

HEFT SEPTEMBER / OKTOBER 2018

pro POLIZEI



INFORMATIONEN FÜR NIEDERSACHSENS POLIZEI

POLIZEI EXTRABLATT VON 1985

www.polizei-rds.de



Heute schon gelobt?
Wertschätzung tut gut und motiviert!

Heute schon gelobt? „Nicht kritisiert, ist genug gelobt“	4
ZPD hat AG „Werte“ gegründet Fortführung Wertediskussion der Strategie 2020	5
Ein persönlicher Bericht „Wertschätzung tut gut und motiviert“	7
Nachwuchsgewinnung Neue Werbekampagne der Polizei Niedersachsen	8
Strategie 2020 Der Mensch im Mittelpunkt	10
Meldungen	13
Endspurt Periodische Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung 2018 geht auf Zielgerade	14
Wanderausstellung Polizei in der Weimarer Republik	15
Welcome Day 2018 Wieder ausgesprochen gut besucht	16
Öffentlichkeitsarbeit PD Osnabrück richtet internationale Fachtagung aus	18
PolizeiClient Die zentrale Koordinierungsstelle IKT	19
Ordnung ist das halbe Leben – das gilt auch für die Einsatzmittel im Kofferraum	20
Senior Experts Wissenserhalt in der Polizeiorganisation ein Gewinn für Jung und Alt	21
Trans* im Dienst Was bedeuten Transsexualität, Transmann oder Transfrau?	22



Seite 20



Seite 16



Seite 30

Massenveranstaltungen	
Standardisierte Zuverlässigkeitsüberprüfungen	23
SEMIRO	
Digitalisierung des Fortbildungsmanagements	24
Augmented Reality	
Vorbereitung auf Schadens- und Amoklagen sowie terroristische Anschläge	26
Erweiterter Probetrieb	
Kräftemanagement mit FACT 24	27
KURS	
Zehn Jahre auf Kurs mit der Konzeption zum Umgang mit rückfallgefährdeten Sexualstraftätern (KURS) – Teil II	28
Feierstunde im LKA	
Innenminister Pistorius führt b Friedo de Vries offiziell ins Amt ein	30

TITELBILD: David Möritz, Polizei Sachsen

Impressum **proPOLIZEI** XXXIII. Jahrgang

Herausgeber: Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport, Lavesallee 6, 30169 Hannover | Verantwortlich: Philipp Wedelich, Vertreter: Bastian Lückfeldt | Redaktion: Dennis Dickebohm, Marco Ellermann, Frank Federau, Hans Gehrmann, Sabine Hoffmann, Thomas Münch, Franziska Santhiralingam, Sven Thielert, Doris Wollschläger

Anschrift der Redaktion: Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport, Redaktion proPOLIZEI, Postfach 221, 30002 Hannover | Tel. 05 11/1 20- 60 44 oder - 62 59, Fax 05 11/ 120- 65 55, E-Mail: propolizei@mi.niedersachsen.de

Konzept, Layout & Satz (DTP): @ktuell Redaktionsbüro Draxler, Im Lohe 13, 29331 Lachendorf

Druck: updruck printmanufaktur, Am Frettholz 5, 31785 Hameln

Alle in proPOLIZEI veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Namentlich gekennzeichnete Beiträge müssen nicht mit der Meinung des Herausgebers oder der Redaktion übereinstimmen. Die Redaktion behält sich vor, Leserzuschriften (gegebenenfalls in gekürzter Form) zu veröffentlichen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Der Polizeiberuf genießt bereits seit Jahren ein stetig wachsendes Ansehen in der Bevölkerung. So stellte die Forsa, eine Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen, im Jahr 2017 fest, dass das Vertrauen in die Polizei seit 2007 um fast zehn Prozent gestiegen ist. In ihrer Studie untersuchte die Forsa zum elften Mal in Folge, wie der öffentliche Dienst durch die Bürgerinnen und Bürger wahrgenommen wird. Die Polizei befindet sich bei den Aspekten „Wichtigkeit der Berufsgruppe“ und „Ansehen“ wie auch schon in den vergangenen Jahren an der Spitze des Berufsrankings.

Das Ergebnis der Studie bedeutet für uns Ansporn und zugleich Verpflichtung, dem niedersächsischen Anspruch an eine dialogorientierte Bürgerpolizei auch in Zukunft gerecht zu werden. In unserer Landesstrategie 2020 beschreiben wir Zuverlässigkeit, Achtung und Gerechtigkeit als **unsere** Werte und leben eine Kultur der Beteiligung und des offenen Diskurses, in der Kommunikation, Transparenz und Zusammenarbeit im Mittelpunkt stehen.

Präsenz und Bürgernähe verstehen wir hierbei als eine unserer Kernaufgaben. Insofern ist dies auch die Erwartungshaltung, an der sich die Polizei Niedersachsen im täglichen Umgang mit den Bürgerinnen und Bürgern messen lassen muss. Wertschätzende Rückmeldungen zum diesbezüglichen Umgang zeigen uns, dass die Umsetzung unserer Wertevorstellungen erfolgreich ist. Einige Beispiele und Situationen, in denen Kolleginnen und Kollegen besondere Wertschätzung erfahren haben, finden Sie auch in dieser Ausgabe.

Gleichermaßen wichtig ist aber auch die nach „innen“ gerichtete Perspektive zum Aspekt Wertschätzung. Lob und Anerkennung für die geleistete Arbeit fördern bei uns allen Motivation und Arbeitszufriedenheit. Führungskräfte tragen insofern eine große Verantwortung, wenn es um das Vorleben und die Umsetzung dessen geht. Hierzu bedarf es insbesondere ein hohes Maß an Vertrauen, einer offen gelebten Fehlerkultur, Fairness im Umgang miteinander und immer wieder aufs Neue einer großen Portion Mut.



Landespolizeidirektor
Knut Lindenau

Ein Zeichen von Wertschätzung wollen wir Ihnen auch in Form der zweiten periodischen Mitarbeiterbefragung (PMB) entgegen bringen, die im Herbst dieses Jahres stattfinden soll. Wir haben die von Ihnen vorgebrachte Kritik zur PMB 2015 beherzigt und auf dieser Grundlage verschiedene Faktoren – wie unter anderem weniger Fragen, deutlich kürzere Auswertungszeiten, eine Auswertung bis auf Dienststellenebene (PK) – berücksichtigt. Deshalb: Nehmen Sie sich die Zeit und beteiligen sich bitte an der diesjährigen Befragung.

Es ist mir ein wichtiges Anliegen, Ihnen „zwischen-durch“ einfach mal „Danke“ zu sagen. Ihr professioneller und unermüdlicher Einsatz, unabhängig in welchem Aufgabenbereich der niedersächsischen Polizei Sie tätig sind, ermöglicht es uns, die stets zunehmenden Herausforderungen und polizeilichen Aufgaben erfolgreich zu bewältigen. Dabei bringen Sie sich immer wieder mit kreativen Ideen und viel Engagement ein, um unsere Organisation weiterzuentwickeln. Dies sieht man beispielsweise auch wieder an den tollen Veranstaltungen, wie dem „Welcome Day 2018“ der Polizeiakademie Niedersachsen oder der internationalen Fachtagung „Wie das Kommunikationsverhalten der Bürger die Öffentlichkeitsarbeit in den Behörden beeinflusst“ der Polizeidirektion Osnabrück. Freuen Sie sich darauf, über die beiden Veranstaltungen und vieles mehr in dieser Ausgabe zu erfahren.

Ihr

Knut Lindenau

Foto: MI

Heute schon gelobt?

„Nicht kritisiert, ist genug gelobt“

Ich habe den Eindruck, dass unsere Gesellschaft schnell mit Kritik bei der Hand ist. Vor Jahren äußerte einmal eine sehr hochrangige Führungskraft aus meinem Umfeld: „Nicht kritisiert, ist genug gelobt.“ Dieser Satz kann als schlechtes Beispiel für Führungsverhalten gelten – und nur dafür. Lob ist der Balsam des Alltags.

Wenn die vielfach geäußerten Thesen von Arbeitsverdichtung und zunehmender Komplexität richtig sind, wenn es stimmt, dass die Dinge sich zum Teil rasend schnell wandeln, dann halte ich ein bloßes Abarbeiten für keine gute Lösung. Es ist für mich ein grundlegender Unterschied, ob ich tagein tagaus versuche, den gestellten Anforderungen gerecht zu werden und weiß, wenn meine vorgesetzten Strukturen sich nicht beklagen, dann war's offenbar in Ordnung. Oder ich kann sicher sein, eine Rückmeldung zu bekommen, sei es faire und konstruktive Kritik oder eben Anerkennung.

Es ist nicht in Ordnung, wenn gerade hoch bezahlte Mitarbeitende das nicht für nötig halten und auf den ausbezahlten Lohn hinweisen, das sei Anerkennung genug. Wäre diese These richtig, wären wir Maschinen, die regelmäßig Betriebsstoff bräuchten und sonst nichts. Ich empfinde ein solches Vor-sich-Hin-arbeiten-Sollen als abstumpfend, frustrierend und einem Menschen nicht angemessen.

Daher brauchen wir eine Lobkultur. Ich finde, es gehört zu einem guten Miteinander, Positives klar zu benennen. Ein „Gut gemacht!“ ist äußerst aufwandsarm und fördert ein angemessenes und angenehmes Klima im Alltag. Nur zur Sicherheit: Nicht jede kleinste Kleinigkeit bedarf der besonderen Hervorhebung, das kann albern werden. Aber unter den heutigen Arbeitsbedingungen bietet – und da bin ich mir sehr sicher – jeder Arbeitstag wenigstens eine passende Gelegenheit zur positiven kollegialen Zuwendung. Grundsatz für das eigene Verhalten, vor

allem als Vorgesetzter, könnte sein: Heute schon gelobt?

Und was im Normalbetrieb gilt, gilt noch viel mehr in sehr anstrengenden oder krisenhaften Situationen. Sei es der gefährliche oder einfach große Einsatz, der gut bewältigt wurde, sei es eine komplexe Umstrukturierung in einer Dienststelle oder Behörde, sei es eine nervtötende Angelegenheit, die vorschriftsmäßig vom Tisch musste – ist es gut gemacht worden, muss das auch genauso gewürdigt werden. Dazu gehört auch das Zauberwort „Danke!“.

Ich wundere mich manchmal, wie schwer diese fünf Buchstaben dem einen oder der anderen über die Lippen kommen: „Words don't come easy“. Warum eigentlich? Horchen Sie doch einmal in sich selbst hinein, was Ihnen lieber ist oder Sie eher durch das Alltagsgrau trägt: Die schlichte Hinnahme einer Leistung oder ein, vielleicht auch nur kurzes, „Danke, gut gemacht!“.

Ein Beispiel zum Schluss: In meiner Zeit als Berufsschulpastor hatte ich eine Schülerin, die in Klasse 11 bei mir mit einer satten „Fünf“ in der ersten Klausur startete. In anderen Fächern war sie auch nicht gut und wollte aufgeben. Das haben wir ihr ausgedet und sie begleitet und gefördert. Wenn sie etwas besser machte, haben wir ihr das klar gesagt. Dann kam ihre letzte Klausur bei mir in Klasse 13: eine „Eins“. Von „Mangelhaft“ auf „Sehr gut“. Und sie sagte: Das Entscheidende wäre gewesen, dass wir ihr ausdrücklich gesagt hätten, wenn sie etwas richtig gemacht hatte. Unser Lob habe sie durchgetragen.

Heute schon gelobt?



Frank Waterstraat,
Kirchlicher Dienst in
Polizei und Zoll

Foto: Polizei

Text:
Frank Waterstraat

ZPD hat AG „Werte“ gegründet

Die Wertediskussion der Strategie 2020 wird intensiv fortgeführt

Die Polizeipräsidentin der Zentralen Polizeidirektion Niedersachsen (ZPD), Christiana Berg, hat im Juli 2018 eine neue Arbeitsgruppe (AG) ins Leben gerufen, die sich mit den Werten aus der Strategie 2020 befassen soll.

Dazu führt Berg aus: „Ich möchte, dass der landesweite Strategieprozess in der Zentralen Polizeidirektion Niedersachsen fortgeführt wird und das schließt eine intensive Diskussion um Kultur und Werte mit ein. *Werte ändern sich, andere kommen dazu. Gerade deshalb muss auch diese Diskussion immer wieder neu geführt werden. Nur so entwickelt sich ein Bild für eine gemeinsame Basis – eine gemeinsame Kultur.*“ Überzeugt ergänzt sie: „Nur in einem solchen Klima werden sich meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der ZPD wohl und willkommen fühlen!“

Unter der Leitung von Katrin Köhler arbeiten 23 Kolleginnen und Kollegen aller Altersklassen aus allen Abteilungen in der AG mit. Die ZPD wird bei diesem Changeprozess temporär von der Organisationsberaterin Claudia Kreysel aus Hannover unterstützt. Abgerundet wird die Besetzung der AG durch ein Mitglied, das schon im Strategieteam „Fehlerkultur“ unter der Leitung von Dr. Susanne Graf mitgewirkt hat.

Die AG-Leiterin ist davon überzeugt, dass das Wertefundament um die Begriffe „Zuverlässigkeit“, „Achtung/Wertschätzung“ und „Gerechtigkeit“ nicht einfach nur einer Definition bedarf. Dazu Köhler: „Interessant und entscheidend ist die Bedeutung dieser Werte im täglichen Dienst und wie sich die Einhaltung der Werte positiv auf das Miteinander auswirken kann. *Es geht darum, den Wertedialog mit den Besonderheiten der Dienstausbildung in der ZPD zu übersetzen, für uns lebendig zu machen und mit Inhalten zu füllen.*“

Wie ist es zur Einrichtung einer neuen AG gekommen? Im Strategieprozess der ZPD haben die Strategiepatinnen und -paten herausgearbeitet,

dass sich die Mitarbeitenden mit ihren zahlreichen und vielfältigen Potenzialen teilweise noch nicht zufriedenstellend in die Behörde einbringen können, vielfach aber auch nur, weil Entwicklungen nicht bekannt sind. Daher wurde 2014 der Entschluss gefasst, die AGs in der ZPD grundsätzlich im Rahmen eines ausgeschriebenen Interessenbekundungsverfahrens zu besetzen.



