



SEXUELLE BELÄSTIGUNG IN DER POLIZEI

„Stell Dich nicht so an ...“

Zweideutige Einladungen, auffälliges Anstarren, „zufällige“ Berührungen: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz hat viele Gesichter. Das Dunkelfeld ist immens. Nur selten beschweren sich Betroffene.

Dipl.-Ing. M.A. Stephan Bockting
Prof. Dr. Andrea Fischbach
M.Sc. Nicolai Kleineidam

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durchzieht alle Branchen und Hierarchiestufen. Stark maskulin geprägte, hierarchische Organisationen sind besonders häufig betroffen. Täter sind nahezu ausschließlich Männer, die Geschädigten überwiegend Frauen. Machtverhältnisse spielen eine entscheidende Rolle, und die Täter haben in der Regel zumindest informell eine höhere Position als die Geschädigten.

Die Konsequenzen für Betroffene sind erheblich: Magen-Darm-Beschwerden, Bluthochdruck, Unruhezustände, Schlaflosigkeit, Alpträume, Zurückgezogenheit und ein Verlust an Lebensfreude auch im privaten Bereich. Internationale Studien belegen, dass die gesundheitlichen Folgen für Polizistinnen und Polizisten noch schwerwiegender sind als in anderen Berufen: Wir sind es tagtäglich gewohnt, mit Angriffen umzu-

gehen, dafür sind wir ausgebildet und dabei stützt uns das Team. Kommt jedoch der Angriff von innen, also genau von dort, wo wir ihn am wenigsten vermuten, bricht dieses Schutzgefüge in sich zusammen, und die erlebte Hilflosigkeit wiegt doppelt schwer.

Recht und Mythen

Wo hört schlechtes Benehmen auf, und wo fängt Belästigung an? In der Praxis wird dieser Bewertung häufig eine Unschärfe nachgesagt, die es de facto gar nicht gibt. Und auch die Argumentation allein weiblicher Deutungshoheit ist eine vermeintliche: Sowohl Frauen als auch Männer wissen genau, wo die Grenzen sind. Als Richtschnur empfehlen Beratungsstellen das gute alte Bauchgefühl: Fühle ich mich mit einem Ereignis unwohl, dann war es auch nicht okay. Maßgeblich ist allein das Empfinden der Geschädigten und die objektive Bewertbarkeit. Die Intention des Täters ist unerheblich.

Rechtlich stellt eine sexuelle Belästigung regelmäßig einen Angriff auf die Persönlichkeitssphäre dar. Die Rechtsprechung ist sich darüber einig, dass einzig die Rechteinhaber diese Rechtsposition aufheben können und auch dies nur durch aktives Bekunden. Setzen sich Geschädigte nicht zur Wehr, ist dies nicht nur psychologisch und hierarchisch erklärbar, sondern auch für die Vollendung der Tatbestände völlig unerheblich. Weder das Allgemeine Gleichbehandlungs-

gesetz (AGG) noch die zugrundeliegende EU-Richtlinie oder die Rechtsprechung fordern eine Abwehrreaktion der Geschädigten. Die Tathandlung allein entfaltet die Rechtswidrigkeit, nicht die Opferreaktion.

Strafrechtlich ist für die Verwirklichung des Tatbestandes der sexuellen Belästigung eine körperliche Berührung notwendig. Bei verbaler Distanzunterschreitung kommt eine Beleidigung in Betracht, ferner können üble Nachrede, Nötigung, Körperverletzung oder Verbreitung pornografischer Schriften tangiert sein.

Bei Belästigungen im beruflichen Kontext ist das Strafgesetzbuch (StGB) jedoch nicht der Hauptakteur. Hier ist vor allem das AGG einschlägig, welches das Miteinander am Arbeitsplatz regelt, jenem Ort also, an dem man sehr viel Zeit verbringt und bei Problemen nicht ausweichen kann. Der Arbeitsplatz dient dem Lebensunterhalt und der sozialen Sicherung, daher ist es nur konsequent, hier strengere Maßstäbe anzusetzen.

