truppenlagers nutzt heute die Fachhochschule der Polizei Brandenburg (blau markiert).

Präsentationstag der Besonderen Dienste



POTSDAM Das Aufgaben- und Einsatzspektrum der „Besondere Dienste“ stellte die Fachdirektion Ende Oktober den Polizeiführern des Präsidiums vor. 120 Teilnehmerinnen und Teilnehmer informierten sich an verschiedenen Stationen über Einsatzmöglichkeiten und Spezialtechnik. Die Präsentation der vielfältigen Möglichkeiten, aber auch Grenzen der Besonderen Dienste sollen die zukünftige Einsatzbewältigung erleichtern.



Abrissarbeiten bald abgeschlossen

BASDORF Die Abrissarbeiten auf dem ehemaligen Gelände der Polizeischule in Basdorf verlaufen planmäßig. Ende des Jahres soll der Rückbau auf dem 40 Hektar großen Areal bereits beendet sein. Die ehemaligen Unterkunftsgebäude im östlichen Geländeteil verschwanden bereits im Sommer. Auf dem Gelände wird die Handelskette REWE einen Supermarkt errichten. Neben einem Neubau, sollen 13 vorhandene Gebäude zu Mehrfamilienhäusern umgebaut werden. Das historische Kasino bleibt erhalten.



Streifenwagen mit rotem Blinklicht

POTSDAM Polizeiwagen auf deutschen Straßen könnten neben dem bekannten Blaulicht bald auch ein rotes Blinklicht und einen zusätzlichen heulenden Sirenenton nach US-Vorbild bekommen. Mit Inkrafttreten der geänderten StVZO am 01.08.2013 können u.a. Streifenwagen der Länderpolizeien mit rotem Blinklicht und Signalgebern für rote Lichtschrift versehen werden. Beide Signale dürfen nur in Verbindung mit der Leuchtschrift „Stop Polizei“ oder „Bitte Folgen“ und nicht gemeinsam mit dem konservativen „Martinshorn“ verwendet werden. Mit rotem Blinklicht und neuer Sirene sollen Polizisten vorausfahrende Fahrzeugführer zukünftig schneller, eindeutiger und sicherer anhalten können.

Handwerker freigesprochen

COTTBUS Mit einem Freispruch ist der Prozess um den Brand in der alten Webschule in Cottbus zu Ende gegangen. Von dem Brand im Winter 2010 war auch die Polizei betroffen. Die damalige Schutzbereich Cottbus/Spree-Neiße hatte in dem Gebäude Computertechnik untergebracht, die bei dem Brand ebenfalls zerstört wurde. Das Gericht bescheinigte den angeklagten zwei Dachdeckern, dass sie bei den Reparaturarbeiten an dem denkmalgeschützten Gebäude ihre Kontrollpflicht nicht verletzt hatten, und sprach sie deshalb vom Vorwurf der fahrlässigen Brandstiftung frei. Wie das Feuer genau entstand, konnten auch drei Gutachter nicht klären.



Tätowierung erlaubt

POTSDAM Auch großflächige Tätowierungen sind zukünftig kein Ausschlussgrund mehr. Polizeibewerber dürfen nicht generell wegen ihrer Tätowierungen abgelehnt werden, dies verstoße gegen deren Grundrechte. Auch in der Brandenburgischen Polizeidienstkleidungsverwaltungsvorschrift wird es eine neue Regelung zu Tätowierungen geben. Diese sieht vor, dass Tätowierungen, Mehndis, Piercings, Brandings und Ähnliches während der Ausübung des Dienstes nicht sichtbar sein dürfen. Sie müssen durch Dienstkleidung oder Pflaster abgedeckt werden. Ausnahmen können Vorgesetzte je nach Einsatzlage genehmigen, wenn es sich um kleinflächige und unauffällige Veränderungen handelt. Gewaltverherrlichende oder diskriminierende Tätowierungen bleiben verboten.



Abschnittsbevollmächtigter im Pritzwalker Bahnhofskeller



PRITZWALK Seit Ende September beherbergt der Keller des ehemaligen Bahnhofsbauwerks in Pritzwalk eine polizeihistorische Sammlung. Initiatorin Melitta Ribbe stammt aus einer Polizistenfamilie in der Prignitz. Bereits ihr Großvater war Polizist, die Begeisterung für den Polizeiberuf war ihr praktisch in die Wiege gelegt. In vielen Jahren sammelte und dokumentierte Melitta Ribbe alles, was mit dem Beruf eines Polizisten zusammenhängt. Zu sehen sind unter anderem alte Fotografien, Ausweise, Bescheinigungen, Urkunden und Uniformen. Auch das Zimmer eines Abschnittsbevollmächtigten hat sie in ihren Ausstellungsräumen nachempfunden. Interessierte Besucher können sich unter der Telefonnummer 03395 - 306110 direkt bei der Initiatorin melden und einen Besichtigungstermin vereinbaren.

Landesportal neu strukturiert

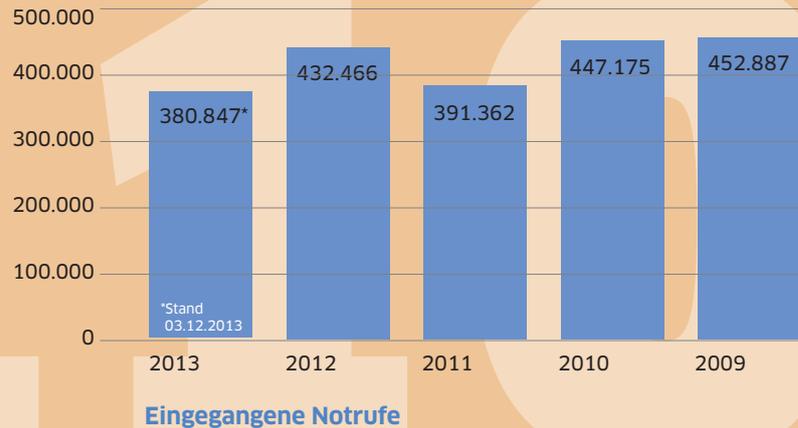
POTSDAM Flache Strukturen, Entbehrliches entfernt, Wissen und Interaktion ausgelagert – Die Struktur des Landesportals im Intranet der Polizei Brandenburg wurde in den vergangenen Wochen den aktuellen Bedürfnissen der Nutzer angepasst.

Während die Rubriken PERSONAL, FACHKOMPLEXE und WEBAUFTRITTE von den Veränderungen noch unberührt blieben, gingen die Inhalte aus BIBLIOTHEK, SERVICE und HILFE in den neuen Rubriken AKTUELLES & PUBLIKATION, SERVICE & HILFE sowie dem WISSENSPEICHER im neu gebildeten Bereich WISSEN & ANWENDUNGEN auf. Grundlegende Änderungen im Landesportal wird es geben, wenn an einer generellen Neugestaltung gearbeitet wird. Projektstart wird nicht vor 2014 sein.



Notrufe im Einsatz- und Lagezentrum

Durchschnittlich 15 Einsatzbearbeiter sind in Brandenburg rund um die Uhr im Einsatz- und Lagezentrum tätig. Bis zum 3. Dezember 2013 gingen dort in diesem Jahr bislang mehr als 380.000 Notrufe ein.



100 Tage im Amt

FRANKFURT (ODER) Als Beauftragter für deutsch-polnische Beziehungen wurde Peter Salender Ende August berufen. In den bisher 100 Tagen organisierte der 58-Jährige gemeinsame Lehrgänge deutscher und polnischer Polizisten der Bereitschafts- und Autobahnpolizei. Es folgten Antrittsbesuche in der Wojewodschaftskommandantur von Gorzow und beim Kommandanten der Grenzschutzabteilung „Oder“ in Krosno. Begleitet wurde Salender von Polizeipräsident Arne Feuring. Mitte November plante und begleitete Peter Salender die Konzertreise des Landespolizeiorchesters Brandenburg in Drawsko Pomorskie.

Filmberatung gestrichen

BERLIN Nach 17 Jahren schafft die Berliner Polizei ihre Film- und Autoberatung ab. Um die Arbeit von Polizisten so realistisch wie möglich darzustellen, konnten sich Regisseure oder Krimiautoren an eine Beamtin des Berliner Polizeipräsidiums wenden. Die Frau vermittelte Gespräche oder organisierte die Bereitstellung von Polizeigebäuden. Zumindest die Vermittlung von Gebäuden als Kulisse übernimmt künftig das Berliner Immobilienmanagement. Nach eigenen Angaben kostete die Stelle der Filmberaterin die Berliner Polizei jährlich 60.930 Euro. Dem gegenüber standen Einnahmen von durchschnittlich etwa 4.500 Euro im Jahr.

Kommissar Zufall

ZIESAR/ANGERMÜNDE Ein Mann ist aufgefliegen, weil er auf der Autobahn 2 bei Ziesar einen komplett identischen Wagen überholt hatte. Dessen Fahrer rief daraufhin die Polizei. Im Wagen des Tatverdächtigen befanden insgesamt 500.000 Zigaretten mit ungarischer Steuerbanderole. Die Masche sei nicht unbekannt, erläuterte der Sprecher des Zolls Berlin-Brandenburg. Täter suchten sich gezielt ein baugleiches Auto. Dessen Kennzeichen ließen sie dann im Ausland fälschen. Schmuggler mit typischerweise verdächtigen Autos – wie Kleintransportern – könnten mit dem deutschen Kennzeichen unauffälliger die Grenze passieren, hieß es.



Peter Kurpiers, Leiter des Deutschen Polizeikontingents im GZ Swiecko, Peter Salender, Polizeipräsident Arne Feuring und Andrzej Kaminski, Kommandant der Grenzschutzkommandantur (v.l.n.r.)

Schusswaffenstatistik

POTS DAM Im Land Brandenburg sind aktuell 32.213 Personen registriert, die insgesamt über 49.846 gültige waffenrechtliche Erlaubnisse verfügen. 26.063 dieser Personen besitzen 118.855 erlaubnispflichtige Schusswaffen. Davon sind 33.844 Kurz Waffen und 85.011 Langwaffen.



Wenige Wochen später wählte ein 60-Jähriger das Auto seiner Frau als gestohlen, als er es mit einem fremden Mann am Steuer auf dem Parkplatz eines Supermarktes in Angermünde bemerkte. Kurzerhand zog er den Fremden aus dem Wagen und fuhr mit dem vermeintlich eigenen Wagen davon. Der Anruf bei der Ehefrau ergab jedoch, ihr Fahrzeug stehe unverseht in der Hofeinfahrt. Das Ehepaar fuhr dann in zwei äußerlich identischen BMW X5 mit gleichen Kennzeichen zur Polizei nach Angermünde. Der „Doppelte“ war nur Stunden zuvor in Münster gestohlen worden, Fahrzeugpapiere und Kennzeichen waren gefälscht.

Wie WWD, Kripo, Repo, Verwaltung – es gibt fast 60 verschiedene „Berufe“ bei der Polizei. So vielfältig die Tätigkeiten sind, so verschieden sind auch die Kolleginnen und Kollegen, die jeden Tag aufs Neue ihren Job machen. Hier stellen wir sie vor, die Gesichter unserer Polizei.

5 Fragen an ...

Axel Sander

... ist mehr als 26 Jahre im Polizeidienst tätig. Seit zwei Jahren leitet der Polizeihauptkommissar das Polizeirevier Teltow. 1987 begann der heute 46-Jährige seine Laufbahn in der 20. VP Bereitschaft. Nach dem Aufstiegslehrgang 1996 war Axel Sander später auch als Personalentwicklungsberater des Polizeipräsidiums Potsdam tätig. Der Vater einer 5-jährigen Tochter lebt mit seiner Familie in Nuthetal.

Aus der Personalstelle ins Revier – Warum dieser ungewöhnliche Wechsel?

Ungewöhnlich? In erster Linie bin ich Polizeivollzugsbeamter. Aus meiner Sicht war es an der Zeit wieder in mein originäres Aufgabenfeld zurück zu kehren. Es schadet auch nicht etwas Neues anzugehen. Als Revierleiter habe ich die Gelegenheit, meine Erfahrungen aus Vollzug und Verwaltung zu verknüpfen. Auch meine Tätigkeit als hauptamtlicher Personalentwicklungsberater ist für mich als Revierleiter sicherlich von Vorteil. Schlussendlich hat mich an der Funktion eines Revierleiters auch der Mix aus Polizei- und Öffentlichkeitsarbeit gereizt.

Gab es einen dienstlichen Erfolg, auf den Sie besonders stolz sind, sozusagen das schönste Erlebnis?

Erfolg haben heißt, andere erfolgreich machen, heißt es ja. Ich bin stolz, wenn die gute Arbeit meiner Mitarbeiter nicht nur von mir, sondern auch von anderen, z.B. der Polizeiinspektion, der Direktion, der Kommune und natürlich auch vom Bürger, gesehen und gewürdigt wird.

Und das Schlimmste – was ging Ihnen nicht aus dem Sinn?

Ich war als sehr junger Polizist bei den Leipziger Montagsdemos im Einsatz. Die sich ankündigende Umwälzung, die vielen Menschen, die mutig für ihre Überzeugungen auf die Straße gingen. Was dort passierte, aber auch das, was dort auch hätte passieren können, und meine mögliche Rolle dabei, das hat mich tief bewegt und lange beschäftigt.

Was würden Sie in der Polizei, vielleicht auch nur in Ihrem Bereich, verändern?

Ich würde gern Vorgesetzte noch mehr dafür sensibilisieren, dass sich aufgrund der neuen Polizeistrukturen das



Anforderungsprofil einer Führungskraft in der Brandenburger Polizei gewandelt hat. Die Hauptaufgabe eines Vorgesetzten ist Führung! Mit Blick auf Schlagworte wie „Führen aus der Distanz“ sollte jedem klar sein, dass man dieser Aufgabe nur unzureichend gerecht werden kann, wenn man einfach so weiter macht wie bisher. Ein „das haben wir schon immer so gemacht“ bringt uns heute nicht mehr weiter. Hier sind meiner Meinung nach neue Denkansätze und auch ein neues Selbstverständnis gefragt. Für mein Revier würde ich mir wünschen, dass Defizite in der Ausstattung, wie zum Beispiel Stühle oder Arbeitsplatzlampen, nicht über Jahre hinweg bestehen bleiben. Aus meiner Sicht sind es gerade auch diese vielleicht vergleichsweise kleinen Probleme, die Sand ins Getriebe streuen und die Mitarbeiter auf lange Sicht demotivieren können.

Was schätzen Sie im Polizeirevier Teltow am meisten?

Das Team, mit dem ich arbeiten darf. Und das beziehe ich nicht nur auf die Revierpolizisten. Es ist für alle Bediensteten des Reviers in Teltow selbstverständlich, dass wir uns über unsere jeweiligen Zuständigkeiten hinweg unterstützen. Es ist unerheblich, ob es um den WWD, die Revier- oder die Kriminalpolizei geht. Diese gegenseitige Unterstützung und die Achtung vor der Leistung und Arbeit des Anderen tragen meines Erachtens zur Aufgabenerfüllung und auch sehr zur Arbeitszufriedenheit bei.

Der dritte Mann

Brandenburgs neuer Innenminister Ralf Holzschuher
im info110-Gespräch

Herr Minister, gut drei Monate sind Sie nun im neuen Amt. Wie ist ihr bisheriger Eindruck von Ihrem neuen Zuständigkeitsbereich?

Holzschuher: Das Innenministerium ist ein sehr gut aufgestelltes Ministerium. Und unsere Brandenburger Polizei arbeitet qualifiziert, engagiert und kompetent. Das wusste ich aber auch schon, bevor ich das Ministeramt übernommen habe. Aber zu wissen, im eigenen Bereich wird routiniert und professionell gearbeitet, erleichtert den Einstieg natürlich ungemein. Ich fühle mich überall gut aufgenommen.

Wann war denn Ihr letzter direkter Kontakt mit der Polizei? Eine Verkehrskontrolle vielleicht?

Holzschuher: Dienstliche Kontakte gab es auch als Fraktionsvorsitzender schon. Wenige Tage bevor ich erfuhr, dass ich das Amt des Innenministers übernehmen soll, habe ich mich in Brandenburg

Ich fühle mich überall gut aufgenommen.

an der Havel mit dem Leiter der Polizeidirektion West und dem Personalrat getroffen. Wir haben über den Stand der Neu- und Umbaumaßnahmen am Direktionsstandort gesprochen. Mittlerweile konnte ich dort, nun schon als Minister, den Grundstein legen.

Ich habe nicht sehr viele persönliche Kontakte mit der Polizei gehabt – aber da geht es mir nicht anders, als den meisten anderen Menschen auch. Es ist ja auch nicht erstrebenswert, möglichst oft mit der Polizei zu tun zu haben, denn meistens geht es dabei ja um unerfreuliche Sachverhalte. Aber wenn, dann waren die Erfahrungen eigentlich immer positiv.

Zu meinen Abiturzeiten gab es in West-Berlin viele politische Demonstration. Bei einigen war ich dabei. Da ging es zum Beispiel um die NATO-Nachrüstung. Es gab damals auch eine starke Hausbesetzerszene. Ich selbst habe da eigentlich immer eine korrekte Polizei erlebt.

Ich kann mich auch an zwei Begegnungen mit französischen Polizisten er-

innern. Kurz vor dem Abitur bin ich mit Freunden quer durch Europa gereist. Nahe der französisch-spanischen Grenze haben wir in einem Stadtpark gecampt. Das war damals nicht üblich und ist es heute ja auch nicht. Zwei sehr stämmige französische Polizisten rüttelten dann um sechs Uhr morgens am Zelt. Sie waren aber sehr freund-

In Straßburg unter einer Brücke schlafen. So etwas macht man ja normaler Weise auch nicht.

lich; das hat mich damals überrascht. Wir haben unser Zelt dann einfach zeitiger abgebaut als geplant. Weitere Folgen hatte das nicht.

Und auf der Rückfahrt wurde einer von uns nachts ausgeraubt, als wir in Straßburg unter einer Brücke schliefen. So etwas macht man ja normaler Weise auch nicht. Wir haben das gar nicht mitbekommen und neben ihm fest ge-

schlafen. Mein Freund ist dem Täter in Unterhosen hinterher gesprintet. Oben auf der Brücke traf er auf eine Streifenwagenbesatzung. Die Polizisten haben ihn an Bord genommen und dann gemeinsam mit ihm nach dem Täter gesucht. Leider ohne Erfolg. Anschließend begleiteten sie ihn zurück unter die Brücke, wo wir schliefen. War natürlich auch illegal. Die Polizisten haben uns dann aber nur noch eine angenehme Nacht gewünscht und dass jetzt nichts mehr passieren möge. Auch das waren durchaus positive Erlebnisse.

Sie haben mittlerweile die Polizeidirektionen, das LKA und den ZDPol besucht. Auch einige Reviere haben Sie sich bereits angesehen. Welche Eindrücke nehmen Sie von dort mit? Gab es Überraschungen?

Holzschuher: Ich bin nicht blauäugig in das Amt des Ministers gekommen. Mich freut, dass es gelungen ist, einige sehr offene Gespräche zu führen. Das ist nicht selbstverständlich, muss aber sein. Da sehe ich aber noch Reserven.

ZUR PERSON

RALF HOLZSCHUHER

geboren am 17. Februar 1963 in Berlin, verheiratet, zwei Kinder

1982–1987	Studium der Rechtswissenschaften an der FU Berlin und der Universität Tübingen;
1988–1990	Referendariat in Berlin
1991	2. Staatsexamen; seit dieser Zeit selbständiger Rechtsanwalt in Brandenburg a.d. Havel
seit 1993	Mitglied der SPD
1996–2005	Vorsitzender des SPD-Ortsvereins Brandenburg/Neustadt
seit 2004	Mitglied des Landtags Brandenburg
seit 2005	Vorsitzender des SPD-Unterbezirks Brandenburg a.d. Havel
2005–2013	Mitglied der SPD-Fraktion der SVV Brandenburg a.d. Havel
2006–2010	und 04/2013 bis 08/2013 Vorsitzender der SPD-Fraktion der SVV-Brandenburg a.d. Havel
2010–2013	Vorsitzender der SPD-Landtagsfraktion
seit 08/2013	Innenminister des Landes Brandenburg



*Innenminister Ralf Holzschuher
im info110-Gespräch*

Das muss ich ganz offen sagen. Es ist auch von Direktion zu Direktion sehr unterschiedlich.

Manche Führungskräfte sind mir zu zurückhaltend, was den Umgang mit Problemen angeht. Dabei pfeifen ja die

Es ist auch eine Führungsaufgabe, mir reinen Wein einzuschenken.

Spatzen von den Dächern, dass es die gibt. Es ist auch eine Führungsaufgabe, mir reinen Wein einzuschenken, dafür hat man goldene Sterne auf der Schulter. Wer soll das denn sonst tun?

Sehr interessant waren meine bisherigen Besuche in einigen Polizeirevieren. Das mache ich unangemeldet, wenn ich etwas Luft im Zeitplan habe oder es gerade auf der Rückfahrt von einem anderen Termin passt. Da bekommt man schon ungeschminkte Meinungen zu hören. Das ist ein Zeichen des Vertrauens, für das ich mich sehr bedanke.

Die Kolleginnen und Kollegen können sich auch darauf verlassen, dass das unter uns bleibt und nicht in die

Apparate gesteuert wird nach dem Motto: Die POM'in Schmidt aus X-Stadt hat mir ja neulich ganz wilde Geschichten erzählt, gehen Sie dem mal dienstlich nach. Wenn das so lief, kann man das vergessen. Da hat mich Ministerpräsident Woidke auch durchaus etwas beraten, wie ich mit solchen Informationen und Eindrücken umgehen soll.

An der Fachhochschule der Polizei haben wir nun ja erfreulicherweise Anwärterzahlen, die sich sehen lassen können. Ich habe dort erfahren, dass

Die Kolleginnen und Kollegen können sich auch darauf verlassen, dass das unter uns bleibt.

man in Zukunft stärker und gezielt polnische Anwärterinnen und Anwärter anwerben möchte. Das macht Sinn, wenn wir an die Notwendigkeit der Zusammenarbeit beider Länder und die Lage in der Grenzregion denken. Aber davon wusste ich vorher nichts und war natürlich sehr angetan.

Auch manche Details sind für mich ganz neu: Ich hatte zuvor noch nicht gehört, dass gezielt bestimmte Abgasanlagen zum Beispiel von MB Sprintern gestohlen werden, weil darin kleinste Mengen wertvolles Platin enthalten sind. Das ist in der Tat überraschend. Also: Ich lerne eigentlich jeden Tag etwas dazu.

Bis zur Landtagswahl im September 2014 ist nicht mehr viel Zeit. Was wollen und können Sie in der kurzen Zeit bis dahin noch bewegen?

Holzschuher: Ich habe dieses Amt nicht mit dem Ziel übernommen, nach einem knappen Jahr aufzuhören. Ich plane über die Landtagswahlen hinaus.

Wir werden 2014 die Evaluierung der Polizeireform auf den Weg bringen. Die Ergebnisse werden aber erst nach den Wahlen vorliegen können. Gründlichkeit geht da vor Schnelligkeit.

