

KREISGRUPPE HPOL

Wir begrüßen die neuen Polizeischüler an der Hochschule der Polizei des Landes Brandenburg

Mathias Ziolkowski

Am 1. Oktober 2025 hat die Hochschule der Polizei des Landes Brandenburg in Oranienburg eine neue Generation von Polizeischülern begrüßt. Diese jungen Anwärterinnen und Anwärter stehen vor einer aufregenden und herausfordernden Zeit, die entweder drei Jahre Studium oder zweieinhalb Jahre Ausbildung umfassen wird.

Die Hochschule der Polizei des Landes Brandenburg bietet eine umfassende und praxisorientierte Ausbildung, die die zukünftigen Polizistinnen und Polizisten optimal auf ihre Aufgaben im Polizeidienst vorbereitet. Während ihrer Ausbildung werden die Polizeischüler in verschiedenen Bereichen geschult, darunter Kriminalistik, Verkehrsrecht, Einsatztraining, Kommunikationstraining und vieles mehr, um nur eine kleine Auswahl an Fachgebieten zu nennen. Ziel ist es, ihnen das notwendige Wissen und die Fähigkeiten zu vermitteln, um in den unterschiedlichsten Situationen professionell und sicher handeln zu können.

Neben der theoretischen Ausbildung spielt auch die praktische Erfahrung eine



wichtige Rolle. Die Polizeischüler werden während ihrer Ausbildungszeit ein mehr-

monatiges Praktikum absolvieren und sammeln wertvolle Erfahrungen im Umgang mit realen Einsatzsituationen. Dies ermöglicht es ihnen, das Gelernte direkt anzuwenden und sich auf ihre zukünftige Rolle als Polizistinnen und Polizisten vorzubereiten.

Die HPol legt großen Wert auf eine moderne und zeitgemäße Ausbildung. Dazu gehört auch der Einsatz

von ausgewogenen Lehrmethoden und der spannenden Abwechslung zwischen Theorie und Praxis, um den Polizeischülern eine bestmögliche Ausbildung zu bieten. Die enge Zusammenarbeit mit erfahrenen Lehrbeauftragten und Dozenten gewährleistet eine praxisnahe und fundierte Ausbildung.

Unsere neuen Polizeischüler können sich auf eine spannende, manchmal stressige und abwechslungsreiche Zeit an der Hochschule freuen. Sie werden nicht nur fachlich, sondern auch persönlich wachsen und sich zu kompetenten, selbstständig handelnden und verantwortungsbewussten Polizistinnen und Polizisten entwickeln. Wir heißen die neuen Anwärterinnen und Anwärter herzlich willkommen und wünschen ihnen viel Erfolg auf ihrem spannenden Weg in den Polizeidienst. ■

Foto: Mathias Ziolkowski

Komm ins Team!
An alle Neumitglieder

Unser Versprechen:

- ✓ NETZWERK MIT 7.400 MITGLIEDERN
- ✓ KOSTENLOSE ANWARTSCHAFT
- ✓ DIENSTAFTPFICHTVERSICHERUNG
- ✓ REGRESSVERSICHERUNG
- ✓ RECHTSCHUTZVERSICHERUNG
- ✓ UNFALLVERSICHERUNG
- ✓ KOSTENLOSE SEMINARE
- ✓ GESETZESTEXTE + TASCHEN ODER RUCKSACK



PERSONALRAT

„Da oben im Elfenbeinturm“ schlummern 85 Jahre Erfahrung in der Personalratsarbeit

Wir, das ist das Vorstandsteam des Polizei-Hauptpersonalrates (P-HPR), bestehend aus Jörg Göhring, Anita Kirsten, Cornelia Zernicke, Mike Grommisch und Dorit Döveling, bringen zusammen 133 Jahre Berufserfahrung in der Polizei und 85 Jahre Erfahrung in der Personalratsarbeit mit.