Nach Paragraf 3 Absatz 4 AGG ist sexuelle Belästigung definiert als „unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen gehören“. Dieser Tatbestand ist erfüllt durch aufdringliche Anmache, Anstarren, verwickeln in Gespräche mit sexuellem Inhalt, Bemerkungen über Auftreten und Aussehen, versenden von pornografischen Bildern und vieles mehr. Unerheblich ist dabei, ob andere sich nicht daran stören, sei es aus Gruppendynamik, Resignation oder Dickfelligkeit, oder welche Intention die Täter verfolgen. De facto ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nahezu immer ein Ausdruck von Machtmissbrauch.

Aktuelle Studie an der DHPol

In einer nicht repräsentativen quantitativen Online-Befragung mit 93 Studierenden an der Deutschen Hochschule der Polizei (DHPol) (davon 42 weiblich) im Rahmen eines Forschungsprojektes des Fachgebietes Sozial-, Arbeits- und Organisationspsychologie haben nahezu alle Befragten angege-

ben, mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Polizei konfrontiert worden zu sein. Die Begehungsformen reichten von Bemerkungen zu Körper und Sexualeben über aufgedrängte Gespräche sexuellen Inhalts bis zu zufälligen Berührungen. Betroffen waren Polizistinnen genauso wie Polizisten.

Obwohl potenzielle Hilfsangebote wie Gleichstellung oder Personalrat grundsätzlich bekannt waren, beschwerte sich nahezu niemand offiziell. Eine zunächst vorgesehene Analyse der Wirksamkeit organisationaler Hilfsangebote konnte daher nicht erfolgen. Nachweisen ließ sich der unmittelbare Effekt sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Polizei auf Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Geschädigten. Ebenso auffällig zeigte sich der Effekt von Selbststigmatisierung. Wer den Fehler für das Fehlverhalten anderer bei sich sucht, dessen Gesundheit leidet tendenziell noch mehr. Insgesamt deuten die gefundenen Effekte daraufhin, dass sich die Ergebnisse internationaler Studien eins zu eins auf die Polizei übertragen lassen.

Die Rolle der Vorgesetzten

Es zeigte sich ein Effekt zwischen dem Verhalten gleichrangiger Kolleginnen und Kollegen und dem Handeln der Vorgesetzten. Verdeutlichten Führungskräfte, dass sie keine Distanzunterschreitung tolerieren, hatte dies unmittelbaren Einfluss auf das Agieren der Mitarbeitenden und das Betriebsklima. Verschickt der Chef höchstpersönlich sexistische Bilder, fühlen sich auch andere animiert und gleichzeitig fällt die erste Beschwerdeebene weg. Wertebildung funktioniert also in beide Richtungen. Rund ein Drittel der Befragten gab an, Taten durch Vorgesetzte erlebt zu haben. In diesen Fällen haben Geschädigte kaum eine Chance, sich zur Wehr zu setzen. Die Rechtsprechung trägt dem Rechnung und geht bei Taten durch Vorgesetzte tatverschärfend in der Regel von Unfreiwilligkeit aus, weil die tatsächliche Handlungsmöglichkeit der Geschädigten erheblich eingeschränkt ist.

Der Umgang mit Beschwerden

Zumindest unausgesprochen steht bisweilen die Frage im Fokus, ob die Geschädig-

Die Masterarbeit „Stell Dich nicht so an, der meint das nicht so... – Die Auswirkungen sexueller Belästigung auf die Arbeitsgesundheit und die Bedeutung organisationaler Unterstützungsangebote“ steht in der Online-Ausgabe der April-DP als PDF zum Download zur Verfügung.

ten vielleicht zu empfindlich sind, mit einem rauen Ton bei der Polizei nicht zurechtkommen, oder ihnen wird schlicht nicht geglaubt. Obwohl selbstverständlich die Unschuldsumvermutung gilt, ist ein reflexartiges Infragestellen der Aussage nicht nur ein Schlag ins Gesicht der Betroffenen, sondern auch unbegründet. Nachweislich ist die Anzahl der Falschbezeichnungen sehr gering. So erdulden die allermeisten Betroffenen still, wissend um die vermeintlich schwierige Beweissituation und getrieben von der Sorge vor den Folgen einer Beschwerde auch für sie. Nicht nur, dass sie bei einer Beschwerde die belastenden Situationen mehrfach schildern und erneut durchleben müssen, sie sehen sich dabei bisweilen auch verarmlosenden Relativierungen bis hin zur Schuldumkehr gegenüber und werden auf die schwerwiegenden Folgen für den Täter hingewiesen. Dabei werden Ursache und Wirkung verdreht.