Katrin Köhler (l.),
Claudia Kreysel und
Polizeipräsidentin
Christiana Berg

Foto: Polizei

Hierzu ein Beispiel für die Wirkung dieser „kleinen“ Maßnahme: Eine AG mit jetzt viel mehr Interessierten hat den Speisesaal in der Tannenbergallee neu gestaltet. Mit im Team war ein Kollege, der die Arbeit sehr bereichern konnte, weil er vor der Polizeiaufbahn eine Tischlerausbildung gemacht und einige Semester Architektur studiert hat. Der Speisesaal ist inzwischen ein wahrer Hingucker. Und dem strategischen Ziel, team- und projektorientiert zu arbeiten und bewusst die unterschiedlichen Potenziale zu nutzen, die sich aus der Diversität ergeben, ist die ZPD ein ganzes Stück näher gekommen.

In einem weiteren Fall konnte durch den verantwortungsvollen Umgang mit Haushaltsmitteln der nötige Spielraum geschaffen werden, die Rahmenbedingungen für die Arbeit zu verbessern. Bereits zum dritten Mal konnten so allen Abtei-

lungen Haushaltsmittel zur Verfügung gestellt werden, um kleinere Maßnahmen zu realisieren, die aber in der Gesamtheit die Arbeitsbedingungen nachhaltig verbessern.

Darüber hinaus haben einzelne bekannt gewordene Fälle deutlich gemacht, dass der Umgang im täglichen Miteinander noch Entwicklungspotenzial hat. Gerade im Verhältnis zwischen Beamtinnen, Beamten und Beschäftigten scheint noch nicht überall die nötige Wertschätzung füreinander zu bestehen. Das war ein ganz wesentlicher Grund dafür, 2016 eine erste „AG Werte“ ins Leben zu rufen und für die ZPD die Werte der Strategie unter diesem Blickwinkel zu beleuchten.

Nachdem diese erste AG Werte ihre Ergebnisse präsentiert hatte, wurde schnell klar, dass die Arbeit nun erst richtig beginnen wird. Daher hat PPin Berg einen neuen Auftrag erteilt. In der Auftaktveranstaltung betonte sie: *„Es geht mir um ein gemeinsames Werteverständnis! Bitte kein Leitbild ‚von der Stange‘, sondern etwas, das zu uns passt!“*

Der Auftrag. Zuverlässigkeit, Achtung und Gerechtigkeit sind die Werte, die von der Arbeitsgruppe genauer in den Blick genommen werden. Es geht darum, ein Selbstverständnis zu entwickeln, das natürlich zunächst und vor allem im Miteinander und in der Arbeit in der ZPD Wirkung entfaltet, langfristig aber genauso selbstverständlich auch bei den Kundinnen und Kunden der ZPD spürbar wird.

Somit richtet sich die AG nicht allein an die Führungskräfte, die in diesem Veränderungsprozess natürlich eine wichtige Rolle einnehmen, sondern an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ziel der Aktivitäten ist unter anderem, dass die Werte nicht nur bekannter werden, sondern ein gemeinsames Verständnis ihrer Inhalte und Bedeutung für einander entsteht, sie damit akzeptiert und umgesetzt werden - und das möglichst von allen.

Zunächst geht es darum, zu informieren. Im Anschluss daran sollen auch Instrumente bereitgestellt werden, um aufzuzeigen und deutlich zu

machen: Jeder und Jede kann und soll sich einbringen, alle sollen mitmachen.

Für die Führungskräfte wird die AG entsprechendes Infomaterial zusammenstellen, um noch besser in den Austausch über die Inhalte und Ziele der AG zu kommen. Die AG Werte II kann nur dann erfolgreich sein, wenn unsere Kommunikation erfolgreich ist. Heißt umgekehrt: Alles

Erarbeitete, alles Erreichte verpufft, wenn es nicht gelingt, die Ergebnisse zu den Menschen in der ZPD zu bringen.

Was kommt jetzt? In der ZPD wurde ein Veränderungsprozess eingeleitet – und das nicht erst mit Gründung der Arbeitsgruppe. Veränderungsprozesse verdienen Zeit. Die AG profitiert bereits jetzt von anderen Maßnahmen aus der Strategie, die parallel stattfinden.

So laufen Bemühungen, mehr Qualität in das Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch zu bringen. Wenn das gelingt, dann wirkt es sich unmittelbar auf das Miteinander in der Behörde aus. *So bringen viele kleine Veränderungen irgendwann einen großen Stein ins Rollen.*

Wenn das Bewusstsein geschaffen wurde, sich im täglichen Umgang miteinander immer wieder die Frage nach der gegenseitigen Wertschätzung zu stellen, dann hat sich etwas bewegt.



Text:
Dorit Schröder

Ein persönlicher Bericht

„Wertschätzung tut gut und motiviert“

Auch ich kann und möchte zu dem Thema „Wertschätzung der Polizei“ einen Beitrag leisten. Die Wertschätzung, die ich erfahren durfte, erfolgte durch ein Opfer (Häusliche Gewalt/Stalking) und durch meine Vorgesetzten.

Das Opfer, Frau W., war in Köln jahrelang massiver Gewalt durch ihren ehemaligen Lebenspartner ausgesetzt – auch noch, nachdem Beratungsstellen, Polizei, Gericht und andere Behörden eingeschaltet waren. Sie musste sich als Opfer selbst um ihren Schutz kümmern und war ihrem Peiniger, der gerichtliche Auflagen schlicht ignorierte, ausgeliefert.

Selbst als sich das Opfer aus beruflichen Gründen im November 2015 in Braunschweig aufhielt, ließ der Täter nicht von ihr ab. Von hier aus wurden in Zusammenarbeit mit der Polizei in Köln umfangreiche Maßnahmen ergriffen, die schließlich dazu führten, dass der Täter im Januar 2016 aufgrund eines Haftbefehles in Köln festgenommen werden konnte. Er wurde zu einer Freiheitsstrafe verurteilt und verbüßt diese noch bis Januar 2019.

Nach der Festnahme des Täters in Köln wandte sich das Opfer mit einer E-Mail an den Kölner Polizeipräsidenten. Sie dankte in besonderer Art und Weise für die Arbeit der Polizei. Und auf Nachfrage war Frau W. tatsächlich bereit, im Rahmen einer in Braunschweig stattfindenden interdisziplinären Fachtagung „Häusliche Gewalt“ – Leitgedanke Opferschutz – im Mai 2017 vor Vertreterinnen und Vertretern aus Justiz, Polizei, Beratungsstellen und Hilfseinrichtungen ihre leidvollen Erfahrungen und Erlebnisse als Opfer vorzutragen. Auch die örtliche Presse war vor Ort.

Zuvor erfolgte durch mich eine Fallvorstellung aus polizeilicher Sicht. Der Vortrag sollte alle beteiligten Einrichtungen und Behörden sensibilisieren, sich mit Opferbelangen auseinanderzusetzen. Für diesen Vortrag hat sich dann Polizeivizepräsident Roger Fladung zunächst persönlich



und zusätzlich in einer an mich gerichteten E-Mail bei mir bedankt. Diese Art der Wertschätzung hat mich erfreut und berührt.

Im Februar 2018 wurde dann durch die Polizeidirektion/Polizeiinspektion Braunschweig und die Staatsanwaltschaft Braunschweig, in Zusammenarbeit mit diversen Hilfsorganisationen eine Opferschutzwoche ins Leben gerufen.

Die oben bereits erwähnten Vorträge erfolgten in Braunschweig, Gifhorn, Goslar, Helmstedt, Salzgitter und Wolfsburg vor Vertretern aus Justiz, Polizei, Beratungsstellen und Hilfseinrichtungen. Weiterhin vor Schulklassen und öffentlich vor Bürgerinnen und Bürgern. Insgesamt konnte „unsere Botschaft“ so an rund 1.800 Interessierte weitergetragen und vermittelt werden.

Völlig überrascht war ich dann über eine persönliche Danksagung und Einladung unseres Polizeipräsidenten, Michael Pientka. So kam es am 2. Mai zu einem persönlichen Zusammentreffen, das noch durch ein gemeinsames Essen getoppt wurde. Diese mir entgegengebrachte Wertschätzung meiner Arbeit war für mich wirklich etwas ganz besonderes. Daran werde ich gern noch lange zurückdenken, zumal diese Art der Wertschätzung aus meiner Sicht wirklich außergewöhnlich ist.

Seitens der PK-Leitung des PK-Mitte, POR Oliver Meyer, wurde mir persönlich und in schriftlicher Form gedankt. Aus dem Kreis der Kolleginnen und Kollegen habe ich ebenfalls sehr viele positive Rückmeldungen bekommen. Auch das hat mich wirklich sehr gefreut.

Für mein Empfinden habe ich aber lediglich meine Arbeit gemacht, und zwar so, wie ich selbst es auch von mir erwarte. Trotzdem – denke ich – kann ich für uns alle sagen: „Wertschätzung auch zu äußern ist gar nicht schwer und auch nicht schlimm. Es ist auch schön zu sehen, wie sich derjenige darüber freut, demgegenüber sie ausgesprochen wird. Wertschätzung tut gut und motiviert“. Daran sollten wir alle im täglichen Dienst vielleicht auch öfter einmal denken.

Foto: Polizei

Text:
Ingolf Zupp

Nachwuchsgewinnung

Neue Werbekampagne der Polizei Niedersachsen

Die Polizei Niedersachsen stellt sich im Bereich des Nachwuchsmarketings neu auf. Von einer neuen Werbekampagne verspricht man sich eine deutlich höhere Sichtbarkeit und Effizienz. Im Zentrum steht die Sinnhaftigkeit und gesellschaftlich Bedeutung der polizeilichen Tätigkeiten. Aufmerksamkeitsstarke Motive mit Polizistinnen und Polizisten in Alltagssituationen sowie eine neue, moderne Gestaltung sollen die Arbeitgebermarke Polizei weiterentwickeln.

Im Rahmen des „Welcome Days“ enthüllte der niedersächsische Innenminister, Boris Pistorius, die neue Werbekampagne. Dem vorangegangen war eine intensive Zeit der Analyse von Wettbewerb und Zielgruppen, der Festlegung neuer Ziele und Entwicklung passender Umsetzungsideen. Das Ergebnis ist ein umfassendes Werbekonzept mit einer neuen strategischen Ausrichtung der Nachwuchswerbung der Polizei des Landes Niedersachsen.

Umdenken erforderlich. Die Notwendigkeit, sich mit dieser Thematik auseinanderzusetzen, entstand unter anderem durch den stetig steigenden intensiven Wettbewerb um qualifizierte Nachwuchskräfte sowie einen höheren Einstellungsbedarf. Die niedersächsische Polizei hat dies erkannt und Fachkräfte eingestellt, die daran mitwirkten, ein umfassendes strategisches Grundgerüst zu entwickeln und die operative Umsetzung vorantreiben.

Hohe Attraktivität des Arbeitgebers Polizei Niedersachsen. Die Polizei war, ist und bleibt auch zukünftig ein attraktiver Arbeitgeber. Doch was zeichnet diesen aus? Ziel der neuen Werbestrategie ist es, die identifizierten attraktiven Attribute herauszustellen und somit das Arbeitgeberimage zu prägen.

Besonders das Gefühl Gutes und Sinnstiftendes zu tun und anderen zu helfen ist es, das die Polizei von vielen anderen Arbeitgebern unterscheidet. Diese gesellschaftliche Bedeutung gibt der täg-



lichen Arbeit einen besonderen Sinn und kann das Leben bereichern.

Auch die Aufgabenvielfalt und die täglichen Herausforderungen zeichnen den Polizeiberuf aus. Eine lebenslange Weiterentwicklung und berufliche Veränderungen sind ohne einen Arbeitgeberwechsel innerhalb der Organisation möglich. Vor dem Hintergrund sinkender Arbeitgebertreue und der stetigen Suche nach neuen Herausforderungen kann dies eine Rolle bei der Berufswahl spielen.

Hinzu kommen der Teamgedanke und die hohe Verlässlichkeit, die die Polizei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bietet. Hierzu zählen die Vorteile der Verbeamtung, das Gehalt während der Ausbildung, die Übernahmegarantie bei erfolgreicher Beendigung des Studiums sowie eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Neue Werbekampagne. Mit der Umsetzung der konzeptionellen Grundlage entstand eine neue Werbekampagne. Der Fokus liegt deutlich auf der



Bildung einer attraktiven, individuellen und wiedererkennbaren Arbeitgebermarke „Polizei Niedersachsen“.

Mit einer grundlegend überarbeiteten, frischen und zielgruppenorientierten Gestaltung des Designs soll die Wiedererkennbarkeit der Maßnah-

Durch die abschließende Frage „und dein Tag?“ werden die Betrachter direkt angesprochen und ein Prozess des Nachdenkens über die Sinnhaftigkeit des eigenen Handelns angeregt. Der abwechslungsreiche Arbeitsalltag und die Vielfalt des Berufs werden durch wechselnde Slogans, die sich auf verschiedene polizeiliche Tätigkeiten beziehen, sowie durch wechselnde Models und Bildsituationen dargestellt.

Zusammengefasst soll die Botschaft lauten: „Bei der Polizei Niedersachsen arbeiten Menschen, die in einem abwechslungsreichen und vielfältigen Berufsumfeld einer gesellschaftlich bedeutenden Tätigkeit nachgehen und dabei über eine gesunde Work-Life-Balance verfügen.“

Neue Gestaltungselemente. Nicht nur die Bildmotive, sondern auch die grafischen Elemente wurden moderner gestaltet. Ein zentrales Element stellen die sogenannten Key Visuals dar. Diese sind den „Zacken“ des Polizeisterns nachempfunden, besitzen somit einen eindeutigen Bezug zur Marke Polizei Niedersachsen und sind hochgradig individuell und wiedererkennbar. Sie werden künftig die Gestaltung der Nachwuchswerbung der Polizei Niedersachsen prägen.

Darüber hinaus besitzt die Internetadresse polizei-studium.de eine deutlich größere optische Präsenz als bisher. Sie implementiert das Studium als Form der Berufsqualifikation und stellt das zentrale Element aller Werbemaßnahmen dar.



men und die Zuordnung zur Marke „Polizei Niedersachsen“ erleichtert und somit die Markenbildung begünstigt werden. Darüber hinaus greift die neue Kommunikation gezielt Anforderungen der Zielgruppen an ihren zukünftigen Arbeitgeber auf und verknüpft sie mit den Kernattributen der Polizei Niedersachsen.