Cornelia Zernicke

Wir waren alle nicht gleich im P-HPR, sondern begannen meist unsere „Laufbahn“ in der Personalratsarbeit als Ersatzmitglied, wurden ordentliches Mitglied und arbeiteten in Vorständen der örtlichen Personalräte in den jeweiligen Dienststellen mit und wurden dann von unserer Gewerkschaft bzw. unseren Gewerkschaftskreisgruppen als Kandidat/-in für den P-HPR vorgeschlagen und gewählt.

Und warum nun Elfenbeinturm?

Na ja, das hören wir hier als Vorstand des P-HPR hin und wieder mal, dass wir „die da oben“ sind und auf unserem Elfenbeinturm sitzen würden und für uns die Welt in Ordnung wäre und wir keine Ahnung hätten, was in der wirklichen Welt (Polizei) los ist.



Eh sich etwas verfestigt: Wir sitzen natürlich nicht in einem Turm, sondern in der ersten Etage eines der Häuser auf dem Gelände des Ministeriums für Inneres und Kommunales (MIK), zwischen Innen-

minister und der für uns zuständigen Abteilung 4 im MIK.

Was tun wir nun den ganzen Tag?

Zumindest haben wir, auch wenn wir von unserer dienstlichen Tätigkeit für unsere Arbeit im Personalrat freigestellt sind, keine 365 Tage Urlaub im Jahr und an manchen Tagen ist unsere Arbeit nicht wirklich vergnügungssteuerepflichtig, halt wie bei jedem anderen in unserer Organisation. Aber unsere Arbeit unterscheidet sich schon von dem, was wir alle ursprünglich in der Polizei vor unseren Freistellungen für den Personalrat gemacht haben. Da sind wir von Hause aus eine bunt gemischte Truppe: Tarifbeschäftigte beim ZDPol, Personenschützer, Revierpolizistin, Stabsmitarbeiter und Sozialkompetenztrainerin.

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



Foto: Redaktion



Das sind wir: Cornelia Zernicke, Mike Grommisch, Anita Kirsten, Dorit Döveling, Jörg Göhring (v.l.n.r.)

Da bringen wir schon das ein oder andere Handwerkszeug für unsere Arbeit mit. Hinzu kommt ein gutes Bauchgefühl, ein unerschütterliches Gerechtigkeitsempfinden, eine Prise Menschenkenntnis gepaart mit etwas Verhandlungsgeschick, aber auch Kompromissbereitschaft und das Wissen um unser Gesetz, dem Landespersonalvertretungsgesetz Brandenburg (LPersVG BB), und die darin niedergeschriebenen Rechte, Pflichten und Aufgaben eines Personalrates und der Dienststelle. Das ergibt erst recht eine bunte Mischung an Voraussetzungen für unsere Aufgabe.

Wir haben doch einen Personalrat in unserer Dienststelle; was brauchen wir denn den P-HPR da oben?

Seine Legitimation hat der P-HPR im eben schon benannten Landespersonalvertretungsgesetz. Im dortigen Abschnitt 7, § 53 LPersVG BB, ist geregelt, dass beim MIK für alle Beschäftigten der Polizei ein Hauptpersonalrat als sogenannte Stufenvertretung gebildet wird. Wir bestehen aus insgesamt 15 Mitgliedern, davon fünf freigestellte Vorstandsmitglieder.

Und nun, im wirklichen Leben, wozu braucht man einen P-HPR?

Da wir fünf für dieses Amt freigestellt sind, kann die Antwort nur lauten: Natürlich brauchen wir einen P-HPR. Da sind wir echte Überzeugungstäter. Doch das wäre zu einfach, denn die Arbeit, auch die eines P-HPR, ist sehr komplex. Natürlich könnte man davon ausgehen, ein oder mein örtlicher Personalrat reicht aus; jedoch kann dieser Meinungsbildungsprozesse und Entscheidungen nur seiner Dienststelle begleiten und beeinflussen und schon gar nicht kann er nicht zu überwindende Meinungsverschiedenheiten zwischen Personalrat und Dienststelle aus dem Weg räumen.