Wir müssen – unabhängig von der Evaluierung – Antworten finden auf bedenkliche Entwicklungen im Kriminalitätsgeschehen. Ich denke vor allem an die Zunahme der Wohnungseinbrüche in vielen Regionen des Landes. Aber auch der Kfz-Klau bleibt auf der Tagesordnung.

Im letzten Jahr konnten wir die Fallzahlen reduzieren, das sieht 2013 leider wieder anders aus. Darauf erwarten die Bürger Antworten und ich finde, zu Recht.

Insofern wäre es falsch, sich an einem Wahltermin zu orientieren. Orientieren muss man sich an der Lage im Land. Wir stehen vor schwierigen Herausforderungen.

Thema Evaluierung: Haben Sie bereits Stellschrauben erkannt, die nachgezogen werden müssten?

Holzschuher: Da möchte ich mir noch etwas Zeit lassen, bevor ich mich irgendwo festlege. Aber hier kommt mir mein voriges Amt als SPD-Fraktionsvorsitzender eigentlich entgegen. Denn der Landtag hat klare Kriterien zur Polizeireform beschlossen und an denen

Orientieren muss man sich an der Lage im Land. Wir stehen vor schwierigen Herausforderungen.

werde ich mich orientieren.

Ein Ziel der Reform war, dass die Sicherheit im Land nicht leidet. Das lässt sich anhand der Kriminalitätsstatistik ja überprüfen. Dann sollte die Zahl der eingesetzten Streifenwagen nicht weniger werden. Nun muss geprüft werden, ob dies tatsächlich so ist oder nicht. Man hört da recht Unterschiedliches. Mein Eindruck ist, dass sich die Probleme derzeit vor allem im WWD bündeln. Das muss man sich sehr genau anschauen. Wenn dadurch der Erfolg der Reform in Frage gestellt wird, besteht Handlungsbedarf.

Mein Eindruck derzeit ist, dass wir etwas tun müssen, um die operative Basis der Polizei zu stärken. Es gibt dort auch bereits Überlegungen. Manchmal kommt es einem nämlich so vor, als wä-

Mein Eindruck derzeit ist, dass wir etwas tun müssen, um die operative Basis der Polizei zu stärken.

re die Polizei gefühlt schon heute bei 7.000 Stellen – und nicht bei 8.400. Wo sind eigentlich all die Leute hin? Also irgendetwas kann da nicht stimmen.

Mit der Evaluierung werden wir im kommenden Jahr beginnen. Personalvertretungen und Gewerkschaften möchte ich in den Prozeß einbeziehen. Nur so kann das Ergebnis am Ende auch Akzeptanz finden.

Die Evaluierung wird nicht zu einer weiteren Polizeireform führen. Ich glaube, dass die Struktur im Großen und Ganzen schon in Ordnung ist. Ein Präsidium, darunter Direktionen, Inspektionen und Reviere.

Vieles andere wird in der Polizei auch akzeptiert. Ich denke da an den KDD. Oder die flächendeckende Einführung von ZENTRAB. Das sind Neuerungen, die sich nach Ansicht von Praktikern durchaus bewährt haben. Die Grundsatzenscheidung, Fälle von Massenkriminalität zentralisiert zu bearbeiten, halte auch ich für richtig.

Sie sind von Hause aus Jurist. Hilft Ihnen das in Ihrem Amt als Innenminister?

Holzschuher: Ja, ich denke schon. Nicht falsch verstehen: Ich meine damit nicht, dass man Jurist sein muss, um die Funktion des Innenministers bekleiden zu können. Das hat mein Amtsvorgänger ja recht eindrucksvoll unter Beweis gestellt. Aber natürlich erleichtert es mir den Einstieg, weil ich mich in viele juristische Fragen die sich hier stellen, nicht

Und wir haben der Polizei im Rahmen der Reform viel zugemutet. Ich weiß das.

lange einarbeiten muss, die kenne ich selbst recht gut. Natürlich hat Strafverfolgung unmittelbar mit der Anwendung von Recht zu tun, aber deshalb weiß ich noch lange nicht, wie man gut ermittelt und welche polizeitaktische Maßnahmen richtig sind. Das ist ein völlig anderes Thema. Und das lernt man nur an Polizeihochschulen. Dafür braucht man die Profis der Polizei.

Was meinen Sie zur aktuellen Verfassungsbeschwerde gegen die Kennzeichnungspflicht?

Holzschuher: Ich teile die Ängste angesichts der getroffenen Regelungen nicht.

Beamte, die Verkehrskontrollen durchführen oder als Revierpolizisten tätig sind – ich versteht nicht, was dagegen spricht, dass man sich mit Namen zu erkennen gibt. Es ist doch auch nach derzeitiger Rechtslage so, dass man erfahren können muss, mit wem man Kontakt gehabt hat

Wenn es einsatztaktisch geboten ist, dann ist es selbstverständlich, dass auf das Namensschild verzichtet wird. Das steht außer Frage. Wir haben mit der Kennzeichnungspflicht zwar eine strenge gesetzliche Regelung, aber auch großzügige untergesetzliche Regeln-

gen. Die Bedingungen, wann also das Namensschild abgelegt werden darf, sind ziemlich weit gefasst. Das berücksichtigt die legitimen Schutzinteressen der Polizisten. Die geäußerten Befürchtungen finde ich deshalb überzogen.

Es ist doch grundsätzlich nicht geheim, wer für die Polizei arbeitet, dazu kann man sich in einem Rechtsstaat auch bekennen. In vielen Ländern in Europa sind Namensschilder längst üblich.

Was möchten sie den Mitarbeitern abschließend sagen?

Holzschuher: Wir stehen angesichts der Kriminalitätslage vor großen Herausforderungen. Und wir haben der Polizei im Rahmen der Reform viel zugemutet. Ich weiß das.

Ich möchte den Polizistinnen und Polizisten, die jeden Tag und jede Nacht für die Sicherheit der Brandenburger unterwegs sind, für ihre gute Arbeit unter oft nicht einfachen Bedingungen einfach mal herzlich danken. Sie alle leisten eine großartige Arbeit. Das wird manchmal leider zu wenig gewürdigt. Auf die Polizei Brandenburg ist Verlass.

Ich hoffe, dass es uns in den nächsten Jahren gelingt, zu bestimmten Verbesserungen zu kommen, die allen die Arbeit erleichtern und die Motivation stärken.

Bei allen Problemen sollte man die Erfolge nicht übersehen. Seit 2009 jährlich 600 Beförderungen – das halte ich für eine Bilanz, die sich sehen lassen kann. Die Anwärterzahlen von rund 100 im Jahr 2010 auf jetzt fast 240 im Jahr 2013 aufgestockt – auch das ist ein gutes Signal. Technisch halte ich die

Bei allen Problemen sollte man die Erfolge nicht übersehen.

Polizei nach wie vor für gut ausgestattet, demnächst kommt der Digitalfunk hinzu. Und ich finde, auch die Verkürzung des Aufstiegs in den gehobenen Dienst war eine richtige Entscheidung.

Das alles sollte man also auch sehen, wenn man über die Probleme der Polizei spricht. Denn es gehört zur ganzen Wahrheit dazu.

info110: Herr Minister, vielen Dank für das Gespräch.

Das Interview führten Info110-Chefredakteurin Katrin Böhme und MI-Pressesprecher Ingo Decker.

Dietmar Woidke: Abschied von der Polizei



Am 21. August verabschiedete sich der damals noch designierte Ministerpräsident Dietmar Woidke in Potsdam vor rund 100 Führungskräften, Personalräten und Gewerkschaftsvertretern von der Polizei Brandenburg. Es sei sein „schwerster Termin“ in seiner Amtszeit als Innenminister, sagte der sichtlich gerührte Minister. Er bezeichnete die innere Sicherheit angesichts der Kriminalitätsentwicklung als „eines der großen und wichtigen Themen“ in Brandenburg. Brandenburg sei „nicht Schleswig-Holstein“, sagte Woidke, und dies müsse „Konsequenzen haben für die Zukunft unserer Polizei“. Er dankte den anwesenden Polizeivertretern für die „vertrauensvolle Zusammenarbeit“, die er so in seinem Berufsleben noch nie erlebt habe. Auch bei schwierigen Themen und politischen Konflikten habe er sich immer „fair behandelt“ gefühlt, sagte der Minister insbesondere an die Adresse der Polizeigewerkschaften. Am 28. August wurde Woidke als Nachfolger von Manfred Stolpe und Matthias Platzeck zum dritten Ministerpräsidenten des Landes Brandenburg gewählt.

Neuenhagen knüpft Netzwerk gegen Eigentumskriminalität

Pilotprojekt liefert erstmals Daten zur Wirksamkeit von Präventionsmaßnahmen gegen Diebstahlskriminalität

Janina Meyer-Klepsch (li.), Fachbereichsleiterin Bauverwaltung und öffentliche Ordnung der Gemeinde Neuenhagen, informiert beim Oktoberfest Interessierte über das Projekt „Sichere Adresse Neuenhagen“



Beim „Tag des Eigentumsschutzes“ fiel Ende Oktober in Neuenhagen (Landkreis Märkisch Oderland) der Startschuss für eine gemeinsame Kampagne von Kommunalverwaltung, Polizei, Innenministerium und Wirtschaft gegen Diebstahlskriminalität.

Das kommunale Projekt setzt im Kampf gegen Eigentumsdelikte auf eine Kombination aus Aufklärung und Beratung über technische Vorkehrungen zum Eigentumsschutz, den Einsatz künstlicher DNA und die Stärkung der Nachbarschaft. Das Projekt „Sichere Adresse Neuenhagen“ wird vom Innenministerium mit knapp 20.000 Euro aus Lottomitteln unterstützt.

Der „Tag des Eigentumsschutzes“ im Neuenhagener Bürgerhaus bot eine breite Palette aus Informationen und Angeboten zur Diebstahlprävention. Vorgestellt wurde dabei auch künstliche DNA zur Markierung von Wertgegenständen. In den nächsten drei Jahren sollen präventiven Maßnahmen gegen Einbruchs- und Diebstahlskriminalität im häuslichen und gewerblichen Bereich möglichst überall in der Gemeinde Neuenhagen bekannt gemacht werden.

Zu den geplanten Maßnahmen zählen u.a.

- themenbezogene kommunale Öffentlichkeitsarbeit in Form flächendeckender Postwurfsendungen, projektbezogener Broschüren und Werbematerialien, Informationen an öffentlichen Einrichtungen wie Schulen, Kitas, Bibliothek, sowie entsprechender Informationen des Projektteams und des Bürgermeisters bei wiederkehrenden öffentlichen Veranstaltungen.
- die werbewirksame Anwendung technischer Präventionsmaßnahmen, wie der künstlichen DNA, an kommunalen Einrichtungen und Fahrzeugen,
- kommunale Bedienstete werden zu Multiplikatoren geschult,
- regelmäßige Aktionstage in der Gemeinde, sowie
- Etablierung einer überörtlichen Sicherheitsmesse.



Künstliche DNA

„Künstliche DNA“ ist ein synthetisch hergestellter Stoff, der farblos und mit bloßem Auge kaum sichtbar ist. Vergleichbar mit der menschlichen DNA enthält auch die künstliche DNA einen individuellen Code und ist deshalb einzigartig. Diese Einzigartigkeit ermöglicht eine exakte Zuordnung eines markierten Gegenstandes und seines registrierten Eigentümers, dessen Daten in einer Datenbank hinterlegt sein müssen. Gebunden wird die künstliche DNA in einer Flüssigkeit, die als Klebstoff hart und transparent trocknet. Von den meisten Oberflächen lässt sich der getrocknete Klebstoff nur schwer wieder entfernen. Zusätzlich sind in jeder einzelnen Markierungsflüssigkeit noch mehrere Hundert kleine Kunststoffplättchen enthalten. Diese so genannten „Microdots“ sind ca. 0,5 bis 1mm groß und jeweils mit Individualcodierungen versehen. Diese Identifizierungsnummern sind ebenso einzigartig wie die Codes und dienen so als weitere Zuordnungsmöglichkeit. Die Idee der Markierung mit Künstlicher DNA basiert im Wesentlichen auf dem Grundgedanken, dass Täter abgeschreckt werden. Die Abschreckungswirkung gründet auf der Annahme des potentiellen Täters (und ist Motivation des Anwenders der Markierung), dass hiermit eine Ermittlungs- und Beweishilfe geschaffen ist, die insbesondere der Polizei konkret dazu dient, einen Täter als solchen zu enttarnen und zu überführen den tatsächlichen Eigentümer/Besitzer von Gegenständen zu identifizieren und diesem dadurch wieder das Recht an seiner Sache zu verschaffen.

Zu den ersten Projekterminen zählte die Markierung aller Fahrzeuge der Neuenhagener Feuerwehr mit künstlicher DNA. Bei einer weiteren Aktion im Bauhof der Stadt ließen sich Neuenhagener Unternehmer über die Möglichkeit der Markierung mit künstlicher DNA informieren lassen.

Die Ergebnisse des auf drei Jahre angelegten Projektes sollen wissenschaftlich ausgewertet werden. Das ist ein Novum. Zum ersten Mal könnte damit die Wirksamkeit von Präventionsmaßnahmen messbar gemacht werden.

Sind alle genannten Maßnahmen tatsächlich geeignet, die Neuenhagener Bevölkerung mit Informationen zu Möglichkeiten des Eigentumsschutzes zu erreichen? Können Bürgerinnen und Bürger zur Umsetzung einbruch- und diebstahlpräventiver Maßnahmen motiviert werden, um damit letztlich Eigentumskriminalität zu verhindern?

Im Rahmen einer begleitenden Evaluation wird genau das überprüft werden. Bewertungsgrundlage sind u.a. polizeiliche Erkenntnisse zum Kriminalitätsaufkommen in Neuenhagen und vergleichbaren Kommunen in der Region, in denen jedoch keine flächendeckende Kampagne läuft. Die Ergebnisse einer mehrmalig durchgeführten Bevölkerungsbefragung fließen ebenfalls in die Evaluierung ein. Zum ersten Mal wird diese Studie u. a. den Einsatz von künstlicher DNA im Zusammenhang mit den Auswirkungen auf die polizeiliche Kriminalstatistik untersuchen und bewerten. Die zu erwartenden Erkenntnisse sind angesichts deutschlandweit stark steigender Fallzahlen im Bereich der Eigentumskriminalität von großer Bedeutung.

Die Fallzahlen von Wohnungseinbruchsdiebstahl und Diebstahl aus Einfamilienhäusern sowie dem Diebstahl aus Fahrzeugen und von Fahrrädern stiegen im vergangenen Jahr an. Diese Entwicklung zeigt sich deutlich auch in der Gemeinde Neuenhagen bei Berlin. So verzeichnete die Gemeinde im Jahr 2012 verglichen mit dem vorausgegangenen Jahr eine Zunahme des Fahrraddiebstahls um elf Prozent, einen Anstieg des Diebstahls aus Wohnungen um 31 Prozent und des Diebstahls aus Fahrzeugen um 48 Prozent.

■ KATRIN BÖHME

www.neuenhagen-bei-berlin.de

Quellen: MI BB, Gemeinde Neuenhagen, Forum Kriminalprävention



Eine UV-Lampe macht die Markierung mit künstlicher DNA sichtbar.

STIMMEN

Ralf Holzschuher, Innenminister: „Das Sicherheitsgefühl der Bürger ist ein wichtiger Faktor der Lebensqualität. Einbrüche und Diebstahl im persönlichen Umfeld beeinträchtigen das Sicherheitsgefühl in besonderer Weise. Abgesehen von dem eingetretenen Vermögensschaden führen sie zu tiefer Verunsicherung, denn es handelt sich jedes Mal um einen empfindlichen Einbruch in die Privatsphäre. Es gibt deshalb einen doppelten Grund, konsequent gegen Eigentumskriminalität vorzugehen.“

Jürgen Henze, Bürgermeister der Gemeinde Neuenhagen bei Berlin: „Die vielen Einbrüche in unserer Gemeinde Neuenhagen in den vergangenen Monaten und Jahren haben viele Bürgerinnen und Bürger verunsichert. Immer wieder fragt man sich: Was kann ich noch tun, um meine Wohnung oder mein Haus sicherer gegen Einbrecher zu machen? Diesem Thema wollen wir uns als Gemeinde in stärkerem Maße widmen und damit Verantwortung gegenüber unseren Bürgerinnen und Bürgern übernehmen. Deshalb haben wir das Pilotprojekt „Sichere Adresse Neuenhagen“ gestartet. Es sind vielfältige Aktivitäten geplant, dem Einsatz von künstlicher DNA kommt dabei besondere Bedeutung zu. Gemeinsam mit der Polizei wollen wir Aufklärung leisten, wie man seine eigenen vier Wände besser gegen Einbruch und Diebstahl schützt.“



Markierungsaktion: Fahrzeuge der freiwilligen Feuerwehr Neuenhagen werden mit künstlicher DNA gekennzeichnet.



Der Personalrat hat das Wort

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Umfrage lief vom 12. August bis 13. September 2013. Mehr als 1.800 Kolleginnen und Kollegen der Brandenburger Polizei beteiligten sich. Das sind beachtliche 21,7 Prozent der Belegschaft. Die ersten Ergebnisse liegen vor und wurden im Polizeintranet veröffentlicht.

Wie haben Sie die aktuelle Situation in Ihren Dienststellen beurteilt?

Deutliche Zustimmung (77 Prozent) gab es zu der Aussage, dass Vereinbarkeit von Familie und Beruf keine Einbahnstraße ist und ein gegenseitiges Nehmen und Geben zwischen Dienststelle und Beschäftigten bedeutet (Abb. 1). Insgesamt finden jedoch nur 40 Prozent der Befragten, dass Familienfreundlichkeit in der Dienststelle wichtig genommen wird (Abb. 2).

Bei differenzierter Betrachtung der Behörde und Einrichtungen, ergibt sich folgendes Bild: Die Beschäftigten von ZDPol und FHPol gaben ihren Dienststellen überwiegend gute Schulnoten. Nicht so gut kommt das Polizeipräsidium weg. Insbesondere Kolleginnen und Kollegen im Schichtdienst und mit Dienst zu unregelmäßigen Zeiten sind unzufrieden mit der Situation.

Sichtbar wurde auch, dass es große Defizite allein bei der Information und Kommunikation zu diesem Thema gibt.

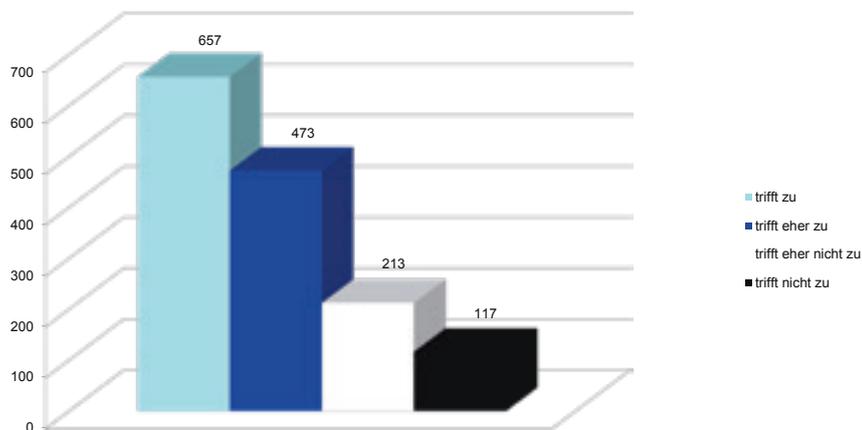
76 Prozent der Befragten fühlen sich nicht ausreichend über Möglichkeiten zur leichteren Vereinbarkeit von Beruf und Familie informiert.

60 Prozent gaben an, nicht oder eher nicht zu wissen, an wen sie sich bei Fragen und Schwierigkeiten in der Dienststelle wenden können.



Ministerium des Innern
Polizei-Hauptpersonalrat
Gleichstellungsbeauftragte

Vereinbarkeit von Beruf und Familie bedeutet ein gegenseitiges Geben und Nehmen zwischen Dienststelle und Beschäftigten.



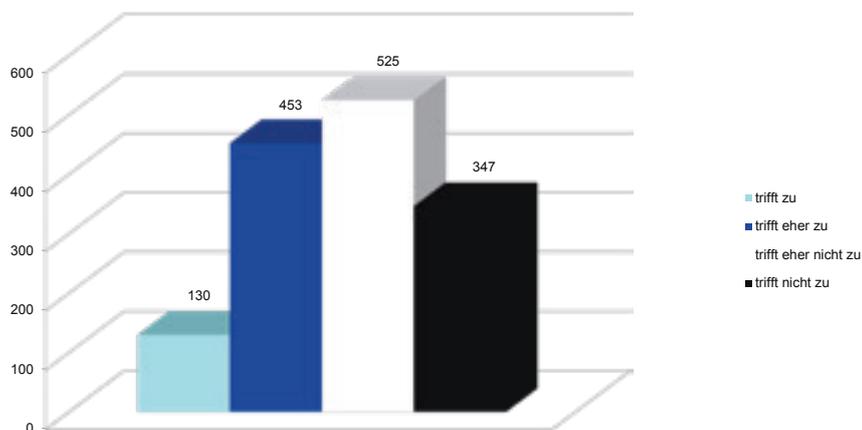
Umfrage Vereinbarkeit Beruf und Familie 12.08. bis 13.09.2013

Abb. 1



Ministerium des Innern
Polizei-Hauptpersonalrat
Gleichstellungsbeauftragte

Ich habe den Eindruck, dass Familienfreundlichkeit in meiner Dienststelle wichtig genommen wird.



Umfrage Vereinbarkeit Beruf und Familie 12.08. bis 13.09.2013

Abb. 2

Welche Unterstützung brauchen Sie?

Als besonders hilfreich und wünschenswert für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden folgende Maßnahmen und Angebote bewertet:

72 % 69 % 68 % 63 % 63 % 50 %

- Unterstützung in Notfällen (z.B. erkrankte Kinder)
- Feste Ansprechpersonen in der Dienststelle für eine persönliche Beratung
- Verlässliche Dienstpläne
- Flexible Gestaltung der Arbeitszeit
- Zeitweise von Zuhause aus arbeiten
- Ferienbetreuung für Kinder



Was passiert mit den Umfrageergebnissen?

Für die Schublade haben wir die Befragung nicht durchgeführt. Die Resultate der ersten Auswertung wurden mit dem Staatssekretär im Ministerium des

Innern, Herrn Rudolf Zeeb, am 24.09.2013 bereits erörtert. Eine weitere Präsentation folgte in der Dienstbesprechung des Abteilungsleiters 4 am 10.10.2013.

Bis Ende November werden wir die Umfrage konkret nach Dienststellen

und Beschäftigtengruppen auswerten. Auch die Hinweise und Anregungen, die Sie uns im Freitextfeld hinterlassen haben, müssen noch inhaltlich aufbereitet werden. Die Ergebnisse sollen dann Innenminister Ralf Holzschuher persönlich vorgestellt und auch wieder im Polizeintranet veröffentlicht werden.

Zudem werden die Umfrageergebnisse in der Personalentwicklungskonferenz ausgewertet und ihre Spuren in aktualisierten Rahmenkonzept zur Personalentwicklung der Polizei hinterlassen.

