

Wenn die Zeiten rauer werden, muss man wissen, wofür man steht. Das gilt auch für die Personalräte. Die Kandidatinnen und Kandidaten der GdP haben deshalb klare Ziele benannt, für die sie sich stark machen.

### 1. Der Personalaufbau muss fortgesetzt werden

Die Neueinstellungen der vergangenen Jahre haben der Polizei gut getan. Aber sie reichen nicht, um die überall vorhandenen Personallücken zu schließen. Deshalb müssen die erhöhten Einstellungszahlen bei den Kommissarinnen und -anwärtern und bei den Tarifbeschäftigten auch in den nächsten Jahren beibehalten werden.

### 2. Die Digitalisierung muss endlich Fahrt aufnehmen

Bei der Digitalisierung der Polizei haben wir noch eine lange Aufholjagd vor uns. Ohne ausgewiesene IT-Experten und ohne einen

deutlich erhöhten Sachetat geht das nicht.

### 3. Ohne Aufstiegschancen gibt es keine Zukunft

Verglichen mit anderen Berufen sind die Einkommen bei der Polizei noch immer viel zu niedrig. Deshalb fordern wir eine deutliche Anhebung aller Arbeitsbereiche. Bei den Beamten und im Tarifbereich.

### 4. Arbeit und Freizeit müssen wieder in ein Gleichgewicht gebracht werden

Mit ihren überlangen Arbeitszeiten hat die Polizei keine Zukunft. Deshalb müssen wir endlich weg von der 41-Stunden-Woche bei

den Beamten. Auch die 39:50 Stunden für die Tarifbeschäftigten sind deutlich zu lang!

### 5. Wertschätzung darf in den Behörden kein Fremdwort mehr sein

Geht etwas schief bei der Polizei, sind es immer die Beschäftigten schuld. Damit muss endlich Schluss sein! Wir fordern mehr Respekt für alle Beschäftigten bei der Polizei. Nicht nur von der Politik, sondern auch von den Behördenleitern und den eigenen Vorgesetzten. Und wir fordern ein Arbeitsklima, in dem offen über eigene Fehler und über die Auswirkungen der Arbeitsüberlastung gesprochen werden kann.

**Personalratswahl**

Liste 3 wählen!

**3.-7. Mai**

**Wirkt: GdP**

Deine Themen. Deine Wahl 2021!

Gewerkschaft der Polizei NRW

## Nach der Corona-Krise fangen die Probleme erst an



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

noch hat uns das Virus fest im Griff. Das wird sich ändern, wenn ab dem Sommer nach und nach genügend Impfstoff zur Verfügung steht und der Inzidenzwert wieder zurückgeht. Doch dann fangen die Probleme erst richtig an. Denn dann steht die Frage im Raum, wer für die gigantischen Kosten der Corona-Pandemie

aufkommen soll. Und wie viel von den Steuereinnahmen dann noch für die Polizei übrig bleibt.

Noch ist nichts entschieden. Auch nicht, dass die Polizei am Ende zu den Verlierern gehört. Aber der Druck auf die Polizei, einen Beitrag zur Finanzierung der Corona-Kosten zu leisten, ist enorm. Deshalb ist die Personalratswahl vom 3. - 7. Mai nicht irgendeine Wahl. Sondern sie ist eine Wahl, die darüber entscheidet, wie stark die Polizistinnen und Polizisten, die Verwaltungsbeamten und die Tarifbeschäftigten der Polizei in die zu erwartenden Auseinandersetzungen gehen werden.

Deshalb ist es wichtig, starke Kandidatinnen und Kandidaten zu wählen. Personalräte, die wirklich etwas für ihre Kolleginnen und Kollegen erreichen können. Die nicht nur über die Probleme bei der Polizei reden, sondern klare Ziele formulieren und sich um deren Durchsetzung kümmern.

Deshalb beteiligt euch an der Personalratswahl und unterstützt die Kandidatinnen und Kandidaten der GdP!