Was aber nun, wenn eine Frage besteht, die die Polizei in Gänze oder Kolleginnen und Kollegen über meine Dienststelle hinaus betreffen würde? Würde dem jeweiligen (einzelnen) Dienststellenleiter dazu eine Entscheidung abzurufen sein? Und genau an dieser Stelle, wenn es nicht nur den Bereich des Polizeipräsidiums betrifft, sondern auch Auswirkungen auf die Bereiche der Hochschule und des Zentralsdiens-

tes haben könnte bzw. hat oder umgekehrt, genau dann kommt der P-HPR ins Spiel.

Und bei den erwähnten Meinungsverschiedenheiten kommt uns darüber hinaus als Stufenvertretung noch eine weitere, nicht unbeachtliche Rolle oder Bedeutung zu. Sie ist einzuschalten, wenn zwischen örtlicher Dienststellenleitung und örtlichem Personalrat keine Einigung erzielt wurde und die Angelegenheit der übergeordneten Dienststelle, in allen Fällen dem MIK, vorgelegt wird. Und hier beantwortet sich die Frage, wozu es dann eines P-HPR bedarf.

Quasi brauchen uns die örtlichen Personalräte, der Gesamtpersonalrat und die jeweilige Dienststelle als „Schiedsrichter“, denn wenn zwei sich streiten, regelt es im besten Fall der P-HPR.

Als Stufenvertretung haben uns in der Vergangenheit so einige Sachverhalte erreicht, unter anderem, wenn es um unterschiedliche rechtliche Auffassungen bei Eingruppierungen im Tarifrecht oder um Verlängerungen der Lebensarbeitszeit von Kolleginnen und Kollegen oder um die Geltendmachung von Ersatzansprüchen (Regress) ging.

Sollte durch uns als P-HPR auch keine Einigung mit der obersten Dienststelle erzielt werden, was dankenswerterweise



nicht oft vorkommt, kann eine Einigungsstelle angerufen werden.

Diese ist von jeweils drei Vertretern/-innen des P-HPR und drei Vertretern/-innen der Dienststelle (MIK) unter dem wachsamen Auge eines Richters besetzt. Am Ende ist es wie im wahren Leben, es gibt eine Entscheidung als Richterspruch, den es dann umzusetzen gilt.

Was sind denn nun die Dinge, die alle Bereiche in der Polizei betreffen bzw. betreffen könnten?

Es müssen nicht zwingend immer zugleich alle Bereiche sein, mal ist es nur die Gruppe aller Beamten/-innen, mal die Gruppe aller Tarifbeschäftigten, mal die Gruppe aller Polizeivollzugsbeamten/-innen, mal geht es um Haushaltspläne für den gesamten Polizeibereich, mal geht es um die gesamte Thematik Bau- und Liegenschaften der Polizei, mal geht es um die Verlängerung der Lebensarbeitszeit oder um die Einführung neuer oder anderer Führungs- und Einsatzmittel in der Polizei, mal geht es um die Finanzierung von gesundheitsfördernden Maßnahmen, mal geht es um den großen Bereich Aus- und Fortbildung in der Polizei, mal geht es um Arbeits- und Gesundheitsschutz oder aber um die Einführung eines elektronischen Dokumentensystems, eine Überarbeitung und Anpassung der Vorschriften zur Einsatzverpflegung, die Überarbeitung der Beurteilungsverordnung, um die Ausrichtung des Masterstudiengangs Kriminalpolizei oder um den Prozess Strategie 2030 oder IT-Vorhaben in der Polizei.