Manchmal werden in der kollegialen Wahrnehmung nicht die rechtswidrig handelnden Täter, sondern die Beschwerdeführenden zum Problemfall, der das Teamgefüge durch die Meldung zerstört. „Hass auf Opfer“ nennt die Psychologie das Phänomen, unterbewusst Geschädigte abzuwerten, um sein eigenes positives Selbstbild zu erhalten.

Der Umgang des Arbeitgebers mit einer Beschwerde wirkt sich auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Geschädigten aus. Erfahren Betroffene, dass die Führungsebene ihr Anliegen ernst nimmt und Konsequenzen zieht, kann das nachweislich den physischen wie psychischen Schaden nicht nur begrenzen, sondern sogar zu einer Leistungssteigerung führen. Ein Herunterspielen hingegen führt zu schwerwiegenderen Folgen als die Tat selbst, weil die damit verbundene erneute Demütigung von genau der Stelle, von der Hilfe erwartet wurde, als noch erniedrigender empfunden wird als das ursprüngliche Tatgeschehen. Täterschutz verhöhnt die Geschädigten gleich doppelt.

Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, eine AGG-Beschwerdestelle einzurichten und in der Behörde bekanntzumachen. Ebenso können sich Geschädigte zur Beschwerde an ihre Führungskräfte, die Gleichstellungsbeauftragte oder den Personalrat wenden. Gerade bei derartigen persönlichen Vorgängen spielt das Vertrauensverhältnis eine entscheidende Rolle und sollte der ausschlag-

gebende Punkt für den Erstkontakt sein. Das Hinzuziehen einer Vertrauensperson ist dabei zulässig und hilfreich.

Keine Zeugen = keine Chance?

Sexuelle Belästigung findet fast immer unter vier Augen statt, nur selten lehnen sich Täter so weit aus dem Fenster, dass sie in Gesellschaft belästigen oder Nachrichten verschicken. Grundsätzlich gibt es den Automatismus „Keine Zeugen = keine Folgen“ nicht, vielmehr gilt die freie Beweiswürdigung, zu der die Schilderung von Betroffenen gehört, jedoch auch die Inhalte und Schlüssigkeit der Berichte von hinzugezogenen Vertrauenspersonen und die Frage, wem eine falsche Bezeichnung nützen würde. Ziel einer AGG-Beschwerde ist, unmissverständlich klarzumachen, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht geduldet wird und Betroffene gegebenenfalls zu entschädigen. Dazu muss nicht zwingend die konkrete Situation eindeutig nachweisbar sein. Selbst bei unklarer Sachlage entsteht eine Handlungspflicht für den Arbeitgeber zur Optimierung der Umstände. Disziplinar- oder strafrechtliche Bewertungen sind davon unabhängig. Dabei sollte das Ergebnis eines AGG-Beschwerdeverfahrens in die disziplinarische Würdigung aufgenommen werden.

Konsequenzen für die Polizei

„Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Aufgabe aller staatlichen Gewalt“, sagt Artikel 1

des Grundgesetzes (GG) – soweit die Theorie. In der Praxis bestimmen vor allem Führungskräfte und Kollegenkreis, ob Artikel 1 GG auch im Binnenverhältnis gilt oder ob in ihrem Bereich Raum für Sexismus ist. Ein Mitarbeiter, der frauenfeindliche Witze verschickt, legt den Grundstein für Respektlosigkeiten, und Vorgesetzte, die dies tolerieren, führen die Rechtslage ad absurdum. Eine gelebte Null-Toleranz-Strategie hingegen kann die Gefahr von Taten auf ein Minimum reduzieren.

Für Arbeitgeber ist der Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ein Spannungsfeld. Vertrauensvolle Zusammenarbeit, besondere Anforderungen an Führungskräfte, eindeutige Vorgaben aus dem AGG und im Falle der Polizei auch aus der Wohlverhaltenspflicht im Beamtenrecht. Ein systematischer Umgang schützt am Ende alle Beteiligten und ermöglicht ferner die Wahrnehmung der Dienst- und Fachaufsicht. Bekommt der Arbeitgeber Kenntnis von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz muss er tätig werden.