Emotionsstarke Motive mit einer angenehmen, warmen Bildstimmung zeigen Polizistinnen und Polizisten in Alltagssituationen beziehungsweise in ihrer Freizeit. Dabei rückt „der Mensch“ in den Vordergrund. Angesprochen wird damit insbesondere das Bedürfnis der heute jungen Generation nach Kompatibilität zwischen Beruf und privater Lebensgestaltung.

Die verwendeten Slogans stellen einen Rückblick auf das am Arbeitstag Geleistete dar. Sie greifen die polizeilichen Tätigkeiten auf eine moderne Art auf und skizzieren den Kern und die gesellschaftliche Bedeutung der Polizeiarbeit.

Text:
Benjamin Becker

Der Mensch im Mittelpunkt

Was genau ist eigentlich die Polizei Niedersachsen? Ein seelenloser, steriler Behördenapparat? In ihrer öffentlichen Wahrnehmung, teils sicherlich auch in ihrem inneren Selbstverständnis, mag das tatsächlich manchmal so wirken. Bei genauerem Hinsehen erlangt man aber einen anderen, deutlich differenzierteren Blick auf die Institution. Neben den unzähligen unterschiedlichen Organisationseinheiten sind es vor allem die dort arbeitenden Menschen, die die Polizei Niedersachsen zu etwas Besonderem machen.

In der Rubrik „Der Mensch im Mittelpunkt“ werden in den kommenden Ausgaben der „proPOLIZEI“ genau diese Menschen zu unterschiedlichsten Themenbereichen zu Wort kommen – ob Aktive im Einzeldienst, Nachwuchs aus dem Studium oder der Fachoberschule, Pensionäre im Ruhestand oder Seiteneinsteiger mit speziellen Qualifikationen.

Wir interessieren uns für ihren Weg in die Polizei beziehungsweise aus ihr heraus. Wir interessieren uns für ihre Sicht auf die Polizei Niedersachsen als Ganzes. Brennt noch immer die Leidenschaft für den Beruf oder überwiegt der Frust? Wir interessieren uns für die Ursachen beider Varianten und möchten den Menschen der Polizei Niedersachsen die Möglichkeit geben, sich thematisch damit auseinanderzusetzen.

Wir beginnen unsere Serie mit dem Leiter des Polizeikommissariats Papenburg, Polizeioberrat Robert Raaz. Der 43jährige Nordhorer ist verheiratet und Vater von zwei Kindern. Nach seiner Entscheidung, sich für den höheren Dienst zu bewerben, durchlief er unterschiedliche Stationen, die für ihn stets viel Fahrerei und lange Abwesenheitszeiten von zu Hause bedeuteten.

? *Wie ist es zu Ihrer Entscheidung gekommen, sich für den höheren Dienst zu bewerben?*

Raaz: Es ist jetzt ziemlich genau zehn Jahre her, dass ich mich für diesen Weg entschieden habe. Im Sommer 2008 hatte ich die Gelegenheit, mich für den damaligen Förderpool „Höherer Dienst“ der Polizeidirektion Osnabrück zu bewerben, und mit der erfolgreichen Teilnahme am Auswahlverfahren ging es dann auch unmittelbar mit den ersten Personalentwicklungsmaßnahmen los.

Der grundsätzliche Plan ist bei mir über viele Jahre entstanden, und ich habe mir in zahlreichen Gesprächen mit Führungskräften ein sehr genaues Bild davon gemacht, was dieser Aufstieg tatsächlich bedeuten würde und welche Schritte zu gehen sind. Auf ein Abenteuer wollte ich mich auf keinen Fall einlassen.

Zusammengefasst lässt sich sagen, dass mein wesentlicher Antrieb die Aussicht war, in zentralen Führungsfunktionen Verantwortung zu übernehmen und mich aktiv in die Mitgestaltung unserer Organisation einzubringen. Das habe ich schon damals als reizvolle Herausforderung empfunden.

? *Wie hat Ihre Familie diese Entscheidung angenommen?*

Raaz: Ich habe die Entscheidung gemeinsam mit meiner Frau getroffen. Anders wäre es auch gar nicht gegangen. Unsere Kinder waren damals vier und sechs Jahre alt und wir hatten schon unseren Lebensmittelpunkt in Nordhorn. Also mussten wir uns darüber klar werden, wohin uns der Weg auch familiär führen könnte. Dass spätestens mit der Bewerbung die landesweite Versetzungsbereitschaft zu erklären ist, war uns von Anfang an klar. In der südwestlichsten Ecke Niedersachsens kann mit Blick auf spätere Verwendungen nicht einmal ein Radius um den Wohnort gezogen werden, und damit sind die Möglichkeiten sehr begrenzt. Wir haben also sehr bewusst das „Risiko“ einkalkuliert, dass Entfernung eine Rolle spielen könnte, getragen von dem Vertrauen, auch dann gemeinsam eine Lösung zu finden. Natürlich immer verbunden mit der Hoffnung, dass auch heimatnahe Verwendungsmöglichkeiten bestehen. Jedenfalls war dieser Aspekt ganz wesentlich bei der Entscheidung und eigentlich auch wichtiger als die dienstliche Perspektive. Denn eines war uns vollkommen klar, die Hauptlast der Kinderbetreuung und -erziehung wird meine Frau tragen müssen.

? *Schildern Sie doch bitte kurz Ihre Erfahrungen aus der Zeit zwischen der Entscheidung und dem dann auch tatsächlich bestandenen Auswahlverfahren*

Raaz: Mit der Aufnahme in den Förderpool wurde ich zunächst in den Stab der Polizeidirektion Osnabrück umgesetzt. Hier habe ich in ver-

schiedenen Dezernaten die unterschiedlichsten Arbeitsaufträge erhalten. Diese Zeit war super spannend und sehr lehrreich für mich. Ich profitiere bis heute davon. Ich habe aber auch schnell gemerkt, dass sich das tägliche Pendeln zwischen Nordhorn und Osnabrück zur Belastung entwickelt. Und da ich mich mit den Ergebnissen weiterempfehlen

wollte, hat sich das zunächst negativ auf meine Familie ausgewirkt. Also habe ich mir ein Zimmer in Osnabrück genommen, was die Situation deutlich verbessert hat. Meine Frau und ich haben das erste Mal gespürt, was die Entscheidung wirklich bedeutet, aber auch, dass wir damit umgehen können. Trotzdem habe ich mir an manchem Abend in

Osnabrück doch gewünscht, bei meiner Familie sein zu können.

Im weiteren Verlauf konnte ich dann Personalentwicklungsmaßnahmen auf Führungsdienstposten in Lingen am Sitz der Polizeiinspektion Emsland/Grafschaft Bentheim wahrnehmen. Es waren meine ersten Führungserfahrungen, die mich in meiner Entscheidung weiter bestärkt haben. Es war mir in dieser Zeit der Vorbereitung wichtig, mich immer wieder zu reflektieren und gemeinsam mit meiner Frau die Entscheidung zu hinterfragen. Nicht aus Unsicherheit, sondern vielmehr im Bewusstsein, dass spätestens mit der Zulassung ein letzter und unumkehrbarer Schritt gegangen wird. Ich glaube, dass diese gedanklichen Schleifen absolut hilfreich waren und uns beide bestärkt haben.

? *Mit welchen Erwartungen haben Sie Hilstrup dann nach bestandem Studium verlassen und wann haben Sie zum ersten Mal von Ihrer zukünftigen Verwendung erfahren?*

Raaz: Die erste Verwendung nach dem Studium zeichnete sich Anfang 2013 ab. Bereits frühzeitig im zweiten Studienjahr hat es erste Gesprächstermine mit dem Referat 25 gegeben. Einerseits

wurden die perspektivischen Dienstposten dargestellt. Andererseits wurden im persönlichen Gespräch private und familiäre Lebensumstände erörtert, die eben nicht unbedingt aus der Personalakte ablesbar sind. Bei mir ist der Eindruck geblieben, dass man sich sehr gekümmert hat, um die individuell bestmögliche Verwendung zu finden. Mir wurde der Dienstposten Leiter Einsatz in der Polizeiinspektion Leer/Emden übertragen.

Am 1. Oktober 2013 habe ich dann meinen Dienst in gespannter Erwartung der damit verbundenen Aufgaben und Herausforderungen angetreten. Mein bisheriger dienstlicher Werdegang war sehr stark einsatzmäßig geprägt und insofern war es eine Wunsch-

verwendung, nun für den Einsatzbereich einer Polizeiinspektion verantwortlich zu sein. Gleichzeitig bestand die besondere Herausforderung darin, eine für mich bislang völlig unbekannte Polizeiinspektion mit all den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kennenzulernen, den viel beschworenen Rollenwechsel hinzubekommen, in die neue Aufgabe hineinzuwachsen und nicht zuletzt auch täglich die 106 Kilometer zwischen Nordhorn und Leer bewältigen zu können.

Meine Erwartung war ganz ausdrücklich nicht, ein möglichst kurzes Gastspiel in Leer abzuliefern, um dann zeitnah vielleicht doch heimatnäher eingesetzt zu werden. Ich glaube, genau das haben auch meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr schnell gemerkt. Aus meiner Sicht ein erfolgskritischer Faktor.

? *Auch nach vielen Jahren sind Sie noch immer nicht heimatnah eingesetzt und lassen viel Geld und viel Zeit auf der Straße. Haben Sie die Entscheidung für die höhere Laufbahn schon einmal bereut?*

Raaz: Ein ganz klares NEIN: ganz im Gegenteil. Auch mit den Erfahrungen aus den letzten zehn Jahren würde ich genau die gleiche Ent-



POR Robert Raaz,
Leiter PK Papenburg

Foto: Polizei

scheidung treffen. Ich tue genau das, was der Grund für mich war, diesen Weg einzuschlagen. Vielmehr würde ich es mit Sicherheit irgendwann bereuen, hätte ich mich dagegen entschieden. Für mich steht auch nicht im Mittelpunkt, was ich vielleicht nicht habe, sondern was ich bisher erreicht habe.

Auch die Frage nach heimatnah ist relativ. Ich hatte das große Glück, nach dem Studium wieder in die Polizeidirektion Osnabrück versetzt zu werden und vier Jahre lang in der für mich persönlich perfekten Erstverwendung als Leiter Einsatz tätig sein zu können. Mit der Umsetzung nach Papenburg kam eine reizvolle neue Aufgabe auf mich zu, die ich sehr gerne angenommen habe. Die Leitung eines Polizeikommissariats bringt andere Tätigkeitsschwerpunkte mit sich, anhand derer ich mich als Führungskraft weiterentwickeln kann. Außerdem bin ich nun zumindest in meiner „Heimatinspektion“.

Dass Papenburg nur 17 Kilometer oder fünf Autominuten näher an Nordhorn liegt, trägt nicht wirklich zu einer Entlastung bei. Natürlich hätte ich mir eine deutlich nähere Anschlussverwendung gewünscht. Nach all den Jahren hätte das gerade meiner Frau und damit uns als Familie sehr gut getan. Denn was bleibt, ist die Mehrbelastung durch die langen Fahrzeiten, egal ob mit dem eigenen Pkw oder der (kostengünstigere aber weniger flexiblen und zeitintensiveren) Alternative mit der Bahn. Die zweieinhalb bis drei Stunden täglich on top zu kompensieren, ist über einen langen Zeitraum mehr als schwierig.

Aber letztlich haben meine Frau und ich uns von Anfang an auf eine solche Situation eingestellt und es liegt nun in unserer Verantwortung, auch damit umzugehen.

Wir haben uns gegen einen Umzug entschieden, um den Kindern eine verlässliche Konstante bieten, zu können und wir wollten unsere familiären Wurzeln nicht aufgeben.

Ich habe mich gegen eine feste Zweitwohnung entschieden, um möglichst oft zumindest die Abende zu Hause verbringen, die Kinder sehen und meine Frau unterstützen zu können.

? *Hat Ihre Familie Ihre Entscheidung schon einmal bereut?*

Raaz: Auch hier ein ganz klares Nein. Wir haben uns als Familie organisiert und über die Jahre haben gerade die Kinder gelernt, dass ihr Papa nicht immer da sein kann. Sie sind letztlich damit aufgewachsen und kennen es fast nicht anders.

Gerade der Faktor Zeit und insbesondere gemeinsame Zeit ist zu einem wichtigen Gut geworden. Prioritäten in der Freizeitgestaltung haben sich verändert und sind noch mehr an der Familie ausgerichtet. Das alles erfordert viel Energie und musste erst gelernt werden. Ich selbst brauchte gerade anfangs Zeit, den Spagat zwischen Beruf und Familie vernünftig hinzubekommen, um beidem bestmöglich gerecht zu werden. Die vielfältigen Möglichkeiten in unserer Organisation können dabei hilfreich sein.

Und am Ende kommt noch ein wesentlicher Aspekt hinzu, der meiner Familie ganz unmittelbar zu Gute kommt. Zufriedenheit, die für mich ganz einfach aus beruflicher und privater Zufriedenheit entsteht. Beides bedingt sich gegenseitig und ich denke, dass meine Familie meine berufliche Zufriedenheit spürt und sich das insgesamt positiv auf uns auswirkt. Insofern ist auch nichts zu bereuen.

? *Was würden Sie jungen Bewerbern raten, die mit einem Laufbahnwechsel liebäugeln?*

Raaz: Ich habe diese Gespräche schon einige Male geführt. Ein Kollege, der sowohl geografisch als auch familiär in einer ähnlichen Ausgangssituation ist, wird das Studium in diesem Jahr beginnen.

Letztlich muss man sich sehr ehrlich über wesentliche Punkte klar werden. Will ich mich der dienstlichen Herausforderung stellen und diese Art der Verantwortung in unserer Organisation übernehmen? Ist meine Partnerin beziehungsweise mein Partner bereit, dabei vorbehaltlos Kompromisse einzugehen, gerade im Hinblick auf das Spannungsfeld Beruf und Familie? Ist es mir die mögliche Mehrbelastung tatsächlich wert und traue ich mir zu, damit umgehen zu können?

Wenn man sich darüber im Klaren ist, dann rate ich unbedingt dazu, diesen Weg einzuschlagen. Es war und ist für mich ein sehr lohnenswertes Ziel, für das mitunter viel investiert werden muss, bei dem man aber auch viel zurückbekommt.