Michael Mertens,  
Landesvorsitzender  
der GdP

## Endlich mehr Beförderungsmöglichkeiten für den gehobenen Dienst schaffen!

**A**uch bei der Polizei muss es sich lohnen, Verantwortung zu übernehmen. Egal ob in Führungsfunktionen oder als besonders qualifizierte Sachbearbeiterin oder Sachbearbeiter. Trotzdem hat die Landesregierung 2009 die Beförderungsstellen nach A 12 und A 13 im gehobenen Dienst künstlich auf 4 484 Stellen gedeckelt. Das ist nicht nur ungerecht, sondern schadet der Polizei, weil viele Funktionen nicht leistungsgerecht bezahlt werden können.

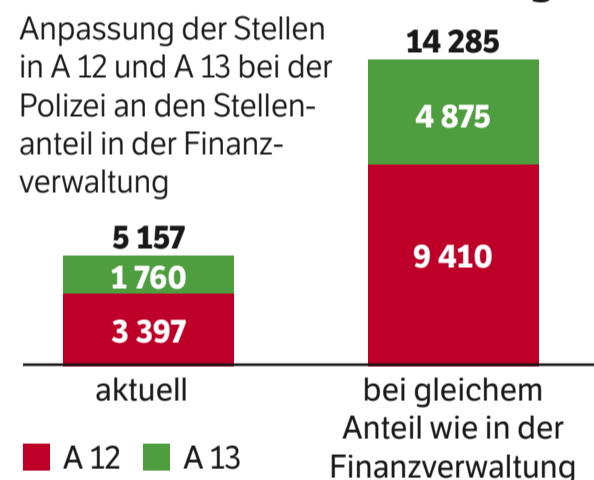
Immer wieder ist die GdP deshalb in den vergangenen Jahren gegen den sogenannten Deckelungsbeschluss Sturm gelaufen und hat dabei in mehreren Schritten zumindest einen ersten Teilerfolg erzielt: Im aktuellen Haushalt für dieses Jahr sind 5 157 Stellen für A 12 und A 13 vorgesehen. 1 273 Stellen mehr als nach dem ursprünglichen Deckelungsbeschlusses geplant.

Doch das ist für uns erst der Anfang. Dass aktuell gerade einmal 12,6 Prozent der Stellen im gehobenen Dienst (Laufbahngruppe 2.1) nach A 12 und A 13 bewertet sind, reicht uns nicht, weil dadurch noch immer der Weg für echte Fach- und Führungskarrieren bei der Polizei verbaut wird. Und weil es ungerecht ist. Wäre die Polizei im gehobenen Dienst genauso ausgestattet wie die Finanzverwaltung, müssten 35 Prozent der Stellen nach A 12 und A 13 bewertet werden. Das wären 14 285 Stellen in A 12 und A 13, statt der aktuell 5 157 Stellen.

In einem ersten Schritt müsste der Anteil A 12 und A 13 zumindest auf 25 Prozent steigen, also auf 10 204 Stellen.

Handlungsbedarf gibt es aber auch im höheren Dienst (Laufbahngruppe 2.2). Mit einem Anteil des höheren Dienstes von gerade einmal 1,9 Prozent ist die Polizei in NRW alles andere als zukunftsfest aufgestellt. Auch mit den gerade einmal 21 Stellen, die in der B-Besoldung zu finden sind, bleibt die Polizei in NRW nicht nur weit hinter den anderen Bereichen der öffentlichen Verwaltung zurück, sondern auch gegenüber der Polizei in den anderen Bundesländern. Auch hier besteht deutlicher Handlungsbedarf, wenn wir verhindern wollen, dass die Polizei bei der Besoldung immer mehr abgehängt wird.

### Polizei massiv benachteiligt



## Den Tätern nicht immer hinterher rennen!

Neuer Streifenwagen, Bodycam, DEIG, Außentragehülle, Amoklagenhelm, Smartphones – bei der Ausrüstung hat sich viel getan. Jetzt geht's um die Digitalisierung der Polizei!