Doch Unternehmen wie Behörden müssen auch schon zuvor präventive Maßnahmen treffen, um Benachteiligungen am Arbeitsplatz durch sexuelle Belästigung auszuschließen. Hierzu gehören Betriebsvereinbarungen, Führungskräftebildungen und konkrete Maßnahmen im Beschwerdefall, die künftige Vorfälle verhindern. Im AGG ist eine Beweislastumkehr formuliert: Kommt es zu einer Belästigung, muss der Arbeitgeber nachweisen, alle Maßnahmen eingeleitet zu haben, um dies zu verhindern. Dies gilt umso mehr, wenn ein Täter im Vorhinein bereits durch Fehlverhalten aufgefallen ist.

Eine sexuelle Belästigung ist ein schwerer Eingriff in das Persönlichkeitsrecht. Maßnahmen des Arbeitgebers müssen daher angemessen und mit Sicherheit annehmbar geeignet sein, eine Wiederholung auszuschließen. Vom Täter geht eine Gefahr für andere Personen im Betrieb aus. Maßnahmen müssen sich daher gegen den Belästiger richten (Paragraf 16 AGG). Neben dem Täter auch (oder gar nur) die Geschädigten zu versetzen, läuft nicht nur dem Opferschutz grundlegend zuwider, sondern ist schlicht rechtswidrig. Ebenso hat der Arbeitgeber dafür Sorge zu tragen, dass den Beschwerdeführern keine Nachteile entstehen, beispielsweise durch Nachrede oder Angriffe von Unterstützern der Täterseite.

Im Schadensfall ist der Arbeitgeber zu Schadenersatz verpflichtet, was im Einzelfall bewertet werden muss. Dies kann aber durchaus konkret werden. Typisches Beispiel ist eben jene Versetzung von Beschwerdeführenden nach einem Verdachtsfall mit nunmehr weiterer Anfahrt zur neuen Dienststelle und den entsprechenden Kosten. Ebenso haben Geschädigte, wenn sie durch die Belästigung krank werden und professionelle Hilfe in Anspruch nehmen, mit einer psychologischen Diagnose kaum mehr eine Chance auf den Abschluss einer Dienstunfähigkeitsversicherung – oder eben zu deutlich erhöhten Tarifen. Auch dies ist ein konkret greifbarer Schaden.

Die Rolle der Mitarbeitervertretung

Die Unterstützung des Arbeitgebers beim Aufbau entsprechender Strukturen in der Behör-

Stephan Bockting



Foto: privat

ist Polizeibeamter in NRW und hat sich in der Masterarbeit an der DHPol mit dem Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in der Polizei und deren Einfluss auf die Gesundheit Betroffener und die der Gesamtorganisation befasst. Vor dem Eintritt in die Polizei war er als Sicherheitsingenieur in der Luftfahrt tätig.

Andrea Fischbach



Foto: privat

(Prof., Dipl.-Psych., Dr. rer. nat.) ist Universitätsprofessorin und leitet das Fachgebiet Sozial-, Arbeits- und Organisationspsychologie an der Deutschen Hochschule der Polizei, Münster. Um zu verstehen, was Menschen bei der Arbeit engagiert, motiviert und gesund macht, konzentriert sich ihre Forschung auf die Dynamik von Arbeitsbedingungen, Führung und Personalmanagement.

Nicolai Johannes Kleineidam



Foto: privat

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Deutschen Hochschule der Polizei am Fachbereich Sozial-, Arbeits- und Organisationspsychologie am Lehrstuhl von Prof'in Dr. A. Fischbach. Er studierte katholische Theologie (Mag. Theol.) und Psychologie (M.Sc.).

de ist nicht nur gesetzliche Pflicht der Personalräte, es bietet sich auch rein kollegial an: Das Themenfeld ist zwar eindeutig gesetzlich geregelt, jedoch sehr komplex. Im konkreten Fall kann der Personalrat Betroffenen als erster Ansprechpunkt dienen, sie vertrauensvoll beraten und weitere Wege aufzeigen.

