

AKTUELLES

Digitalisierung als Held der Sicherheitsbehörden?

Alexander Poitz



Foto: Redaktion

Zentralstellenfunktion

Digitalisierung beschreibt den Prozess der Umwandlung von der analogen in die virtuelle/digitale Welt. „Der größte Feind des Fortschritts ist nicht der Irrtum, sondern die Trägheit.“ (H. T. Buckle)

Für die Digitalisierung in der Polizei bedeutet das auch, dass für eine Weiterentwicklung anfangs ein Mehraufwand sowie Investitionen erforderlich sind, um im Ergebnis eine Entlastung und Effizienz zu erreichen. Zentrale Strukturen, schlanke Entscheidungsprozesse, Zusammenspiel aus Prozessmanagement, polizeilicher und IT-fachlicher Expertise, größtmögliche Unabhängigkeit von Konzern-/Unternehmensinteressen, ...

- Zentralisierung der derzeit in der Polizei (MIK BB, ZIT, PP, HPol, ZDPol) für Digitalisierung vorhandenen Strukturen/Organisationseinheiten.

Investitionen

Der Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung sieht auch Investitionen im Be-

reich der Digitalisierung vor, um den Alltag der Bevölkerung zu erleichtern. Auch der Einsatz von KI soll Entlastung und Hilfe zugleich bringen. Aus Sicht des öffentlichen Dienstes heißt es Kompetenzen und Ziele bündeln. Polizei, Justiz, Feuerwehr, Rettung, THW, Verwaltung, ... können in Bereichen der Resilienz, Bürokratieabbau, Digitalfunk, ... von gemeinsamen Digitalisierungsvorhaben profitieren. Ein rationaler und verhältnismäßiger Umgang mit dem Thema „Datenschutz“ schließt dies auch nicht aus.

- Stärkung des Digitalisierungsministeriums zur Bündelung und Umsetzung der Digitalisierungsziele.
- Trennung des Themas KI als innovations-treibender Faktor von datenschutzrechtlichen Aspekten.

Moderne Ermittlungsinstrumente

Im 21. Jh. ist eine Welt ohne digitale Medien und Kommunikation kaum noch denkbar. Der digitale Raum ist für über 90 % der Bevölkerung in Deutschland integraler Bestandteil der Lebenswelt geworden. TV, Internet, Messenger, Social Media, virtual reality, ... Der Konsum digitaler Medien in Deutschland hat sich in den letzten Jahren vervielfacht.¹

Kriminelle Strukturen nutzen die nahezu unendlichen Möglichkeiten des virtuellen Raumes. Unter Ausnutzung der Anonymität, kryptierter Kommunikation auf Plattformen oder innerhalb des Dark Web werden kriminelle Handlungen zum Geschäft. Über eine Underground Economy entsteht sodann ein undurchsichtiges Personengeflecht zur Vermittlung, Vorbereitung und Begehung von Straftaten. Dieser Entwicklung kann nur mit einem Personenpotenzial aus Polizei-, Verwaltungs- und

IT-Expertise sowie modernen präventiven als auch repressiven Ermittlungsinstrumenten entgegengetreten werden.

- Einrichtung von Organisationseinheiten innerhalb der Kriminalpolizei mit Polizeivollzugs-, Verwaltungsbeamten und IT-Experten zur Bekämpfung der Internetkriminalität/Cybercrime
- Modernisierung des Polizeigesetzes insbesondere im Bereich der Erkenntnis-erhebung und Vorfeldermittlungen zur Bekämpfung schwerer sowie organisierter Kriminalität.
- Unterstützung der Bundesgesetzgebung zur Implementierung moderner Ermittlungsinstrumente wie bspw. Mindestspeicherfristen von IP-Adressen als auch dem ermittlungsunterstützenden Einsatz von KI.

Gewerkschaftsnetzwerk

Als GdP pflegen wir auch ein großes, gewerkschaftspolitisches Netzwerk im Bereich der Digitalisierung und Kriminalitätsbekämpfung. Wir führten Gespräche mit der Behördenleitung des BKA, der Bundesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit (BfDI), der Bundesnetzagentur, der Leitung der BDBOS und dem Hasso Plattner-Institut (HPI). Auch hierbei wurde deutlich, dass viele Schnittmengen im Bereich der Sicherheitsaufgaben bestehen und wir das gemeinsame Ziel, Deutschland als weiterhin sicheres Land, nur gemeinsam erreichen.