Seite 3



**Gewerkschaft  
der Polizei NRW**





Arbeit und Freizeit müssen wieder in ein Gleichgewicht gebracht werden. Deshalb setzen sich die Personalräte der GdP nicht nur für eine deutliche Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit ein (Akut 2/2021), sondern auch für den Abbau krankmachender Arbeitsbedingungen.

- Der dauernden Arbeitsüberlastung muss durch eine rigorose Priorisierung von Aufgaben zugunsten der allgemeinen Aufgaben der Polizei ein Riegel vorgeschoben werden! Sonderprojekte und Zusatzaufgaben können nur noch dann übernommen werden, wenn tatsächlich freie Ressourcen zur Verfügung stehen.
- Alle Beschäftigten bei der Polizei müssen einen Zugang zu einer qualitativ hochwertigen arbeitsmedizinischen Vorsorge, zum Dienstsport und zu Entlastungskuren bekommen.
- Die neue Rahmenvereinbarung zu BGMPol muss endlich mit Leben gefüllt werden.
- Die Beschäftigten müssen selbst entscheiden können, ob sie mehr Freizeit haben möchten. Deshalb wollen wir als ersten Schritt durchsetzen, dass es bei der Polizei wieder einen Anspruch auf Sabbaticals und voraussetzungslose Teilzeit gibt.
- Weiter werden wir uns dafür einsetzen, dass bei jeder Tarif- oder Besoldungsrunde individuelle Wahlmöglichkeiten für die Beschäftigten bei der Gestaltung des Verhältnisses zwischen Arbeitszeit und Freizeit geschaffen werden.
- Und wir brauchen endlich Langzeitarbeitskonten bei der Polizei!

## Die Digitalisierung der Polizei für eine spürbare Arbeitsentlastung nutzen!

**60** Millionen Euro erhält die Polizei in NRW aus dem Corona-Rettungsschirm, um die eigenen Dienststellen schneller zu digitalisieren. 46 Millionen fließen in die Modernisierung der Infrastruktur. Der Rest in die Anschaffung neuer Programme für einzelne Deliktfelder und den Ausbau des Homeoffice.

Mit den zusätzlichen Millionen nimmt die Digitalisierung bei der Polizei endlich Fahrt auf. Aber das alleine reicht nicht. Denn bei der Digitalisierung geht es um viel mehr als die Einführung einer neuen Technik. Wir fordern, dass sie auch für eine nachhaltige Arbeitsentlastung bei der Polizei genutzt wird.

Deshalb setzen sich die Personalräte der GdP dafür ein, dass:

- die Beschäftigten bei allen Veränderungsprozessen beteiligt werden. Von der ersten Planung bis zur Beschaffung und Evaluierung,
- die Möglichkeiten zur Telearbeit und zu mobiler Arbeit offensiv genutzt werden, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege zu ermöglichen,
- die Fortbildungskapazitäten deutlich ausgeweitet werden, damit die Beschäftigten mit den Veränderungsprozessen Schritt halten,
- die Nutzung digitaler Lernformen nicht für eine Absenkung des Qualitätsstandards in der

Aus- und Fortbildung missbraucht wird,

- Prozesse und Zuständigkeiten nur dann zentralisiert werden, wenn dadurch nachhaltige Vorteile erzielt werden können und die Nähe zu den Anwenderinnen und Anwendern nicht verloren geht,
- die Beschäftigten in allen Arbeitsbereichen, die durch die neue Technik entfallen, die Chance erhalten, sich durch berufsbegleitende Qualifizierung neue Arbeitsfelder zu erschließen,
- digitale Arbeitsmittel, insbesondere mobile Lösungen, allen Beschäftigten zur Verfügung stehen, für deren Aufgabenerfüllung das sinnvoll ist.