Und auch bezogen auf mein Beispiel bin ich der Überzeugung, getragen vom festen Vertrauen in unsere Organisation, dass ich irgendwann die Chance erhalten werde, noch heimatnäher eingesetzt zu werden. Alles andere ist gut, so wie es ist!

*Das Gespräch führte
Dennis Dickebohm*

Promovierter Jurist PK Dr. Schwind

Polizeipräsident Bernhard Witthaut bescheinigte – gemeinsam mit Inspektionsleiter LtDPD Michael Maßmann – dem frisch gebackenen Dr. jur. Jan-Volker Schwind „eine beeindruckende Leistung“. Schwind schrieb neben seiner 40-Stundenwoche im ESD in der PI Osna-brück seine Dissertation zum Thema „Sicherheit und Sicherheitsgefühl in der Stadt Bochum 2015/2016“.

Über drei Jahre befasste er sich mit der Promotion an der Juristischen Fakultät der Ruhr-Universität Bochum. Und das mit Erfolg: Ab sofort trägt der 33-Jährige einen Dokortitel!



Bei der Dissertation handelt es sich um eine statistikbegleitende Dunkelfeldforschung, die letztmalig im Jahr 1998 vom Bochumer Lehrstuhl durchgeführt worden und grundsätzlich mit den (ab 2014) von den Landeskriminalämtern initiierten Studien in Niedersachsen, Schleswig-

Holstein und Mecklenburg-Vorpommern vergleichbar ist.

Von 2010 - 2012 hatte Schwind – neben dem regulären Dienst – ein Studium mit dem Master of Criminology and Police Science abgeschlossen und war im Anschluss auch als Dozent für Kriminologie und Kriminalistik an der PA in Nienburg und Oldenburg tätig. Für seine Masterarbeit („Intensivtäter und Intensivtäterprogramme der Polizei – bezogen auf Gewalttätigkeiten junger männlicher Rechtsbrecher“) erhielt er 2014 den Förderpreis der Deutschen Gesellschaft für Kriminalistik.

Foto: Polizei

Text:
Marco Ellermann



LKA-Präsident Friedo de Vries (l.) und der künftige Leiter der Pressestelle, Matthias Eichler

LKA Niedersachsen Eichler folgt Federau

Der Präsident des Landeskriminalamtes Niedersachsen (LKA), Friedo de Vries, will „in der externen wie internen Medienarbeit einen neuen Impuls setzen“. Er hat daher entschieden, die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit neu zu strukturieren. Damit einher geht ein personeller Wechsel an der Spitze der LKA-Pressestelle.

Auf den bisherigen Leiter Frank Federau folgt Anfang September Matthias Eichler. Federau habe die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des Hauses über viele Jahre stets positiv verantwortet, so de Vries. Unbeschadet dessen sei die Zeit reif für eine Neuausrichtung.

Matthias Eichler (46) war Redakteur bei der „Nordwest-Zeitung“ in Oldenburg sowie dem Bremer „Weser-Kurier“. Als Hörfunkreporter hat er für den NDR im Studio Oldenburg und die Redaktion Landespolitik in Hannover gearbeitet. 2014 folgte Eichler dem Ruf von Niedersachsens Minister für Inneres und Sport, Boris Pistorius, und wurde dessen zweiter Sprecher.

Foto: Polizei

Polzeiorchester Niedersachsen 3. Kröpcke-Konzert

Klassisch, rockig, mitreißend – diese Adjektive stehen für ein Konzert, das am 26. Juni nunmehr zum dritten Mal „Open Air“ in Hannover stattfand. Zum musikalischen Sommerevent mit mehreren tausend Gästen hatten in diesem Jahr die Landeshauptstadt Hannover sowie das Kommando Feldjäger der Bundeswehr eingeladen.

Vor zwei Jahren als „Geschenk“ der Bundeswehr zum 775. Stadtjubiläum Hannovers gestartet, hat das Konzert bereits einen festen Platz im hannoverschen Veranstaltungskalender. Das Heeresmusikkorps Hannover, das Bundespolzeiorchester Hannover sowie das Polzeiorchester Niedersachsen präsentierten Hits und Klassiker, getreu dem Motto „Musik, die Freu(n)de macht“. Erneut mit von der Partie war die Soulsängerin Shereen Adam.

Der Eintritt war kostenfrei. Am Rande des Konzerts wurden jedoch Spenden gesammelt, die dem Soldatenhilfswerk und der Aktion „Mittagstisch Grundschule Mühlenberg“ zu Gute kommen.

Text:
Karsten Wolff | hof

Polizei-Poeten Schreibwerkstatt

Vom 26. bis 28. Oktober findet im Informations- und Bildungszentrum Schloss Gimborn, Marienheide, eine Schreibwerkstatt mit Christian Neukirch, Jens Mayer und Volker Uhl statt. Das Angebot richtet sich an alle, die Interesse und Lust am Schreiben haben – ob Anfänger oder geübter Wortwerker. Die Teilnahme kostet 250, für IPA-Mitglieder 185 Euro. Weitere Informationen und Anmeldung telefonisch oder per E-Mail unter: 02264-404330, info@ibz-gimborn.de.

Text:
Volker Uhl

Endspurt

Periodische Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung 2018 geht auf die Zielgerade

Die Periodische Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung (PMB) 2018 wirft ihre Schatten immer deutlicher voraus. Vom 29. Oktober bis 7. Dezember wird die Befragung wie geplant den Mitarbeitenden der Polizei Niedersachsen sechs Wochen lang zur Verfügung stehen. Das bietet Gelegenheit, mit Hilfe der Ergebnisse Veränderungen zu initiieren. Denn wenn im Frühjahr 2019 die Ergebnisse aus den Kommissariaten, Abteilungen, Inspektionen und Behörden vorliegen, können Sie vor Ort gemeinsam Ideen voranbringen, Strategien, Maßnahmen und Veränderungen in Ihrer Organisationseinheit anstoßen.

Anpacker. Seit April dieses Jahres sind die Mitglieder der Projektgruppe im Land unterwegs, um die PMB vorzustellen: Das Ziel der PMB 2018 ist

Wenden Sie sich bitte an die Projektgruppe, wenn Sie möchten, dass wir uns und die PMB auch in Ihrer Behörde vorstellen. Darüber hinaus gibt es nun aber auch fachkundige Multiplikatorinnen und Multiplikatoren an vielen Dienststellen vor Ort, die ihren Kolleginnen und Kollegen mit Rat und Tat und unmittelbar zur Verfügung stehen.

Warum sollten Sie sich an der Befragung beteiligen? Die PMB konzentriert sich auf Schwerpunktthemen, die gemeinsam mit Vertretungen aus den Behörden und den Personalvertretungen erarbeitet wurden. Die Themen wurden gerade danach ausgewählt, ob sie Potenzial besitzen, auch im kleinen Kommissariat wandlungsfähig zu sein. Mit dem Bezug zur Befragung von 2015 und neuen, für die Arbeitswelt wichtigen Themen gibt es dieses Mal maximal 80 Fragen (landesweit



es, die Organisationen vor Ort zu gestalten! Was können Sie als Organisationseinheit an Ihrem Standort bewegen? Mit den Ergebnissen haben Sie eine Grundlage für Veränderungen vor Ort: Was belastet Sie vor Ort? Wo hakt es dabei auf Ihrer Dienststelle?! Eine Gelegenheit, Anpacker zu identifizieren, ein Instrument der Teilnahme, wie es kaum ein Zweites gibt.

Bei diesen Vorträgen hat sich deutlich herausgestellt, dass ein offensiver Umgang mit den Vorbehalten gegen die PMB geeignet ist, diese zu entschärfen. Sei es durch Erläuterung der gesamten Prozessverläufe seit dem Auftakt der PMB im Herbst 2014 oder die Zusicherung der Anonymität Ihrer Antworten. Die Eine oder der Andere konnten so bereits vom Nutzen der Befragung überzeugt werden.

einheitliche und eventuell spezifische Ihrer Behörde). Somit wird die Ausfülldauer erheblich verkürzt. Weiterhin werden zum größten Teil die Fragen so gewählt, dass in einem Nachfolgeprozess wirkliche Veränderungen möglich sind! Das ist das wesentliche Element der Befragung: der Nachfolgeprozess.

Veränderung, Verbesserung, Fortschritt. Die Ergebnisse werden die Gesprächsgrundlage zwischen Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sein. Die Identifizierung von Handlungsfeldern (bei dieser Arbeit wird die Projektgruppe ebenfalls unterstützen – niemand wird mit bloßen Zahlen alleine gelassen) und die Auseinandersetzung damit sind das Herzstück der PMB 2018 – ihr Erfolg wird sich hieran messen

Text:
Dr. Martin Mauri, Saskia Klüver, Maike Meisterling

lassen müssen. Die Initiierung von Folgeprozessen, die beratende Unterstützung dabei durch die Projektgruppe durch personellen Einsatz einerseits und die Erarbeitung eines Leitfadens für den Umgang mit den Ergebnissen andererseits sowie die landesweite Fortbildung für Vertretungen Ihrer Dienststelle gewährleisten, dass nach der Auswertung auch eine Bewertung stattfindet. Veränderungsprozesse werden somit auf den Weg gebracht.

Zur Unmittelbarkeit der Effekte und des Nutzens der PMB im Nachfolgeprozess trägt bei, dass dieses Mal die Ergebnisse bis auf die Ebene der Polizeikommissariate gebracht werden! Dies erfolgt selbstverständlich unter vollständiger Gewährleistung Ihrer Anonymität und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Die Polizeikommissariate beziehungsweise Abteilungen (LKA, ZPD, PA), Inspektions- und Behördenstandorte (im Sinne der Dienststelle) werden zuerst bereitgestellt. Erst dann folgen zusammengefasste Ergebnisse für Inspektion, Behörde und Land.

Die PMB ermöglicht eine Verzahnung mit anderen Instrumenten wie beispielsweise GIP oder der Vorgesetzteneinschätzung. Es geht darum, sich nicht zu wiederholen, sondern Synergien herzustellen. Nutzen Sie die verfügbaren Instrumente und Maßnahmen, die es bei der Polizei Niedersachsen gibt, Veränderungen, Verbesserungen und Fortschritte in Ihrer Arbeitswelt zu gestalten.

Mach mit! Veränderungen, Verbesserungen und Fortschritt setzen Ihre Teilnahme voraus. Nutzen Sie die Gelegenheit. Je mehr Kolleginnen und Kollegen auf Ihrer Dienststelle teilnehmen, desto höher gestaltet sich auch der Nutzen für Sie vor Ort.

Freunde – Helfer – Straßenkämpfer. Die Polizei in der Weimarer Republik

Wanderausstellung

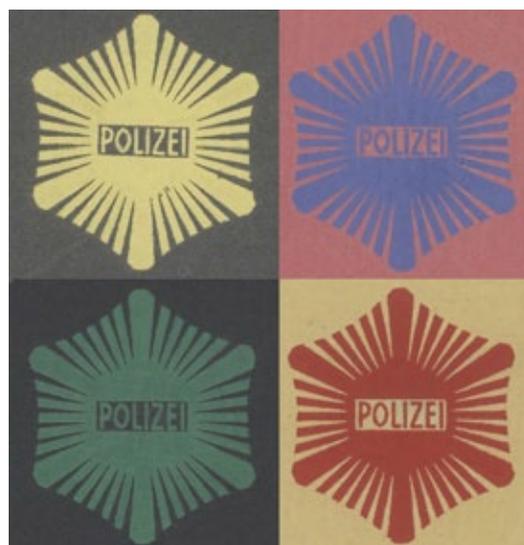
Freunde und Helfer einerseits, Straßenkämpfer andererseits – das ist der wesentliche Gegensatz, der die Polizei der Weimarer Republik (1918 - 1933) prägte.

Das Polizeimuseum hat die spannende Geschichte der damaligen Polizei in einer Ausstellung aufgearbeitet. Vom 19. Oktober bis zum Ende des Monats ist die Ausstellung im Niedersächsischen Landtag zu Gast. Ab 2019 reist sie durch die Direktionen.

In der ersten deutschen Demokratie entstand die Idee einer hilfsbereiten, bürgernahen Polizei – eine Vorstellung, die auch heute aktuell ist. Doch die Geschichte zeigt, wie schnell sich ein Anspruch in der täglichen Wirklichkeit verlieren kann: Blutige Kämpfe zwischen politischen Gegnern prägten die letzten Jahre der Republik. Die Polizisten wurden selbst zu Straßenkämpfern. 1933 gaben die Nationalsozialisten der Demokratie den Todesstoß. Die Polizei wurde zum Helfershelfer der Diktatur.

Die Ausstellung lädt dazu ein, die widersprüchliche Geschichte der Polizei der Weimarer Republik kennenzulernen. Der Schwerpunkt liegt auf der Entwicklung der preußischen Polizei, mit einem Blick auf die Gebiete des heutigen Niedersachsens. Ausgewählte Originale aus der Museumssammlung ermöglichen eine spannende Zeitreise.

Informationen sind unter www.pa.polizei-nds.de oder unter www.polizeigeschichte-niedersachsen.de erhältlich.



Text:
Barbara Riegger



Welcome Day 2018

Wieder ausgesprochen gut besucht

Mehr als 4.800 Besucher nutzten am 16. Juni die Möglichkeit, den zukünftigen Arbeitgeber der angehenden Polizeianwärterinnen und Polizeianwärter im Rahmen des landesweiten und bislang einzigartigen Welcome Day kennenzulernen.

Die bereits zum April 2018 gestarteten Studierenden sowie die sich noch im Auswahlverfahren befindlichen Bewerberinnen und Bewerber folgten, zusammen mit ihren Angehörigen sowie Partnerinnen und Partnern, der Einladung auf den Campus der Polizeiakademie (PA) Niedersachsen in Oldenburg.

Beim diesjährigen Welcome Day handelt es sich um die siebte Veranstaltung dieser Art, für deren Ausrichtung die Polizeiakademie Niedersachsen stellvertretend für alle Landespolizeibehörden verantwortlich war.