Rechtlich kann sich der Personalrat auf das Betriebsverfassungsgesetz berufen, sowohl bezüglich des Diskriminierungsverbotes als auch bezüglich des Klagerechts gegen jene Arbeitnehmer, die eine Belästigung zulassen oder nicht dagegen einschreiten.

Die Rolle von Kolleginnen und Kollegen

Auch Kolleginnen und Kollegen ohne Führungsverantwortung können deutlich ma-

chen, welches Verhalten sie akzeptieren und welches nicht. Und sie können die Geschädigten als Zeuge in AGG- oder Disziplinarverfahren, auch vom Hörensagen. Es kann nicht nur aus dem Kreis der Täter zu Angriffen und Mobbinghandlungen gegen die Geschädigten kommen, sondern auch aus dem eigenen Team, wenn Vorwürfe offen geäußert werden. Diese Erfahrungen sind für Betroffene häufig noch schlimmer zu ertragen als die Tat selbst.

Sexuelle Belästigung geht uns alle an!

Die Folgen für die Geschädigten sind oft dramatisch, dienstlich wie gesundheitlich; kaum vorstellbar für Unbeteiligte. Allein das sollte uns alle motivieren, aktiv zu wer-

den, wenn wir in unserem Umfeld bemerken, dass etwas nicht in Ordnung ist. Ziel muss ein Arbeitsumfeld sein, in dem sich Geschädigte so sicher fühlen, dass sie sich aus der Deckung trauen und Tätern bewusst ist, dass ihr Handeln nicht akzeptiert wird, sondern Konsequenzen hat. Gruppendynamisch ist es ungleich leichter, einzelne Betroffene im Regen stehen zu lassen, als ein ganzes System infrage zu stellen. Am Ende liegt es an uns allen, ob wir klare Kante zeigen oder aus Bequemlichkeit wegschauen. ■

Im Gespräch

SEXUELLE BELÄSTIGUNG IN DER POLIZEI

„Lügnerin! Flittchen! Nestbeschmutzerin!“

Polizeirat Stephan Bockting hat sich in seiner Masterarbeit mit sexueller Belästigung in der Polizei beschäftigt. Mit DP sprach er über die perfide Praxis der Schuldumkehr, die Rolle von Vorgesetzten und was „Mann“ heute noch sagen darf.

Michael Zielasko

DP: Wie kommt es, dass Du Dich als Mann mit dem Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz befasst hast?

Stephan Bockting: Weil dieses Thema auch und gerade Männer etwas angeht. Nicht nur, weil Täter fast ausschließlich männlich sind, sondern vor allem, weil wir auch als Kollegen kaum eine Vorstellung davon haben, welche Tortur Geschädigte durchma-

chen, und zwar auch dann, wenn sie den Mut haben, sich zu beschweren.

DP: Wie groß schätzt Du die Bedeutung des Problems ein? Sprechen wir von Einzelfällen?

Bockting: Eher nicht. Die internationale Forschung sieht ein großes Dunkelfeld, und das ist systematisch. Geschädigte denken entweder „das ist halt so“, haben Sorge, dass ihnen nicht geglaubt wird oder Angst vor dem Makel der Nestbeschmutzerin. Leider zeigen viele internationale Studien, dass alle diese Sorgen durchaus berechtigt sind. Unabhängig vom jeweiligen Einzelfall ist das Thema auch für die Arbeitgeberseite ein Problem, weil es zu Unzufriedenheit und Ausfällen führt. Die Geschädigten werden krank und fehlen dort, wo sie gebraucht werden. Das ist umso tragischer, da insbesondere junge und leistungsstarke Frauen überproportional häufig betroffen sind.

DP: Lassen sich die Fälle durch klare Ansagen der Geschädigten unterbinden?

Bockting: Betroffene sind in der Situation selbst oft zu perplex, um zu reagieren, und dies ist psychologisch auch zu erklären. Perfide wird es, wenn ihnen im Nachhinein genau das zum Vorwurf gemacht wird. Das ist Schuldumkehr par excellence und rechtlich Unsinn. Die Rechtswidrigkeit entsteht allein aus der Tathandlung, nicht aus der Reaktion der Betroffenen. Das sieht das Bundesarbeitsgericht im Übrigen genauso, und das ist die beamtenrechtliche Wohlverhaltens-

pflicht noch gar nicht berücksichtigt. Auch die vom Täter beabsichtigte Wirkung ist egal. Maßgeblich ist allein, was das Verhalten bei den Geschädigten bewirkt hat.