Alexander Knopp,  
PP Köln

Bei der Kripo wird die Zusammenarbeit von Polizeibeamten und Experten aus dem Tarifbereich immer wichtiger. Das muss sich auch in den Aufstiegs- und Karrierechancen bemerkbar machen. Für die Kripo-Beamten und für die Tarifbeschäftigten.

Anja Daniel-Appelmann,  
LZPD

Im Straßenverkehr kommen deutlich mehr Menschen ums Leben, als durch Mord und Totschlag. Deshalb ist es gut, dass die GdP auf eine deutliche Aufwertung der Direktion V drängt. Denn die Rezepte, wie wir die Zahl der Getöteten und Schwerverletzten nachhaltig reduzieren können, haben wir längst.

Christoph Reinen,  
KPB Paderborn

Bei der Ausrüstung für den Wach- und Wechseldienst haben wir viel erreicht. Von der Funktionskleidung bis zur Anschaffung von praxistauglichen Streifenwagen. Aber bei der Digitalisierung stehen wir noch ganz am Anfang. Deshalb brauchen wir Personalräte, die diesen Prozess aktiv gestalten. Damit die neue Technik zu einer echten Arbeiterleichterung führt.



Bei der Ausrüstung hat sich viel getan. Von der Ablösung des viel zu kleinen BMW 318 Touring durch den Ford S-Max und den Mercedes Vito, über die Anschaffung eines Amoklagen-Helms, der so leicht ist, dass er auch über einen längeren Zeitraum getragen werden kann, und trotzdem schützt, bis zur flächendeckenden Ausstattung mit der Bodycam.

**O**hne den permanenten Druck der GdP hätte es das alles nicht gegeben. Ein Grund, die Ausrüstungsoffensive bei der Polizei jetzt zu stoppen, ist das trotzdem nicht. Denn vor allem bei der Digitalisierung besteht noch immer massiver Nachholbedarf! Rennt die Polizei der Entwicklung noch immer hinterher.

Leidtragende des verspäteten Starts in das Digitalzeitalter ist nicht nur der Wach- und Wechseldienst, sondern vor allem die Kriminalpolizei. Nicht nur in den Dienststellen zur Bekämpfung der Cyberkriminalität und des Kindesmissbrauchs, sondern auch bei der Verfolgung der Alltagskriminalität werden unsere Kolleginnen und Kollegen mit immer größer wer-

enden Datenmengen konfrontiert. Denn immer mehr Täter konzentrieren sich auf das Internet. Oft sind sie den Ermittlern technisch weit überlegen.

Erste Programme zur automatischen Datenauswertung und -analyse sind zwar angeschafft, und auch bei der systematischen Verknüpfung der unterschiedlichen Endgeräte gibt es erste Fortschritte, aber das ist allenfalls ein zarter Anfang. Viele Neuerungen kommen zudem bislang nur in einzelnen Deliktfeldern zur Anwendung.

Auch beim Aufbau des gemeinsamen Datenhauses für die Polizei, das den Austausch wichtiger Daten für die Strafverfolgung über die Grenzen von NRW erleichtern würde, geht es noch immer

viel zu langsam voran. Selbst bei der Lösung der ViVA-Probleme bleibt noch viel zu tun.

Deshalb fordert die GdP, dass die begonnene Ausrüstungsoffensive bei der Polizei nicht nur fortgesetzt, sondern intensiviert werden muss. Auch auf der Ebene der Polizeibehörden vor Ort. Damit die angekündigte Digitalisierung der Polizei kein leeres Versprechen der Politik bleibt, muss der Sachmittletat in den kommenden Jahren nachhaltig erhöht werden. In erster Linie für moderne IT-Konzepte. Aber auch für die sonstige Ausrüstung. Die flächendeckende Einführung des DEIG darf am Ende nicht daran scheitern, dass die Bedenkenträger im Innenministerium ihn für zu teuer halten.