Den Gästen bot sich ein abwechslungsreiches Programm. Ihnen konnte auf dem Campus ein einmaliger Einblick in die gesamte Vielfalt des abwechslungsreichen Polizeiberufes gegeben werden. Sie erhielten Informationen über die Verwendungsmöglichkeiten nach erfolgreichem Abschluss an der PA, beispielsweise bei der Bereitschaftspolizei oder den Polizeibehörden vor Ort. Zudem konnten sie sich über eine Verwendung bei der Polizeihubschrauberstaffel, der Wasserschutzpolizei sowie der Diensthund- und Reiterstaffel erkundigen. Hierzu standen in erster Linie langjährige wie auch jüngere Kolleginnen und Kollegen aus allen Polizeibehörden an den Infoständen Rede und Antwort.

Der Niedersächsische Minister für Inneres und Sport, Boris Pistorius, äußerte sich bei Eröffnung der Veranstaltung: „Der Welcome Day hat sich seit seiner Einführung im Jahr 2012 absolut bewährt! Gerade jetzt, wo wir eine Rekordzahl an Studierenden an unserer Polizeiakademie begrüßen können, ist er wichtiger denn je. Denn er bietet all denjenigen, die ihr Studium gerade begonnen haben oder sich aktuell im Auswahlverfahren befinden, die Möglichkeit, einen umfassenden Eindruck über die Arbeit der Polizei in Niedersachsen zu erhalten. Sie können dabei ganz

unkompliziert mit künftigen Kolleginnen und Kollegen ins Gespräch kommen und auf dem kurzen Dienstweg vielleicht schon die eine oder andere offene Frage klären.“

Carsten Rose, Direktor der Polizeiakademie Niedersachsen, betonte: „Der Welcome Day stellt die vielfältigen Facetten polizeilicher Arbeit vor. Er bietet den künftigen Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten einen einmaligen Einblick in die Polizei. Dieser Tag ist somit eine sehr gute Gelegenheit, die Attraktivität des Polizeiberufes aufzuzeigen und sich auf das Studium bei der Polizei einzustimmen.“

Moderiert wurde das Begrüßungsprogramm von Sportlehrer Stefan Führmann, der von den Studierenden Ronja Weser und Pascal Will unterstützt wurde.

Neben dem Niedersächsischen Innenministerium und dem für die Beschaffung und den Vertrieb der Dienstuniformen zuständigen Logistikzentrum Niedersachsen beteiligten sich auch die Zentrale Polizeidirektion Niedersachsen, das Landeskriminalamt, die Polizeidirektionen Hannover, Braunschweig, Osnabrück, Oldenburg, Göttingen und Lüneburg, die Polizeiseelsorge sowie die Sucht- und Psychosoziale Beratungsstelle am Welcome Day.



Fotos: Polizei

Text:
Thomas Münch



Öffentlichkeitsarbeit

PD Osnabrück richtet internationale Fachtagung aus

Am 26. und 27. April veranstaltete die PD Osnabrück eine zweitägige Tagung in Lingen. Titel der Veranstaltung: „Wie das Kommunikationsverhalten der Bürger die Öffentlichkeitsarbeit in den Behörden beeinflusst“. Die rund 70 Teilnehmerinnen und Teilnehmern kamen aus ganz Deutschland, den Niederlanden sowie aus Österreich.

Die Experten für Öffentlichkeitsarbeit diskutierten spannende Fragen. So zum Beispiel ob Polizeibehörden auf den gesellschaftlichen Wandel im Bereich der Kommunikation zukünftig reagieren müssen oder welche Trends und Entwicklungen die Arbeit verändern und beeinflussen werden. Wie gelingt es, die unterschiedlichen Zielgruppen der polizeilichen Öffentlichkeitsarbeit – von der Präventionsarbeit bis zur Nachwuchsgewinnung – in Zukunft zu erreichen?

PHK Marco Ellermann (Dezernat 01) machte bei seiner Begrüßung deutlich, dass im Grunde alle Polizeibehörden, egal ob in Berlin, Den Haag, München, Osnabrück oder andernorts vor den gleichen Herausforderungen stünden. Deshalb sei

es wichtig, möglichst viele Experten – länderübergreifend – an einen Tisch zu bekommen. Der Austausch, das voneinander Lernen und das Netzwerken spiele eine zentrale Rolle für die Fortentwicklung der Öffentlichkeitsarbeit in der Polizei. So lautete auch das Motto der Veranstaltung treffend: „Voneinander lernen heißt voneinander profitieren.“

Unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern waren Gäste und Referenten aus den Niederlanden, des Bundesministeriums der Verteidigung, des Bundesinnenministeriums aus Österreich, den Innenministerien aus Niedersachsen und Schleswig-Holstein, der Deutschen Hochschule für Polizei, den Polizeipräsidenten München, Dortmund, Münster und der Kreispolizeibehörde Borken. Zudem waren die Polizei Berlin, Hamburg und nahezu alle Polizeibehörden Niedersachsens sowie die Neue Osnabrücker Zeitung und die Stadtwerke Osnabrück vertreten.

Foto: Polizei

Text:
Marco Ellermann

PolizeiClient

Die Zentrale Koordinierungsstelle IKT

Mit dem IT-Projekt PolizeiClient (PoC) strebt die Polizei Niedersachsen unter anderem eine Standardisierung und Zentralisierung von IT-Aufgaben bei der Zentralen Polizeidirektion Niedersachsen (ZPD) an. Zur Etablierung dieser Aufgaben ist seit Jahresbeginn in der Abteilung 4 die neue Organisationseinheit eingerichtet: die Zentrale Koordinierungsstelle (ZK)-IKT.

Mittlerweile haben viele User bereits Erfahrungen mit den Veränderungen, Verbesserungen, aber eventuell auch mit kleinen Einschränkungen sammeln können, die der PoC und das neue Betriebsprogramm Windows 10 mit sich bringen.

Die ZK-IKT erarbeitet und betreut als zentraler Ansprechpartner für die Polizeibehörden und die Polizeiakademie (PA) bedarfsgerechte und in die Zukunft gerichtete IT-Lösungen. Wesentlicher Schwerpunkt der ZK-IKT ist die Vertretung der polizeilichen Interessen und Anforderungen in Belangen der Informations- und Kommunikationstechnologie als „Schnittstelle“ zwischen der Polizei und dem Dienstleister IT.Niedersachsen (IT.N). Die jeweiligen IT-Koordinatoren der Behörden und der PA stehen in engem Kontakt mit der ZK-IKT und leiten ihre PoC-Anforderungen an die Koordinierungsstelle weiter. Dort werden die Anforderungen gebündelt und mit dem landesweiten Bedarf abgeglichen – mit dem Ziel, möglichst kostensparende, aber dennoch leistungsstarke Produkte vom IT.N zu bekommen.

Der Aufgabenbereich der ZK-IKT ist trotz bestehender Gemeinsamkeiten zum Anforderungsmanagement der Geschäfts- und Koordinierungsstelle IKT (GK-IKT) eindeutig von diesem zu trennen. Kurz gesagt: die GK-IKT ist zuständig für alles, was die Polizei für sich selbst entwickelt, beispielsweise eine landesweite Fachanwendung, die auf dem Intranetbrowser bereitgestellt werden soll. Die ZK-IKT ist für gekaufte beziehungsweise nicht selbst entwickelte Produkte zuständig, unabhängig davon, ob diese auf dem PoC laufen sollen oder nicht. So zum Beispiel eine Software zur Bildbetrachtung/-bearbeitung oder ein spezieller Drucker.

Die mit der Einführung des PoC im Zusammen-

hang stehenden neuen Aufgabenbereiche werden größtenteils in der ZK-IKT koordiniert und betreut. Einen wesentlichen Bestandteil des Aufgabenportfolios bilden jedoch auch bereits bestehende Aufgabenbereiche aus anderen Organisationseinheiten der ZPD. Diese werden spätestens nach dem Rollout aller Polizeibehörden Ende des Jahres komplett durch die ZK-IKT übernommen. Das für die ZK-IKT notwendige Personal kann innerhalb der ZPD jedoch erst umgesetzt werden, wenn „alte“ Aufgabenbereiche wie Netze und Windowadministration auf Grund der Übernahme der Aufgabenbereiche durch IT.N reduziert werden.

Bis dahin befindet sich die ZK-IKT in einer klassischen „Sandwichposition“ zwischen dem Aufbau der Organisationseinheit einerseits und der Erfüllung landesweiter Anforderungen andererseits. „Wir sind guter Dinge, dass wir aus dem Themenfeld Qualitätsmanagement die verschiedensten Prozesse weiter optimieren und unsere Arbeitsabläufe kontinuierlich verbessern werden, um das bestmögliche für die Kollegen ‚vor dem PoC‘ zu erreichen,“ versichert Birgit Münch von der ZPD. „Wir wollen den Beschäftigten proaktiv zur Seite stehen, um ihnen das Leben mit dem PoC möglichst einfach zu gestalten“, so die Leiterin der ZK-IKT weiter. Dafür wird dem jungen Team der Koordinierungsstelle derzeit einiges abverlangt. Gemeinsam mit den IT-Koordinatoren will man die Herausforderungen des PoC bewältigen und mögliche Kritik als Chance nutzen, die „Kundenzufriedenheit“ kontinuierlich zu steigern. Denn: „Wer immer nur das tut, was er schon kann, bleibt auch immer nur das, was er schon ist!“ (Henry Ford).



Birgit Münch (4. v. l.) beim Jour Fixe mit ihren Mitarbeitern der ZK-IKT

Foto: Polizei

Text
Stefan Bialas | hof

Ordnung ist das halbe Leben

– das gilt auch für die Einsatzmittel im Kofferraum

An einem Ort irgendwo in einer Stadt in Niedersachsen... Einsatzfahrt zu einem brennenden Pkw... und das auch noch mitten in einer vollgeparkten Straße, wenige Meter von einem Mehrfamilienhaus entfernt. PKA in A und PK B sind als erste vor Ort. Hektisch reißt PK B die Kofferraumklappe auf. Absperrband, Jacken, Straßenkreide und andere Kleinteile fallen ihm entgegen. Aber wo ist der Feuerlöscher?!

Auch wenn diese Situation etwas überspitzt klingt, hat wohl jede und jeder schon Ähnliches erlebt. Denn: in den Einsatzfahrzeugen fehlen geeignete Aufbewahrungssysteme, die den Überblick über die Einsatzmittel gewährleisten und sie auch während einer rasanten Einsatzfahrt an ihrem Platz halten.

Dieser Problematik widmete sich der 5. Führungs- und Einsatzmittel (FEM) -Workshop, den das niedersächsische Innenministerium kürzlich auf dem Flughafen Hannover-Langenhagen durchgeführt hatte. Im Fokus standen die Sollausrüstung der Funkstreifenwagen mit FEM und das Thema Ordnungssysteme (Geräteträger). Bisher hatten die Polizeidienststellen eine „historisch gewachsene“ Ausstattung, die taktisch besser und werterhaltender im Funkstreifenwagen untergebracht werden könnte.

Inmitten der für den Workshop hergerichteten Flugzeughalle standen verschiedene Funkstreifenwagenausführungen, an denen und mit denen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Workshops sich einen Überblick verschaffen konnten. Nach einigen Fachvorträgen durften sie selbsttätig werden und eigene Ideen umsetzen.

„Aus der Praxis für die Praxis“ lautete das Motto für einen Teil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Sie konnten ganz nach eigenen Vorstellungen im „Legostil“ mit Hilfe von Platten und Klebeband einen eigenen Geräteträger designen. Auffällig war, dass sämtliche Geräteträger so konzipiert wurden, dass die Sicht nach hinten und damit die Möglichkeit der Beobachtung des rückwärtigen Verkehrs gut gegeben war.

Die Verteilung der Einsatzmittel orientierte sich an der täglichen Erfahrung: weniger häufig gebrauchte wurden weiter hinten, die häufiger ge-

brauchten weiter vorne untergebracht.

Andere Teilnehmer beschäftigten sich mit bereits vorhandenen Geräteträgermodellen (der PD Hannover und der BAB Dienststellen) und einem neuartigen Prototypen in Leichtbauweise. Sämtliche Modelle wurden einer strengen Kritik unterzogen. So unterschiedlich wie die Dienstbereiche der Teilnehmer waren auch die Ansprüche an die Funktionalität der Geräteträger.

Ein weiterer Teilnehmerkreis befasste sich mit den Einsatzmitteln, die sich an Bord eines Funkstreifenwagens befinden sollten. Zunächst wurden neue Einsatzmittel vorgestellt, die verschiedene Funktionen in sich vereinen. Als Beispiele seien genannt: eine gemeinsame Teleskopstange für Besen und Ralle sowie beleuchtete Klappbaken, die zukünftig die Lübecker Hütchen und Nissenleuchten kombinieren. In einem regen Austausch wurden anschließend Fragen diskutiert, wie: Welche Einsatzmittel brauchen wir? In welcher Stückzahl? Welche Einsatzmittel können auf der Dienststelle gelagert werden?

Die Anregungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden derzeit harmonisiert und fließen direkt in die aktualisierte Sollausrüstung sowie die anstehende Erprobung eines Geräteträgers ein, welche noch in diesem Jahr beginnen soll.



Fotos: Polizei

Text:
Lisanne Rühmkorf

Senior Experts

Wissenserhalt in der Polizeiorganisation ein Gewinn für Jung und Alt

Die Polizei Niedersachsen gilt als ein attraktiver Arbeitgeber beim Nachwuchs. Das geht deutlich aus der Anzahl der Studierenden an der Polizeiakademie Niedersachsen (PA) hervor, die in den letzten Jahren stetig gewachsen ist. Seit dem 1. April studieren nunmehr etwa 3.350 Polizeikommissaranwärterinnen und -anwärter an den drei Studienorten Nienburg, Oldenburg und Hann. Münden. Auch in Zukunft ist mit einem weiteren Anstieg der Auszubildenden zu rechnen. Dementsprechend steigt auch der Personalbedarf an der Polizeiakademie – unter anderem im Bereich der

dieser Zeit wurde das Konzept der „Senior Experts“ entwickelt und für das Studienjahr 2017/2018 eingeführt. Es wird sehr gut angenommen und genießt eine durchweg positive Resonanz unter den Kolleginnen und Kollegen sowie den Studierenden.

Ihr Weg zum Senior Expert. Wenn Sie in der Polizei Niedersachsen beschäftigt sind und in den kommenden drei Jahren pensioniert werden oder vor bis zu drei Jahren pensioniert worden sind, können Sie als „Senior Expert“ Ihre erworbenen Fachkenntnisse im Rahmen von Lehrverpflichtungsstunden nach den Inhalten des Curriculums an die Studierenden weitergeben.