Klar ist, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie können wir nicht von heute auf morgen aus dem Hut zaubern. Diese Aufgabe wird uns, die Dienststellenleitungen und auch Sie die nächsten Jahre fordern. Die Umfrage war ein erster Schritt.

Wir halten Sie auf dem Laufenden und bitten Sie, sich weiterhin einzubringen.

Jörg Göhring
 Polizei-Hauptpersonalrat
 Susanne Bernig
 Gleichstellungsbeauftragte MI

Mitarbeiterforum

Das neue Mitarbeiterforum ist online. Ziele waren neben einer technisch soliden Basis und einer flacheren Struktur vor allem eine stärkere Fachlichkeit in den Diskussionsfäden. Das Ergebnis sind zwei Foren.

Im Meinungsforum kann jeder seine Ansicht kundtun, im Fachforum geht es ausschließlich um fachliche Themen, die möglichst von einem Fach-Moderator mit Klarnamen moderiert werden. Meckern ohne Substanz ist hier fehl am Platz, ebenso die so genannten Off-topic-Inhalte, also Meinungen, die vom Thema wegführen.

Intensiv genutzt hat dieses Medium in den vergangenen Wochen der Polizei-Hauptpersonalrat. Parallel zur Umfrage „Beruf und Familie vereinbaren – Ideen und Meinungen gesucht“ stellten sich die Kollegen den Fragen der Polizeibediensteten. Nach nur wenigen Wochen gab es einen 29-fachen Gesprächswechsel, über 1.600 Leser klickten den Gesprächspfad an. Tendenz: andauernd, auch wenn die Umfrage beendet ist und erste Ergebnisse publiziert wurden.

Weitere Themen sind gern gesehen. Wer beim Anlegen Unterstützung benötigt, der wende sich an die Landeswebredaktion, die Kollegen helfen gern.

Hier ein Auszug aus dem Forum:



„Beruf und Familie vereinbaren“ – moderiert wird die Diskussion im Fachforum von der Gleichstellungsbeauftragten Susanne Bernig. Bisher gibt es 37 Wortmeldungen, mehr als 2.200 Mal wurde die Diskussion bisher aufgerufen

INFOBOX

Auswertung Intranetfassung | pdf

Das Thema im FORUM: Gwwechsel

[= Weitere Infos](#)

Die Fachhochschule der Polizei. Wir bilden, ein Leben lang.



Fachhochschule Polizei Brandenburg



Die Fachhochschule der Polizei (FHPol) ist der zentrale Bildungsdienstleister der Brandenburger Polizei. Im Zuge der Polizeireform 2010 hat die Landesregierung entschieden, alle polizeilichen Bildungsaufgaben in die Verantwortung der FHPol zu geben.

Das ermöglicht eine Verzahnung zwischen Ausbildung, Studium sowie Weiterbildung aller Bediensteten der Polizei Brandenburg unter dem Gesichtspunkten der Verbesserung der Qualität und Effizienz der Bildung, des lebenslangen Lernens sowie der Prämisse, alles unter einem Dach anbieten zu können.

Wir decken somit sämtliche Belange der Aus- und Weiterbildung ab – von der Ausbildung, dem Studium bis hin zum Masterstudium, von der zentralen Weiterbildung in Oranienburg bis zum dezentralen Training in den vier Weiterbildungszentren und vom Präsenzseminar bis zur Onlineanwendung.

Unser auflagenfreier reakkreditierter Bachelor-Studiengang, die sehr guten Evaluationsergebnisse der Weiterbildung sowie die zahlreichen Besuche in- und ausländischer Delegationen spiegeln die hervorragende Arbeit der Fachhochschule wieder.

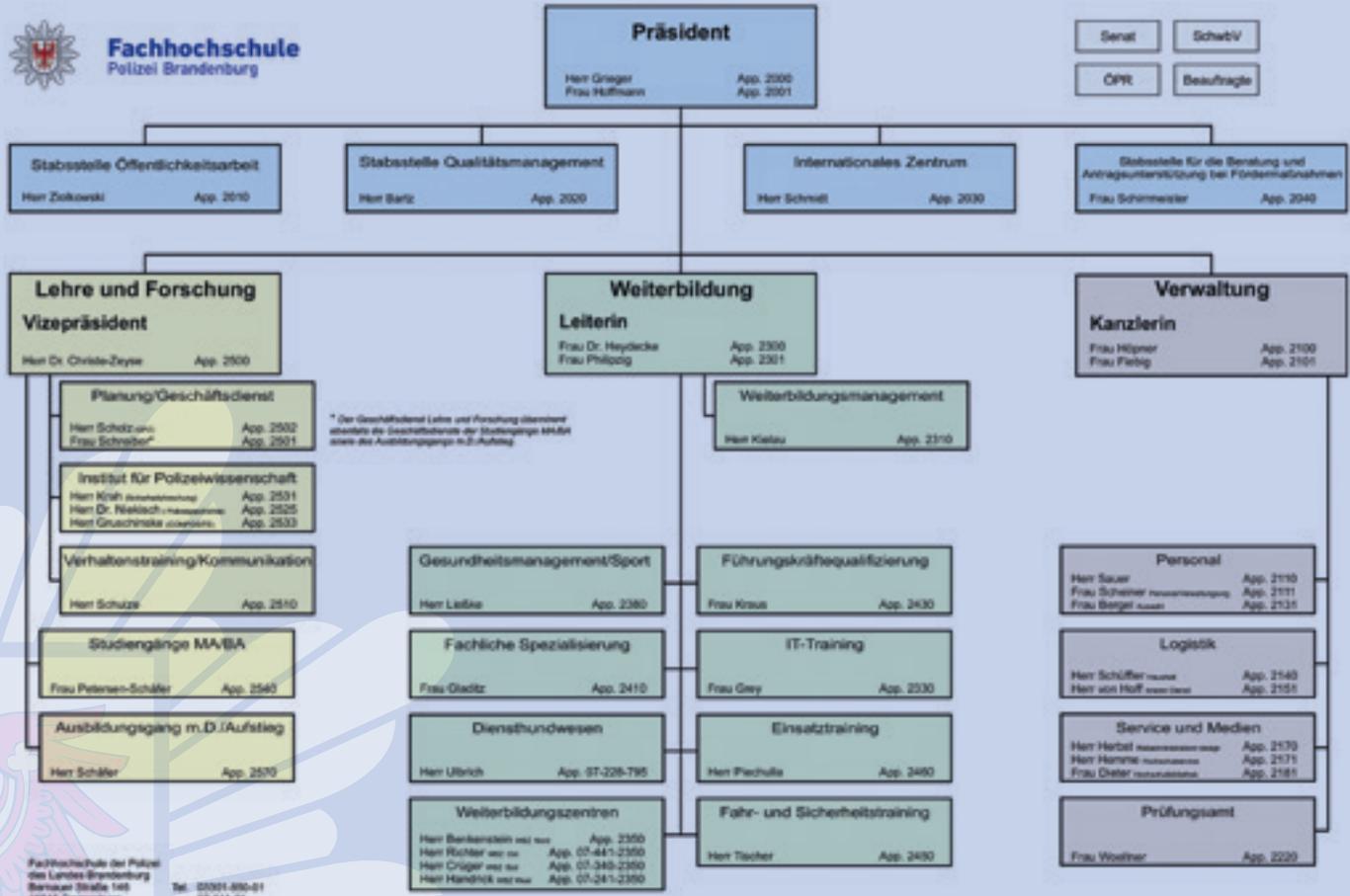
Zurzeit sind rund 500 Polizeianwärter an der FHPol dabei, sich ihre ersten blauen oder silbernen Sterne zu verdienen. Auf Grund der gestiegenen Einstellungszahlen wird sich diese Zahl aber erheblich erhöhen, so dass sich zu Spitzenzeiten über 700 Anwärter auf dem Campus befinden werden.

Was ist neu? Es wurde an der FHPol die Stabsstelle für die Beratung und Antragsunterstützung bei Fördermaßnahmen eingerichtet. Zu den Aufgaben der Stabsstelle gehören die Analyse und Bewertung der finanziellen Fördermöglichkeiten für die polizeiliche Gefahrenabwehr und Kriminalitätsbekämpfung sowie die Antragsstellung, Durchführung und Abschluss relevanter Fördermaßnahmen.

■ MATHIAS ZIOLKOWSKI



Fachhochschule
Polizei Brandenburg



Fachhochschule der Polizei
des Landes Brandenburg
Borsdorf Straße 144
16815 Osnabrück
Postfach 10 60 92
16802 Osnabrück

Tel.: 03301-890-01
07-641-01
Stand: 30.10.2013
www.fhpolizei.de







Der gehobene Dienst STUDIENVERLAUF



Fachhochschule
Polizei Brandenburg

Beispiel, Stand: März 2013

„Bachelor of Arts (B.A.) – Polizeivollzugsdienst/Police Service“ (Studienverlaufsplan)

Modul 01	„Polizei in Staat und Gesellschaft“
Modul 02	„Wissenschaftliche Grundlagen des Studiums“
Modul 03	„Wissenschaftliche Grundlagen der Polizeiarbeit“
Modul 04	„Handlungsgrundlagen der Polizeiarbeit“
Modul 05	„Studienbegleitende Trainings“
Modul 06	„Berufsbezogene polizeiliche Kommunikation“
Modul 07	„Sachverhalts- und Anzeigenaufnahme“
Modul 08	„Polizeiliche Standardsituationen“
Modul 09	„Verkehrsunfallaufnahme“
Modul 10	„Verkehrsmaßnahmen“
Modul 11	„ Fachpraktikum: Schutzpolizeiliche Aufgabenfelder“
Modul 12	„Bearbeitung von Ermittlungsverfahren“
Modul 13	„Kriminalitätskontrolle“
Modul 14	„ Fachpraktikum: Kriminalpolizeiliche Aufgabenfelder“
Modul 15	„Einsätze aus besonderem Anlass“
Modul 16	„Polizei in Europa“
Modul 17	„Wahlpflicht-Modul“
Modul 18	„Bachelor-Thesis“

Semester					
1	2	3	4	5	6
1. Studienjahr	2. Studienjahr	3. Studienjahr			
9					
6					
10					
	9				
6	7	5	1	1	3
	9				
	6	3			
		11			
		11			
			7		
			16		
			6	4	
				8	
				12	4
					10
					5
					5
					5
					3

Zeiteinheiten, 1 Zeiteinheit=30 Zeitsunden



Polizei des Landes Brandenburg
PERSONALWERBUNG

► <http://www.polizei.brandenburg.de>
Onlineservice „Bewerbung“
☎ 03301 / 850 2222

Der mittlere Dienst AUSBILDUNGSVERLAUF



Fachhochschule
Polizei Brandenburg

Beispiel, Stand: März 2013

„Polizeivollzugsbeamter für den mittleren Dienst“ (Ausbildungsverlaufsplan)

Leitthema 1: Rechtliche Grundlagen des polizeilichen Handelns	494	94	98
Leitthema 2: Polizeiliche Einsatzbewältigung	277	105	121
Leitthema 3: Polizeiliche Kriminalitätskontrolle	132	92	100
Leitthema 4: Polizeiliche Verkehrssicherheitsarbeit	88	153	46
Leitthema 5: Integrative polizeil. Maßnahmen/Integrierte Rechtskunde			120
Leitthema 6: Unterrichtsbegleitende Trainings	242	188	96
Praktikum			

Ausbildungsabschnitt		
1	2	3
(12 Monate)	(9 Monate)	(9 Monate)
494	94	98
277	105	121
132	92	100
88	153	46
		120
242	188	96

Unterrichtsstunden (45 min)
FDB: Fachdirektion Besondere Dienste



Polizei des Landes Brandenburg
PERSONALWERBUNG

► <http://www.polizei.brandenburg.de>
Onlineservice „Bewerbung“
☎ 03301 / 850 2222

Studiengang mit Qualitätssiegel

Die Agentur Acquin hat das Bachelor-Studium in Oranienburg reakkreditiert



Seit knapp einem Jahr hängt sie im Senatssaal der FHPol: Die Urkunde der Reakkreditierungsagentur Acquin, die der FHPol bescheinigt, bei der Durchführung ihres Bachelorstudiengangs die in der Hochschulwelt geforderten Qualitätsstandards einzuhalten. Vor fünf Jahren war die FHPol eine der ersten Fachhochschulen der Polizei bzw. der öffentlichen Verwaltung in Deutschland, die diese begehrte Urkunde bekamen. In den meisten Fällen gewähren die Akkreditierungsagenturen dieses Qualitätssiegel nur mit Auflagen, die von den Hochschulen erst erfüllt werden müssen, bevor die Urkunde ausgehändigt wird. Die FHPol gehört zu den wenigen, die sowohl die erste Akkreditierung als auch die Reakkreditierung, die nach fünf Jahren fällig ist, auf Anhieb und gänzlich ohne Auflagen erhalten haben.

Doch was bringt eine solche Akkreditierung eigentlich? Fangen wir mit einer Begriffsklärung an: Akkreditierung bezeichnet laut Wikipedia „den recht-

lichen Vorgang, bei dem eine allgemein anerkannte Instanz einer anderen das Erfüllen einer besonderen (nützlichen) Eigenschaft bescheinigt.“ Im Hochschulwesen ist die Akkreditierung inzwischen das übliche Verfahren, mit dem externe Fachleute einer Hochschule bescheinigen, dass sie die hohe Qualität des Studienangebots nicht nur nach außen behauptet, sondern auch tatsächlich über Mechanismen und Standards verfügt, mit denen sie sicherstellen kann, die geforderte Qualität auch wirklich zu produzieren.

Die FHPol hat sich dazu an die Akkreditierungsagentur Acquin in Bamberg gewandt. Die Abkürzung Acquin steht für „Akkreditierungs-, Zertifizierungs- und Qualitätssicherungs-Institut“ und ist der Name eine

der Akkreditierungsagenturen, die berechtigt sind, Hochschulen zu begutachten und die angebotenen Studiengänge ihnen bei Vorliegen der erforderlichen Qualitätsstandards zu akkreditieren. Diese Akkreditierungsagenturen gibt es noch nicht sehr lange. Im Jahr 1998 wurde ein sog. Akkreditierungsrat gegründet, der darüber wacht, dass nicht einfach irgendwer die Hochschulen begutachtet und Urkunden verteilt, sondern dass auch die Gutachter selbst gewissen Qualitätskriterien entsprechen müssen. Somit ist der Akkreditierungsrat, wenn man so will, die Akkreditierungsagentur der Akkreditierungsagenturen.

Inzwischen sind Akkreditierungen zu einem wichtigen Bestandteil der deutschen und europäischen Hochschullandschaft geworden. Sie stellen sicher, dass die europaweit gültigen Hochschulabschlüsse wie Bachelor und Master auch tatsächlich vergleichbar sind. Bietet eine Hochschule einen akkreditierten Studiengang an, wis-

sen Studienplatzbewerber, Studierende, aber auch Arbeitgeber und andere Hochschulen, dass sowohl die Qualität der Lehre als auch die Räumlichkeiten, Infrastruktur und Logistik, Bibliothek, die IuK-Technik, die Prüfungen und Evaluationssysteme den internationalen Standards entsprechen.

Die Akkreditierungsagentur Acquin hat für die Begutachtung der FHPol eine Gutachtergruppe aus unabhängigen Experten aus dem gesamten Bundesgebiet zusammengestellt, wobei die Experten aus der Universitätslandschaft, der Ministerialverwaltung, aber auch aus der Polizei kamen. Diese Gutachtergruppe bekam Einblick in alle wesentlichen Unterlagen, konnte beliebige Fragen stellen, Informationen und Unterlagen nachfordern, und sie kam zudem auch für eine Begehung zur FHPol nach Oranienburg. Dort ließ sie sich die Unterrichtsräume, die Fachkabinette, die Bibliothek, aber auch das Evaluationssystem und die Qualitätsmechanismen zeigen, mit denen die FHPol sicherstellt, dass die Qualität der Bildungsangebote gleichbleibend hoch ist. Auch sprach die Gutachtergruppe mit Studierenden und Lehrkräften, mit der Leitung und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Bei dem Vororttermin der Gutachtergruppe wurde deutlich, dass die Experten durchaus wussten, wo sie hinschauen und welche Fragen sie stellen mussten. Der Versuch, für die Gutachtergruppe ein Potemkinsches Dorf aufzubauen und sich besser darzustellen als man ist, wäre schnell aufgefliegen und hätte eine Akkreditierung sicherlich sehr erschwert, wenn nicht unmöglich gemacht.

Doch schließlich erhielt die FHPol die ersehnte Urkunde, und so weiß jeder, der Erkundigungen über die FHPol einholt, dass dort ein Studium in hoher Qualität geboten wird und ein funktionierendes Qualitätssicherungssystem dafür sorgt, dass Mängel schnell entdeckt und behoben werden können.

In vier Jahren wird sich die FHPol der nächsten Reakkreditierung stellen.

■ JOCHEN CHRISTE-ZEYSE,
VIZEPRÄSIDENT FHPOL

Unterwegs mit einem Auszubildenden
der Brandenburger Polizei

Von einem der auszog, Polizist zu werden



Es ist 5 Uhr. Mein Wecker sagt „Aufstehen!“. Aber mein Inneres fragt: „Warum denn nur?“ Hätte ich doch mit dem Projekt „Ein Tag im Leben eines Auszubildenden“ auch an der FH-Pol im Klassenzimmer anfangen können und die privaten Dinge einfach erfragt. Aber nein, ich hatte mich für das Projekt von Haustür zu Haustür entschieden.

Nun denn: Das Frühstück in die Tasche gesteckt, den Kaffee in die Thermosflasche gefüllt und schon ging sie los, die Fahrt in die City. Ziel: Jannowitzbrücke. Es ist schon erstaunlich, wie viele Pendler jeden Morgen gegen sechs in die Stadt fahren. Ein Blick in die benachbarten Autos verrät mir, dass ich mit meiner Müdigkeit und mit meinem Kaffeebecher nicht allein bin.

Am Ziel angekommen parke ich noch fix mein Auto und da steht er auch schon. Mein Interviewprojekt, Benjamin Schaffrath. Wie besprochen gehen oder besser gesagt marschieren wir recht flott zum Bahnhof. Man, läuft der zügig, denke ich mir. „Es ist 06.30 Uhr und der Unterricht beginnt um 07.45 Uhr. Ich will ja nicht zu spät kommen“, sagt Benjamin und deutet an, mit der Bahn bis O-burg und anschließend mit dem Bus weiter, das kann dauern.

Auf dem Bahnsteig angekommen instruiere ich Benjamin noch schnell und schiebe ihn von Motiv zu Motiv, um ein

paar aussagekräftige Fotos für die Zeitung zu bekommen. Wir fallen nicht auf, stecken ja alle irgendwie mit ihren Nasen in Zeitungen oder in Kaffeebechern.

Da kommt sie auch schon, die gute alte S-Bahn. So selbstverständlich ist das ja heutzutage nicht mehr. Während unserer Fahrt fahren wir am Alex und am Hackeschen Markt vorbei und steigen dann in der Friedrichstraße um in die S1, welche uns direkt nach Oranienburg bringt. Aber was ist schon direkt?

Eine Stunde Fahrzeit in der S-Bahn! Ich frage Benjamin, warum er denn nicht in Oranienburg oder in der näheren Umgebung eine Wohnung gefunden hat? Tja, die Begründung war einfach und nachvollziehbar. Die Freundin ist schuld! Nachdem wir das geklärt hatten, finden wir recht schnell einen Draht zu einander. Benjamin ist wie ich ebenfalls in den Genuss einer längeren Verweildauer bei der Bundeswehr gekommen. Er war vier Jahre bei der Truppe und unter anderem in Afghanistan. Das klingt beeindruckend, war doch mein Einsatzgebiet das ehemalige Jugoslawien und somit nicht ganz so exotisch und auch problematisch wie der Hindukusch.

Noch während der Fahrt besprechen wir den Tagesablauf und aktualisieren den Stundenplan. Mit meinem Insiderwissen über den neuen Platz für die

tauischem Anhänger und ukrainischem Fahrer“, hatte ich mich so sehr gefreut. Dafür soll es Eingriffsrecht geben. Na ja, auch wichtig, aber nicht so lustig wie die eine oder andere Stilblüte unserer Verkehrsrechtdozenten.

Nach einer gefühlten Ewigkeit kommen wir endlich in Oranienburg an. Ab hier geht es mit dem Bus weiter. Das hatte ich auch noch nicht gemacht. War aber eine ganz nette Erfahrung, mit dem Bus vor der Schule vorzufahren. An der Haltestelle angekommen gliedern wir uns in den Strom der Studenten und Auszubildenden ein. Wir passieren die Wachleute an der Schranke, die wie immer mit „Augenmaß“ bestimmten, wer rein darf und wer nicht.

Jetzt ging es erst mal in die Katakomben der Bibliothek. Der zentrale Umkleepunkt für alle Anwärter. Zu meiner Schande muss ich gestehen, dass ich hier noch nicht war. Ich begleite Benjamin zu seinem Spind. Zu meinem Erstaunen muss ich feststellen, dass mein ehemaliger Soldat nicht wirklich über den klassischen Musterspind der Bundeswehr verfügt. Darauf angesprochen, dass er in den Schrank mit ein wenig System mehr rein bekommen würde, winkt er ab und meint nur: „Ja, ich müsste wohl mal aufräumen, es ist aber auch sehr viel, was wir hier in die Schränke stopfen müssen“. Da hat er wohl Recht, das Ausrüstungsportfolio eines brandenburgischen Polizisten ist sehr umfangreich.

Der Strom der jungen Menschen steigt um diese Uhrzeit stetig an. Sie verschwinden in den Gängen und Fluren der einzelnen Räume und verwandeln sich in kürzester Zeit in Polizeianwärter für den mittleren und gehobenen Dienst. Benjamin trifft hier auf die ersten Klassenkameraden und erntet seltene Blicke ob seiner Begleitung, die mit Kamera, Stift und einem Block Papier ausgerüstet ist. Die ersten Kommentare und Meinungen wie: „Na, bist du jetzt ein Star und wann können wir was über dich in der Zeitung lesen?“ fliegen ihm entgegen. Gelasen überhören wir all die gut gemeinten Ratschläge und schlendern in Richtung Klassenzimmer.

Beim Blick auf die Uhr stelle ich fest, dass noch eine gute viertel Stunde Zeit ist. Ich frage Benjamin, was wir denn so früh hier schon wollen? „Ach, wir sind immer so zeitig hier, so können wir uns noch ein wenig unterhalten und den Unterricht vorbereiten“. Ich stelle fest,

dass der Raum so zeitig vor dem Unterrichtsbeginn schon gut gefüllt ist. Da hatte die Klasse meinen Respekt fürs Erste schon erhalten. Wenn ich an meine Zeit in Basdorf denke, da zählte jede Sekunde und man schlüpfte mit Regelmäßigkeit gerade so vor dem Dozenten durch die Tür in den Raum. Also Hut ab, liebe Auszubildende.