## Arbeitsschutz – auch Tarifbeschäftigte haben einen Anspruch darauf!

In den Tarifbereich ist in den vergangenen Jahren viel Bewegung gekommen. Viele der Jahr für Jahr neu eingestellten 500 Kolleginnen und Kollegen nehmen Funktionen wahr, die früher Polizeivollzugsbeamten vorbehalten waren. Auch in hochspezialisierten, gefahrenexponierten Bereichen. Damit das funktioniert, hat sich die GdP von Anfang an dafür stark gemacht, dass die Tarifbeschäftigten bei den Arbeitsbedingungen und beim Arbeitsschutz nicht das Nachsehen haben.

Mit Erfolg: So haben die Personalräte der GdP durchgesetzt, dass die Tätigkeitsprofile im Tarifbereich an die neuen Aufgaben angepasst worden sind. Und dass allen Tarifbeschäftigten eine Arbeits- und Schutzkleidung sowie eine persönliche Schutzausrüstung (PSA) zur Verfügung gestellt werden



tigten zum Teil noch immer unter der für die Beamtinnen und Beamten liegt.

Das zu ändern – genau dafür sind die Personalräte der GdP da! Das gilt auch für die oftmals noch fehlenden Gefährdungsbeurteilungen, die nach dem geltenden Arbeitsschutzrecht zwingend vorgeschrieben sind. Trotzdem: Für etliche der neu geschaffenen Arbeitsplätze im Tarifbereich ist noch immer strittig, welcher Tarifbeschäftigte Anspruch auf welche Schutzausrüstung hat. Hier sind vor allem die Behördenleitungen in der Pflicht. Auch daran arbeiten wir!

Und wir wollen erreichen, dass landesweit einheitliche Standards bei der Arbeitsbekleidung festgelegt werden. Dazu gehört auch, dass die Erkennbarkeit der Tarifbeschäftigten als Polizeibedienstete gewährleistet werden muss.

muss, die sich aus ihren konkreten Aufgaben ableitet.

Das war ein wichtiges Etappenziel, auch wenn sich viele Behörden bei der Umsetzung dieses Rechtsanspruchs noch immer schwer tun und die Qualität der angeschafften Ausrüstungsgegenstände für die Tarifbeschäftigten



Simone Wohlrath,  
PP Bochum

Planungssicherheit wird im Wach- und Wechseldienst und in den Hundertschaften noch immer oft auf den Kopf gestellt. Dabei gibt es längst intelligente Alternativen, um die Freizeitphasen verbindlich festzulegen. Vor allem müssen wir endlich weg von der unsäglichen 41-Stunden-Woche!

Frank Schniedermeier,  
PP Dortmund



Bei der Bekämpfung der Organisierten Kriminalität sind uns die Täter technologisch oft nicht nur den entscheidenden Schritt voraus, sondern häufig weit überlegen. Deshalb brauchen wir nicht nur mehr Onlinerechte für die Polizei, sondern endlich eine IT-Technik, die modernsten Ansprüchen gerecht wird.

Thomas Stotzem,  
KPB Rhein-Erft-Kreis



Oft kommen wir in Situationen, die sich mit Worten nicht lösen lassen. Deshalb darf der Pilotversuch zum Taser nicht zum Alibi-Projekt des Innenministers verkommen, sondern wir brauchen endlich ein Einsatzmittel, das die Lücke zwischen dem Einsatzmehrzweckstock und der Androhung des Schusswaffengebrauchs schließt.

## Jetzt sprechen die Kolleginnen und Kollegen

Bei der Personalratswahl vom 3. – 7. Mai geht's um viel. Das weiß auch Marc Kusber, Koordinator des Zentrallagers im LAFP in Selm. Deshalb ruft er auf den Social-Media-Kanälen der GdP die Kolleginnen und Kollegen dazu auf, ihr Wahlrecht wahrzunehmen und die Personalräte vor Ort und in Düsseldorf zu stärken. Auch andere GdP-Mitglieder melden sich in den Clips mit ihren Forderungen zu Wort.