Die Voraussetzungen orientieren sich an den Anforderungen des Gesetzes über die Polizeiakademie Niedersachsen. Von zukünftigen „Senior Experts“ wird das Folgende gefordert:

- ☞ eine pädagogische Eignung, die durch Erfahrungen in der Lehre erworben sein soll
- ☞ ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder die durch Prüfung erworbene Befähigung für eine Laufbahn des gehobenen Dienstes
- ☞ (ehm.) mindestens Statusamt A 11 NBesG

Erfahrungen in der Lehre sind ausdrücklich gewünscht, aber nicht zwingend erforderlich. Die Dozententätigkeit kann bis zu sechs Jahre nach der Pensionierung betrieben werden und wird nach der Verfügung über die Vergütung für Lehraufträge der PA Niedersachsen entlohnt.

Zu Ihren Aufgabenbereichen gehören die

- ☞ Vor- und Nachbereitung der Lehrveranstaltungen sowie deren Durchführung,
- ☞ allgemeine Betreuung und Beratung der Studierenden und
- ☞ Durchführung von Lernzielkontrollen und deren Korrektur.

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Möchten Sie Ihr Wissen an die Studierenden weitergeben und zum Wissenstransfer beitragen? Möchten Sie Teil einer qualitativ hochwertigen Ausbildung sein? Dann schicken Sie Ihre Interessenbekundung an senior_experten@akademie.polizei.niedersachsen.de.



Lehre. Gleichmaßen „verlässt“ mit der hohen Anzahl an bevorstehenden Pensionierungen von Angehörigen der Landespolizei umfangreiches Fach- und Methodenwissen den aktiven Polizeidienst.

Die PA stellt sich diesem Trend und geht neue Wege mit der Entwicklung des Konzeptes „Senior Experts“. Es gibt pensionierten Polizeianghörigen auch zukünftig die Möglichkeit, ihr langjährig erworbenes Fachwissen auf methodisch-didaktisch geeigneter Weise dem Nachwuchs an der PA zu vermitteln und somit zum Wissenstransfer beizutragen.

Das Konzept hat sich bereits bewährt. Der erste Lehrauftrag für einen pensionierten Kollegen wurde im Studienjahr 2016/2017 ausgestellt. In

Foto: Polizei

Text:
Katharina Wocken

Trans* im Dienst

Was bedeuten Transsexualität, Transmann oder Transfrau?

Stellen Sie sich vor, Sie sind im Dienst und müssen eine Frau durchsuchen. Ganz klar schreibt die Strafprozessordnung vor, dass diese Frau von einer Frau durchsucht werden muss.

Was machen Sie jedoch, wenn es sich bei dieser optisch erkennbaren Frau um eine Frau handelt, die biologisch als Mann zur Welt kam und die vollendete Geschlechtsangleichung noch nicht vollzogen hat? Im Ausweis steht noch **Herr**, der Ergänzungsausweis weist ihn als Frau aus und sie sagt Ihnen, sie möchte von einer Frau durchsucht werden, sonst fühle sie sich sexuell belästigt.

Was bedeutet Transsexualität, Transmann und Transfrau?
Kurzerklärung: Transsexuelle Menschen fühlen sich seit Geburt an im „falschen Körper“ und haben den Wunsch ihr biologisches Geschlecht mit Operationen, oder Hormoneinnahmen anzupassen, um somit ihrer Geschlechtsidentität ganz zu entsprechen. Dabei ist die finale Geschlechtsangleichung durch eine Operation nicht ausschlaggebend.

Der Begriff Trans* ist ein recht junger, im deutschsprachigen Raum inzwischen verbreiteter, weit gefasster Oberbegriff für eine Vielfalt von Identitäten und Lebensweisen. Dabei dient der Stern * als Platzhalter für diverse Komposita. Aufgrund dieser Verbreitung und Inklusivität wird Trans* als Oberbegriff genommen, um ein breites Spektrum von Identitäten, Lebensweisen und Konzepten zu bezeichnen, auch solche, die sich geschlechtlich nicht verorten (lassen) möchten.

Ein Transmann ist ein Mensch der biologisch als Frau zu Welt kam sich aber mit dem männlichen Geschlecht identifiziert. Die Mediziner bezeichnen Transmann als einen Frau-zu-Mann-Transsexuel-



len, kurz FzM-TS (im Englischen female-to-male-transsexual, ftm-ts).

Umgekehrt spricht man von einer Mann-zu-Frau-Transsexuellen, MzF-TS, male-to-female-transsexual, mtf-ts oder Transfrau, wenn ein Mensch mit biologisch männlichen Geschlechtsmerkmalen zur Welt kommt, sich aber mit dem weiblichen Geschlecht identifiziert.

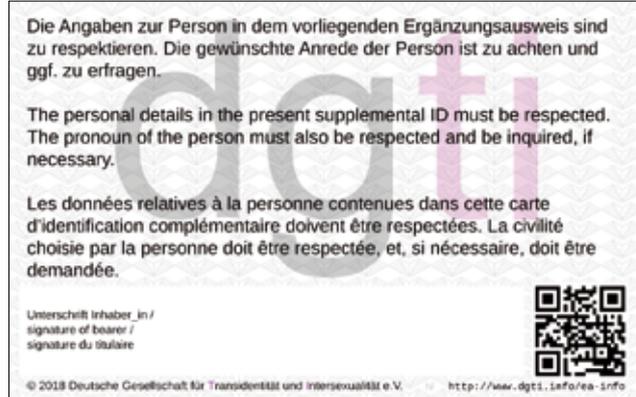
Der Ergänzungsausweis. Bei der Überprüfung der Personaldaten erhalten Sie im optimalen Einzelfall zusätzlich einen Ergänzungsausweis. Dieser Ergänzungsausweis wird durch die dgti (Deutsche Gesellschaft für Trans*- und Inter*) unter bestimmten

Voraussetzungen ausgestellt. Auch wenn es sich bei dem Ergänzungsausweis nicht um ein behördliches Ausweisdokument handelt, kann er für die Betroffenen hilfreich sein.

Er ist ein Dokument zur Verhinderung der Diskriminierung von Amtswegen und erhöht dabei auch die Sensibilisierung staatlicher Organe im Umgang mit Trans*Personen.

Die Erfahrungsberichte zum Ergänzungsausweis sind sehr positiv. Es entfällt der übliche Erklärungsbedarf mit den weit verbreiteten Irritationen. Ein QR-Code auf dem Ausweis, der zu einem Text auf der dgti-Website führt, sorgt dafür, dass Behörden und andere Institutionen über die Funktion des Ergänzungsausweises aufgeklärt werden, und erhöht damit die Praktikabilität.

Vor der Einführung wurde der dgti-Ergänzungsausweis dem Bundesinnenministerium (BMI) vorgestellt. Das BMI bestätigte der dgti schriftlich, dass sich der Ergänzungsausweis auf dem Boden geltenden Rechtes befindet und äußerte vor der Erstellung des Ausweises keinerlei Bedenken in Bezug auf das Ausweisformat, das Er-



Text:
Yasemin Dietrich

reichen der Fälschungssicherheit, sowie der identischen Ausweisnummer = Personalausweisnummer.

Der dgti-Ergänzungsausweis ist allen Innenministerien der Länder, dem Bundesministerium des Inneren, sowie verschiedenen anderen Behörden, Ministerien und verschiedenen Organisationen und Gesellschaften in Deutschland bekannt. Er ist bis zur Personenstandsänderung in Verbindung mit dem Personalausweis gültig.

Wie Sie sicherlich festgestellt haben ist das Thema Trans* im Dienst bei einer einzigen Frage („Was würden Sie tun?“) sehr umfangreich und schwierig zu beantworten.

Unsere Aufgaben als Ansprechperson für LSBTI (lesbisch-schwul, bisexuell, transsexuell und intersexuell) in und außerhalb der Polizei ist es, zu sensibilisieren, eine wichtige Transparenz zu schaffen und zu informieren.

Sie haben noch nie von uns gehört, oder uns auf den ISI-Seiten unter der Rubrik „Beauftragte“ festgestellt? Das möchten wir gerne ändern. Kurz zu uns: Wir existieren seit 2007 in der damaligen Funktion als AgL (Ansprechpartner für gleichgeschlechtliche Lebensweisen) und wurden letztes Jahr in Ansprechperson LSBTI umbenannt. Wir sind in dieser Funktion im Nebenamt tätig und in jeder unserer Polizeidirektionen vertreten.

Unseren aktuellen Leitfaden mit unserem Aufgabenbereich, weitere Informationen zum Thema LSBTI und unsere Erreichbarkeiten finden Sie unter anderem unter <https://intra.polizei.niedersachsen.de/organisation-und-personal/ansprechpersonen-lsbt/> auf der landesweiten ISI-Seite, oder auf Ihrer jeweiligen Behördenseite unter der Rubrik „Beauftragte“.

Zurück zur Eingangsfrage, „Stellen Sie sich vor...?“ Es gibt tatsächlich noch keine konkrete gesetzliche beziehungsweise rechtliche Grundlage für die Durchsuchung von Trans* und Inter-Personen.

Die dgti (www.dgti.org) informiert umfassend zum Thema Trans* und Inter* und dient als aussagekräftige Hilfestellung, um sich über die eine oder andere Frage informieren zu können. Ferner stehen wir Ihnen als Ansprechperson für LSBTI ebenfalls bei Rückfragen zur Verfügung.

Um wertschätzend und würdevoll in unserer Gesellschaft mit der Vielfältigkeit eines jeden umgehen zu können ist es wichtig, sich zu informieren und unsere stärkste Waffe, die Kommunikation sinnvoll einzusetzen – „Vielfalt, nicht Uniformität ist Stärke!“ (Willy Brandt).

Fortsetzung folgt...

Zuverlässigkeitsüberprüfungen bei Massenveranstaltungen

Die Absage des Länderspiels Deutschland gegen die Niederlande im November 2015 in Hannover hat für Aufregung in der Bevölkerung gesorgt. Spätestens der Satz des damaligen Bundesinnenministers, Thomas de Maizière, „Teile meiner Antwort würden die Bevölkerung beunruhigen“, sorgte für Unsicherheit. Hintergrund der Absage war ein Drohvideo von Hasan K., welcher als Ordner in der HDI-Arena tätig war. Im Hinblick auf dieses Ereignis wurde der Handlungsbedarf im Bereich der Zuverlässigkeitsüberprüfung deutlich.

Auch mit den terroristischen Ereignissen in Paris, im November 2015, wurde die Überprüfung der Zuverlässigkeit von Dienstleistern bei Großveranstaltungen in Deutschland zum Thema. In diesem Zusammenhang wurde die Bund-Länder-Arbeitsgruppe (BLAG) „Polizeiliche Überprüfung von privatem Sicherheits- und Ordnungspersonal sowie Beschäftigten anderer Dienstleister bei (Sport-) Großveranstaltungen“ ins Leben gerufen. Als Ergebnis der BLAG wurden bundesweite Empfehlungen für Zuverlässigkeitsüberprüfungen bei Großveranstaltungen herausgegeben.

Um auch für Niedersachsen einheitliche Standards für die Zuverlässigkeitsüberprüfung zu entwickeln, beschäftigte sich die Arbeitsgruppe „Akkreditierungsverfahren bei Massenveranstaltungen“ unter Leitung von POR Alexander Meyer, Einsatzkoordinator PI Osnabrück, mit der Materie.

Neben Vertretern aller Polizeibehörden des Landes Niedersachsen, sowie des Landeskriminalamtes Niedersachsen, wird die Arbeitsgruppe durch Vertreterinnen und Vertreter des Innenministeriums und der Deutschen Hochschule der Polizei unterstützt. Insbesondere die Datenschutzbestimmungen, unterschiedliche Zuständigkeiten sowie die Umsetzung in der Praxis waren eine Herausforderung.

Die Ergebnisse werden dem Landespolizeipräsidium vorgestellt. Besonders hervorzuheben ist eine von der Arbeitsgruppe entwickelte Einstufungsmatrix, die auf der „Münchener Methode“ basiert. Zukünftig soll diese in der Praxis dabei helfen, die Sicherheit geplanter Veranstaltungen differenzierter zu beurteilen.

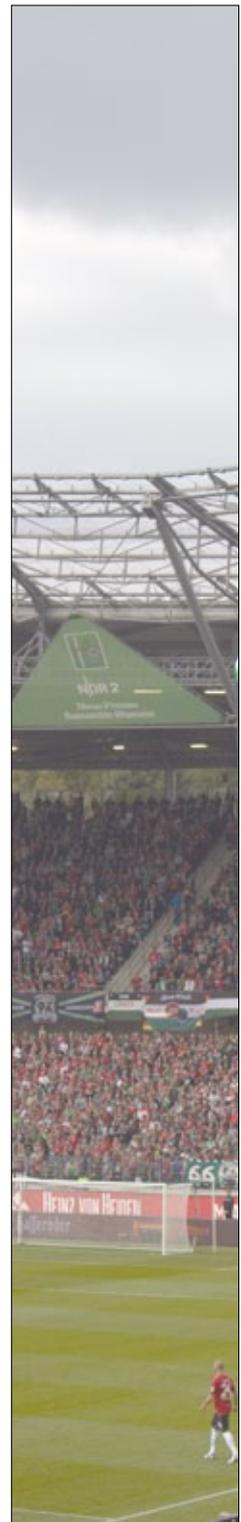


Foto: Mendel

Text:
Anneke Thöle

SEMIRO

Digitalisierung des Fortbildungsmanagements

SEMIRO in der Betrachtung des Landesrechnungshofes (LRH) Niedersachsen, der Fortbildungsbeauftragten der Behörden und des Leiters der Koordinierungsstelle Fortbildung.

Die Einführung der Seminarverwaltungssoftware SEMIRO im Jahre 2015 hat bei allen Beteiligten zu vielen Änderungen in der Alltagsarbeit und bei bislang bewährten Prozessen geführt, so dass nicht in allen Bereichen sofort uneingeschränkte Akzeptanz zu verzeichnen war. Mangelnde Performance und teilweise schwer erlernbare Nutzungsmöglichkeiten machten ebenfalls nur wenig Freude.