Los ging es mit Strafrecht. Mal schauen, ob ich da noch mithalten kann, denke ich mir und höre dem Ausgangsfall genüsslich zu. Dozenten aller Fächer müssen auch ein wenig Schauspielunterricht genommen haben, denn ohne diese Fähigkeiten wären die skizzierten Fälle wohl nur halb so plastisch und vorstellbar. Bei der Frage, ob es eine Körperverletzung wäre, wenn man Zigarettenqualm in das Gesicht gepustet bekommt, blicke ich in fragende, aber auch in bereits subsumierende Gesichter. Anschließend werden die verschiedensten und kreativsten Ableitungen und Begründungen ins Feld geführt. „Nun ja, es gibt da ein Gerichtsurteil das dies bejaht hat“, meinte der Dozent und verweist auf ein Erfurter Gerichtsurteil. Na ja, dachte ich mir, das geht ja recht spaßig los.

Aber das war ja nur das Aufwärmprogramm. Jetzt ging es im Stoff weiter. Die Paragraphen 263, 263a, 265 und 267 stehen auf dem Programm. Na, kennen Sie die Vier? Zwei davon kannte ich noch, aber bei den anderen musste ich schon ins gute alte Fachhandbuch schauen. Benjamin lieh mir seins und so konnte ich mich kurz einlesen. Es dämmerte mir. Als ich wieder zuhören wollte, drehte sich plötzlich alles um Konkurrenzen und Tateinheit sowie



Stundenpläne kann auch ich mal beeindruckend und erkläre Benjamin, wie und wo er zukünftig seine Pläne herbeikommt. Für alle die es noch nicht wissen, auf www.FHPolbb.de haben Sie die Möglichkeit Stundenpläne anzuschauen und sogar zu abonnieren. Diese werden täglich aktualisiert, was leider auch hin und wieder notwendig ist. So teilt mir Benjamin mit, dass die geplanten Verkehrsrechtstunden leider ausfallen. Schade, denke ich, auf den Klassiker, „Ein polnischer LKW mit li-



Tatmehrheit. Da war die Dämmerung wieder dahin. Das habe ich schon während meines Studiums nicht gemocht. Anfänglich herrscht in der Klasse bei so viel Paragrapheninput eine angemessene Verwirrung. Der Dozent verstand es aber, auch den letzten anfäng-

lich „Verwirrten“ auf den rechten Pfad zurück zu führen. Auch ich war wieder im Spiel und redete mir ein, alles verstanden zu haben.

Der anschließende Fall ging so los: „Sie fahren Streife, aufmerksam natürlich, und beobachten, wie ein junger Mann ein Fahrrad in einen Tümpel schmeißt. Was ist das?“ Alle schießen sich sofort auf den §242 StGB ein. Diebstahl also. „Aber wenn es das Fahrrad des Mannes war?“ fragt der Dozent weiter. Nun herrscht allgemeine Verwirrung im Klassenzimmer und ich frage Benjamin, ob das hier immer so sei und bekomme das mit einem lächelnden „Ja“ bestätigt. Schlussendlich hatte es etwas mit einem möglichen Versicherungsbetrug zu tun, so dass auch dieser Fall gelöst wurde und so war die Pause schneller erreicht als vermutet.

In der Pause wird das Skatblatt aktiviert und das finde ich erstaunlich. Solch ein analoges Spiel in unserer digitalen Zeit. Zwischendurch verteilt ein Geburtstagskind Muffins. Es wird auch gesungen, wenn auch schief, macht aber nichts. Die Muffins scheinen zu schmecken. Auch der Klassenlehrerin Frau Hetzer bekommt das Gebäck. Leider bringt sie schlechte Nachrichten mit in den Raum. „Wir werden ab dem nächsten Jahr keinen festen Klassenraum mehr haben, da sich die Einstellungszahlen erhöht haben und deshalb mehr rotiert werden muss“. Das trifft bei den wenigsten auf Zustimmung. „Wo sollen wir denn jetzt Kaffee und Tee kochen?“ fragen Einige und es gibt darauf nur eine Antwort. Die Maschinen müssen mobil von Raum zu Raum mitgenommen werden.



In den nächsten zwei Blöcken widmen wir uns dem Eingriffsrecht. „Wann ist ein Verwaltungsakt wirksam?“ ist die Eingangsfrage. Das scheint bei dem ein oder anderen einen Knopf aktiviert zu haben. Es wurde definiert, begründet, rechtlich abgewogen und in Kür-

ze hatten wir das Thema allumfänglich abgearbeitet. Es wurden allerlei polizeiliche Maßnahmen angesprochen, die aufschiebende Wirkung thematisiert und nebenbei diverse Gefahrenbegriffe erklärt.

Nach zwei mal zwei Unterrichtsblöcken im mittleren Dienst bin ich mehr als begeistert, mit welchem Engagement Dozenten und Anwärter die Stunden bewältigen. Auf meine Frage, ob alle Stunden so voll gepackt sind sagt Benjamin: „Ja, und ohne Nacharbeiten geht hier nichts!“.

Das Nacharbeiten fängt auch so gleich an, denn die nächsten beiden



Unterrichtsblöcke fallen aus. Ein kleines Grüppchen um meinen Interviewpartner zieht sich zurück in die Bibliothek. Klar, da waren wir früher auch immer, sage ich. Wir verbrachten aber viel Zeit vor dem Internetrechner. Waren unsere Mobiltelefone doch noch mit einem Monochromdisplay ausgestattet und an mobiles Internet war damals noch nicht zu denken.

Nach dieser freiwilligen Nacharbeitungszeit in der Bibi steht Sport auf dem Programm. Ein wenig laufen auf dem Sportplatz. Viel geändert hat sich da nicht. Heißt es doch fit zu werden und fit zu bleiben, um den alltäglichen Herausforderungen des Dienstalltags gerecht zu werden.

Beim Blick auf die Uhr stellte ich fest, dass es bereits halb vier ist und der Tag somit seinem Ende entgegen geht. In den Umkleideraum müssen wir nicht

mehr, hat sich doch die Klasse nach dem Sportunterricht bereits in Zivil gekleidet.

Die Klasse beschreitet nun sehr unterschiedliche Wege. Die einen fahren mit der Bahn nach Hause, einige radeln mit dem Fahrrad Richtung Oranienburg und wiederum andere nehmen das Auto, um nach Berlin oder anderswo zu fahren. Je nach dem, wo es günstigen Wohnraum gab oder gibt.

Benjamin und ich sitzen jetzt in der S-Bahn und fahren gemeinsam Richtung Berlin zurück. Ich zolle ihm meinen Respekt für die tägliche Fahrt mit



dem ÖPNV und wir werten den Tag aus. Mein Akku ist leer. Die Landschaft zieht langsam an mir vorbei und so allmählich verschwinde ich im Schlafmodus. Das war zu viel Theorie an einem Tag und außerdem bin ich viel zu früh aufgestanden. So beschließe ich, mal die Augen zu schließen und denke jetzt schon daran, dass es wohl nicht einfach werden wird, so viele Eindrücke zu Papier zu bringen.

Vielen Dank, Benjamin.

■ MATHIAS ZIOLKOWSKI,
PRESSESPRECHER FHPOL

Polizei verstehen und Veränderungsprozesse besser machen:

Das Forschungsprojekt COMPOSITE

Ein Interview mit dem Vizepräsidenten der FHPol
Dr. Jochen Christe-Zeyse

Die FHPol ist an einem großen Forschungsprojekt beteiligt: COMPOSITE. Können Sie in kurzen Zügen darstellen, worum es dabei geht?

Dr. Jochen Christe-Zeyse (lacht): In kurzen Zügen? Ich weiß nicht, ob ich das kann, aber ich gebe mir Mühe ...

Vielleicht fangen wir damit an zu erklären, was der Name bedeutet.

Christe-Zeyse: COMPOSITE ist ein Forschungsprojekt, das von der Europäischen Union finanziert wird. Solche Projekte haben normalerweise einen Kurznamen, der aus den Anfangsbuchstaben eines längeren Projektnamens besteht. COMPOSITE steht für Comparative Police Studies in the European Union, auf Deutsch „Vergleichende Polizeiforschung in der EU“.

Klingt nach etwas Größerem ...

Christe-Zeyse: Das ist es auch. An dem Projekt sind 15 Institutionen aus zehn europäischen Ländern beteiligt, neun EU-Mitglieder und Mazedonien als Nicht-EU-Land. Unter den 15 Institutionen sind so renommierte Universitäten wie die Erasmus-Universität Rotterdam, die Universitäten Antwerpen, Utrecht, Sheffield, Durham, die Babes-Bolyai-Universität im rumänischen

Es sind 15 Institutionen aus zehn europäischen Ländern beteiligt.

Cluj, die Masaryk-Universität in Brünn in der Slowakei und noch einige andere Forschungseinrichtungen in Italien, Spanien, Frankreich, außerdem das Fraunhofer-Institut, die Polizeiakademie der Niederlande und die Unternehmensberatungsfirma CapGemini. Und wir als Fachhochschule der Polizei Brandenburg natürlich.

Wann hat das Projekt angefangen, und wie lange läuft es?

Christe-Zeyse: Wir haben im August 2010 angefangen. Das Projekt läuft über vier Jahre, also bis zum Juli 2014.

Ein solches Riesenvorhaben ist sicher nicht billig.

Christe-Zeyse (lacht): Nein, sicher nicht. Das ganze Projekt kostet über zehn Millionen Euro. Davon fördert die EU ungefähr 6,6 Millionen. Das ist eines der größten Forschungsvorhaben in der Polizei, das von der EU gefördert wird. Die FHPol bekommt davon über eine halbe Million ab. Ganz schön viel für eine Fachhochschule der Polizei!

Wofür wird das Geld ausgegeben?

Christe-Zeyse: Vor allem für Personalkosten. Wir haben zum Jahresbeginn 2011 drei Forscher jeweils auf einer halben Stelle eingestellt.

Das ist eines der größten Forschungsvorhaben in der Polizei.

Warum erst zum Jahresbeginn 2011? Sie hatten gesagt, das Projekt hätte im August 2010 angefangen ...

Christe-Zeyse: Das hatte haushaltsrechtliche bzw. haushaltstechnische Gründe. So schnell, wie man das manchmal gerne hätte, geht's leider nicht immer.

Wo bekamen Sie die Forscher her?

Christe-Zeyse: Wir mussten natürlich die Stellen ausschreiben, wie sich das gehört. Ich war überrascht über das hohe Niveau der Bewerbungen. Wir haben uns beim Auswahlverfahren viel Mühe gemacht und auch wirklich gute Leute bekommen. Leider ging einer der Forscher, den wir aus Schottland hierher geholt haben, nach einem

Dreivierteljahr aus persönlichen Gründen wieder nach Schottland zurück. Aber wir haben einen sehr guten Ersatz gefunden. Das Team besteht derzeit aus Frau Giljohann, einer Diplom-Psychologin, Herrn Gruschinske, ebenfalls ein Diplom-Psychologe, sowie aus Frau Hirschmann, einer Soziologin mit zusätzlichem Kriminologie-Abschluss. Alle drei hatten schon Vorerfahrungen mit polizeiwissenschaftlichen Themen und promovieren außerdem zu polizeinahen Themen. Ich bin sehr froh, ein solches Team zu haben.

Wie kam die FHPol dazu, an einem solchen Projekt teilzunehmen?

Christe-Zeyse: Das Projekt geht auf eine langjährige Forschungszusammenarbeit zurück, die ich mit einer Kollegin an der Erasmus-Universität Rotterdam habe. Wir forschen schon seit über zehn Jahren zum Thema „Veränderungsprozesse in der Polizei“. Aus dieser Zusammenarbeit ist die Idee entstanden, die Forschungen auf die europäische Ebene auszudehnen und außerdem auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus anderen Fachdisziplinen mit dazu zu nehmen.

Ich war überrascht über das hohe Niveau der Bewerbungen.

Und was erforschen Sie nun im Rahmen von COMPOSITE genau?

Christe-Zeyse: Es geht um vergleichende Studien über Polizeien in Europa. Die Ausgangsfragestellung drehte sich eigentlich um die Erfolgsfaktoren von Veränderungsprozessen in der Polizei. Wir wollten wissen, warum einige Veränderungsprozesse in der Polizei schwieriger zu sein scheinen als andere. Man denkt ja oft, dass es vor allem dann



Dr. Jochen Christe-Zeyse

schwierig wird, wenn sich die Menschen umstellen müssen – je mehr sie sich umstellen müssen, desto schwieriger. Das stimmt aber so nicht. Wir kennen Projekte, in denen sich ziemlich viel geändert hat und die Menschen das erstaunlich gut mitgemacht haben. Und dann gibt es Projekte, durch die sich eigentlich gar nicht groß etwas verändert,

Wir forschen schon seit über zehn Jahren zum Thema „Veränderungsprozesse in der Polizei“.

und trotzdem tun die Menschen sich sehr schwer damit. Wir haben eine Ausgangshypothese, dass Veränderungsprozesse immer dann schwierig sind, wenn sie dem, was in einer Organisationskultur als selbstverständlich gilt, zuwiderlaufen. Das ist aber nicht in allen Organisationen gleich. Und deshalb machen wir diese vergleichende Forschung, damit wir die Polizeien besser verstehen. Erst wenn wir die Organisationskultur verstehen, können wir auch Aussagen machen, warum manche Veränderungen schwerer sind als andere.

Ist das so schwer zu verstehen? Jeder, der die Polizei kennt, kennt doch auch die Organisationskultur der Polizei, oder nicht?

Christe-Zeyse: Sollte man denken. Ist aber nicht so. Das, was für uns selbstverständlich ist, darüber denken wir ja normalerweise nicht nach. Sonst wäre

es auch nicht mehr selbstverständlich. Wir machen ja ständig Dinge, über die wir nicht nachdenken, bei denen wir auch spontan gar nicht begründen könnten, warum wir sie tun. Das betrifft etwa gesellschaftliche Konventionen oder alles das, was wir als Kinder anerzogen bekommen haben, und vieles mehr. In der Polizei gibt es vieles, was den Kolleginnen und Kollegen so selbstverständlich ist, dass ihnen das überhaupt nicht bewusst ist. Oft wird einem das erst dann bewusst, wenn man etwa bei einer anderen Polizei sieht, dass die bestimmte Dinge ganz anders machen als wir. Oder dass die Kollegen dort eine ganz andere Sichtweise haben als wir.

Wir wollten wissen, warum einige Veränderungsprozesse in der Polizei schwieriger sind als andere.

Ein Beispiel?

Christe-Zeyse: Das wird sehr deutlich, wenn wir uns Polizeien in anderen Teilen Europas anschauen. Das sind oft ziemlich grundsätzliche Dinge, etwa ob ein Polizeibeamter im Dienst eine Waffe trägt, ob Frauen in geschlossenen Einheiten eingesetzt werden, ob man auf dem Campus einer Polizeihochschule im Gleichschritt läuft oder nicht, ob man militärisch grüßt oder in dem Ort eingesetzt wird, in dem man wohnt. Das

betrifft aber oft auch etwas kompliziertere Fragen, zum Beispiel welche Dinge ein Beamter selbst entscheiden darf und wann er seinen Vorgesetzten fragen muss, ob einem Polizeibeamten wegen schwacher Leistung gekündigt werden

Es gibt auch Veränderungen, bei denen sich ein Fremdheitsgefühl bei den Kollegen einstellt.

kann, nach welchen Kriterien Stellen besetzt werden und so weiter. Aber teilweise auch ganz triviale Dinge, etwa die Frage, ob man im Dienstzimmer rauchen darf, ob man seinen Vorgesetzten mit dem Vornamen anredet oder mit dem Dienstgrad und solche Sachen.

Was hat das nun mit Veränderungsprozessen zu tun?

Christe-Zeyse: Es gibt ja viele Veränderungsprozesse, die berühren solche Selbstverständlichkeiten überhaupt nicht. Da braucht es dann sicherlich auch seine Zeit, bis man sich an die Veränderung gewöhnt hat, bis sich die Organisation in den veränderten Umständen wieder eingerichtet hat und nach den Umstellungsanstrengungen alles wieder rund läuft. Das war etwa bei der Einführung der neuen Uniformen so oder bei der Zusammenlegung der beiden Präsidien. Aber dann gibt es auch Veränderungen, bei denen sich ein Fremdheitsgefühl bei den Kollegen einstellt, bei denen die Menschen das Gefühl haben, dass

sich etwas sehr Grundsätzliches verändert, etwas das für sie ein selbstverständlicher Teil der Polizeiarbeit oder ihrer Identität als Polizeibeamter ist.

Haben Sie dafür ein Beispiel?

Christe-Zeyse: Ich habe den Eindruck, dass die Einführung neuer Steuerungsinstrumente so ein Beispiel war. Da wurden Managementinstrumente aus der Privatwirtschaft in der Polizei eingeführt, und das scheint doch viele Kollegen verunsichert zu haben. In unseren Interviews kamen so Antworten wie „die Ergebnisse unserer Arbeit kann man doch nicht messen wie die Umsatzsteigerung einer Firma“ oder „die Straftäter richten sich leider nicht danach,

Da wurden Managementinstrumente aus der Privatwirtschaft in der Polizei eingeführt, und das scheint doch viele Kollegen verunsichert zu haben.

was in unseren Zielvereinbarungen steht“. Das ging dann bis zu Aussagen wie: „Das ist nicht mehr meine Polizei“. Das ist natürlich schon eine heftige Aussage, die auf ein erhebliches Maß an Frustration und Entfremdung hindeutet.

So etwas ist doch nicht die Folge eines einzigen Veränderungsprozesses. Da muss doch schon Einiges zusammenkommen.

Christe-Zeyse: Ja, stimmt. Das sind oft Prozesse, die sehr lange gehen bzw. die aus vielen einzelnen Prozessen bestehen, die sich überlappen. Wir haben es ja auch mit einer ziemlich großen Dichte an Veränderungen zu tun, die alle ihre Wirkung haben – die einen mehr, die anderen weniger. Viele Veränderungen gehen ja glücklicherweise recht reibungslos über die Bühne, viele betreffen auch nicht die Organisation als Ganzes, sondern nur Teilbereiche, viele merken wir kaum oder nehmen sie gar nicht unbedingt als Veränderungsprozesse wahr, wie etwa ein neuer Bußgeldkatalog, die Einführung einer neuen Windows- oder Office-Version auf unseren Rechnern oder die Verabschiedung einer neuen PDV. Das stecken die Kollegen dann recht gut weg, da wird auch nicht mehr endlos darüber diskutiert. Andere Veränderungen bewegen die Kollegen schon deutlich stärker, wie etwa die Einführung des FAM oder von ZENTRAB I und II.

Wenn ich Sie richtig verstehe, müssten Sie eigentlich viel Verständnis für die Forderung haben, wie sie aus Gewerkschaftskreisen oft zu hören ist, dass nun endlich einmal Schluss sein müsse mit den dauernden Veränderungen und man die Kollegen endlich einmal wieder in Ruhe arbeiten lassen sollte.

Christe-Zeyse: Für diese Forderung habe ich durchaus Verständnis. Aber man darf sich da natürlich auch nichts vormachen. Wir stehen als Polizei schon vor ziemlich großen Herausforderungen, auf die wir auch reagieren müssen. Und das geht nur über Veränderungen. Es ist ja auch nicht so, dass auf der Leitungsebene nur Leute sitzen, die sich überlegen, mit welchen Veränderungen man die Kollegen an der Basis nun als nächstes nerven kann. Für die allermeisten Veränderungen gibt es gute Gründe. Nehmen Sie nur die Reform „Polizei Brandenburg 2020“. Wenn in ein paar Jahren der Soli ausläuft und die Schuldenbremse in Kraft tritt, können wir in Brandenburg ja nicht einfach so tun, als ginge uns das alles nichts an.

Viele Veränderungen gehen ja glücklicherweise recht reibungslos über die Bühne.

Dass wir auch in Brandenburg Stellen einsparen müssen, steht für mich außer Frage. Und da müssen wir natürlich auch schauen, wie man Polizeiarbeit so organisieren kann, dass man mit einem verringerten Personalkörper die Sicherheit in unserem Bundesland gewährleisten kann. Aber zusätzlich zu den finanziellen Aspekten gibt es auch noch eine ganze Reihe anderer Faktoren, auf die wir als Polizei reagieren müssen. Denken Sie nur an die demografische Entwicklung, an neue Deliktformen, an die wachsende Bedeutung der internationalen Zusammenarbeit, auf technische Neuerungen, die wir nicht ignorieren können, und so weiter.

Wie kann nun COMPOSITE konkret helfen, solche Veränderungen in Zukunft einfacher zu machen?

Christe-Zeyse: Man darf sich unsere Forschung nicht so vorstellen, dass dann am Ende eine Liste mit konkreten Tipps und Tricks für die erfolgreiche Umsetzung von Veränderungsprozessen herauskommt. Das war auch gar nicht unser Ziel. Es gibt im Übrigen auch schon recht viel Literatur zum Thema Change Management, wo man viel Nützliches finden kann. Aber uns

geht es eigentlich um etwas viel Grundsätzlicheres. Wir wollen dazu beitragen, dass in den Polizeien Europas das Wissen um die Art und Weise größer wird, wie Polizeiorganisationen funktionieren. Dabei wächst unter anderem auch das Bewusstsein für organisationskulturelle Aspekte, für die ganz eigene berufliche Identität, die Polizeibeamte haben, und für die besondere Art und Weise, wie Polizeibeamte bestimmte Veränderungen wahrnehmen, interpretieren und bewerten. Nur wenn wir das verstehen, können wir vermeiden, was leider immer wieder vorkommt, nämlich dass wir eine Veränderung planen und dann völlig überrascht sind von der Heftigkeit der Ablehnung, die uns entgegenschlägt. Keine Frage: Manche Veränderung ist notwendig und muss über die Bühne gehen, ob die Kollegen das nun mögen oder nicht. Aber man sollte sich davon auch nach Möglichkeit nicht überraschen lassen.

Was hat nun der vielzitierte Polizeibeamte auf der Straße von Ihren Forschungen?

Christe-Zeyse: So direkt auf den operativen Alltag bezogen nicht viel. Das wäre bei diesem Thema auch unwahrscheinlich. Aber wenn das Wissen über die Organisation insgesamt größer wird, müssten eigentlich auch die vermeidbaren Anpassungskosten bei Veränderungsprozessen sinken. Konkret gesagt: Es müsste leichter werden, Veränderungsprozesse zu planen und umzusetzen,

Wir wollen dazu beitragen, dass in den Polizeien Europas das Wissen um die Art und Weise größer wird, wie Polizeiorganisationen funktionieren.

so dass es mit weniger Streit, Unmut, Anpassungsaufwand und Frustration über die Bühne geht. Davon haben alle etwas, davon bin ich überzeugt.

Herr Christe-Zeyse, wir danken Ihnen für das Interview und wünschen Ihnen für dieses Forschungsvorhaben viel Erfolg.

*Das Interview führte
Mathias Ziolkowski, Pressesprecher
der Fachhochschule der Polizei*

Laserkontrolle: So ...

Montag, 08:30 Uhr, ein Morgen im Novembernebel. Die Beamten Müller und Schubert führen die letzte Lasermessung vor ihrer geplanten Frühstückspause durch. Der heranfahrende Bürger Schmidt ist gedanklich bei seinem Vorstellungsgespräch und bemerkt erst sehr spät die beiden Polizisten ...



→ **Polizeimeisteranwärter D. Müller** ist schon seit 05:00 Uhr auf den Beinen, die Frühschicht fällt ihm immer besonders schwer, gerade heute ist es auch sehr kalt, und er hofft auf den ersehnten heißen Kaffee.