DP: Schuldumkehr ist in dem Zusammenhang ohnehin ein großes Thema.

Bockting: Ja, nicht, nur wenn zunächst keine Gegenwehr erfolgte, sondern spätestens bei der Frage, wie sich die Geschädigten verhielten oder gar welche Kleidung sie trugen. Als würde ein Diebstahl mit der Verpackung des Diebesgutes begründet. Das ist absurd und respektlos. „Man darf ja gar nichts mehr sagen!“ ist ein typisches Gegenargument, dass so hartnäckig wie falsch ist. Es ist ein Unterschied, eine Einladung zum Kaffee auszusprechen oder in den Swingerclub. Zur Einschätzung hilft oft, einfach die Perspektive zu wechseln.

DP: Wie lässt sich das Problem bekämpfen?

Bockting: Vor allem durch konsequentes Handeln aller Beteiligten. Vorgesetzte sind Schlüsselfiguren, in beide Richtungen. Es gibt Führungskräfte, die klare Kante zeigen und solche, die selbst sexistische Videos verschicken. Das überträgt sich auf die Stimmung im ganzen Team. Entscheidend ist am Ende nicht die theoretische Willensbekundung, sondern der praktische Umgang. In allen Behörden und Unternehmen, in denen diese Fälle auftraten, gab es Betriebsvereinbarungen oder Handlungsleitfäden. Es wurde offiziell ganz klar jeder Diskriminierung

entgegengetreten, und Werte standen im Fokus. Die müssen aber auch in der Praxis gelebt werden, sonst sind sie das Hochglanzpapier nicht wert, auf dem sie gedruckt sind.

DP: Was können Kolleginnen und Kollegen tun?

Bockting: Im Alltag können auch vermeintlich Unbeteiligte einschreiten und Grenzen aufzeigen. Denn das Klima am Arbeitsplatz geht uns alle an. Wenn sexistische Sprüche mit deutlichem Unverständnis pariert werden, dreht das den Spieß um und stellt die Täter bloß. Wichtig ist auch, sich als Zeugen zur Verfügung zu stellen und die Geschädigten nicht allein zu lassen. Gesprächsprotokolle und -notizen, nachdem sich Geschädigte Dritten anvertraut haben, werden regelmäßig vor Gericht als Beweismittel anerkannt.

DP: Vielen Dank für das Gespräch.

ANZEIGE



11 Marken. 30 Autohäuser. 1 Team.
www.brass-gruppe.de



GdP-Plus
Partner

brass

DP

DEUTSCHE POLIZEI

04/23

Das Magazin
der Gewerkschaft
der Polizei



Vertrauensleute

**Da,
wo Ihr seid.**

GdP-CHEF IM POLITISCHEN GESPRÄCH



Foto: Presseportal des Senators für Inneres Bremen

Der Bremer Senator für Inneres, Ulrich Mäurer (l.), Bundesinnenministerin Nancy Faeser und Hamburgs Innensenator Andy Grote informieren die Medienvertreter über die Themenlage der SPD-regierten Innenressorts.

Hochkarätige Einladung für den GdP-Bundsvorsitzenden Jochen Kopelke Mitte März: Die Hausspitzen der sozialdemokratisch geführten Innenressorts, die sogenannten A-Länder der Ständigen Konferenz der Innenminister und -senatoren (IMK), trafen sich im Vorfeld der im Juni in Berlin stattfindenden IMK-Frühlingstagung in Kopelkes Heimatstadt Bremen zu thematischen Absprachen. Überschattet wurde das Treffen von der nach einem Amoklauf in Hamburg losgetretenen Debatte über Verschärfungen im Waffenrecht. Der Täter, ein Sportschütze, hatte mit einer halbautomatischen Waffe sieben Menschen getötet, mehrere Personen wurden schwerverletzt. Zeitnah forderte Kopelke eine bessere personelle Ausstattung und Vernetzung aller beteiligten Behörden, darunter die Gesundheitsämter. Zudem müsse der Umgang der Sportschützenvereine mit den Waffen ihrer Mitglieder auf den Prüfstand gestellt werden. Er erwarte eine aktive Beteiligung der Vereine, sagte Kopelke den ARD-Tagesthemen.