Überzeugt von der Grundphilosophie, der „Eingabe“ und „Mehrfachnutzung“ von allen Daten in einem zentralen System, werden Personenstammdaten über den LDAP aktualisiert und in SEMIRO übernommen. Für das tägliche Fortbildungsmanagement mit SEMIRO laufen im Hintergrund automatisierte und mit den Behörden abgestimmte neue Prozesse, in deren Genuss die Teilnehmenden einer Fortbildungsveranstaltung unter anderem durch automatisierte Mailbenachrichtigungen kommen.

Bedarfserhebungskaktion aktuell für 2019 (BE 2019). Mit der aktuell laufenden BE 2019 – in der alle Beschäftigten bis zum 15. Juli dieses Jahres ihre Fortbildungswünsche für die Veranstaltungen der Polizeiakademie Niedersachsen (PA NI) melden konnten – kommen wir auch einer Forderung des LRH Niedersachsen nach, indem erstmals auch die Fortbildungsveranstaltungen der PD Göttingen und der PD Lüneburg von den jeweiligen PD-Beschäftigten mit Wünschen hinterlegt werden dürfen. Wir starten somit im Rahmen einer Pilotierung die jährliche BE auch für die sogenannte „dezentrale Fortbildung“ der Behörden. Nicht nur wir sind von dem Verfahren und den Vorteilen überzeugt, sondern auch der LRH Niedersachsen in seiner Prüfungsmittelteilung:

„Der Bedarfserhebungsprozess der PA im Rahmen der zentralen Fortbildung mittels Semiro überzeugte uns. Er bietet das geforderte gestufte Verfahren zur Bedarfserhebung. Zudem sind mit der Software weitere Erleichterungen verbunden.

Sie erstellt zum Beispiel automatisierte Entsendungsverfügungen für Seminarteilnehmer.“

Mit der beabsichtigten Einführung der BE 2020 für die noch fehlenden Behörden im kommenden Jahr, geht die beabsichtigte Anpassung und Fortentwicklung von SEMIRO dem Ende entgegen. Das System wurde in den letzten Jahren immer weiter an die Bedürfnisse der Behörden und der PA NI angepasst, wobei dadurch nicht nur der Nutzungsumfang, sondern auch der Beschulungsaufwand enorm gesteigert wurde.

2016 wurden die Voraussetzungen geschaffen, um das Polizeitraining ab 2017 komplett in SEMIRO zu monitoren und seit dem 1. Januar 2018 managen alle Behörden zusätzlich ihre dezentralen Fortbildungsveranstaltungen in SEMIRO. Zudem wurde SEMIRO um die so genannte „Polizeitrainerdatenbank“ erweitert, so dass eine weitere Forderung des LRH Niedersachsen umgesetzt werden konnte.

Wir von der Koordinierungsstelle Fortbildung sind mit SEMIRO und den Möglichkeiten mittlerweile sehr zufrieden, was aber allein nicht ausreichend wäre, so dass im Rahmen der letzten Tagung der Fortbildungsbeauftragten der Behörden (im April 2018) diese um ein Statement zu SEMIRO gebeten wurden. Hier ein Auszug aus den Reaktionen:

☞ ...es wird langsam eine Entlastung spürbar, aber wie gehen wir mit den Tagungen und sonstigen Veranstaltungen um, die keine Fortbildungsmaßnahmen im klassischen Sinne sind, da besteht noch Regelungsbedarf (PD HN)

☞ ...wir sind durch die Bank weg zufrieden – besonders der Wegfall des E-Mail-Verkehrs ist eine erhebliche Erleichterung (PD BS)

☞ ...das macht man mal nicht so nebenbei! Bei dem Funktionsumfang muss das auch ordentlich beschult werden! (PD GÖ)

☞ ...bei den SE'en und auch in den Dezernaten läuft das weitgehend problemlos – Fortbildungswünsche und Bedarfserhebung funktioniert jetzt immer besser (LKA NI)

☞ ...besonders bei dezentraler Fortbildung haben wir jetzt nach kurzer Zeit schon den Rücklauf, dass die sachbearbeitenden Bereiche mehr „Rech-

te“ haben wollen, um selber zu buchen und um das ganze schnell ausbauen zu können (ZPD NI)

...keine Doppelerfassung der Daten mehr – es läuft einfach problemlos (PD LG).

...mit SEMIRO wurde die Bearbeitung der zentralen Fortbildung in den letzten Jahren erheblich erleichtert, auch wenn es anfangs eine große Herausforderung für die PA und die Behörden war. Die

Nutzung von SEMIRO in der dezentralen Fortbildung stellt nun die nächste Herausforderung für uns alle dar, aber wir sind zuversichtlich, dass SEMIRO auch hier positive Auswirkungen auf die Organisation und Dokumentation der Fortbildungen haben wird (PD OS)

Fazit: Es stellt sich langsam Zufriedenheit ein, aber es gibt immer noch viel zu tun.

Was nutzt SEMIRO dem Teilnehmenden? Alle Beschäftigten können sich selber in SEMIRO in der Restplatzbörse über freie Seminarplätze informieren. Darüber hinaus haben wir mit dem automatischen Mailversand aus SEMIRO auch Transparenz für die Teilnehmenden geschaffen. Jeder wird zu jeder Zeit über seinen Buchungsstatus informiert und ist dann auch in der Lage seine Vorgesetzten zu informieren. Auch kann jede/jeder einzelne Teilnehmende im „Persönlichen Bereich“ in SEMIRO alle Infos finden.

Derzeit sind nur die wenigsten unserer Seminare komplett ausgebucht. Sollte ein Seminar doch mal ausgebucht sein, dann lohnt es sich vielleicht auf die Nachrückerliste setzen zu lassen. Wir haben so viel Veränderungen bei den Teilnehmenden zu verzeichnen, dass in den bisherigen Monaten fast immer Kolleginnen und Kollegen von der Nachrückerliste noch einen Platz im Seminar erhalten haben. Je weiter das Seminar zeitlich entfernt ist, desto größer ist die Chance, mittels Nachrückerliste noch einen Platz zu bekommen. Mut zur Nachrückerliste – da geht noch was! Die SEMIRO Vorteile auf einen Blick:

Automatisierte (Teilnehmermanagement) Prozesse im Hintergrund

Statusmails vom System für Buchungsvorgänge

Persönlicher Bereich mit Informationen und Historie



Foto: Polizei

Text
Matthias Kinzel

Automatisierte Entsendungsverfügungen

Nachrückerliste für fehlende Kontingente

Restplatzbörse für Kurzentschlossene.

Vor dem Hintergrund, dass wir im Spannungsfeld zwischen immer mehr Fortbildungsbedarf bei gleichbleibenden oder eher sinkenden Ressourcen (besonders Lehrpersonal und adäquate Unterbringungskapazitäten) leben, scheint der Weg

einer besseren Auslastung der bestehenden Seminare ein Teil der Lösung zu sein. Mehr Präsenzfortbildung ohne zusätzliche Ressourcen ist jedenfalls nicht zu realisieren.

Da wir auch in Zukunft nicht alle Wünsche bezüglich der Unterkunft werden erfüllen können und Reisezeiten minimieren möchten, denken wir auch über eine Verlagerung von Fortbildungsinhalten nach.

e-Learning und Webinare. Lebenslanges Lernen und selbstgesteuertes Lernen sind aus Sicht der Fortbildung Grundprinzipien für eine erfolgreiche Aufgabenwahrnehmung. Um diese Erwartungshaltung des Dienstherrn zu unterstützen wird es zukünftig notwendig sein, mehr Lerninhalte als bisher digital zur Verfügung zu stellen, komfortabel recherchierbar und online abrufbar. Daneben kommt der Verlagerung von Fortbildungsinhalten aus den Präsenzveranstaltungen in online durchgeführte Webinar Veranstaltungen eine besondere Bedeutung zu. Damit kann man auch kurzfristig große Zielgruppen erreichen.

Ein gutes Beispiel ist hierbei die Fortbildung im Phänomenbereich Cybercrime. Die Themen sind derart schnelllebig, dass hier neue – insbesondere schnellere – Wege der Wissensvermittlung beschränkt werden müssen. Hierzu bedarf es neben einer gewissen technischen Vorarbeit auch der inhaltlichen Überarbeitung von Seminaren, damit alle Beteiligten diese Vorteile für die Fortbildung nutzen können. Hier sind wir bereits dran und haben bislang in knapp 100 Webinaren fast 1.000 Teilnehmende erreichen können.

Probleme bereitet uns derzeit nur die Technik für die Webinare, da es uns bislang nicht gelungen ist, die Hardware ins IT.N zu migrieren. Hier suchen wir derzeit nach einer alternativen Lösung.

Augmented Reality

Vorbereitung auf Schadens- und Amoklagen sowie terroristische Anschläge

Was auf den ersten Blick wie ein Computerspiel wirkt, dient tatsächlich als „Serious Game“ den Teilnehmenden als verbesserte Möglichkeit, sich als Führungs- und Einsatzkräfte auf besondere Lagen vorzubereiten.

Planbesprechungen oder -übungen sind eine Möglichkeit, entsprechende Szenarien zu durch-

Schließlich ist das Szenario auch nicht beliebig oft wiederholbar, um beispielsweise unterschiedliche Taktikvarianten zu testen und zu vergleichen.

Hier bietet die Nutzung von Simulationen mittels „Augmented Reality“ (verbesserte Realitätsdarstellung durch Nutzung virtueller Elemente) einige Vorteile, um Übungen und Trainings einen höheren Realismusgrad zu verleihen beziehungsweise die Übenden einer höheren Dynamik auszusetzen und damit den Stresslevel an tatsächliche Situationen anzunähern. Der Unterschied von Augmented und Virtual Reality besteht darin, dass weiterhin Teile des Geschehens in der echten Welt, mit echten Akteuren und echten zu nutzenden FEM stattfinden.

Hautnah miterleben konnten Jens Mergard (SG 5) und Marc-Dennis Pülm (SG 2) vom Studienort Hann. Münden ein entsprechendes Verfahren im Rahmen eines Lehrgangs zum „BOS-übergreifenden Management von TE-Lagen“ an der Akademie für Krisenmanagement, Notfallplanung und Zivilschutz (AKNZ).

In der jeweiligen Gruppe (Polizei, Feuerwehr, Rettungsdienst) wurden in Echtzeit zwei Szenarien bearbeitet: ein Fahrzeug, das aus ungeklärter Ursache in ein Gebäude rast, wonach es kurz darauf eine größere Explosion gibt und ein „active shooter“ während eines laufenden Konzerts. In den jeweiligen Gruppen (Polizei, Feuerwehr, Rettungsdienst und Leitende Notärzte) bildeten die Teilnehmenden Teams und stellten Führungskräfte, um auch die gegenseitigen Abläufe zu verstehen und die Kommunikation an entsprechenden Ereignisorten zu üben. Im Hintergrund waren auch die jeweiligen Leitstellen der Polizei und der Feuerwehr/des Rettungsdienstes über Funk dargestellt.

Im Nachgang wurde der Einsatz aus den jeweiligen Perspektiven ausgewertet und Optimierungsansätze herausgearbeitet. Derzeit wird im Rahmen des Projekts zur digitalen Hochschulentwicklung „Campus 4.0“ geprüft, ob und wie derartige Verfahren in die Aus- und Fortbildung an der Polizeiakademie Niedersachsen implementiert werden können.“



Regieplatz: von dort steuern die Trainer die Simulation – einschließlich Opfer, Zeugen und Täter, platzieren Einheiten und spielen Lageentwicklungen in Abhängigkeit der Entscheidungen der Übenden ein

denken und dafür vorgeplante Maßnahmen zu überprüfen, die Zielgruppe der Verantwortlichen mit den zu erwartenden Problemen zu konfrontieren, in der Beurteilung der Lage zu schulen sowie die Entscheidungsfindung zu trainieren. Dabei sind die Teilnehmenden in der Regel sehr gelassen, die Umgebungsbedingungen ruhig und die Dynamik der Situation eher begrenzt.

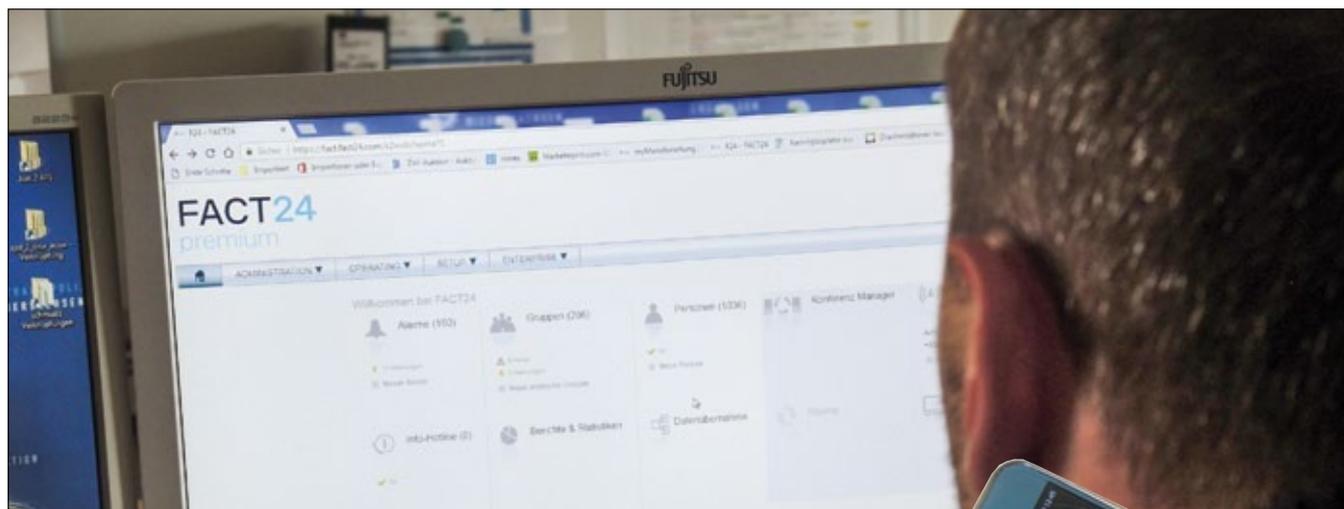
Eine Vollübung, bei der tatsächlich Einsatzkräfte operativ üben und die Entscheidungsprozesse in Echtzeit ablaufen, wäre hierzu die Alternative. Diese Übungen sind jedoch mit erheblichem zeitlichen Vorlauf, Aufwand, Kosten und auch Risiken verbunden. Darüber hinaus ergeben sich auch dabei immer wieder Probleme in der realistischen Darstellung bestimmter Einsatzsituationen, die zum Beispiel zu gefährlich für die übenden Kräfte in einer Trainingssituation wären.