Auch deshalb laden wir am 1. Oktober 2025 gemeinsam mit dem Behörden Spiegel zum Polizeitag nach Potsdam (Dorint Hotel) ein. ■

¹ Bundeszentrale für politische Bildung, Sozialbericht 2024, Kapitel 5.1.3: Internetnutzung, Stand 6.11.2024.



KREISGRUPPE PD NORD

Mitgliederversammlung mal anders ...

Wendy Ulbrich

Am 5. März, 12. März und 19. März 2025 führte unsere Kreisgruppe jeweils eine Teilmitgliederversammlung in Neuruppin, Oranienburg und Perleberg durch. Jetzt werden viele fragen, warum gleich drei?

Diesen Schritt sind wir gegangen, um mehr Mitglieder zu erreichen. Denn vielen ist – verständlicherweise – eine Anfahrt von zwei Stunden einfach zu viel. Also bekamen unsere Kreisgruppenmitglieder alle eine Einladung per E-Mail, die Senioren sogar per Briefpost. Und obwohl wir diesen Weg gegangen sind, fanden leider nur 45 Kollegen und Ehemalige den Weg zu uns. Besonders stark waren die Senioren mit über 80 Prozent vertreten.

Auch unsere Vorsitzende des Landesbezirks, Anita, und ihr Vertreter Matthias konnten an zwei Versammlungen teilnehmen und umfangreich über Aktuelles informieren. In Vorbereitung auf unsere Zusammenkünfte stellten Kollegen bereits interessante Fragen. So konnten wir auf den Versammlungen gut über Job-Bike, KI in der Polizei und die aktuellen Tarifverhandlungen informieren. In Perleberg wurden unsere Senioren durch unsere neue Seniorenansprechpartnerin in der Prignitz, Jödis Schöne, noch über Neuerungen in der Polizei und aktuelle Strukturen informiert. Viele ehemalige Kollegen sind seit der letzten Reform im wohlverdienten Ruhestand und freuten sich sehr über so viel Input.

Zu guter Letzt gab es in unseren drei angemieteten Locations noch lecker Kaffee, Kuchen, Brötchen und natürlich auch ein paar kleine Goodies.

Hier möchte ich mich noch mal besonders bei Melli, Vicky und Denny bedanken,



Foto: Wendy Ulbrich

welche sich um die Anmietung und Organisation gekümmert haben. Und auch den lieben Frank möchte ich natürlich nicht vergessen, denn er musste aufgrund von Krankheit meinerseits zwei der drei Veranstaltungen alleine rocken.

Alles in allem war es eine schöne Sache, um unsere Mitglieder zu erreichen und zu informieren. Wobei wir sicher

beim nächsten Mal eine regere Beteiligung anstreben.

Den Termin für unseren Kreisdelegiertentag haben wir nun auch festgelegt: Es wird der 20. September 2025.

Bis dahin wartet noch ein wenig Arbeit auf uns, aber wir freuen uns drauf!

Eure Wendy

DP – Deutsche Polizei
Brandenburg

Geschäftsstelle
Großbeerenstraße 185, 14482 Potsdam
Telefon (0331) 74732-0
Telefax (0331) 74732-99
Adress- und Mitgliederverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke

Redaktion
Cornelia Zernicke (V.i.S.d.P.)
Großbeerenstraße 185, 14482 Potsdam
Telefon (0331) 86620-40
Telefax (0331) 86620-46
PHPRMI@AOL.com



PERSONALRAT

Gesamtpersonalrat wirklich nur der „Lückenfüller“?