→ **Polizeimeisteranwärterin N. Schubert** ist auch schon seit 05:00 Uhr auf den Beinen, sie mag eigentlich die Frühschichten, doch die letzte Nacht war sehr kurz, da sie gerade Stress mit ihrem Freund hat.



→ **Bürger S. Schmidt** ist seit über einem Jahr arbeitslos und gerade auf dem Weg zu einem, für ihn sehr wichtigen Vorstellungsgespräch. Er möchte diesen Job unbedingt und hat sich auch gut auf das Gespräch vorbereitet. Gedanklich geht er immer wieder den Ablauf durch.

Der herannahende PKW VW wurde von den Beamten Müller und Schubert mit überhöhter Geschwindigkeit gelasert und soll nun vom PMA Müller angehalten und kontrolliert werden.



Heut muss es aber klappen, verdammt ich bin schon spät dran...

Den nehmen wir noch und dann brauch ich endlich einen Kaffee, es ist wirklich saukalt heute...

15 km/h zu viel, abzüglich Toleranz...

Erst kurz vor dem Polizeibeamten kommt der PKW zum stehen.



Stopp!!!!

Mensch, sieht der mich nicht... Idiot...

... auf der Suche nach den Ausweispapieren



Mist, wo hab ich bloß mein Portemonnaie gelassen? Vorhin beim Bezahlen hatte ich es noch?



Ich such' ja...

Bürger begibt sich zum Lasergerät und möchte sein Foto sehen



Es dauert so lange wie es dauert. Geben Sie mir jetzt Ihre Personalien.

Ja ist klar, ihr Beamte habt ja auch die Zeit... Silvio Schmidt, geboren am...



Wir haben Sie angehalten, weil sie 15 km/h zu schnell unterwegs waren. Hier auf dem Display können Sie es sehen.

Der spinnt doch, soll mir mal nachweisen dass ich das war, vor mir war doch noch ein Auto.



Blöde Bullen, jetzt komm' ich zu spät...

Der war ja wohl total daneben...

Wenn der sich immer gleich so aufführt wird es schwer mit nem Job...



*„Gedacht ist noch nicht gesagt,
 gesagt ist noch nicht gehört;
 gehört ist noch nicht verstanden,
 verstanden ist noch nicht einverstanden,
 einverstanden ist noch nicht angewendet,
 angewendet ist noch nicht beibehalten.“*

Konrad Lorenz, österreichischer Verhaltensforscher (1903–1989)

... oder so.

Montag, 08:30 Uhr, ein Morgen im Novembernebel. Die Beamten Müller und Schubert führen die letzte Lasermessung vor ihrer geplanten Frühstückspause durch. Der heranfahrende Bürger Schmidt ist gedanklich bei seinem Vorstellungsgespräch und bemerkt erst sehr spät die beiden Polizisten ...



Mitwirkende der Fotogeschichte (v.l.n.r.): POK Diemo Nimptsch, Bereich Hochschulservice (Fotos), PK'in Silvia Dachsel, Bereich Verhaltenstraining, PMA ■■■■■■ (Kurs 01/2011), PK'in Anita Kirsten (Bereich Verhaltenstraining) PMA'in ■■■■■■■■■■ (Kurs 01/2011), POK Silvio Gonserowsky (Bereich Verhaltenstraining)

Der herannahende PKW VW wurde von den Beamten Müller und Schubert mit überhöhter Geschwindigkeit gelasert und soll nun vom PMA Müller angehalten und kontrolliert werden.

Den nehmen wir noch und dann brauch ich endlich einen Kaffee, es ist wirklich saukalt heute...

Geschwindigkeitskontrolle, das kann doch echt nicht wahr sein

Guten Morgen, mein Name ist Polizeimeisteranwärter Müller, wir führen eine Geschwindigkeitskontrolle durch.

Geschwindigkeitskontrolle? Ich bin doch nicht zu schnell gefahren?

Bitte geben Sie mir Ihren Führerschein und Ihre Fahrzeugpapiere.

Puh, so ein Glück, gefunden.

Da sind sie ja.

Ich notiere mir zunächst ihre Daten, Herr Schmidt, danach kann ich Ihnen gerne das Lasermessgerät erklären.

Ich hab's wirklich eilig, was genau werfen Sie mir denn nun vor?

Nach erfolgter Belehrung und dem ausgehändigten Zahlschein ...

Ach, das ist ja interessant...

Wir haben ihre Daten notiert, wenn Sie mögen können Sie gerne mal durchschauen...

Bitte denken Sie gerade auch bei den aktuellen Witterungsverhältnissen an die angemessene Geschwindigkeit

Verhaltens- und Kommunikationstraining

Der Erwerb von Fachwissen und die damit verbundenen theoretischen Kompetenzen sind ein unabdingbarer Baustein polizeilichen Handelns, aber was nützt alle graue Theorie, wenn mich der Bürger nicht versteht.

Ohne das gewisse „Etwas“ an vorhandener sozialer Kompetenz wäre eine Ausbildung oder ein Studium bei der Polizei nicht möglich. Doch wie schwer ist es, plötzlich in Uniform in der Rolle des Polizisten und mit all der damit verbundenen Verantwortung sozial kompetent zu sein? Wie nehme ich mich selbst als Polizist wahr und wie werde ich als Polizist wahrgenommen? Die Polizei wird von der Bevölkerung in erster Linie nicht daran gemessen, welchen rechtlichen Kenntnisstand jeder einzelne Beamte besitzt, sondern wie er eine Situation vor Ort bewältigen/lösen kann. Professionelle Handlungssicherheit erwirbt man nicht aus Büchern oder in einer Vorlesung.

Um jeden einzelnen angehenden Polizisten bestmöglich auf den Beruf vorzubereiten, bedarf es neben der Vermittlung von Fachwissen vor allem ... Training, Training, Training. Von daher ist das Verhaltenstraining eine wichtige Säule im Studium und der Ausbildung der angehenden Polizeibeamten.

Das Verhaltenstraining ist in dem Bereich Studium/Ausbildung so eingebettet, dass es auf die erworbenen theoretischen Kenntnisse aufbaut, die Inhalte weiter vertieft und somit die Handlungssicherheit stärkt.

Wesentliche Inhalte sind dabei:

- Kommunikations-, Präsentation- und Moderationstechniken
- Wahrnehmung und Umgang mit verbalen Aggressionen
- Grundlagen der Kommunikation
- Kommunikation und Konfliktmanagement
- Interkulturelles Training
- Umgang mit Stress und Stressbewältigungstraining

Ziel des Verhaltenstrainings ist es neben der Verbesserung der Selbstkompetenz (Stressverhaltenstraining) die soziale Kompetenz (Kommunikationstraining im Umgang mit dem Bürger) weiterzuentwickeln, zu stärken und die Beziehung zum Bürger zu verbessern und dementsprechend auch das Image der Polizei zu stärken.

Doch mit der abgeschlossenen Ausbildung oder dem Studium ist das Erlernen von sozialen Kompetenzen nicht vorbei. Im täglichen Dienst werden Polizisten immer wieder mit wechselnden, neuen und auch sehr belastenden Sachverhalten konfrontiert. Das Besinnen auf die erlernten Theorien und die gezielte Umsetzung wird in weiterführenden Sonderseminaren mit entsprechenden Übungssequenzen auch noch nach der Ausbildung / dem Studium von unseren VTK-Trainern geschult und trainiert.



Das VTK Team (v.l.n.r.): Silvio Gonserowsky, Anita Kirsten, Thomas Krug, Silvia Dachsel, Roland Schulze, Christina Rosow

Lernen, lebenslang.

Der Bereich Weiterbildung an der Fachhochschule der Polizei Brandenburg stellt sich vor

Mit dem Tag der Zeugnisübergabe und der Ernennung zum Polizeimeister oder Polizeikommissar auf Probe übergeben die Bereiche Studium und Ausbildung symbolisch den Staffelstab an den Bereich Weiterbildung.

Bundesweit einmalig, fachlich folgerichtig und pädagogisch begründet setzt die Weiterbildung dort an, wo Studium und Ausbildung enden. Somit trägt die FHPol bereits seit November 2011 die Gesamtverantwortung für den Prozess des lebenslangen Lernens in der Polizei.

Eine Aufgabe, die eine große Herausforderung für alle Beteiligten darstellt, soll doch das hohe fachliche Niveau unserer Absolventen von nun an gestärkt, spezialisiert und systematisch weiter entwickelt werden. Ausgerichtet wird dies auf die übergeordneten Kompetenzfelder:

- Fachliche Spezialisierung
- Polizeiliche Trainings
- Entwicklung sozialer Kompetenzen

Ganz gleich, was unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Brandenburger Landespolizei für die professionelle Dienstverrichtung benötigen – ob das regelmäßige Absolvieren der Kontrollübung, eine qualifizierte Anleitung des Dienstsports, die sichere Anwendung und Handhabung der Führungs- und Einsatzmittel, Kenntnisse und Fähigkeiten in der Anwendung moderner Methoden der Kriminalitätsbekämpfung, bis hin zur systematischen Entwicklung von Führungskräften – der Bereich Weiterbildung bietet bedarfs- und adressatengerecht genau die passende Bildungsmaßnahme an.

Und wenn nicht, wird in enger Zusammenarbeit mit unseren Auftraggebern, dem PP, dem ZDPol und dem MI BB ein Angebot entwickelt und auf die konkreten Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppe zugeschnitten. Fachzirkel und Arbeitskreise, zusammengesetzt aus Experten der Bildungseinrichtung und den Bedarfsträgern sind in diesem Zusammenhang der Schlüssel zum Erfolg. Deshalb sei an dieser Stelle allen jenen gedankt, die sich aktiv und kompetent in den Weiterbildungsprozess einbringen und so zum Erfolg letztlich je-

der einzelnen Veranstaltung beitragen. Die am 28.08.2013 in Kraft gesetzte Konzeption „Weiterbildung für die Polizei des Landes Brandenburg“ ist bedrohtes Beispiel für diesen gemeinsamen Arbeitsprozess.

Was aber nun ist neu an der Weiterbildung?

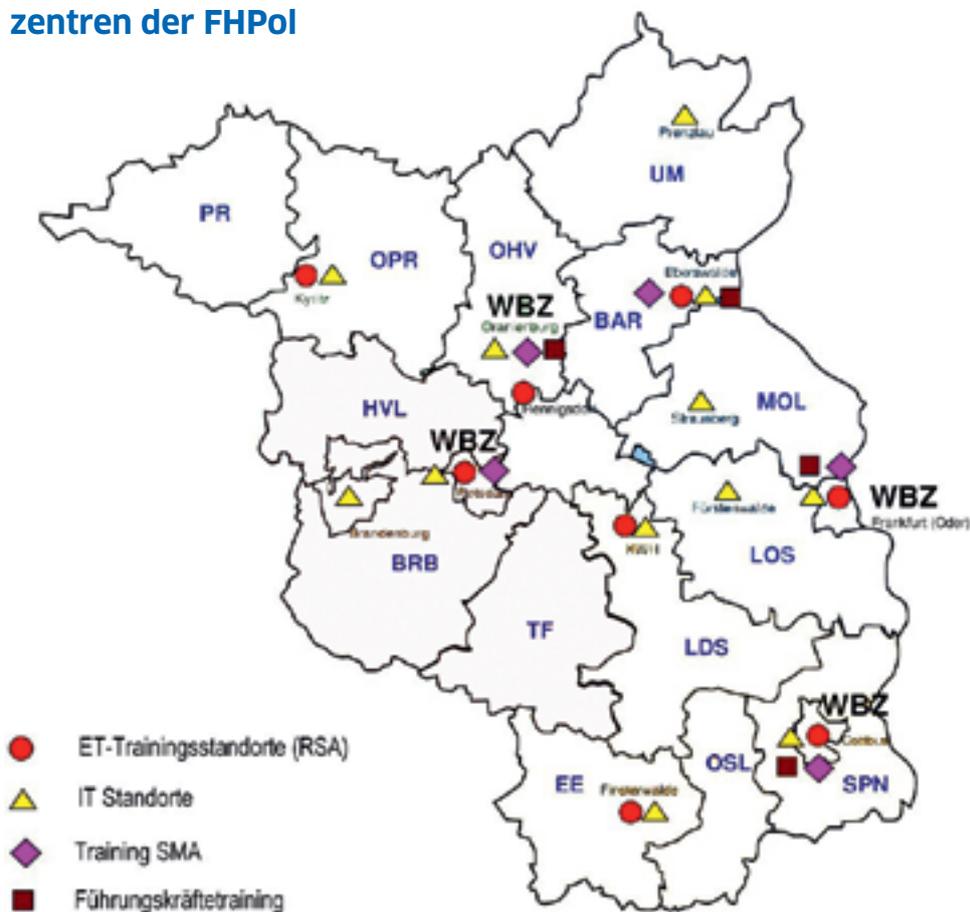
Regionale Nähe

Wenn die Hauptaufgabe der Polizei darin besteht, nach einem ganzheitlichen Ansatz die öffentliche Sicherheit und Ord-

nung zu gewährleisten, muss der Dienstleister für polizeiliche Weiterbildung seinen Auftrag sowohl fachlich/methodisch als auch organisatorisch darauf ausrichten und sein Bildungsangebot mit dem täglichen Dienst der Polizeivollzugsbeamten in Einklang bringen.

Vor diesem Hintergrund bietet die FHPol zentrale Weiterbildungsveranstaltungen für übergreifende Zielgruppen auf dem Campus in Oranienburg und regionale Veranstaltungen in den am 01.12.2011 gebildeten Weiterbildungszentren an den Standorten der jeweiligen Direktionen an.

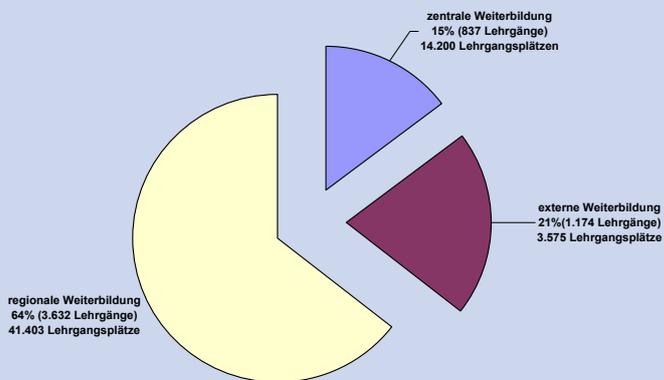
Standorte Weiterbildungszentren der FHPol



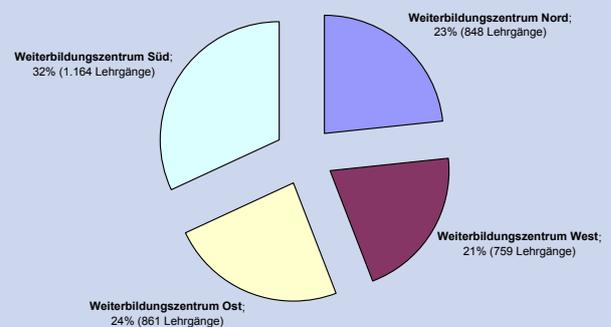
An insgesamt 13 Orten führen wir bedarfsgerecht und wenn erforderlich regional spezifisch Weiterbildungen für alle Zielgruppen durch. Mit einem Gesamtangebot von über 4.400 Lehrgängen pro Jahr und einem Angebot von über 55.000 Lehrgangspätzen offeriert die FHPol an ihren Standorten von Halbtagsveranstaltungen über mehrwöchige Lehrgänge bis hin zu Online-Seminaren ein umfassendes Spektrum verschiedenster Weiterbildungen.



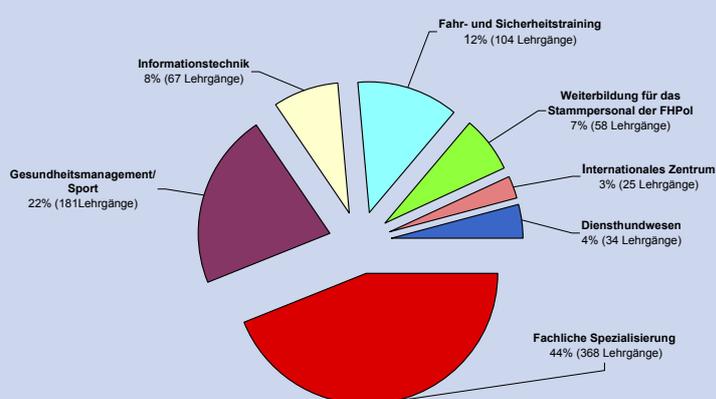
Lehrgangsangebot der FHPol 2013 gesamt



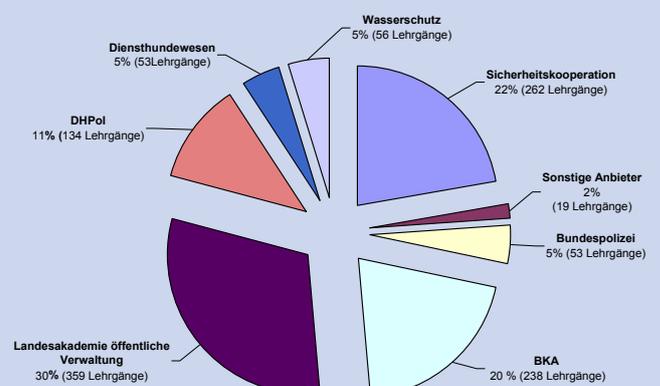
Lehrgangsangebot der FHPol 2013 regionale Weiterbildung



Lehrgangsangebot der FHPol 2013 zentrale Weiterbildung



Lehrgangsangebot der FHPol 2013 externe Weiterbildung



Ausrichtung auf die übergeordneten Kompetenzfelder

Fachliche Spezialisierung

„Das große Ziel der Bildung ist nicht Wissen, sondern Handeln.“

(Herbert Spencer)

Professionalisierung und Internationalisierung der Täter, die rasante Entwicklung der Technik und die schier unbegrenzten Möglichkeiten des „World Wide Web“ zwingen uns, mit diesen Herausforderungen Schritt zu halten, uns weiterzuentwickeln und uns zu spezialisieren. Denn die Qualität polizeilicher Arbeit wird zunehmend davon abhängig sein, wie es gelingt, die Mitarbeiter und Führungskräfte der Polizei unter den sich ständig ändernden Rahmenbedingungen optimal zu qualifizieren. Dafür bieten wir Ihnen ein an die strategischen Schwerpunkte des Landes und an Ihre Bedürfnisse angepasstes und vor allem praxisorientiertes Seminarangebot. Wir arbeiten eng mit Ihnen zusammen, um



Übung im Umgang mit Medienvertretern am Einsatzort – Dienstgruppenleiter vor der Kamera

am Puls der Zeit und der Praxis zu bleiben. Wir setzen dort an, wo Ausbildung und Studium enden und sichern die Entwicklung und Vertiefung von Kenntnissen und Kompetenzen für spezielle Funktionen.

Nahezu 3500 Polizisten bilden sich jährlich in den Seminaren des Bereiches „Fachliche Spezialisierung“ zu den Themenfeldern Führung und Einsatz, Kriminalitäts- und Verkehrsunfallbekämpfung weiter.

Wir möchten Ihnen nun kurz unsere Bereiche vorstellen:

Führung und Einsatz

Sie arbeiten im Führungsstab, dem Führungsdienst oder dem Einsatz- und Lagezentrum? Sie wirken an der Bewältigung verschiedenster Einsatzlagen mit?

Sie sind im Wachdienst oder Revierdienst eingesetzt, lösen verschiedenste Einsatzaufträge und müssen oft als Zeuge vor Gericht aussagen?

Sie sollen als Dienstgruppenleiter einen Einsatzabschnitt zu führen?

Oder sind Sie Angehöriger der Bereitschaftspolizei und wollen künftig in der Beweissicherungs- und Festnahmeinheit (BFE) arbeiten oder als Tatbeobachter tätig werden?

Wir gestalten für Sie ein vielfältiges Weiterbildungsangebot zum Themen-

bereich Führung und Einsatz. Die Inhalte unserer Veranstaltung reichen von der Einsatzbewältigung in der Allgemeinen Aufbauorganisation (AAO) und in der Besonderen Aufbauorganisation (BAO) bis zu speziellen Einsatzanlässen wie Geiselnahmen, Staatsbesuchen oder auch der häuslichen Gewalt. Wir gestalten Lehrgänge zur Bewältigung von Krisensituationen aber auch zur Pressearbeit oder zur deutsch-polnischen Zusammenarbeit.

Unser komplettes Seminarangebot finden Sie im Bildungsportal unter der Kennzahl „FE“. Wir würden uns freuen, Sie in einem unserer Seminare demnächst begrüßen zu dürfen.



Hubschrauber und Bereitschaftspolizei im Einsatz

Kriminalitätsbekämpfung

Soziale Netzwerke im Internet – Facebook, Twitter und Co.

„Phishing“ – „Happy Slapping“ – „Cybermobbing“ – „Cybergrooming“ – „Filesharing“ – „Streaming“

Und, haben Sie auch Fragezeichen in Ihren Köpfen?

Es vergeht kaum ein Tag, an dem die Medien nicht von neuen Erscheinungen zu Straftaten im Internet berichten. Wissen Sie, wie Straftaten, die aus dem Internet heraus begangen werden oder ihren Ursprung dort haben, aufgeklärt werden und wie Sie sich davor schützen können?

„Was macht ein Provider? Wie ermittle ich den Absender einer E-Mail Adresse? Wozu brauche ich einen Brow-

ser? Was kann ich tun, um Kinder und Jugendliche beispielsweise vor Cybermobbing-Attacken zu schützen?“ Fragen wie diese beantworten wir in unseren Cybercrime- und Präventionsseminaren und bieten Ihnen darüber hinaus die Möglichkeit des Erfahrungsaustausches.



Verkehrsunfallbekämpfung

Nicht nur die elektronischen Medien beschäftigen uns als Polizei zunehmend, sondern auch Veränderungen in der Tatbegehungsweise der Täter - zum alt bewährten Schraubendreher haben sich neue Tatwerkzeuge gesellt - stellen uns als Ermittler vor immer neuen Herausforderungen. Die Täter agieren professionell in organisierten Bandenstrukturen und nutzen besondere modi operandi, um Kraftfahrzeuge zu entwenden und komplizierte Wegfahrsperrn außer Kraft zu setzen.

Den neuen Erkenntnissen angepasst, haben wir für Sie die Seminare zur Kriminalitätsbekämpfung umkonzipiert sowie die Lehrgänge für die Kriminaltechniker

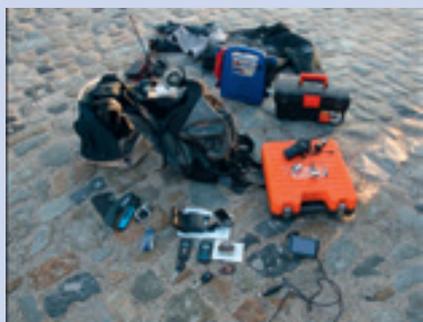
In unseren Seminaren lernen Sie, wie Sie die Verkehrsüberwachungstechnik richtig einsetzen, in einer Verkehrskontrolle die Gesetze und Verordnungen richtig anwenden und sich taktisch richtig verhalten, die Kniffe und Tricks der „Verkehrssünder“ zu erkennen und so mehr Verkehrssicherheit auf Brandenburgs Straßen zu bringen.