In einer Serie von kurzen Videoclips sagen Polizistinnen und Polizisten, Verwaltungsbeamte und Tarifbeschäftigte, was für sie zählt. Ungefiltert und selbstgedreht. Den Anfang hat die Polizeihauptkommissarin Vanessa Göbel gemacht. Die Beamtin aus Siegburg fordert mehr technische Möglichkeiten zur Telearbeit, denn die Corona-Krise hat gezeigt, was im Homeoffice möglich ist. Diese und viele weitere Verbesserungen bei der Polizei, die die GdP und ihre Personalräte in den letzten Jahren durchgesetzt haben, werden nach der Pandemie erneut auf den Prüfstand kommen. Deshalb kommt es darauf an, dass bei der Perso-

nalratswahl Kandidatinnen und Kandidaten gewählt werden, die etwas verändern.

Die Videos sind seit Mitte März auf den Social-Media-Kanälen der GdP NRW abrufbar.





# Super Wahljahr 2021!



## Wirkt: GdP

JAV und Personalräte:

Gemeinsam stark!

### Nach den Personalräten wird auch die Jugend- und Auszubildendenvertretung neu gewählt

**M**it großen Schritten nähern wir uns den Wahltagen für die Personalräte bei der Polizei vom 3. – 7. Mai. Nur vier Wochen später wird vom 14. – 17. Juni auch die Jugend- und Auszubildendenvertretung bei der Polizei (JAV) neu gewählt. Auf der Ebene der Ausbildungsbehörden vor Ort und für die Hauptjugend- und Auszubildendenvertretung auf der Ebene des Innenministeriums (PHJAV). Beide Wahlen sind wichtig, denn die Personalräte und die Jugend- und Auszubildendenvertretung arbeiten eng zusammen, wenn es darum geht, gute Ausbildungsbedingungen bei der Polizei durchzusetzen.

Die GdP hat nicht nur für die Personalräte, sondern auch für die örtliche JAV und

die PHJAV ein starkes Team aufgestellt, das sich für eure Belange einsetzt. Denn in der nächste Amtsperiode kommen enorme Herausforderungen auf uns alle zu, die nur durch starke Personalvertretungen gelöst werden können: Eine gute Ausstattung, die Digitalisierung, eine Reduzierung der Arbeitsbelastung, gute Studienbedingungen, Karriereperspektiven und eine gute Bezahlung stehen für uns dabei im Mittelpunkt.

Diese Themen können unsere Kolleginnen und Kollegen nur mit eurer Unterstützung umzusetzen. Wer eine Personalvertretung haben will, muss deshalb von seinem Wahlrecht Gebrauch machen und sein Kreuz bei beiden Wahlen an der richtigen Stelle setzen. GdP: Wirkt!

## Verlässliche Hilfe. Gerade wenn es eng wird

**D**er Aufschrei war groß, als Innenminister Herbert Reul am 16. September vergangenen Jahres berichtet hat, dass es bei der Polizei ein rechtsextrems Netzwerk geben würde. Für die GdP ist das ein ungeheurer Verdacht. Wer rechtsextrremen Positionen nahesteht, hat bei der Polizei nichts suchen! Zugleich hat sich die GdP aber dagegen verwehrt, dass Reul ganze Beschäftigtengruppen unter einen Generalverdacht gestellt hat.

Und dass auch Kolleginnen und Kollegen als Rechtsextremisten verdächtigt worden sind, die mit den skandalösen Vorfällen nichts zu tun haben.

Inzwischen ist klar, dass es in NRW Polizisten gibt, die derart menschenverachtende Posts verschickt haben, wie sich das niemand hat vorstellen können. Aber es ist auch klar, dass es bei der Polizei kein rechtsextrêmes Netzwerk gibt und auch keine rechtsextrremen Chat-Gruppen.

Das zeigt das inzwischen vorliegende Lagebild.