Klingt komisch ... ist aber so. Grundsätzlich ist der Gesamtpersonalrat (GPR) das größte Gremium im Polizeipräsidium (PP). Wir fassen einen Vorstand mit vier freigestellten Mitgliedern und daneben 17 ordentliche Mitglieder. Die konkreten Zuständigkeiten liegen allerdings, gemäß dem Landespersonalvertretungsgesetz und der durch das Präsidium erarbeiteten Zuständigkeitsverfügung, in den jeweils örtlichen Personalräten. Der GPR beschließt dann immer „nur“, wenn entweder mehrere oder alle Bereiche des PP betroffen sind oder (was noch viel wichtiger ist) wenn unser Polizeipräsident etwas zur „Chefsache“ erklärt. Aus diesem Grund, und das findet sich auch in Gerichtsbeschlüssen wieder, wird ein Gesamtpersonalrat als „Lückenfüller“ bezeichnet.

Team GPR

Aus unserer Erfahrung heraus bleibt anzumerken, dass wir in den vergangenen Jahren sehr viele Lücken füllen durften und mussten. Und das ist auch gut so.

Folgende Aufgaben gibt es für uns fortwährend – das sogenannte Alltagsgeschäft:

1. Vertretung der Interessen der Beschäftigten gegenüber der Dienststellenleitung
2. Vertretung der Interessen der Dienststellenleitung gegenüber den Beschäftigten
3. Mitbestimmung bei Personalentscheidungen (Einstellungen, Versetzungen, Beförderungen, Entlassungen, Umsetzungen, Entsendungen usw.)
4. Beratung der Dienststellenleitung
5. Überwachung der Einhaltung von Gesetzen jeglicher Art, Verordnungen, Verfügungen, Erlasse usw.
6. Mitwirkung bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen
7. Zusammenarbeit mit anderen Personalräten
8. Schlichtung und Konfliktlösung
9. Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz

Was macht die Arbeit in der Personalvertretung so besonders?

- In allererster Linie, zumindest ist das unsere Motivation, kann man über das normale Maß hinaus wunderbar mitgestalten. Eine gute Personalvertretung sollte dies auch tun, denn nur so können Arbeitsbedingungen, Attraktivität, Effektivität und Mitarbeiterwohlbefinden sowie Zufriedenheit gesteigert und verbessert werden.
- Darüber hinaus werden hier so viele Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen geführt als sonst kaum. Wir lernen tolle Menschen kennen!
- Eine erfolgreiche Hilfe in schwierigen Situationen, den Einzelnen oder die Allgemeinheit betreffend, ist besondere Motivation der Gremiumsmitglieder.
- Es ist spannend, sich intensiver mit den Meinungen der Vorgesetzten auseinanderzusetzen, denn auch sie handeln in Zwängen. Und wenn die Meinungen weit auseinanderdriften, dann kommt es schon mal hier und da zu Reibungspunkten. Diese Reibung darf man nicht scheuen ... auch wenn nicht immer erfolgreich, so erzeugt bekanntlich Reibung Wärme.



Wer sind wir eigentlich und warum tun wir das?

Anja Neumann

„Kurz zu mir: Ich bin verheiratet, Mutter dreier Kinder und wohne im wunderschönen Potsdam in der Nähe des noch schöneren Volksparks. Nach meiner Kindheit und meinem Abitur in Sachsen hat es mich beruflich nach Brandenburg gezogen. Nun bin ich seit 1999 als Polizeibeamtin in verschiedenen Funktionen tätig, angefangen

in der 1. Einsatzhundertschaft, dann im ehemaligen Stab LESE, später im Führungsdienst der FD BD (heute D BD) und seit 2014 im Behördenstab 3 im Polizeipräsidium (zumindest auf dem Papier).

Seit 2018 bin ich freigestelltes Personalratsmitglied; damals in der Funktion der Vorsitzenden des neu gegründeten Personalrates Leitungsbereich/Behördenstab und seit 2023 als Vorsitzende des Gesamtpersonalrates.

Und jetzt kommt das Verrückte:

Ich habe 2018 den Vorsitz (Danke an die Überrumppler) übernommen, ohne jemals Mitglied in einem Personalrat gewesen zu sein, geschweige denn jemals mit der Personalvertretung zu tun gehabt zu haben. Quasi von 0 auf 100.

Und ja, es wäre schöner gewesen, wenigstens ein paar Basics zu haben oder sich ein bisschen im Personalvertretungsrecht auszukennen. Allerdings kann es so schlimm nicht gewesen sein, denn ich bin ja immer noch dabei.

Mittlerweile kann ich behaupten, einiges gelernt und sogar Spaß und Zufriedenheit an der Arbeit gefunden zu haben.