GdP-Expertise fragten die A-IMK-Vertreterinnen und -vertreter vor allem zu einem anderen Thema ab. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Herausforderung, hierzulande qualifizierten Nachwuchs für die Arbeit bei der Polizei zu begeistern, waren die Sichtweisen des GdP-Chefs sehr willkommen: „Da die Pensionswelle längst über die Polizei schwappt und gleichzeitig weniger junge Menschen sich für die Arbeit in der Polizei interessieren, braucht es eine schwungvolle, wirksame Attraktivitätsoffensive – sowohl für den Beamten- wie den Tarifbereich“, betonte er. Dazu zählten eine moderne Ausbildungsstruktur mit einem hohen Grad der Digitalisierung, der Aus-

Titel

4 Vernehmung per Instagram

Innenleben

2 Zusammen zahlt sich aus

2 Nachspielzeit absolviert

11 Waffengleichheit?

12 ... auch in Pausen „unter

Bereithaltung“

38 Kopelke: Wir sind stolz auf unsere Frauen!

Vor Ort

3 Münchner Sicherheitskonferenz

32 Das Beste ist gerade gut genug

Im Gespräch

8 Blindes Vertrauen?

26 „Lügnerin! Flittchen!
Nestbeschmutzerin!“

28 Sexueller Missbrauch geschieht nicht im Affekt

Hingeschaut

14 Das „Betreiberschild“

16 Ende einer Erfolgsgeschichte?

18 Zugriff auf Autodaten

22 „Stell Dich nicht so an ...“

40 Eine Institution der Sicherheitspolitik

Termin

36 Kunst tut Gutes

Gelesen

37 Erfolgreich eingemischt

40 **Eure Meinung**

40 **Impressum**

bau sozialer Rahmenbedingungen vor dem Hintergrund einer verbesserten Work-Life-Balance und unterstützende Maßnahmen wie ausreichender, bezahlbarer Wohnraum mit Zulagen für Hochpreisregionen. Momentan erörtere die GdP mehrere Herangehensweisen. So dürfe nicht so viel Zeit vergehen, bis Bewerbende eine Zusage erhielten. Zudem könnten Quereinstiege älterer Menschen erwogen und Interessierte mit Defiziten außerhalb körperlicher und psychischer Befähigungen mit Vorbereitungskursen für die Ausbildung fit gemacht werden. Verbesserungen erhoffe sich die GdP ebenso von einer intensivierten Zielgruppenansprache. Auch im EU-Ausland könne für die deutsche Polizei geworben werden. Qualifizierte Bewerbungen, die erst bei der nächsten Einstellungsphase Berücksichtigung fänden, könnten bis dahin über eine provisorische Tarifeinstellung gebunden werden. Um den Wettbewerb unter den Ländern zu

entzerren, müsse, so Kopelke, die Besoldung auf hohem Niveau harmonisiert werden. Die IMK-Vorsitzende und Berliner Innensenatorin Iris Spranger hatte ihm bei seinem Antrittsbesuch Anfang März bereits versichert, dass die polizeiliche Nachwuchsgewinnung weit oben auf der diesjährigen IMK-Agenda stehe. Das stimme ihn zuversichtlich, gemeinsam, eine Wende herbeiführen zu können.

Kopelke zufolge verdeutlichte der politische Meinungsaustausch mit den Innenpolitikerinnen und -politikern die „enorme Bandbreite“ der Inneren Sicherheit. Die von der SPD-Seite für die IMK vorgesehene Themenpalette sei mit der To-do-Liste der Gewerkschaft quasi deckungsgleich, stellte der GdP-Chef fest. Er hoffe nunmehr, mit den Vertreterinnen und Vertretern der B-Länder angesichts unbestritten gemeinsamer Herausforderungen ins Gespräch zu kommen – gerne noch vor der Frühlingkonferenz. ■