Damit nicht die Falschen für den Skandal zur Rechenschaft gezogen werden, hat die GdP in den vergangenen Monaten Kolleginnen und Kollegen Rechtsschutz gewährt, die sich nichts haben zu Schulden kommen lassen. Das gilt auch für eine 21-jährige Kommissaranwärterin aus Düsseldorf. Sie hatte sich an ihre Vorgesetzten gewandt, weil sie sich nicht sicher war, ob

sie einzelne rechtsextrême Posts empfangen hat, ohne darauf zu reagieren. Für ihr Vorgehen ist sie erst von Reul gelobt, dann von Ihrer Behörde fristlos entlassen worden. Erst das Oberverwaltungsgericht in Münster hat die Entlassung wieder kassiert. Die Begründung: Die Anwältin habe die ausländerfeindlichen Bilder weder verbreitet noch kommentiert. Sie habe die Posts aufgrund der Vielzahl der auf ihrem Handy eingegangenen

WhatsApp-Nachrichten wahrscheinlich nicht einmal wahrgenommen.

Der Fall ist kein Einzelfall. Trotzdem: Ohne den Rechtsschutz der GdP wäre die Kollegin nicht mehr im Dienst. Deshalb fordern wir eine rückhaltlose Aufklärung des Chat-Skandals, aber keine Hexenjagd! Auch wenn gegen Polizistinnen und Polizisten ermittelt wird, müssen die Prinzipien des Rechtsstaats gelten.



## Neuer Film

In der gemeinsamen Kampagne „Respekt?! Ja bitte!“ der Deutschen Feuerwehr-Gewerkschaft (DFeuG) des GdP-Landesbezirks NRW werben wir schon seit Langem für mehr Respekt gegenüber den

Einsatzkräften. Im April erscheint ein neuer, aufwendig produzierter Film, in dem das gegenseitige Verständnis zwischen den Polizistinnen und Polizisten und dem polizeilichen Gegenüber in den Mittelpunkt rückt.

**P**olizisten, Feuerwehrleute und Rettungskräfte kümmern sich in ihrem täglichen Dienst um die Bürgerinnen und Bürger und werden trotzdem immer häufiger dabei mit aggressivem Verhalten konfrontiert. Dem stellen wir uns entschieden entgegen! Mit der Respektkampagne rufen wir alle Menschen dazu auf, die Einsatzkräfte in ihrer Arbeit weder zu behindern, noch anzugreifen. Denn es sind unsere Kolleginnen und Kollegen, die 365 Tage im Jahr 24 Stunden rund um die Uhr für die Bürger da sind und ihnen helfen. Und wir werben dafür, dass wir alle

Menschen mit Fehlern sind und mehr Rücksicht und Verständnis verdienen. Was das heißt, zeigt der neue Film auf beeindruckende Art und Weise.



Realisiert wurde der neue Streifen vom Produzentenduo „lukandsimon“, das schon etliche Filme für namenhafte Kunden aus der Musik- und Autoindustrie produziert hat. Der Film erzählt von der Konfrontation eines Bürgers mit einem Polizisten. Beide sind davon überzeugt, dass sie nicht unterschiedlicher sein könnten. Bis sie erkennen, dass sie mehr verbindet, als trennt.

Der Film ist ab Mitte April auf den Social-Media-Kanälen der GdP zu sehen.

[respekt-ja-bitte.de](http://respekt-ja-bitte.de)



### Impressum

**AKUT**  
Aktuelle Informationen der  
Gewerkschaft der Polizei  
Landesbezirk NRW  
Gudastraße 5–7  
40625 Düsseldorf  
Tel. 0211/29 10 110  
[www.gdp-nrw.de](http://www.gdp-nrw.de)

Redaktion:  
Stephan Hegger  
(verantwortlich)  
Lukas Maaßen  
Gestaltung:  
Klaus Niesen  
Druck:  
Wölfer Druck+Media, Haan