Die größte Motivation ist für mich, wenn ich für einzelne Kolleginnen oder Kollegen etwas bewirken konnte, sodass sie mit neuer Zuversicht zur Arbeit kommen. Natürlich ist ein wichtiger Baustein unseres Arbeitens auch die schnöde Konzeptarbeit, u. a. Stellungnahmen zu Erlassen und Verfügungen oder eigene Dienstvereinbarungen mit Mehrwert zu kreieren. Ich habe gelernt, dass das reine Meckern nicht überall gut ankommt, aber gute konstruktive Vorschläge dem Meckern beizumischen, ist sehr wohl ein geeignetes Rezept. Und so soll es ja auch sein ... Personalrat und Dienststelle haben per se unterschiedliche Sichtweisen, welche es übereinanderzulegen gilt, um daraus gute Kompromisse für die Organisationseinheit und/oder den einzelnen Bediensteten zu erlangen. Das Ziel sollte für alle das gleiche sein: nämlich eine gut funktionierende Behörde mit zufriedenen Mitarbeitern.“

Alexander Poitz

„36 Jahre,
Kriminalhauptkommissar,
Stellvertretender
GPR-Vorsitzender



Als gerechtigkeitsliebender Mensch und Teamplayer habe ich mich bewusst für den Polizeiberuf entschieden. Meine Erstverwendung erfolgte in der Bereitschaftspolizei, zuerst in der 3. EHu Cottbus (III. Zug) und danach in der 1. EHu Potsdam (I. Zug).

Anschließend durfte ich im BStB 1 Erfahrungen in der Stabsarbeit sammeln.

Die kriminalpolizeiliche Ermittlungsarbeit lernte ich im KKI Potsdam als auch der KDir, Dez. I der PD West kennen. Wieder zurück im BStB 1 folgte das große Thema „Zuwanderung“. Seit 2018 bin ich nun in der Freistellung im Vorstand des Gesamtpersonalrates.

„Zusammenkommen ist ein Anfang. Zusammenbleiben ist ein Fortschritt. Zusammenarbeiten ist Erfolg.“ (Henry Ford)

Der Polizeiberuf beinhaltet viele interessante Facetten als auch Herausforderungen. Auch deshalb ist es wichtig, einen Kümmerer bzw. Schiedsrichter zu haben, der auf die Einhaltung der Spielregeln achtet.

Dies war und ist seither meine Motivation, mich im Personalrat sowie einer Gewerkschaft zu engagieren. Themen der Kriminalpolizei sowie Digitalisierung sind meine Schwerpunkte. Dafür setze ich mich weiterhin ein.“

Antje Fricke

„Für mich kam die Wahl in den GPR völlig unerwartet, dann auch noch Gedanken über die Annahme der Freistellung zu machen, hat für mich schon eine schlaflose Nacht bedeutet. Vergessen waren Fragen, ob man sich eine Freistellung vorstellen könnte, Freistellung war für mich völlig ausgeschlossen, so meine Antworten darauf. Ich war und bin immer gerne arbeiten gegangen.“

Dann habe ich mich von einem Bauchgefühl leiten lassen und die Herausforderung angenommen, ohne zu wissen, auf was ich mich da einlasse.

Und von da an begann ein stetiger Lernprozess, der manchmal Frust, Ärger und Hilflosigkeit hervorgerufen hat. Das ständige Lesen und Verstehen der vielen Paragraphen und auch Gesetzestexte; mir qualmte des Öfteren der Kopf. Aber auch das wird langsam besser.

Die Lernphase im GPR beginnt beim Eintritt in das Büro und nein, es endet nicht immer beim Verlassen des selbigen.

Ich will gar nicht damit anfangen und sagen, ich möchte hier viel verändern, sozusagen die Tür aus den Angeln heben. Nein, das schaffe ich nicht, nicht mal ansatzweise.