Foto: Polizei

Text:
Marc-Dennis Pülm

Erweiterter Probetrieb

Kräftemanagement mit FACT 24



In der aktuellen Sicherheitslage ist auch das Thema „Alarmierungen“ wieder stärker in den Fokus gerückt. Im Falle eines Falles müssen eine Vielzahl von Einsatzkräften annähernd zeitgleich alarmiert und über den Anlass informiert werden. Eine solche Möglichkeit bietet das Alarmierungssystem FACT 24, das seit Ende des vergangenen Jahres in den Polizeidirektionen Braunschweig und Hannover, dem LKA Niedersachsen sowie der ZPD in einem Probetrieb auf „Herz und Nieren“ getestet wurde.

Es ist keine neue Erkenntnis, dass ein wirksames Krisen- und Notfallmanagement auch vom Faktor Zeit abhängt. Deshalb existieren auch überall in der Polizei Niedersachsen bislang noch unterschiedliche Prozesse für festgelegte Szenarien. Insofern ist das Thema „Alarmierung“ kein neues.

Ziel des erweiterten Probetriebs war es, Erkenntnisse für die Etablierung eines landesweit einheitlichen Verfahrens zu sammeln. Insofern hat die Erprobung unter Nutzung des automatisierten sowie webbasierten Alarmierungssystems FACT 24 stattgefunden, das in Teilen unserer Organisation bereits für Alarmierungen genutzt wird. FACT 24 ist ein IT-gestütztes System des Dienstleisters F-24 AG, der nach eigenen Angaben etwa 1.500 Konzerne, Organisationen sowie Behörden in über 70 Ländern zu seinem Kundenkreis zählt.

Die Verantwortung für die Koordination und

Evaluation des Probetriebs wurde der ZPD übertragen. Dort im Einsatzdezernat der Abteilung 2 hielten EPHK Ralph Weigel und PHK Michael Scheibe die Fäden in der Hand. Gemeinsam mit ihren Kolleginnen und Kollegen in den anderen beteiligten Behörden werteten sie bis Ende Mai insgesamt 48 über FACT 24 ausgelöste Alarmierungen aus, davon 28 nur zu Testzwecken.

Ihr Zwischenfazit: Allein was den Faktor Zeit angeht, zeigt ein automatisiertes Verfahren gegenüber den bislang zum Einsatz gekommenen Modellen deutliche Vorteile. Dieses gilt umso mehr, je größer der Kreis der zu alarmierenden Kolleginnen und Kollegen ist.

Ebenso aufgezeigt haben die bisherigen Erkenntnisse, dass es unter anderem noch Abstimmungsbedarf hinsichtlich bestimmter Alarmierungsarten (wie beispielsweise bei einem behördenübergreifenden Einsatz), der Systemadministration sowie arbeitsrechtlicher Fragestellungen gibt. Insbesondere diese Aspekte sollen in den kommenden Monaten in unterschiedlichen Gremien betrachtet und weiter geklärt werden. Bis dahin gilt: Der erweiterte Probetrieb wird fortgeführt.



Foto: Polizei

Text:
Sven Thielert

KURS

Zehn Jahre auf Kurs mit der Konzeption zum Umgang mit rückfallgefährdeten Sexualstraftätern (KURS) – Teil II

In der vorherigen Ausgabe von „proPOLIZEI“ wurde im ersten Teil dieses Artikels die historische Entwicklung des KURS Konzepts dargelegt. In der Fortsetzung soll neben einem abschließenden Ausblick auch die Frage erörtert werden, was es konkret für die (polizeiliche) Praxis bedeutet, wenn das gemeinsame Konzept mit Leben gefüllt wird.

EKHK Alexander Knepper hat dies als Ansprechpartner KURS im Dezernat 11 der PD Göttingen wie folgt treffend zusammengefasst: „Die KURS-Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter leisten auf der Grundlage der landesweit zwischen dem Sozial-, Justiz- und Innenressort vereinbarten KURS-Konzeption einen bedeutenden Beitrag zur Minimierung des Rückfallrisikos von einschlägigen Sexualstraftätern.“

Mit dieser Aufgabe sind vielfältige Tätigkeiten verbunden, wie beispielsweise obligatorische Standardmaßnahmen der Vorgangserfassung, lückenlose Dokumentation, Durchführung regelmäßiger Kontaktgespräche und ggf. Gefährderansprachen sowie fortgesetzte Gefährdungseinschätzungen. Die Probandenbearbeitung umfasst darüber hinaus weitergehende gefahrenabwehrende und strafprozessuale Maßnahmen, zum Beispiel im Falle von Weisungsverstößen oder Rückfalltaten.

Die verantwortungsbewusste polizeiliche „Betreuung“ eines KURS-Probandenfalles während der mehrjährigen oder auch unbefristeten Führungsaufsicht erfordert neben einem besonders ausgeprägten Gefahrenbewusstsein und fachlicher Kompetenz selbstverständlich personelle Ressourcen in den Fachkommissariaten 1, der Kriminalfachinspektion 1 der PD Hannover und den Kriminal- und Ermittlungsdiensten (letztgenannte Organisationseinheiten soweit eine dislozierte Bearbeitung stattfindet).

Ganz überwiegend findet die KURS-Sachbearbeitung neben der eigentlichen Vorgangssachbearbeitung im Rahmen der bekannten Zuständigkeit für die präventive und repressive Bekämpfung von Kriminalität gegen Leib und Leben, Waffendelikten, Brand- und Todesursachenermittlungen sowie Vermisstenfällen statt.

Zwar sind die einzelnen KURS-Tätigkeiten auf Grundlage der Erlasslage und der inzwischen zehnjährigen praktischen Erfahrungen (abschließend) zu beschreiben. Jedoch mangelt es an einer aussagekräftigen, belastungsorientierten Darstellung der KURS-Aufgaben.

Eine empirische Grundlage mit Darstellung der personellen, quantitativen Belastungen könnte ein überzeugender Beitrag zur Verdeutlichung der nicht unerheblichen KURS-Aufwände sein. Eine solche Faktenbasis dürfte - analog zur bekannten Vorgangsfaktorisierung mittels der Polizeilichen Kriminalstatistik in der ermittelnden Sachbearbeitung – die Ressourcenverteilung unterstützen. Ohne eine Dienstpostensockelung für die KURS-Funktion vorzunehmen, könnte in Anlehnung an die tatsächliche Aufgabenbewältigung und dem vorhandenen Bedarf – orientiert an der Zahl zu betreuender Probanden und unabhängig der Dienststellengröße – das erforderliche Personal einheitlich und transparent berechnet und zugewiesen werden. Eine solche Erhebung bedarf voraussichtlich einer breiten, mit relativ hohem Erhebungsaufwand verbundenen Datenbasis, um aussagekräftige beziehungsweise realitätsnahe Aussagen zu durchschnittlichen Zeitanteilen zu erhalten.“

Man ist sich einig, dass „KURS“ seine Wirkung an den Probanden entfaltet und damit zur Sicherheit der Bevölkerung beiträgt.

Gerade zu der Zeit, in der sehr regelmäßig auch über die Einsatzmöglichkeiten der elektronischen Fußfesseln diskutiert wird und man bei der Auswertung der Presse den Eindruck gewinnen kann, es handele sich hierbei um eine Art Allheilmittel, haben die zahlreichen Teilnehmer der diesjährigen KURS/EAÜ Fachtagung in Duderstadt sich aber auch intensiv mit der Frage nach der internen „Wahrnehmbarkeit“ der täglichen KURS Sachbearbeitung auseinandergesetzt.

Man konnte im Plenum auch zwischen den Zeilen den Wunsch heraushören, die polizeiliche Führung möge sich nicht nur an den Tagen dem Thema widmen, wenn doch einmal wieder eine Rückfalltat eines Probanden zu verzeichnen ist.

Passend zum Jubiläumsjahr hatten die nieder-





sächsischen Vertreter anlässlich der bundesweiten Arbeitstagung der LKÄ-Zentralstellen schon 2016 in Berlin die Ausrichtung dieser Veranstaltung für 2017 durch das LKA Niedersachsen angekündigt. Alle Bundesländer folgten der Einladung und führten am 1./2. Juni 2017 einen regen fachlichen Austausch durch. Eine gute Gelegenheit, um auch der ständigen Vertreterin des Prognosezentrums der Justiz in Niedersachsen die Möglichkeit zu bieten, dem Plenum über die Aufgaben und Arbeit dieser bundesweit einmaligen Einrichtung zu berichten. Der aufmerksame Beobachter konnte dabei den Eindruck gewinnen, der eine oder andere Teilnehmer aus den Ländern würde etwas neidisch auf die niedersächsische Struktur schauen.

Immerhin stellt die Einrichtung des Prognosezentrums mit der Aufgabe der Erstellung der Risikoprofile für die aufzunehmenden Probanden ein Novum bei den Polizeien der Länder dar.

Aus dem Feedback seitens des Ambulanten Justiz-Sozialdienstes wissen wir, dass erst die professionelle fachliche Einschätzung der Psychologinnen des Prognosezentrums und der daraus resultierenden Einstufung der Probanden in drei unterschiedliche Risikostufen zu einem sehr strukturierten und damit sicheren Umgang mit diesem Personenkreis führt.

Bei beiden Tagungen war übrigens auch in aller Munde, dass ein Teil der Masterstudenten 2017 der DHPol standardisierte Prozessevaluationen zu den

„HEADS, KURS und Co Konzepten“ aus zwölf unterschiedlichen Bundesländern als Masterarbeiten vorgelegt haben. Zu den Ergebnissen soll noch im Jahr 2018 mit einem, die Ergebnisse bündelnden, Buchprojekt zu rechnen sein.

Als Fazit ist festzustellen, dass Niedersachsens Polizei mit dem KURS Konzept und den beteiligten Netzwerkpartner hervorragend aufgestellt ist und damit überall in der Fläche täglich einen Beitrag zur Gefahrenabwehr beziehungsweise Gefahrenminimierung leistet. Die Zentralstelle KURS/EAÜ sieht sich dabei als Nahtstelle und Servicecenter – nicht nur für die polizeilichen Dienststellen. Weil hier in der praktischen Umsetzung des letztmalig 2015/2016 überarbeiteten Konzepts auch die Dinge auffallen, die trotzdem noch optimiert werden sollten, werden von hier aus auch künftig die Ideen für weitere Fortschreibungen vorgetragen werden.

Wie jedes andere Konzept, sollte auch KURS anpassungsfähig bleiben. Das Thema der Rückfallgefährdeten Sexualstraftäterinnen und -täter an sich wird wohl (leider) weiterhin in der Aktualität bleiben. Den rund 150 niedersächsischen KURS Sachbearbeiter wird also auch in der Zukunft der Respekt für ihre Tätigkeit neben der eigentlichen Vorgangsbearbeitung zu zollen sein.

Letztendlich wird hier genau die hochprofessionelle Polizeiarbeit an und mit Menschen geleistet, die durch keine bisher vorstellbare Technik ersetzbar wäre.

Fotos: Polizei

Text:
Falco Schleier

Feierstunde im LKA

Innenminister Pistorius führt Friedo de Vries offiziell ins Amt ein

Nachdem Friedo de Vries bereits am 24. Mai zum neuen Präsidenten des Landeskriminalamtes (LKA) ernannt worden war, fand am 13. Juli die offizielle Amtseinführung des 54-Jährigen statt – im Rahmen einer Feierstunde

Zeit steuern werde. Als Vorsitzender der AG Kripo hieß Münch den neuen LKA-Präsidenten in der Runde willkommen: „Wir können einen guten, neuen Mann aus Niedersachsen gebrauchen“, sagte er.

Bereits vor sechs Wochen benannte de Vries den islamistischen Terrorismus, die Cyberkriminalität und das Thema Kinderpornographie als besondere Schwerpunktthemen seiner Amtszeit. In seiner Rede ergänzte er in diesem Zusammenhang auch die besondere Bedeutung der Analyse und die Auswertung von Massendaten. Ebenso liegt dem 54-Jährigen die Weiterentwicklung der Organisation am Herzen. „Das Wissen von älteren Kollegen darf auf der einen Seite nicht verloren gehen, andererseits muss man aber auch den Ideen der jungen Generation aufgeschlossen gegenüber stehen“, erklärte der LKA-Präsident bei der Feierstunde.

Der 54-jährige de Vries arbeitet seit 1981 als Polizeibeamter für das Land Niedersachsen. Den größten Teil seiner bisherigen dienstlichen Laufbahn hat er als Kriminalbeamter absolviert. In seiner langjährigen Polizeilaufbahn übernahm de Vries unter anderem die Leitung des Zentralen Kriminaldienstes in Wilhelmshaven, die Leitung des Personaldezernates in der Polizeidirektion Oldenburg sowie die Leitung der dortigen Zentralen Kriminalinspektion. Seit 2010 war er Polizeivizepräsident der Polizeidirektion Osnabrück.



Innenminister Boris Pistorius führte Friedo de Vries in sein Amt als LKA-Präsident ein



Landespolizeipräsident Axel Brockmann gratuliert Friedo de Vries.

im Behördenhaus Am Waterlooplatz führte der Niedersächsische Minister für Inneres und Sport, Boris Pistorius, de Vries offiziell in sein Amt ein. Zahlreiche Gäste aus den Sicherheitsbehörden, der Politik und Gesellschaft nahmen an der Feier teil. Unter ihnen der Präsident des Bundeskriminalamtes (BKA), Holger Münch.

Innenminister Pistorius lobte de Vries als einen „absoluten Fachmann“, der das LKA in den nächsten Jahren „souverän“ durch die herausfordernde

Fotos:
Polizei

Text:
Frank Federau



POLIZEI NIEDERSACHSEN



Bist du auch schon Fan?



facebook.com/Polizei.Niedersachsen.Karriere



POLIZEI
NIEDERSACHSEN

**BÖSE JUNGS GESCHNAPPT,
NACHBARN VERSÖHNT.**

unddeintag?

BEWIRB DICH JETZT bei der Polizei Niedersachsen
(mit Abitur oder Realschulabschluss) und sichere Dir Deine
Chance auf eine spannende und abwechslungsreiche Zukunft!

polizei-studium.de
@ POLIZEI.NIEDERSACHSEN.KARRIERE