Ihr seht, die Themen sind so vielfältig – so vielfältig wie unsere Polizei ist. Die Liste ist natürlich nicht abschließend und manche The-

men sind für uns auch sehr herausfordernd; denn wir im Personalrat, auch in allen anderen Personalräten, vereinen quasi die Bereiche Einsatz, Prävention, Personal, Dienstrecht, Haushalt und Logistik, Digitalisierung, Tarif, Besoldung, Kriminalpolizei, LKA, ZDPol, HPol usw. in einem kleinen Gremium, und alle, vor allem alle Beschäftigten, die wir vertreten, erwarten zu Recht eine kompetente Vertretung und Bearbeitung ihrer Anliegen und Interessen. Kurzum: Alle Themen, die die Polizei betreffen, die beim Innenminister, der Abteilung 4 mit seinen Referaten, im Polizeipräsidium mit seinem Behördenstab und in den Polizeidirektionen mit seinen Direktionsstäben oder auf unsere Initiative hin auf dem Tisch liegen, das sind unsere Arbeitsthemen.

Dies macht aber auch den Reiz unserer Arbeit aus, sich mit einer großen Bandbreite an Themen zu beschäftigen, darin einzulesen, mit der Dienststelle, im besten Fall sogar mit dem Innenminister oder dem Staatssekretär Themen zu besprechen und zu verhandeln oder den Mut aufzubringen, wenn Personalräte umgangen werden, die Rechte einzufordern oder „auf der Bremse“ zu stehen. Letzteres stößt nicht auf Gegenliebe, vor allem nicht bei der Dienststelle. Sorgt aber auch bei Kolleginnen und Kollegen manchmal für Unverständnis. Als Personalrat sind wir jedoch auch dafür verantwortlich, dass Gesetze, Verordnungen und was es da sonst noch an Vorschriften gibt, eingehalten werden, Verfahren transparent und nachvollziehbar sind und keine Nachteile für unsere Beschäftigten entstehen. Da kann man an manchen Stellen nicht immer nur Gas geben.

Im Gegensatz dazu gibt es Dinge, die uns als Personalrat einfach zu langwierig sind, wie zum Beispiel alles, was den Bereich Bau und Liegenschaften betrifft oder gerade aktuell die Regelungen zur Einsatzverpflegung, die seit dem letzten Jahr auf einen Abschluss warten. Da benötigt man (leider) eine gehörige Portion Geduld und vor allem Optimismus, nach dem Motto: „Was lange währt, wird gut.“

Viel geschrieben, nichts gesagt: Die Kunst des Redenschweigens oder anders formuliert, was haben wir denn nun konkret erreicht?

Meist wird man an seinen Erfolgen gemessen. Aber was ist oder bedeutet nun

Erfolg? Ist es der Erfolg für den Einzelnen oder für die gesamte Polizei oder für die Hochschule oder für die Polizeiinspektion XY oder für eine Kriminalpolizei einer Direktion? Die Aufzählung ließe sich breit gefächert weiterführen.

Erfolg liegt meistens im Auge des Betrachters und da wir in der Polizei über 8.000 Beschäftigte haben, hat Erfolg über 8.000 Definitionen und Perspektiven, wenn nicht sogar noch mehr.

Wir vom P-HPR können auf einiges in den letzten Jahren zurückblicken, was wir so in Gang gesetzt haben. Dazu zählt unter anderem der große Bereich des Gesundheitsmanagements. Vor Jahren noch ein Thema, welches etwas stiefmütterlich behandelt und von vielen belächelt wurde, sich nach und nach in die Polizei eingeschlichen hat. Im Jahr 2018 folgte dann ein kleiner Meilenstein, was das Thema betraf. Unsere GdP setzte sich im Rahmen der sogenannten Attraktivitätsgespräche dafür ein, dass finanzielle Mittel in einem nicht unerheblichen Umfang (nicht nur) für die Polizei in den Haushalt eingestellt wurden. Und nun war der P-HPR am Zug – was machen wir wie mit dem Geld, sodass es für alle die gleichen Spielregeln gibt? Wir erarbeiteten im Zusammenwirken mit der Dienststelle eine Dienstvereinbarung, in der genau diese Regeln festgezurrt wurden. Nichtsdestotrotz stellen wir auch nach guten sechs Jahren fest: Es ist oft leider noch kein Selbstläufer. Rückblickend haben wir aber im Bereich der Polizei doch das ein oder andere geschaffen – wir haben Fitnesscontainer errichtet, Sporträume ausgestattet und auf Vordermann gebracht, wir bieten von diesem Geld Seminare/Schulungen – z. B. stressfreies Sehen, Resilienztraining, Extraschicht für die Gesundheit an und forcieren die Ausstattung der Dienststellen mit Wasserspendern, um hier nur einiges zu nennen.