Das ist ein endloser Kampf, aber ich kann meinen Teil dazu beitragen, dass auch das kleinste Zahnrad im Getriebe Beachtung findet. Denn die klitzekleinen Zahnräder bewegen die großen wichtigen. Tarifbeschäftigte sollen mehr Beachtung in der täglichen Arbeit finden und nicht nur Lippenbekenntnisse hören. Deshalb habe ich mir so ein, zwei Projekte

vorgenommen, z. B. in Zusammenarbeit mit dem Polizeihauptpersonalrat eine Rahmendienstvereinbarung (RDV) Stufenvorweggewährung zu schaffen; sozusagen eine Herzensangelegenheit. Wenn es die RDV in dieser Wahlperiode nicht schafft, fertig zu werden, dann möchte ich schon noch gerne eine nächste Runde als gewählter Vertreter für die Tarifbeschäftigten bestreiten.

Genauso wichtig für mich sind die Geschäftsdienste in den Organisationseinheiten.

Ich will darum kämpfen, auch hier eine zeitgemäße Eingruppierung zu erwirken, zumindest meine Kraft dafür einzusetzen.

Von den Entscheidungen in den GPR-Sitzungen, die enorm wichtig für jeden Einzelnen sind, brauche ich hier nicht extra zu sprechen.

Ich finde es auch wichtig, an mündlichen Prüfungen an der HPol für die Aufsteiger teilzunehmen. Die Freude über erreichte Leistungen und die Anwesenheit eines Mitgliedes des GPR kann viel bedeuten. Ein Lächeln im Gesicht bei Erkennen der Person aus der alltäglichen Arbeit weckt Vertrauen und vielleicht auch noch mehr Motivation, die Prüfung erfolgreich zu meistern.

Die tägliche Arbeit ist für mich immer noch eine Herausforderung; ja, auch die Verbreitung von guter Laune gehört dazu!

Was soll ich noch viel schreiben, ich bin hier im GPR, um eine gute Arbeit zu leisten, die aber auch nur funktioniert, solange das Gefüge GPR, sprich die kleinen und großen Zahnräder, ineinandergreifen.

In meiner ersten Legislaturperiode bin ich angekommen und habe viel gelernt.

Das reicht aber noch lange nicht, um auch am Ende sagen zu können, okay, das war's. Ich möchte noch einiges schaffen zum Wohle der Tarifbeschäftigten.“

Eileen Manneck

„Blind Date mit einem Kühlschrank“

Ich wurde gefragt und ich habe „Ja!“ gesagt. Wofür ich allerdings genau meine Zustimmung hergab, hatte ich weder so richtig in Erfahrung gebracht noch wurde ich vorbereitet auf das Worüber oder mit wem ich mich zukünftig auseinandersetzen würde.

So richtig viele Fragen hatte ich allerdings auch nicht gestellt und das, wo doch kritische Fragen zu stellen ein effekti-

ves Mittel in der Personalratsarbeit ist. Es ist schon fast verpflichtend, unbequem zu sein und trotz aller damit verbundenen Unannehmlichkeiten bei der Auseinandersetzung in der Sache – ein absolutes Plus für die Personalratsarbeit. Insbesondere dann, wenn man es als Herausforderung empfindet, die überzeugenderen Argumente vorzubringen und Freude an der Diskussion hat.

Der Start in meine Tätigkeit als Vorsitzende des örtlichen Personalrates im Leitungsbereich und Behördenstab des Polizeipräsidiums ähnelte einem „Blind Date mit einem Kühlschrank“. Ich wusste nicht genau, was mich erwartet, und die Chemie hätte auch besser sein können!

Mein Lieblingsbuch wurde der Rehm-Kommentar zum Personalvertretungsgesetz. Absolut empfehlenswerte Lektüre, wenn man keine Ahnung hat! Jede Seite eine Offenbarung. Ich fand mich oft dabei wieder, Passagen mehrmals zu lesen, um die Tiefe der Argumente vollständig zu erfassen, und nein – ich bin noch lange nicht durch. (Über-treibung macht anschaulich.)

Trotz aller Anstrengungen, das Geschäft schnellstmöglich zu verstehen, dauerte es natürlich einige Zeit, bis ich die ersten Erkenntnisse gewonnen und das Gefühl hatte, wirklich einen Beitrag als Personalrätin leisten zu können. Bis dahin hatte ich es mir allerdings schon einige Male verscherzt und darin bin ich bis heute scheinbar richtig, richtig gut.