Wir haben Bestehendes auf den Prüfstand gestellt und verbessert. Altbewährtes haben wir aufgepeppt und bisher nicht bediente Lehrinhalte in neue Seminare gepackt. Wir haben uns mit Ihnen getroffen und über Seminarinhalte gesprochen, haben Zielgruppen neu definiert und geeignete Referenten gefunden. Gemeinsam entstand ein Weiterbildungsprogramm, das Ihre Wünsche und Interessen widerspiegelt und die Besonderheiten berücksichtigt. Und so entstand das Motto: „Aus der Praxis für die Praxis“. Häufig wird witterungsangepasste Kleidung benötigt, um die zahlreichen Übungen an Kontrollpunkten oder auch auf dem Viehhof für das Seminar „Tiertransport“ zu absolvieren.

Nach einem dieser Lehrgänge erschien auf der Titelseite der Märki-

Damit „sehen und gesehen werden“ zum Leitsatz jedes auf der BAB handelnden Kollegen wird und Situationen, wie das „brennende Inferno“ gar nicht erst entstehen, bieten wir Ihnen das Seminar „Autobahnpolizei – Spezialmodul Eigensicherung“ an. Denn Sicherheit geht vor! Gemeinsam sicher handeln! Damit jede Kollegin und jeder Kollege nach dem Dienst unverehrt in den Kreis der Familie zurückkehren kann.

Unser Seminarangebot reicht vom Zweirad bis zum 40-Tonner, von A wie Autobahnpolizei bis Z wie Zulassungsrecht. Sie finden es unter „VK“ im Bildungsportal.



Viel Arbeit für Kriminalisten: Lager mit gestohlenen Ersatzteilen (oben); Fahrzeugdiebstahl modern: Sichergestellte Tatwerkzeuge (unten)

und die Mitarbeiter des KDD neu gestaltet. Wir ermöglichen Ihnen eine Auffrischung bzw. Erweiterung Ihres Fachwissens anhand der aktuellen Kriminalitätssituation sowie unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Tatbegehungsweise.

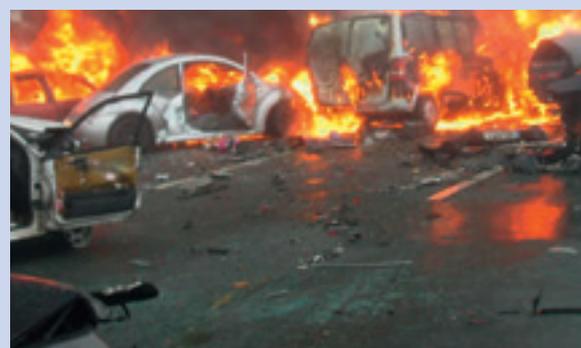
Wir bieten Ihnen weitere Lehrgänge zu Strukturkriminalität, Vernehmung, Sexualdelikten, Jugendkriminalität oder Politisch motivierter Kriminalität an. Unser komplettes Bildungsangebot mit den Verantwortlichkeiten finden Sie unter der Kennziffer „K“ im Bildungsportal.



Lehrgang „Tiertransporte“: Anschauliche Übung auf einem Viehhof

sehen Allgemeinen Zeitung unter der Überschrift „600 Ferkeln fehlt die Luft zum Atmen“ eine Meldung. Das erworbene theoretische Wissen um Vorschriften hatten einige Lehrgangsteilnehmer sofort in die Praxis umgesetzt. So blieben den Tieren unnötige Qualen erspart.

Und wenn Sie sich bei der Verkehrskontrolle immer noch fragen: „Wie komme ich bloß an die Daten aus dem Gerät oder der Fahrerkarte?“, dann beantworten wir Ihnen alle Fragen gern im Seminar „Das digitale EG-Kontrollgerät und DAKO“.



Lenkzeitüberschreitung: Schicksalhaftes Ende einer zu langen Fahrt (oben); Digitales EG-Kontrollgerät und DAKO (unten)

Wir laden Sie ein, gemeinsam mit uns die Fachliche Spezialisierung in den Feldern Führung und Einsatz, Kriminalitätsbekämpfung, Verkehr sowie Kriminal- und Verkehrsprävention zu gestalten und freuen uns über Ihre Anregungen und Hinweise, denn

„Bildung beginnt mit Neugierde“

(Prof. Peter Bieri)

Polizeiliche Trainings

Vieles von dem, was der Polizeibeamte in seinem täglichen Dienst auf der Straße wissen und können muss, wird im Rahmen der polizeilichen Trainings vermittelt. Während das Training für die „Endverbraucher“ in den vier regionalen Weiterbildungszentren und deren Trainingsstützpunkten angeboten wird, werden die Strategien für diese Trainings in vier Trainingsbereichen an der FHPol erarbeitet. Das sind die Bereiche IT-Training, Einsatztraining, Fahr- und Sicherheitstraining sowie die Koordinierungsstelle Diensthundwesen. Dort werden auch die Trainer aus- und weitergebildet.

Der Bereich IT-Training ist für die Vermittlung von IT-Kenntnissen und Anwender-Fertigkeiten in Ausbildung, Studium und in der Weiterbildung verantwortlich. Die sieben IT-Trainer und vier IT-Lehrtrainer des Bereiches stehen auch als Anwenderbetreuer zur Verfügung. Durch den Bereich werden alle IT-Trainer des Landes aus- und weitergebildet. Ein neuer und wichtiger Schwerpunkt ist die Erarbeitung und Umsetzung von Blended-Learning-Konzepten, die in enger Zusammenarbeit mit den anderen Bereichen der FHPol erfolgt.

Auch die Mitarbeiter des Bereiches Einsatztraining werden sowohl in Studium und Ausbildung, als auch in der Weiterbildung aktiv. Sechs Einsatztrainer bringen den Studenten und Auszubildenden an der FHPol im Fach Nichtschießen/Schießen den sicheren Gebrauch der Schusswaffe bei. Weiterhin führen sie mit dem Stammpersonal der FHPol die Einsatztrainings durch. Die vier Lehrtrainer des Bereiches sorgen für die Abstimmung der Inhalte der Einsatztrainings in der Aus- und Weiterbildung und sind für die Auswahl und Qualifizierung der Einsatztrainer/innen verantwortlich.

Eine grundlegende Kompetenz, über die jeder Polizeibeamte verfügen muss, ist das sichere Beherrschen seines Dienst-Kfz. Diese Kompetenz wird an der Außenstelle der FHPol in Lehnitz vermittelt. Auf einem modernen Trainingsgelände finden Fahr-

und Sicherheitstrainings für die Studierenden und Auszubildenden sowie für Polizeibeamte aus allen Behörden und Einrichtungen der Polizei des Landes statt. Weiterbildungsveranstaltungen im Bereich des Fahr- und Sicherheitstrainings werden für alle in der Polizei des Landes Brandenburg verwendeten Fahrzeugtypen angeboten, also auch für Kräder, LKW und Busse.

Eine weitere Außenstelle der Weiterbildung der FHPol ist die Koordinierungsstelle Diensthundwesen in Potsdam. Diese ermittelt den Ausbildungsbedarfs der Polizeidirektionen und koordiniert und plant die Lehrgangsteilnahmen an der Dienstführerschule des Landes Sachsen-Anhalt in Pretzsch. Weiterhin übt sie die Fachaufsicht über die dezentrale Weiterbildung der Diensthundführer und Diensthunde aus. Die Koordinierungsstelle Diensthundwesen arbeitet eng mit den Partnern der Sicherheitskooperation in Fragen der Aus- und Weiterbildung und des Ankaufs von Diensthunden zusammen.

Im polizeilichen Alltag werden die unterschiedlichen Kompetenzen, die durch die vier Trainingsbereiche vermittelt werden, nur selten einzeln gebraucht. Die zu lösenden Aufgaben sind meist komplex, so dass verschiedene Kompetenzen ineinandergreifen müssen. Schubladen- oder Ressortdenken innerhalb der Trainingsbereiche wären also völlig fehl am Platze. Dementsprechend stimmen sich die vier Bereiche untereinander ab, um Trainings anbieten zu können, die der komplexen Realität der Polizeiarbeit gerecht werden. Ein gutes Beispiel dafür ist das Seminar „Schnittstelle Einsatzfahrt“, in dem Inhalte des Fahrsicherheits- und des Einsatztrainings miteinander verknüpft werden. In diesem Seminar wird trainiert, wie man in einer Nacheile-Situation den Streifenwagen sicher beherrschen und - aus der Nacheile heraus - einen bewaffneten Täter stellen kann. Im Bereich der polizeilichen Trainings steht die immer festere Verknüpfung von polizeispezifischen Trainingsinhalten auf dem Programm.

Entwicklung sozialer Kompetenzen

Führungskräftetraining/Führungskräftequalifikation (FKT/FKQ)

Innovation, Fortschritt, technisches Know-how – Schlagworte einer modernen Gesellschaft, die auch in der Brandenburger Polizei fest verankert sind. Ohne den Einzug des technischen Fortschrittes wäre heutzutage, egal auf welchem Gebiet auch immer, eine erfolgreiche Einsatzführung einfach undenkbar. Und dennoch, jedes technische Detail ist ohne den Menschen, der es zum Funktionieren bringt, sinnlos. So hängt auch der Erfolg polizeilicher Arbeit davon ab, wie initiativreich der Mensch mit der Technik umzugehen versteht bzw. gewillt ist.

Menschen funktionieren anders als moderne Technik. Sie lassen sich nicht beliebig ein- und ausschalten, kombinieren, updaten oder simpel formatieren. Menschen haben die Eigenart, selbstständig zu denken, Ideen zu entwickeln, Gefühle zu haben oder sich hin und wieder auch einmal nicht zu fühlen. Menschen sind individuell und kompliziert, arbeiten mal gern zusammen und mal lieber ganz allein. Und genau das macht den Vorgesetzten (Führungskräften) das Leben mitunter ziemlich schwer. Sie haben schließlich die Verantwortung dafür, ihre Mitarbeiter zu befähigen, die ihnen übertragenen Aufgaben zu erfüllen. Von ihnen wird Führungskompetenz oder anders, die Fähigkeit zur wirksamen Personalführung und – Entwicklung erwartet.

Um Mitarbeiter dazu zu bewegen, das zu tun, was man als Vorgesetzter bzw.



als Führungskraft von ihnen erwartet, ist die Kenntnis der Wirkungsweise von Mechanismen, die das möglich machen, notwendig. Man nennt das Ganze auch Motivation. Die Motivation von Mitarbeitern setzt unter anderem die Kenntnis der Stärken und Schwächen, Vorlieben und Abneigungen der Mitarbeiter voraus. Nicht jeder versteht unter Motivation auch das Gleiche. Im Training lüften die Trainer, Seite an Seite mit ihren Teilnehmern, so manches Geheimnis der Motivation und finden auch wichtige Aufgaben der Führungskraft als Gesundheitsmanager heraus. Jeder bekommt Gelegenheit, seine eigene Philosophie mit der seines Vorgesetzten abzugleichen, sich und seine Beziehungen zu seinen Mitarbeitern zu analysieren.

„Sich selbst und andere verantwortungsvoll führen. Teams initiieren, entwickeln und zum Erfolg führen. Wirkungsvoll kommunizieren. Konflikte lösen und Kompetenzen stärken.“ All das sind Themen, die im Konzept des modularen Führungskräfte Trainings aufgearbeitet werden. In vier Trainingsmodulen wird den Führungskräften sowohl in Form theoretischer Aufarbeitungen als auch in praktischen Übungen ein vielfältiges Angebot unterbreitet. Wissenschaftliche Erkenntnisse, z. B. der typische Verlauf eines Konflikts nach Glasl und dessen Lösungsmöglichkeiten werden mit Erfahrungen der Teilnehmer unterlegt.

Trainiert wird in den Weiterbildungszentren, konkret an den Standorten Oranienburg, Eberswalde, Frankfurt (Oder) und Cottbus. Teilnehmer des Führungskräfte Trainings sind alle Führungskräfte des höheren und gehobenen Dienstes der mittleren und unteren Führungsebene.

Teilnehmer bei intensiver Gruppenarbeit



Selbstmanagement am Arbeitsplatz



Beruf und Familie – geht das?

Als 2011 das modulare Seminar „Selbstmanagement am Arbeitsplatz“ in den Fortbildungskatalog aufgenommen wurde, stellten sich viele Kollegen die Frage, ob man ihnen nun zeige wolle, wie sie ihre Arbeit „richtig“ machen sollen. Diese Bedenken sollen an dieser Stelle noch einmal ganz deutlich zerstreut werden! Ziel des Seminars ist die Stressbewältigung in all ihren Facetten.

Dazu gehört, dass ich wissen sollte, was Stress mit mir macht, wie ich ihn bei mir und bei anderen erkennen kann und wie ich den Auswirkungen von regelmäßigem Stress begegnen kann. Insbesondere diesem immer wiederkehrenden und damit auch krankmachenden Stress wollen wir uns entgegenstellen - mit unserer eigenen Persönlichkeit, unserer Motivation und unseren körperlichen wie geistigen Fähigkeiten.

Begriffe wie Stress, Burnout, Überforderung, Arbeitsbelastung, Krankheit und Zeitdruck prägen unsere heutige Gesellschaft. Motivation, Leistung, Engagement werden vorausgesetzt. Das wirft die Frage auf, wie denn die Generationen vor uns ihr Leben mit all seinen Aufgaben, Sorgen, Ängsten und Nöten bewältigt haben und das in einer Zeit ohne Geschirrspüler, Trockner und Co. Sind wir trotz dieser vielen

Hilfsmittel schwächer oder weniger belastbar als die Menschen früher?

Noch einen Schritt weiter zurück in der Geschichte kämpfte der Urmensch mit dem Säbelzahniger ums Überleben. In unserer Gesellschaft hat sich der Säbelzahniger verkleidet. Er hat zwar keine scharfen Zähne und Krallen mehr, ist aber nicht weniger gefährlich!

Leistungsdruck, Modelmaße, E-Mailflut, ständige Erreichbarkeit, steigende Lebenshaltungskosten, Krankheit, ungewollte Transparenz durch soziale Netzwerke und so vieles mehr sind nur einige Kostüme, in die sich die Gefahr heute einhüllt und dem menschlichen Körper und Geist zusetzt.

Nun kann man sich diesen ständigen Herausforderungen kampfflos ergeben – was mit ziemlicher Sicherheit den Stereotyp des ewig frustrierten deutschen Bundesbürgers heraufbeschwört.

Dabei ist aber eine Sache absolut unumstößlich: Es wird niemand kommen, der uns diese Herausforderungen abnimmt oder unsere Probleme für uns löst. Selbst ist die Frau/der Mann – und SMA ist die Taktik. Das achtköpfige Team der SMA-Trainer ist angetreten, die brandenburgischen Polizeibediensteten dabei zu unterstützen, ihren ganz persönlichen Säbelzahniger zu enttarnen.

Gesundheitsmanagement / Sport

Der körperlichen Leistungsfähigkeit kommt im Polizeivollzugsdienst, wie in nur wenigen Berufen, eine herausragende Bedeutung zu. Schnell wechselnde Einsatzlagen, Wechselschichtdienst, besondere Erschwernisse durch geschlossene Einsätze, seelische Betroffenheit durch tragische Situationen und das Erfordernis einer professionellen Eigensicherung stellen hohe Anforderungen sowohl an die körperliche Leistungsfähigkeit als auch an die psychische Belastbarkeit. Aber auch die Bürotätigkeit und die Arbeit am Computer erfordern eine andere Herangehensweise zum Erhalt und zur Steigerung der körperlichen Leistungsfähigkeit.

Dienststellen. Auch zur Schulung von Führungskräften des gehobenen und höheren Dienstes zu Fragen der Gesundheitsförderung bzw. für Fachvorträge zu den Gesundheitstagen in den Dienststellen unterstützen wir.

Unser Ziel ist es, die Notwendigkeit Sport zu treiben, tiefer bei den einzelnen Kolleginnen und Kollegen im Bewusstsein zu verankern, es zur Selbstverständlichkeit werden zu lassen. Die Vorgesetzten stellen die Weichen für die Fitness der Polizeibediensteten, indem sie ihre Führungsverantwortung auch auf diesem Gebiet wahrnehmen und als Vorbild wirken.

Dienstsport kann in allen Dienst-

lauf fand 2007 im Schloss und Gut Liebenberg statt, die DPM Judo wurde direkt an der FHPol im Jahr 2010 ausgerichtet und in diesem Jahr fand das Vorrundenturnier der Frauen und Männer im Volleyball in der Sporthalle der FHPol statt.

Die LPM werden als gemeinsame LPM Berlin/Brandenburg in folgenden Sportarten ausgerichtet:

- Ju-Jutsu und Judo,
- Triathlon, Crosslauf, Inlineskaten und Radsport,
- Schießen, Schwimmen und Retten, Leichtathletik,
- Badminton und Tischtennis



Fit durch den Beruf – ganz einfach

Die Altersstruktur in unserer Brandenburger Polizei und die Verlängerung der Lebensarbeitszeit verstärken die Bedeutung der körperlichen Leistungsfähigkeit. Sicherheit muss mit einem älter werdenden Personal gewährleistet werden.

Sport und Bewegung leisten einen wichtigen Beitrag zur optimalen Einsatzfähigkeit des einzelnen Polizeibediensteten und der Organisation Polizei insgesamt. Die physischen Leistungsvoraussetzungen Ausdauer, Kraft, Schnelligkeit, Beweglichkeit und Koordination werden durch den Sport in der Polizei alters-, geschlechts- und zielgruppenspezifisch gefördert.

Die über 450 lizenzierten Übungsleiter im Breitensport, AROHA-Instrukto-ren, Rückenschultrainer und Übungsleiter in der Prävention Stufe B, bilden die Grundlage für einen qualifiziert angeleiteten Dienstport in den



Start LPM Crosslauf

stellen geplant und durchgeführt werden! Mit der Einführung eines Moduls Dienstport in POLIZEI ONLINE für die Dienststellen soll die Planung Organisation und Durchführung des Dienstports für alle Bediensteten transparenter, übersichtlicher, einfacher und mit wesentlich weniger Aufwand realisierbar gestaltet werden.

Die FHPol ist aber auch für die Organisation und Durchführung der Landespolizeimeisterschaften (LPM), die Auswahl, die Vorbereitung und Entsendung von Polizeisportlern und Polizeisportlerinnen zu Deutschen Polizeimeisterschaften (DPM) und Europäischen Polizeimeisterschaften (EPM) zuständig. Ja das ist richtig, der Wettkampfsport ist Teil des jährlichen Weiterbildungsangebotes der FHPol und wird im Bildungsportal POLIZEI ONLINE angeboten. Die FHPol war bereits mehrfach Ausrichter von DPM. Die DPM Cross-

Nun, liebe Kolleginnen und Kollegen, haben Sie viel Neues in der Weiterbildung entdeckt, haben Sie stets Bewährtes wiedererkannt? Vielleicht haben Sie auch Fragen oder Hinweise, auf die wir in diesem Artikel nicht eingehen konnten? Dann haben wie noch etwas Neues für Sie: neben unseren kompetenten Ansprechpartnern für alle konkreten Weiterbildungsangebote haben wie nunmehr auch Ansprechpartner für Ihre Bildungsberatung. Ob für Sie, Ihre Vorgesetzten oder Ihre Personalstellen – gern beraten wir Sie bei der Auswahl und/oder Entwicklung geeigneter Weiterbildungsangebote. Unsere Ansprechpartner finden sie im Bereich Weiterbildungsmanagement. Vielleicht haben Sie aber auch nur Lust bekommen, sich mit, durch oder von uns „mal wieder“ weiterbilden zu lassen?

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme an unseren Seminaren und Trainings.

*Dr. Marita Heydecke,
Leiterin Weiterbildung*

„Nadelöhr Mensa“

4000 junge Frauen und Männer strebten im vergangenen Jahr eine Karriere bei der Polizei in Brandenburg an. 270 überstanden die zweitägige Testphase, 150 konnten am Ende ihre zweieinhalb- beziehungsweise dreijährige Ausbildung beginnen. Nun stellt Brandenburg mehr Polizisten ein. Im Sommer beschloss die Landesregierung die Anwärterzahl binnen zweier Jahre um insgesamt 130 zu erhöhen.

*Rainer Grieger,
Präsident der
Fachhochschule
der Polizei
Brandenburg,
im Gespräch
mit info110-
Chefredakteurin
Katrin Böhme*



Rainer Grieger, Präsident der Fachhochschule der Polizei Brandenburg, im info110-Gespräch über die Herausforderungen der gestiegenen Anwärterzahl, schwierige Bewerberlage und Veränderungen in Lehre und Studium.

Mit der Entscheidung der Koalition wurde der Einstellungskorridor deutlich verbreitert. Was bedeutet das für die FHPol?

Rainer Grieger: Ich freue mich für unsere Polizei über Jeden und Jede, die wir zusätzlich aufnehmen können. Ursprünglich sollten in diesem Jahr 50 Anwärter weniger eingestellt werden. In Kursgröße heißt das, wir hatten uns auf zwei zusätzliche Klassen einzustellen, die hier über zweieinhalb bzw. drei Jahre auf den Polizeidienst vorbereitet werden. Das Plus an Neueinstellungen kumuliert sich in den nächsten Jahren. Das heißt, wir haben pro Jahr 250 Auszubildende und Studierende sowie mehr als 50 Aufsteiger in den gehobe-

nen und höheren Polizeidienst hier auf dem Campus in Oranienburg.

Ist das die Kapazitätsgrenze? Wie geht man mit den schwankenden Anwärterzahlen um?

Grieger: 2010 hatten wir 100 Studierende und Auszubildende an der Fachhochschule der Polizei. Seit Oktober

Ursprünglich sollten 50 Anwärter weniger eingestellt werden.

sind es mehr als doppelt so viele. Sind die Schwankungen rechtzeitig erkennbar, kann man sich darauf einstellen, indem zügig neues Lehrpersonal rekrutiert wird. Aber auch zusätzliche Gelder müssen bereitgestellt werden, wir müssen die Anwärter auch mit Uniformen und Führungs- und Einsatzmitteln ausstatten.

Unsere Raumkapazitäten reichen zurzeit noch aus. Vor allem, weil wir

durch organisatorische Maßnahmen die Raumbelegung bestmöglich gestalten. Wir können das ein Stück weit steuern. Weiterbildung zum Beispiel organisieren wir verstärkt in den Zeiträumen, in denen unsere Anwärter ihre Praktika absolvieren. Aber es bleibt ein ständiger Abstimmungsprozess, zwischen dem Ausbildungs-, Studien- und Weiterbildungsbereich. Wir haben eben nur eine Lehrwache, eine Sporthalle oder nur eine begrenzte Anzahl von IT-Kabinetten.

Die Unterrichtsräume sind mit 25 Anwärtern sehr gut gefüllt. In Einzelfällen sind es auch mal 27 oder 28 Teilnehmer in einem Raum. Dann ist es schon schwierig, den Raum ohne Kletterkünste zu verlassen. Wir sind an die Kubatur des historischen Gebäudes gebunden, wir können nicht umbauen, so wie wir es gern hätten.