Das ist tatsächlich ein Minus auf der Habenseite. Nicht selten ist das Verständnis für den Personalrat eher gering, zuweilen gering-schätzig. Betroffene Kollegen beklagen im Einzelfall die Einwände des Gremiums, die Dienststelle muss zwingend der Beteiligung des Personalrates nachkommen und die ewigen Fragen des Personalra-tes produzieren nur Mehrarbeit.

Einige Zeit zerbrach ich mir den Kopf darüber, doch dann erinnerte ich mich: Manchmal muss man eine Krise aussitzen, bis andere Umstände dazu führen, dass gute Beziehungen wiederaufge-nommen werden (müssen). Und bestimmte Maßnahmen können nicht ohne Vereinbarungen bzw. ohne die Zustimmung des Personalrates umgesetzt werden. Dahingehend ein weiteres Plus auf meiner Liste!

Geduld wäre hilfreich, aber leider ist Geduld keine meiner Kern-kompetenzen. Als Personalrat brauchst du aber viel davon. Denn die meisten Vorhaben werden nicht von heute auf mor-gen umgesetzt. Oft braucht es Wochen, Monate, vielleicht sogar Jahre oder aber die Ewig-keit. Dazwischen liegen Fristen, mög-licherweise Schlichtungen, Diskus-sionen, Vereinbarungen und aus prioritären Gründen verzögerte Bearbeitungsprozesse. Und jetzt kommt deine Mission als Perso-nalrat: unermüdlich dranbleiben! Du bist der Meister des nervtöten-den Nachfragens.

Eine meiner liebsten Formu-lierungen aus den ersten beiden Jahren meiner Arbeit als Vorsitzen-de des örtlichen Personalrates: „Ach Frau Manneck, nehmen Sie es doch bit-te nicht persönlich, jeder hat schließlich nur





seine Rolle zu spielen.“ Von jetzt auf gleich die Rolle des Personalrates einzunehmen, würde ich tatsächlich nicht als ein Plus bezeichnen.

Gestern noch ganz normale Mitarbeiterin in der Organisationseinheit und heute? Plötzlich sitzt du am Verhandlungstisch mit Führungskräften, bist Vertreter des Personalrates in diversen Besprechungen, leitest Sitzungen und vertrittst das Für und Wider von Beschlussfassungen. Bist im Austausch oder auf Kollisionskurs und, und, und. Dazu kommt noch die Gewerkschaftsarbeit, mit der sich insbesondere diejenigen befassen, die sich in der Freistellung befinden. Anders ist es erheblich schwieriger. Ich habe den Vorsitz in der Kreisgruppe PP Haus/MIK übernommen, bin Mitglied in der Frauengruppe und bringe mich in diversen Arbeitsgruppen der GdP ein.

Doch jetzt kommt das Besondere an meiner Tätigkeit und dem damit verbundenen aktiven Mitwirken: Ich habe einen viel klaren Überblick über die Abläufe und Zusammenhänge in der Gewerkschaftsarbeit und den Vorgängen innerhalb der Behörde gewonnen. Mein Netzwerk ist erheblich gewachsen, ich habe die Gelegenheit, an spannenden Veranstaltungen teilzunehmen und mein Wissen damit enorm zu erweitern. Ich unterstütze meine Kollegen, ich bin Vertrauensperson, Berater, Hinweisgeber und Kummerkasten. Und trotz aller Herausforderungen empfinde ich all dies als eine wertvolle Quelle der Dankbarkeit und Wertschätzung.

In der Zwischenzeit bin ich im Vorstand des Gesamtpersonalrates aktiv. Das Aufgabengebiet ist damit nicht kleiner geworden. Im GPR gewinnst du noch einmal ganz andere Einblicke, Draufsichten und Perspektiven. Die Inhalte sind eher strategischen Charakters und weniger stark auf die spezifischen Bedürfnisse des örtlichen Personalrates ausgerichtet.

Tja, liebe Leserschaft, so kann es laufen: Es war eine der besten Entscheidungen meiner beruflichen Tätigkeit, sich für den Personalrat aufstellen zu lassen. Und auf die Gefahr hin, dass wir uns in der luxuriösen Situation befänden, eine immense Auswahl an Engagier-

ten für die Mitwirkung im Personalrat und Begeisterten für die Arbeit in der Gewerkschaft der Polizei zu finden – ich würde es jedem empfehlen, diesen Blick zu wagen. Für sinnstiftend und Horizont erweiternd halte ich es allemal.“

Unsere kleinen und auch großen „Erfolge“ sind unter anderem:

- Abschluss mehrerer Dienstvereinbarungen (Flex, Arbeitszeit, BEM)
- Ausweitung des Gleitzeitrahmens in den Sommermonaten
- Teilnahme an Bekleidungskommission und Einfluss auf die Ergebnisse (z. B. die Außentragehülle, Bekleidung KT ...)
- Abwendung von Versetzungen in den vorzeitigen Ruhestand von Amts wegen
- Schaffung einer Verfügungslage zum Onboarding (muss nur noch ordentlich gelebt und auf das gesamte Präsidium ausgeweitet werden)
- Schaffung von Standards (z. B. in Auswahlprozessen)

Wenn wir einen Wunsch frei hätten ...

... dann würden wir viele, an der Personalratsarbeit interessierte Kolleginnen und Kollegen gewinnen wollen. Wir brauchen motivierte Leute, die nicht nur die Freistellung im Blick haben, sondern sich wirklich für die Bediensteten einsetzen und Verbesserungen in jeder Hinsicht anstreben. Also an alle, die nun neugierig geworden sind: MELDET EUCH GERNE BEI UNS!!!!

Die nächsten Personalratswahlen finden im ersten Halbjahr 2026 statt. ■



KREISGRUPPE LKA

Vertrauensleute-Seminar Kick-off in der GdP-Kreisgruppe des Landeskriminalamtes

Patrick Gähle



Am 4. März 2025 startete der Kick-off zum Thema Vertrauensleutearbeit innerhalb der GdP-Kreisgruppe (KG) des Landeskriminalamtes. Wie in der vergangenen Mitgliederversammlung abgestimmt, führte die GdP KG des LKA unter Leitung des Vorstandes und der Vorsitzenden Katharina Ernst und Patrick Gähle das Auftaktseminar durch.

In der Kreisgruppe Landeskriminalamt der Gewerkschaft der Polizei Brandenburg nehmen die Vertrauensleute eine zentrale Funktion ein. Sie fungieren als erste Anlaufstelle und vertrauenswürdiges Bindeglied zwischen den Polizeibeschäftigten und der Gewerkschaftsführung. Mit diskreter Beratung in dienstlichen sowie persönlichen Angelegenheiten unterstützen sie ihre Kolleginnen und Kollegen bei Konflikten, Problemen und Fragen rund um den Arbeitsalltag. Durch ihr Engagement wird nicht nur die interne Kommunikation gestärkt, sondern auch sichergestellt, dass die berechtigten Interessen der Mitglieder in tarifpolitischen Verhandlungen und internen

Entscheidungsprozessen Gehör finden. So tragen die Vertrauensleute maßgeblich dazu bei, ein solidarisches und vertrauensvolles Arbeitsklima zu fördern und die Position der Polizeibeschäftigten nachhaltig zu sichern.

Der Einladung folgten gut ein Dutzend Vertrauensleute aus sämtlichen Standorten des LKA. Positiv gelaunt mit einem Rucksack voller Motivation startete das Seminar in den Räumen der Kreishandwerkschaft Barnim, freundlich zur Verfügung gestellt von unserer Partnerversicherung der GdP, der SIGNAL IDUNA, und der Ansprechpartnerin in Eberswalde und Umgebung, Denise Sibilski. Vielen Dank an der Stelle.

Nach der Begrüßung durch Katharina Ernst wurde das Wort an Frank Templin übergeben, den wir als KG für die Moderation des Seminars gewinnen konnten, auch hier recht herzlichen DANK!

Und ab ging es in die Tagesordnung, ein strammer, aber doch flexibler Plan stand auf dem Tableau. Nach der obligatorischen und lustigen Vorstellungsrunde ging es ans Eingemachte. Erwartungshaltung heute und aber auch zukünftig wurden veranschaulicht und unterstrichen, geleistete Aktionen und Aktionen, die wir bald schon star-

ten werden, wurden durchleuchtet und mit neuen Denkansätzen befeuert.