Unser Nadelöhr ist die Mensa. Nur eine begrenzte Anzahl Hungriger kann gleichzeitig versorgt werden. Wir arbeiten mit gestaffelten Essenszeiten und

müssen mit eiserner Disziplin einfordern, dass diese Staffelleisten eingehalten werden. Sonst gibt es unververtretbare Wartezeiten und das wiederum führt zu Unmut bei den Leuten. Wir haben schon viel versucht, aber die bauliche Begrenzung des denkmalgeschützten Hauses setzt uns Grenzen.

Bundesweit waren im August noch 146.000 Lehrstellen unbesetzt, Abiturienten entscheiden sich immer öfter für ein Universitätsstudium. Betrifft diese Entwicklung auch die Polizei? Gibt es Tendenzen?

Grieger: Ja. Richtiges Stichwort: die Qualität der Bewerber ist eine Herausforderung, nicht die Quantität. Wir haben in den letzten Jahren immer über 4.000 Bewerber auf aktuell 250 Stellen, gehabt. Auf den ersten Blick ist das sehr beruhigend. Aber viele der Bewerber kommen auf Einladung erst einmal gar nicht hierher. Hier müssen wir noch intensiver nacharbeiten. Im Rahmen des Auswahlverfahrens gibt es an den einzelnen Stationen große Verluste. Der Reihe nach absolviert der Bewerber den Intelligenztest, Diktat, Sport-

Die Qualität der Bewerber ist eine Herausforderung.

test, ärztliche Untersuchung und persönliches Gespräch vor der Auswahlkommission. Nach jeder der Stationen wird entschieden, bleibt derjenige dabei oder nicht. Das heißt also, wenn jemand schon das Psychologische Messverfahren nicht besteht, und das sind etwa 60 Prozent aller Bewerber, dann ist für ihn bzw. sie das Auswahlverfahren beendet.

Wir können auf bestimmte Intelligenzwerte nicht verzichten. Wir können auf bestimmte Fähigkeiten, die deutsche Sprache zu beherrschen, nicht verzichten. Wir können keine Leute mit erheblichen gesundheitsbedingten Einschränkungen einstellen. Wir können auch niemanden einstellen, der in der Jugend nicht über eine grundlegende Fitness verfügt. Wir tun, was wir können, aber bestimmte Grenzen sollten wir nicht unterschreiten. In diesem Jahr haben wir leider 29 weniger Anwärter des mittleren Dienstes einstellen können, als möglich gewesen wäre. Im gehobenen Dienst haben wir unser Soll mit 119 statt 125 knapp verfehlt.

Wir waren im Rahmen des Vertretbaren kreativ. Zum Beispiel bekamen diejenigen, die im ersten Anlauf beim Sporttest durchgefallen waren, aber bis

dahin alle Felder erfolgreich bestanden haben, eine zweite Chance. Wir haben diesen Bewerbern die Möglichkeit gegeben, selbständig zu trainieren und den Sporttest zu wiederholen. Über diese Variante konnten wir noch den einen oder anderen für den Polizeiberuf gewinnen. Weitere Abstriche bei der Bewerberqualität können wir uns nicht erlauben. Weder die Organisation noch die Bürger danken es uns, wenn wir Leute einstellen, die bereits von den Grundvoraussetzungen her nicht für die Polizei geeignet sind.

Was gibt es Neues in der Ausbildung und Studium? Gibt es Veränderungen im Curriculum bzw. im Lehrbetrieb?

Grieger: Die Reakkreditierung des Bachelorstudienganges hat zu großen Veränderungen des Studienaufbaus geführt. Zuvor gab es im Wesentlichen eine fächerzentrierte Ausbildung. Heute streben wir eine fächerübergreifende, prozesshafte Ausbildungsstruktur an. Früher vermittelte der Eingriffsrechtslehrer sein Eingriffsrecht und der Kriminalist sein kriminalistisches Wissen. Heute versuchen wir das orientiert an polizeilichen Prozessen zusammenzupacken. Dem ersten Angriff folgen eventuell auch Sicherstellung und Beschlagnahme, also verbinden wir im Prinzip die kriminaltechnische mit der rechtlichen Ausbildung, weil man beides zusammen draußen genauso praktiziert. Das hat dann auch dazu geführt, dass wir gemischte Prüfungen abneh-

Wir verbinden kriminaltechnische mit rechtlicher Ausbildung.

men. Anwärterteams müssen draußen auf dem Parcours gemeinsam eine Lage lösen. Der Rechtsdozent steht genauso daneben, wie der Einsatzlehre- oder der Kriminalistik-Dozent. Wir nennen das dann „integrierte Rechtskunde“. Es werden alle Facetten abgeprüft, so wie es im realen Einsatzgeschehen auch stattfindet. Wir erreichen so eine noch engere Verschränkung zwischen Theorie und Praxis.

Hat sich die FHPol auf die Kripo-Spezialisierung einzelner Anwärter im dritten Studienjahr eingestellt? Wie weit ist dieses Vorhaben?

Grieger: Grundsätzlich eignet sich jeder Absolvent unserer Fachhochschule der Polizei für den Direkteinstieg in die Kripo, weil wir eine umfassende Ausbildung haben. Wenn man einen Poli-

zeikommissar einen Tag nach der Absolventenfeier in einem Kripokommissariat einsetzt, kann er einen Einbruch oder eine Körperverletzung bearbeiten, vom Anfang bis zum Ende. Würde also festgelegt, wir bräuchten direkt von der Schule jedes Jahr 20 Leute bei der Kripo, dann ginge das jetzt schon. Sofort.

Unsere Einsatzanlässe sind u. a. Einbrüche, Körperverletzungen, Streitereien und Unfälle. Bei allen diesen Einsatzanlässen haben wir Geschädigte, Zeugen, Beschuldigte oder Betroffene und Spuren. So erwarte ich, dass jeder Polizeibeamte, der z. B. zu einem Verkehrsunfall gerufen wird, auch kriminalistisch an die Spurenlage heran geht, ähnlich wie bei einem Einbruch. Auch ein Verkehrsunfall ist ein kriminalistisch relevantes Ereignis. Deswegen bin ich überzeugt, dass der Grundansatz der Einheitsausbildung prinzipiell richtig ist. Und er folgt der Verwendungskonzeption unserer Landespolizei, die einen Einsatz unserer Absolventen in der Bereitschaftspolizei, im Wach- und Wechseldienst oder in der kriminalpolizeilichen Sachbearbeitung vorsieht.

Sollten allerdings bereits vor dem Abschluss der Ausbildung Leute in einen „Kripotopf“ sortiert werden, dann ginge das auch. So machen es z. B. unser Nachbarland Berlin und Schleswig-Holstein. Diese Absolventen sind damit keine schlechteren Polizisten, es wird eben vorher über ihre anschließende Verwendung entschieden. Unsere Philosophie ist dies nun einmal nicht, weil wir ein kleines Land sind mit relativ wenig Polizisten und weil wir es uns deshalb nicht leisten können, zu sagen, wir sortieren unsere Leute von vornherein in Töpfe „S“ und „K“. Die Absolventen sind damit später auch nur eingeschränkt verwendbar.

Soll allerdings jemand dann Kriminaltechniker werden, Wirtschaftskriminalität oder Sexualdelikte bearbeiten oder in der Sonderüberwachungsgruppe oder in der Wasserschutzpolizei arbeiten, braucht er eine Spezialisierung. Individuell, funktionsbezogen und zielgerichtet. Dies stellen wir dann über eine deutlich verbesserte Weiterbildung sicher. Ich bin also für ein „Y-Modell“, das Y wird aber später im Rahmen einer zielgerichteten Weiterbildung für spezielle Funktionen gezeichnet.

Ich schließe nicht aus, – und wir haben solche Fälle auch im aktuellen Jahrgang –, dass wir Leute zielgerichtet im Studium für spezialisierte kriminalpolizeiliche Funktion vorbereiten. Wir erheben zu Beginn des Studiums besondere Qualifikationen der Studierenden. So haben wir hier u. a. ausgebildete Bank-

kaufleute und IT-Systemtechniker. Sogar einen fertig ausgebildeten Arzt hatten wir schon. Der Kollege ist im Übrigen jetzt in der LKA-Kriminaltechnik mit DNA-Analysen befasst, wir erheben spezielle Vorbildungen und Kenntnisse. Das Polizeipräsidium gleicht das dann mit der Bedarfslage ab. Wir können über die Gestaltung der Praktika,

Unsere Philosophie ist zweigeteilte Ausbildung nun einmal nicht.

die Vergabe der Bachelorarbeiten und die Gestaltung der Wahlpflichtmodule auch jetzt schon zielgerichtet für spezialisierten Nachwuchs bei der Kripo sorgen. Wir haben aktuell eine Absolventin, die ist Geologin. Sie versieht Dienst im LKA, und dort im Bereich „Umwelt/Wirtschaftsstrafaten“.

Gibt es Themen, die Sie persönlich gern im Lehrplan hätten?

Grieger: Ich glaube, dass die Befassung mit unserer eigenen Geschichte ein sehr wichtiges Thema für junge Polizeibeamte ist, gerade an diesem Ort. Die Geschichte zeigt uns, dass vor nicht allzu langer Zeit eine Polizei binnen weniger Monate komplett „umgedreht“ werden konnte und zu einer „Mörderbande“ wurde. Zu erfahren, wie diese Mechanismen funktioniert haben, das

gehört zu einer Polizeiausbildung und dabei sind wir bundesweit Vorreiter. Von hier ging auch die Idee der Polizeiausstellung im Deutschen Historischen Museum in Berlin zur Geschichte der Polizei aus. Ich glaube, neben den vielen technischen, taktischen, rechtlichen Vorschriften, die wir vermitteln müssen, ist die Befassung mit der Geschichte gut investierte Zeit.

Verbesserungspotential sehe ich beim Thema Cybercrime, die den meisten noch unter dem Begriff „JuK-Kriminalität“ bekannt sein dürfte. Im Netz ist eine Welt entstanden, in der auch gestohlen, betrogen oder Nazi-Propaganda verteilt wird. Die daraus resultierenden Straftaten sind real. Hier befinden wir uns noch zu sehr auf der „Spezialistenschiene“, dieses Wissen muss stärker zum Allgemeingut jedes Polizeibeamten werden. Das gilt für die gesamte Landespolizei, nicht nur für unsere jungen Studenten. Gerade bauen wir einen

Das Thema Cybercrime muss zum Allgemeingut jedes Polizeibeamten werden.

Profilbereich „Cybercrime“ an der FHPol auf, der auch durch eine Professur und wissenschaftliche Mitarbeiter unterstützt wird. Prof. Dr. Frank Robertz und Thomas Rüdiger sind spezialisiert

auf die Bereiche Kriminologie und Sozialwissenschaften und engagieren sich im Bereich der Cyber-Kriminalität durch Lehre und Forschung.

Damit verbunden ist die Nutzung der neuen Medien, hier gibt es teilweise noch große Vorbehalte. Ich glaube aber, wir kommen als Polizei und auch als Bildungseinrichtung um Facebook, Twitter und Co gar nicht mehr umhin. Die Leute wachsen damit auf und wir müssen uns einfach anpassen und die positiven Seiten dieser neuen Medien viel intensiver für unsere Arbeit nutzen.

Kürzlich erschien der Forschungsbericht der FHPol? Lassen sich diese Erkenntnisse in der Praxis tatsächlich gebrauchen?

Grieger: Meiner Meinung nach gibt es bei uns kein Forschungsthema, was nicht unmittelbaren polizeilichen Bezug hat. Es geht quer durch den „Gemüsegarten“ der Forschung. Zum Beispiel Führungslehre: Welche Mikrorollen von Vorgesetzten gibt es? Ist ein Chef der Tröster, der „Papa“, der Entscheider, der Vermittler, das Sprachrohr, der Moderator, usw.? Wie lebt eine Führungskraft diese Rollen? Welche Rollen nimmt er oder sie wahr und welche werden abgelehnt, obwohl sie dringend wahrgenommen werden müssten? Ein sehr spannendes Thema, unsere Forschungsansätze gehen weit über das hinaus, was derzeit in der Literatur nachzulesen ist.

Beim Projekt „Networking against School Shooting“ wurden gemeinsam mit der FU Berlin Amokläufe an Schulen untersucht. Lehrer und Verantwortliche an Schulen sollen so Hinweise erhalten, wie man Anzeichen über möglicherweise bevorstehende Amoktaten erkennen und deuten kann. Wie geht man mit diesen Anzeichen um, muss man sofort die Polizei rufen? Im Ergebnis stehen nun Handreichungen, wie man in der Schule mit solchen Phänomenen umgeht.

Polizeiliche Übungen unter Hochstress wurden untersucht. Was bringen unsere Einsatztrainings tatsächlich? Wie kann man ein Training so gestalten, dass Polizeibeamte unter Hochstress die richtigen Programme abrufen und nicht vor Stress wie gelähmt sind oder das Falsche tun? Das sind nur wenige Beispiele. Alle diese Themen haben unmittelbaren Praxisbezug.

Herr Grieger, vielen Dank für das Gespräch.

Das Interview führte info110-Chefredakteurin Katrin Böhme.

ZUR PERSON



Fachhochschule Polizei Brandenburg

RAINER GRIEGER (51) lebt in Berlin. Seit 2004 ist der gebürtige Remscheider Präsident der Fachhochschule der Polizei des Landes Brandenburg. 1981 begann Grieger ein Studium an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung in Nordrhein Westfalen (NRW).

Anschließend gehörte Rainer Grieger als Kriminalkommissar zur Tatortgruppe „Sprengstoff/Brand“ beim Landeskriminalamt NRW. Dort wurde er unter anderem zum Sprengmeister ausgebildet und war auch als Sachverständiger tätig. Es folgten verschiedene Tätigkeiten im LKA und dem Polizeipräsidium Duisburg. 1991 wechselte Grieger nach Brandenburg in den Aufbaustab und das Dezernat „Grundsatzfragen“ des Landeskriminalamtes. Nach dem

Aufstieg in den höheren Polizeivollzugsdienst übernahm der Kriminalist die Leitung der Führungsstelle des Schutzbereiches Potsdam. Ein Jahr später wurde Rainer Grieger Dezernatsleiter im Landeskriminalamt, bevor er weitere drei Jahre später die Leitung des Direktionsbüros und die Leitung der Abteilung 3 im LKA übernimmt.

Vor der Berufung zum Präsidenten der Fachhochschule war er Leiter der Arbeitsgruppe „Kriminalpolizei“ im Ministerium des Innern. Sein Aufgabenbereich umfasste alle grundsätzlichen Angelegenheiten der Kriminalpolizei. So entstand unter seiner Federführung das erste Handlungskonzept zur Bekämpfung der Politisch Motivierten Kriminalität.

Internationales Zentrum

Die Zusammenarbeit mit internationalen Partnern ist für die Fachhochschule der Polizei des Landes Brandenburg (FHPol) sehr wichtig. Bestehende Kontakte in etliche Länder der EU, aber auch außereuropäische Länder, werden für Auslandshospitationen unserer Studenten im Rahmen des Bachelor-Studiengangs und zur Vermittlung von Praktika genutzt werden.



Weiterhin ist die FHPol ERASMUS-Partner und nutzt dieses Förderprogramm der EU intensiv, nicht nur um ausländische Studenten zu empfangen, sondern auch um Kollegen an andere ERASMUS-Institutionen zu entsenden.

Einen Schwerpunkt bildet die Zusammenarbeit mit unserem Nachbarland Polen. So besteht seit vielen Jah-

ren ein intensiver Austausch mit der Polizeischule Słupsk und weiteren Dienststellen.

Weiterer Baustein der Arbeit des IZ besteht in der Entsendung von Polizeibeamten in internationale Friedensmissionen. Mit der Entsendung der brandenburgischen Polizeibeamten ist seit 2000 der Bereich „Auslandspool“ beauftragt.

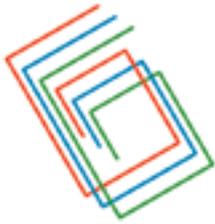
Entsprechend den Anforderungen in den Missionsgebieten und der Mission (UN, EU) ist das Internationale Zentrum für die Auswahl und Vorbereitung der Bewerber verantwortlich.

Nach der Entsendung hält das Internationale Zentrum/Auslandspool weiterhin Kontakt mit den Brandenburger Polizeibeamtinnen und Beamten. Die Kollegen werden auch während und nach ihrem Aufenthalt in den Krisengebieten betreut.

Das Land Brandenburg hat sich seit 1994 an 13 internationalen Friedensmissionen beteiligt. Insgesamt wurden 96 Polizeivollzugsbeamtinnen und Beamte in 169 Auslandseinsätze entsandt.



Israelische, polnische und britische Delegationen zu Gast auf dem Campus der FHPol.



Wissensmanagement in der Polizei des Landes Brandenburg oder eine Erklärung der „drei G“

Wissen. Bilden. Wir.

Stellen Sie sich vor, Sie suchen Informationen zum Thema „Führung“. Haben Sie das Wort mal im Intranet „gegoogelt“? Ja? Und hatten Sie anschließend die Zeit, sich durch die knapp 500 Artikel zu wühlen, um die gewünschten Informationen zu finden?

Sie schmunzeln? Dann probieren Sie es mal mit dem Begriff „Personal“!

Oder nehmen Sie das Wort „Strafanzeige“ – da sind es nur 32 Treffer. Immerhin reicht der Inhalt von Kontrollen der Wasserschutzpolizei über das Handbuch für Journalisten bis hin zur Schulungsunterlage ComVor 7.3.

Etwas ausgesprochen Positives steckt in diesen drei Beispielen: Menschen in unserer Polizei verfügen über ein riesiges Maß an Wissen. Doch wie verfügbar ist dieses Wissen für uns alle? Können wir genau in dem Moment darauf zugreifen, wenn wir es brauchen und wenn ja, wie viel Zeit kostet uns die Suche?

Ist es immer sinnvoll, dass ich mich, wenn ich heute etwas nicht weiß, im Bildungsportal der Polizei zu einem Seminar anmelde, um in einem halben Jahr daran teilzunehmen?

All diesen und weiteren Fragen widmet sich seit wenigen Wochen eine

kleine Arbeitsgruppe des Polizeipräsidiums, des Zentraldienstes der Polizei und der Fachhochschule der Polizei.

Das gemeinsame Ziel ist die Verbesserung unseres Wissensmanagements. Wir wollen Wissensaustausch ermöglichen, Expertenwissen allen zugänglich machen, Wissen fachlich strukturiert an einer Stelle verfügbar machen und damit Zusammenarbeit über Zuständigkeitsgrenzen hinaus fördern. Einfach ausgedrückt geht es in einem ersten Schritt um den Aufbau eines poli-

zeifachlichen Wikipedias und um ein internes Soziales Netzwerk.

Wenn Ihnen also in der Zukunft das weiße Logo mit den „putzigen drei G“, so wie es eine Mitarbeiterin fast liebevoll genannt hat, begegnet, dann geht es um unser Wissen und um unsere Bildung. Kurzum, dann geht es um uns.

Sie interessiert das Thema? Sie haben Fragen oder Anregungen? Dann schreiben Sie uns unter wissensmanagement@fhp-polbb.de. Wir freuen uns auf Ihre Meinung.

Wissensspeicher

Parallel zum Mitarbeiterforum wurde im Landesportal der Wissensspeicher für fachliche Abhandlungen frei gegeben. Das Medium bietet Informationen zu den Fachthemen der Polizei aus Theorie und Praxis und das kompakt; vor allem Rechtliches, Arbeitsmittel für die Kollegen sowie Schwerpunkte sind gefragt. Das Gerüst steht und kann mit Inhalten bestückt werden. Erste Fachverantwortliche, wie Katharina Petraschke vom Polizeipräsidium Potsdam für die landesweite Prävention, publizieren und moderieren.

- Informationen zu einem Spezialthema benötigt (z. B. Cybercrime, Schwerlasttransporte, Beurteilungen, Digitalfunk, Gewalt gegen Polizeibeamte, ...)
- als Experte/Moderator ein Thema betreuen möchte, gern auch als Experten-Team.



Wer weiß was? „Wikipedia“ der Brandenburger Polizei: Zukünftig soll Fachwissen an jedem dienstlichen Rechner abrufbar sein. Schnell zu finden und leicht recherchierbar.



Bildung geht online – mit dem Bildungsportal der Polizei (POLIZEI-ONLINE)

„Über 1.800 auf einen Streich!“

Was hat das tapfere Schneiderlein der Brüder Grimm mit Bildung in der Polizei des Landes Brandenburg zu tun?

Nun, ab etwa Mitte Juni dieses Jahres hat die Fachhochschule der Polizei das Onlineseminar „Eigentumssicherung mittels Künstlicher DNA“ im Bildungsportal angeboten.

Mitte Oktober haben bereits über 4.600 Bedienstete unserer Landespolizei dieses Seminar gebucht, was für sich genommen noch keine Erfolgsmeldung wert ist. Dass allerdings knapp 2.500 Menschen aktiv gelernt und schon über 1.800 Bedienstete den Abschluss des Seminars erfolgreich abgeschlossen haben, kann aus Sicht der FHPol sehr wohl als voller Erfolg bezeichnet werden. Können Sie sich noch daran erinnern, wann wir zuletzt zu einem polizeilich relevanten Thema über 450 Menschen in einem Monat erfolgreich qualifiziert haben? Auf einen Streich, gewissermaßen.

Und das im Übrigen an ihrem jeweiligen Arbeitsplatz und demnach ohne An- und Abreise zum Campus Oranienburg oder in ein Weiterbildungszentrum!

Das ist einer der großen Vorteile des Onlinelernens und dieses Seminar ist beileibe kein Einzelfall. Die Qualifizierung für die Nutzung der Endgeräte im Zuge der Einführung des Digitalfunks hätte als Beispiel ebenso dienen können.

Dass wir auf diesem Weg immer noch besser werden können, wissen wir an der FHPol. Was wir besser machen sollen, wollen wir auch von Ihnen wissen. Daher werden wir uns demnächst mit einer Onlinebefragung an Sie wenden und Sie darum bitten, uns dazu eine Rückmeldung zu geben.

Auf jeden Fall werden wir das Bildungsportal der Polizei im nächsten

Jahr um die Möglichkeiten der Buchung von Dienstsportangeboten und des Einsatztrainings erweitern. Was auch kommt, ist ein funktional und optisch überarbeitetes Bildungsportal, das unser aller Bedürfnissen noch gerechter werden wird. Das wird derzeit in der Länderkooperation POLIZEI-ONLINE vorbereitet. Ein Beispiel hierfür finden Sie in der Abbildung.

Was bleibt ist die Frage, ob unsere Bediensteten für jede notwendige Qualifizierung gleich ein Seminar buchen müssen – egal, ob ein Präsenz- oder ein Onlineseminar? Aus unserer Sicht

ist das nicht immer notwendig. Daher widmen wir uns seit einigen Wochen gemeinsam mit dem Polizeipräsidium und dem Zentraldienst der Polizei unter dem Slogan „**Wissen. Bilden. Wir.**“ der Frage, wie Wissen auch ohne Seminare für alle Bediensteten bereitgestellt werden kann – doch das ist eine andere Geschichte.