Die Kantinenschließung am Standort in Eberswalde des LKA waren u. a. einer der Schwerpunkte. Daraus folgten Diskussionen zu Bratwurst-Donnerstagen oder Tea-Party-Dienstage, gefolgt auf Bockwurst-Freitage. Aber auch Pinnwand-Paten oder Jubiläums-Paten wurden erfolgreich gesucht (Aufzählung nicht abschließend).

Durch Roger Schwarz wurde die Personalratsarbeit am LKA erläutert. Er zeigte klar die Unterschiede zur VL-Arbeit auf, veranschaulichte eindrucksvoll seine Arbeit als einer der Vorstände des Personalrats am LKA.

Weitere Schwerpunkte auch:

- Bekleidungskostenzuschuss
- Fahndungskostenzuschuss
- Einsatzverpflegung
- Personalratswahlen 2026

Abschließend bleibt festzustellen, dass wir uns in Sachen Gewerkschaftsarbeit stetig weiterentwickeln, wir müssen es nur noch besser und transparenter nach Außen transportieren. Fortsetzung folgt. ■





KREISGRUPPE PD SÜD

Mit Herz, Thermoskanne und offenen Ohren – wir gemeinsam beim Fußball in Cottbus

Yvonne Hedt-Beyer

Wenn in Cottbus der Ball rollt, sind nicht nur die Fans voller Leidenschaft dabei, sondern auch wir mischen mit. So auch zum Abendspiel am 32. Spieltag der 3. Liga, als **Energie Cottbus** zu Hause gegen RW Essen antrat. Auch wenn das Spiel am Ende knapp 0:1 verloren ging, die Stimmung war engagiert und wir waren rund um das Stadion für euch unterwegs.

Mit dabei mehrere große Kannen Kaffee, heißen Tee, Süßigkeiten für den schnellen

Energie-Kick, Kugelschreiber und natürlich jede Menge Zeit für Gespräche.

Manche kamen auf einen schnellen Kaffee vorbei, andere blieben für ein ausführliches Gespräch. Es ging um alles Mögliche: aktuelle Themen aus dem Arbeitsalltag, persönliche Sorgen, Fragen zur Gewerkschaftsarbeit – aber auch einfach mal ums Dampfablassen. Gerade im Trubel eines Fußballabends ist es schön zu sehen, wie niedrigschwellig so ein Austausch sein

kann. Ganz ohne formellen Rahmen, dafür ehrlich und direkt.

Viele Kolleginnen und Kollegen nutzen diese Gelegenheiten, um mal loszuwerden, was sie sonst im Alltag nicht immer sagen können. Und genau dafür sind wir da – mit einem offenen Ohr, Verständnis und, wenn's passt, auch mal einem guten Ratschlag.

Was uns besonders freut: die durchweg positive Resonanz. Man spürt, dass unser Einsatz wertgeschätzt wird. Ein Satz blieb besonders hängen – mit einem Lächeln gesagt, aber mit echter Bedeutung: „Danke, dass ihr für uns da seid.“

Solche Momente zeigen uns, wie wichtig diese persönliche Nähe ist. Nicht alles lässt sich per E-Mail oder Infoflyer regeln. Manchmal braucht es einfach Kaffee, ein Gespräch auf Augenhöhe – und Menschen, die zuhören.

Wir gehen jedenfalls mit einem guten Gefühl nach Hause. Und wir sind uns sicher: Beim nächsten Spieltag in Cottbus sind wir wieder am Start. Weil Gewerkschaft auch heißt: da sein. Vor Ort. Für euch.

Schon gewusst? Wir sind für euch da!

Du hast Fragen zu deiner Arbeit, brauchst Unterstützung oder willst einfach mal was loswerden? Dann melde dich bei uns!

Kontakt:
Gewerkschaft der Polizei, Kreisgruppe Süd,
03048 Cottbus, Juri-Gagarin-Straße 15-16

Sprich uns (Mario Hellwig, Kerstin Ohde, Yvonne Hedt-Beyer) einfach beim nächsten Spiel an, oder schreib uns eine E-Mail (gdpchs@gmx.de) – wir freuen uns auf dich! ■

Foto: Yvonne Hedt-Beyer