Also lassen Sie uns selbstbewusst und einfallreich bleiben, denn dann erreichen wir Großes – und das ist kein Märchen!

■ TORSTEN HERBST, DEZERNATSLEITER SERVICE UND MEDIEN

KÜNSTLICHER DNA



| Druck | Hilfe | Impressum |

POLIZEI BADEN-WÜRTTEMBERG BILDUNGSPORTAL

Suche: ALLE VERANSTALTUNGEN

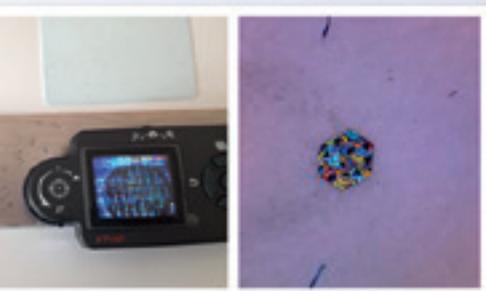
Titel: Beginn ab: Ende bis: Suche starten

REGISTRIERTEN + ALLE VERANSTALTUNGEN (136 Treffer)

Nr.	Typ	Beginn	Ende	Titel	Geplant	Status
41	🏠	18.02.2011, 08:30 Uhr	18.02.2011, 11:30 Uhr	Grundweisung Ersatzstock-Kuro-Aus. (Nur PD WfT)	13.04.2011	gebucht
42	👤	25.08.2011, 10:00 Uhr	25.08.2011, 12:30 Uhr	Grundweisung	24.08.2011, 12:21 Uhr	gebucht
43	🏠	05.09.2011, 08:00 Uhr	05.09.2011, 09:30 Uhr	Grundweisung	26.08.2011, 15:08 Uhr	gebucht
44	🏠	18.02.2011, 08:30 Uhr	18.02.2011, 11:30 Uhr	Grundweisung Ersatzstock-Kuro-Aus. (Nur PD WfT)	13.04.2011	gebucht
45	👤	25.08.2011, 10:00 Uhr	25.08.2011, 12:30 Uhr	Grundweisung	24.08.2011, 12:21 Uhr	gebucht
46	🏠	05.09.2011, 08:00 Uhr	05.09.2011, 09:30 Uhr	Grundweisung	26.08.2011, 15:08 Uhr	gebucht
47	👤	25.08.2011, 10:00 Uhr	25.08.2011, 12:30 Uhr	Grundweisung	24.08.2011, 12:21 Uhr	gebucht

Ergebnisse pro Seite: 7 | Exportieren | Drucken

Substanz am Objekt
 Dokumentation unter Beachtung der

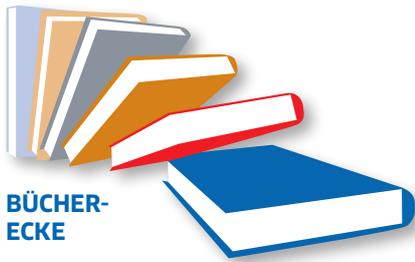


Präventionsstrategie Künstliche DNA

Polizeipräsidium Land Brandenburg

Neugestaltung des Bildungsportales am Beispiel der Polizei Baden-Württemberg. Nach diesem Vorbild wird ab 2014 auch das Brandenburger Portal verändert. (oben); Auszug aus dem Online-Seminar „Eigentumssicherung mittels künstlicher DNA“ (li.)




**BÜCHER-
ECKE**

Bernd Huppertz
FAHRERLAUBNISRECHT
 Neue Auflage
 VDP-Verlag
 Preis: 29,90 Euro



Dieses Buch kombiniert die Anforderungen insbesondere der neu akkreditierten Bachelor-Ausbildung mit der polizeilichen Praxis. Die Neuauflage stellt auf das seit 19.01.2013 geltende Fahrerlaubnisrecht ab, umfasst jedoch auch die Besitzstandsregelungen der alten Fahrerlaubnisverordnung.

Mit eingehenden Erläuterungen, Schaubildern und zahlreichen Beispielen sowie ausführlichen Fußnotenverweisen auf einschlägige Quellen in Literatur und Rechtsprechung behandelt der Autor die fahrerlaubnisrechtlichen Bestimmungen. In insgesamt 60 Kapiteln werden alle Fahrerlaubnisklassen und alle Fahrzeugklassen, einschließlich z.B. der Quads, Trikes, eScooter, motorisierten Kickboards, Touristikbahnen und Minisattelzüge bis hin zu Krankenfahrstühlen, einer genaueren Betrachtung unterzogen.

Die jeweiligen Fahrerlaubnisklassen werden von der Klasseneinteilung über die Besitzstandswahrung bis zu den fahrerlaubnisrechtlichen Bestimmungen im Zusammenhang mit dem internationalen Straßenverkehr komplett dargestellt. Besondere Kapitel zum ausländischen, insbesondere EU-Fahrerlaubnisrecht (einschließlich des Führerscheintourismus) machen das Buch zu einem sehr nützlichen Leitfaden für Studium und Praxis.

Lambert Josef Tetsch
**PRÜFUNGSWISSEN
 EINGRIFFSRECHT**
 VDP-Verlag
 Preis: 24,90 Euro



Auf Basis des nordrhein-westfälischen Polizeigesetzes und Verwaltungsverfahrensgesetzes zeigt dieses Buch alle wesentlichen Inhalte des Eingriffsrechts auf, die für eine erfolgreiche Bewältigung der polizeilichen Ausbildung und des polizeiwissenschaftlichen Studiums notwendig sind.

Für die polizeirechtlichen Vorschriften der anderen Bundesländer und der Bundespolizei ist eine vergleichende Übersicht der Vorschriften aus den Polizeigesetzen der Länder und des Bundes beigefügt.

Im ersten Teil stellt der Autor die Rechtsgrundlagen aller polizeilichen Maßnahmen anhand der Struktur eines Prüfungsschemas dar. Im zweiten Teil des Buches werden Sachverhalte in unterschiedlichen Darstellungsformen und Aufgabenstellungen geschildert. In dem dazugehörigen Lösungsvorschlag wird dem Leser gezeigt, wie er mithilfe der Rechtsgrundlagen des ersten Teils eine sachgerechte Lösung erarbeitet. Hinweise für eine erfolgreiche Klausurbearbeitung runden das Werk ab.

Judith Grohmann
**IN GEHEIMER MISSION:
 WAS POLIZEISPEZIALEINHEITEN
 IM KAMPF GEGEN VERBRECHEN
 UND TERROR ERLEBEN**
 Riva-Verlag,
 Preis: 19,99 Euro



In welchem gefährlichen Umfeld Spezialeinheiten agieren wird der Öffentlichkeit nur dann bewusst, wenn aufsehenerregende Ereignisse publik werden. Einsätze wie jüngst in Österreich, als

drei Mitglieder der Spezialeinheit Cobra bei einem geplanten Zugriff von einem Wilderer erschossen wurden. Oder vor die eigene Haustür geblickt, bei der Festnahme des mutmaßlichen Entführers von Storkow im September 2013. Der Zugriff erfolgte durch Kräfte des SEK Brandenburg, die Observation seit Ostern 2013 durch das Mobile Einsatzkommando MEK. Ansonsten liegt die Arbeit der Männer in den schwarzen Einsatzanzügen und der Sturmhaube weitestgehend im Dunkeln.

Licht in dieses Dunkel zu bringen – „ein intimer Einblick in eine verschlossene Welt“, wie Judith Grohmann es auf dem Umschlag beschreibt – gelingt dem Buch leider nur teilweise. Präsentiert wird ein Sammelsurium von weltweiten Einsätzen der verschiedenen Spezialeinheiten, welche mehr oder weniger bereits durch die Gazetten der Weltpresse gewabert sind. Im Schreibstil eines Thrillers berichtet die Autorin spannend von Einsätzen in 16 Ländern. Hier und da ein interessantes Detail, eine Nuance Hintergrundwissen, ermöglichen ein Eintauchen in das geheimnisvolle Mysterium dieser elitären Einheiten.

Mehr als ein Kratzen an der Oberfläche ist aber leider nicht drin. Dies führt dann auch bei der Autorin am Ende des Buches zu der Schlussfolgerung, dass sie nun viel besser versteht, warum Details nicht in die Öffentlichkeit dringen dürfen. Weshalb gewisse Einsätze einfach geheim bleiben müssen.

Wer abseits des ganzen Science-Fiction-Gedöns in Echteinsätze eintauchen und sich der Faszination der Spezialeinheiten im Kampf gegen Verbrechen und Terror hingeben möchte, ist sicherlich an der einen oder anderen Stelle des Buches gut aufgehoben. Wer mehr erwartet hat, wird enttäuscht werden.

■ MARIO HEINEMANN
 MITARBEITER PRESSESTELLE PP



„Rassismus ist Teil meiner Kultur“

Die rabenschwarze Polizeigroteske
„The Guard – Ein Ire sieht schwarz“



**THE GUARD –
EIN IRE SIEHT SCHWARZ**
Irland/UK 2011, 96 Min.
Regie: John Michael McDonagh
Darsteller: Don Cheadle,
Brendan Gleeson u.a.
erhältlich auf BlueRay und DVD,
Trailer verfügbar auf YouTube

Die Polizei im Westen Irlands hat es auch nicht immer leicht. Die Polizei, das ist vor allem Sergeant Gerry Boyles (Brendan Gleeson), ein eher „unkonventioneller Typ“, wie seine Vorgesetzten meinen. Und das ist noch arg untertrieben. Er hat es zu tun mit Halbstarcken, die sich auf der Küstenstraße zu Tode fahren. „Das wird deiner Mama aber nicht gefallen“, lautet Boyles Kommentar dazu. Dann wäre da noch der unbedarfte Sodomit, der auch nicht gerade mit dem Gesetzbuch unterm Kopfkissen schläft. „Ich wusste nicht, dass es verboten ist, ein Lama zu ficken“, gibt er zu seiner Verteidigung an. Und schließlich ereignet sich in der rauen Idylle ein Mord unter sehr eigenartigen Umständen. Mit dem verhält es sich jedoch ganz anders, als es zunächst den Anschein hat. Und damit fängt der Ärger in der Region Connemara erst so richtig an.

Die „Typen vom FBI“

Denn plötzlich tauchen lauter „Typen vom FBI“ und die „Hauptstadtjungs“ aus der Zentrale in Dublin auf. Die wissen nicht nur alles besser, sondern berichten auch von einem 500 Millionen Dollar Drogendeal aus Amerika, der

ausgerechnet in Boyles ansonsten ruhigem Revier über die Bühne gehen soll. Vier ganz schwere Jungs seien bereits auf dem Weg nach Irland. Mit den Experten kommt auch der schwarze FBI-Agent Wendell Everett (Don Cheadle), um die Ermittlungen zu leiten. Denn der örtlichen Polizei trauen das die großen Tiere aus Dublin und den Staaten natürlich nicht zu.

Doch die amerikanisch-irische Polizeikooperation steht anfangs unter keinem guten Stern. „Ich dachte nur Schwarze wären Drogendealer – und Mexikaner“, wundert sich Boyles, als die vier weißen Tatverdächtigen in einer wichtigen Besprechung präsentiert werden. Das kommt bei seinem Vorgesetzten natürlich nicht so gut an. Boyles solle sich sofort bei dem schwarzen FBI-Agenten für seine rassistischen Bemerkungen entschuldigen. „Ich bin Ire! Rassismus ist Teil meiner Kultur“, verteidigt der sich. Und so nimmt die gnadenlos politisch unkorrekte Polizeigroteske ihren Lauf.

Dennoch nimmt Everett die Ermittlungen in dem Drogen- und Mordfall professionell und hochmotiviert auf. Aber weit kommt er nicht. „Heute ist mein freier Tag“, erklärt ihm Boyles. Da könne er sich leider nicht um die Auf-

klärung des Mordfalls kümmern. Und während der irische Cop sich mit zwei bestellten Prostituierten bestens vergnügt, geht Special Agent Everett – Yale University, Rhodes-Stipendiat, privilegierte Familie – zunächst allein ans Werk. Leider ist der smarte Schnelldenker vom FBI aber mit den Örtlichkeiten und Gepflogenheiten der Einheimischen alles andere als vertraut. Mit ihm, dem Fremden, will niemand reden. Und jene, die es doch tun, kann er nicht verstehen. Es gibt da nämlich ein kleines Problem: In Westirland wird Gälisch gesprochen. „Wenn Sie wollen, dass man Sie versteht, müssen Sie nach England“, wird Everett kurz und bündig beschieden. Der Ermittlungsfortschritt ist also, sagen wir, eher überschaubar.

Soziopath, nicht Psychopath

Währenddessen sind auch die amerikanischen Berufskriminellen am Ort des Geschehens eingetroffen. Auch bei Ihnen handelt es sich um Verbrecher der etwas anderen Art. Unterwegs in der ländlichen Ödnis finden sie noch Zeit für philosophische Fachsimpelerei über Bertrand Russel und Friedrich Nietzsche. Drogendealer in der Sinnkrise: „Issen hartes Leben. Bin auf Tabletten deswegen“, klagt der eine. Der andere legt Wert auf die Feststellung: „Ich bin ein Soziopath – kein Psychopath!“ In dieser Stimmung läuft ihnen Boyles neuer Kollege zu einer Verkehrskontrolle über den Weg – und das nimmt für den jungen Beamten, der gerade seinen ersten Tag hat, kein gutes Ende.

Letztlich finden der FBI-Mann und der irische Land-Cop dann aber doch noch zu einer Art unfreiwilligem Dreamteam zusammen. Und das hängt damit zusammen, dass Boyles neben all seiner Verschrobenheit noch eine andere Eigenschaft besonders auszeichnet: Er ist nämlich als einziger nicht bestechlich. Während also das Schmiergeld dafür sorgt, dass die Polizeipräsenz in Connemara schmilzt wie der Schnee in der Sonne, kommen zum Schluss allein Everett und Boyles rechtzeitig am Ort der Drogenübergabe an. Wie das ausgeht? Am besten selber sehen.

Schon klar: Dieser Film lebt bestimmt nicht von seiner Handlung. Die ist schnell erzählt und tut im Grunde auch gar nichts zur Sache. Der Film

lebt von seinen Darstellern, Dialogen, Szenen und kleinen Gemeinheiten. Eine rabenschwarze Polizeigroteske, die im Subtext das Hohelied auf die Provinz gegen die schnöseligen „Hauptstadtjungs“ aus der Zentrale singt. Der Film ist zwar komisch, aber gleichzei-



tig auch anrührend. Boyles kriegt zwar „Kopfschmerzen von Milchshakes“, ist am Ende aber neben Everett der Einzige, der seinen Job tut – auch mit der Kalaschnikow in der Hand. Mit der ist das übrigens auch so eine Sache. Denn sie stammt aus einem Waffendepot im Moor, das ein kleiner irischer Rotzben gel zufällig gefunden hat. Wofür denn so eine Pistole gut sei, die er ebenfalls gefunden habe, will der von Boyles wissen. „Kleine Protestanten aus dem Weg räumen“, erklärt der ihm allen Ernstes.

Frank Drebkin und Homer Simpson

Der Film erhielt überwiegend sehr positive Kritiken und wurde an den Kinokassen zum bisher erfolgreichsten irischen Independentfilm. Man muss

nicht nur Ideen, man muss auch Mut haben, um heutzutage solch einen Film zu drehen, der auf Konventionen und Korrektheit so gar keinen Wert legt und sich mit bitterbösen Dialogen und abgründigen Pointen durch den ganzen Plot kalauert. „In der Boyle-Figur erkennt man Referenzen an Lieutenant Frank Drebin, den Protagonisten der „Naked Gun“-Reihe, an Inspektor Clouseau und auch an Homer Simpson“, findet die „tageszeitung“. „Brillant“, meint DIE ZEIT. Und eine anderer Kritiker schreibt: „The Guard hat so viel schwarzen Humor, dass dieser Film nicht schwarz-weiß, sondern schwarz-schwarz sein müsste.“ Aber keine Sorge: Es ist natürlich ein Farbfilm – und ein verdammte guter noch dazu.

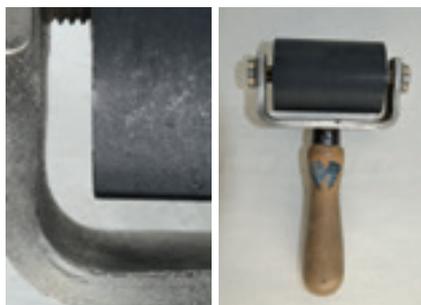
■ INGO DECKER, PRESSESPRECHER MI

Wir alle gucken gerne Filme! Sie auch? Wir finden: Es gibt gute Gründe für die Vorstellung von beeindruckenden, spannenden oder ungewöhnlichen Filmen über die Polizei. Filme über Sie, über Ihre Arbeit und Ihr Leben. Wenn Sie einen solchen Film kennen, vorschlagen oder selbst vorstellen möchten, wenden Sie sich an die info110-Redaktion. Wir freuen uns auf Ihre Anregungen!

Fotorätsel

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

auch mit scharfem Blick vermochte niemand zu erkennen, was sich hinter unserem Fotorätsel der letzten Ausgabe verbarg. Kein Lösungsvorschlag kam in der Redaktion an. Hier nun die Auflösung. Der Bildausschnitt zeigt stark vergrößert den Teil einer Gummwalze. Zum Einsatz kommt dieses Werkzeug in der Kriminaltechnik und wird zum Andrücken von Spurenfolien benutzt.



Wir starten einen neuen Versuch. Diesmal zeigt unser Bild wieder das Detail eines Gegenstandes, den Sie fast alle kennen. Auch wer ihn nicht täglich bei sich trägt, braucht ihn doch mindestens vier Mal im Jahr. Schauen Sie genau hin, auch hier winkt ein Preis für die richtige Lösung.



Kreuzworträtsel

Teil in der Netzhaut	Herzengeduld	Zustimmung	Flaschenverschluss	kirchlicher Ehrentitel	Schalltrichter	Prüfungsergebnis
Gartengemüse	Mehrzahlgartenartikel	Abkürzung Sekunde	Oberbürgermeister	geizen		
Baustoff		1	Zahlenlotto		4	
größte Provinz Kanadas			Bleichmittel			
			7	Dienstgrad Marine		5
Bündnis	Schlinge		Wurfseil	Lippenlaut		
	Geschossdurchmesser		freundlicher Hinweis		6	Primzahl
bringt Haare in Form	Luftsauerstoff früher			open		
				Helden-erzählung		
		Menschenrasse aufbrausend				Brillenfachmann
Schafhüter			2	Atemstillstand		
Weinpflanze				dreist, flott		
			Toilette			KFZ Pinneberg
			Katzenrasse			die Besten
Singvogel				Garnitur		Bindewort
eitler Selbstbewunderer				Depot, Speicher		
					Augenteil	
					Eisenbahnfahrzeug	
alte Bezeichnung Schwiegersohn	Kirchengebäude			10		3
	KFZ Darmstadt					
				Wassertiefemessen		
durchgekocht			Kartenspielspielen			

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

Ihren Lösungsvorschlag schicken Sie uns bitte per Brief oder E-Mail an die Redaktion:

Ministerium des Innern
 Redaktion info110
 Henning-von-Tresckow-Straße 9-13
 14467 Potsdam
 info110@mi.brandenburg.de

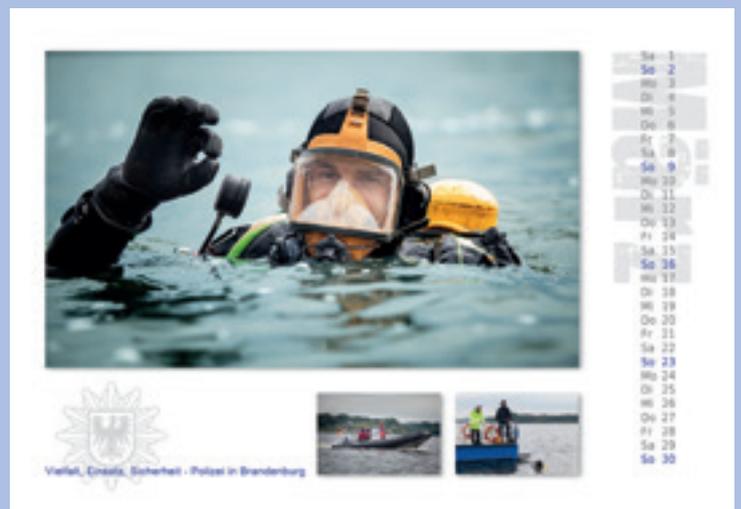
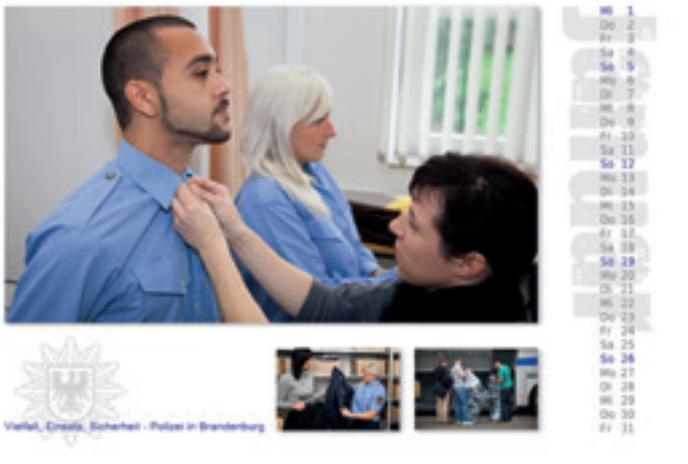
Die Bücher „In geheimer Mission“, „Prüfungswissen Eingriffsrecht“ und „Fahrerlaubnisrecht“ aus unserer Buchvorstellung winken als Preise.

Ebenfalls verlost wird ein großer Wandkalender des VDP-Verlages mit farbigen Cartoons zu „polizei(un)typischen“ Situationen. Ein Preis gehört mit ein wenig Glück bald Ihnen.

Einsendeschluss ist der 1. Februar 2014.
 Das Los entscheidet.

Gewinner des Kreuzworträtsels der letzten Ausgabe waren Ariane Feierbach, Polizeiinspektion Ostprignitz-Ruppin, und Heidi Brinkmann von der Fachhochschule der Polizei. Das gesuchte Lösungswort lautete „Muster“. Herzlichen Glückwunsch.

Polizei-Fotokalender 2014



Den Fotokalender der Brandenburger Polizei wird es auch 2014 wieder geben. Die Pakete mit der inzwischen neunten Ausgabe des Kalenders werden in diesen Wochen druckfrisch in allen Dienststellen eintreffen.

Revierpolizist, Kriminalist, Polizeitaucher, Pressesprecher – Wussten Sie, dass es bei der Brandenburger Polizei fast 60 verschiedene „Berufe“ gibt? Unter dem Motto „Vielfalt, Einsatz, Sicherheit – Polizei in Brandenburg“ zeigt der Kalender Polizistinnen und Polizisten aus ganz Brandenburg bei ihrer Arbeit. Wir zeigen die Vielfalt dieses verantwortungsvollen Berufes.

Die Fotos stammen auch in diesem Jahr wieder vom Potsdamer Fotografen **Jan Wischnewski**. Hinweise, Reaktionen und Ideen nehmen wir gern unter info110@mi.brandenburg.de entgegen.