Ein ähnliches Thema ist alles rund um die Konfliktberatung in der Polizei. Auch hier haben wir uns als P-HPR in den letzten Jahren für eingesetzt.

Und für uns ist Erfolg, wenn wir unsere Beschäftigten durch unsere Mitbestimmung und Beratung unterstützen, für faire Arbeitsbedingungen sorgen, Rechte schützen und eine gute Zusammenarbeit zwischen Beschäftigten und Dienststelle fördern – also quasi kein Erfolg, der sich in konkreten Zahlen ausdrücken lässt.





Und was hat der P-HPR nun noch mit der GdP zu tun?

Wie schon zu Beginn geschrieben, sind wir vom Vorstand des P-HPR von unseren GdP-Kreisgruppen als Kandidat/-in für diesen Personalrat vorgeschlagen und gewählt worden sowie auch weitere sieben von zehn ordentlichen Mitgliedern. Das ist schon ein ordentliches Potenzial, was wir darstellen, und verfügen darüber hinaus über Wissen – aus vielen Bereichen – und können Kompetenzen bündeln und damit agieren. Und das macht uns aus.

Darüber hinaus beschreibt einer der ersten Paragraphen des LPersVG BB, dass „die Dienststelle und Personalvertretung bei der Erfüllung ihrer Aufgaben mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohle der Beschäftigten zusammenwir-

ken und sich ihrer Unterstützung bedienen können“. Ein typisches Beispiel dafür sind sogenannte Initiativanträge. Das Gesetz erlaubt unter dem Gebot des Zusammenwirkens einer Gewerkschaft dem Personalrat, Vorschläge hinsichtlich der Erfüllung seiner Aufgaben zu unterbreiten. Der jüngste von der GdP in den P-HPR eingebrachte Initiativantrag hat die Einführung von Naloxon-Nasenspray als Notfallspray für die Einsatzkräfte der Polizei Brandenburg zum Inhalt. Der P-HPR hat diesen Antrag angenommen und wird im Rahmen seiner Zuständigkeit diesen im Zusammenwirken mit der Dienststelle bearbeiten bzw. dessen Bearbeitung begleiten.

Und zum Schluss ...

... bleibt uns nur zu sagen: Personalratsarbeit ist spannend, vielfältig, fordernd

und manchmal auch nicht nett, macht aber trotzdem Spaß. Wir vereinen in unserer Funktion alle, aber auch wirklich alle Bereiche der Polizei inklusive unserer geschätzten Verwaltungsbereiche, sind Seelentröster, Konfliktmanager und Fragesteller. Das muss man wollen und mögen, und das tun wir fünf vom Vorstand hier mit viel Herz und viel Leidenschaft. Und eines können wir mit Gewissheit sagen: Unsere 85 Jahre Erfahrung in der Personalratsarbeit schlummern hier nicht nur, sondern wir bringen sie jeden Tag in unsere Arbeit ein.

Wir sind hier mittendrin und mit dabei, wir mischen uns ein und sind immer für euch erreichbar: polizei-hauptpersonalrat@mik.brandenburg.de oder unter unseren bekannten Telefonnummern (auch im Intranet zu finden). ■

Anzeige

DER GEWERKSCHAFT DER POLIZEI

WILLKOMMENS

party

09. Oktober

EINTRITT FREI

EINLASS 20.00 UHR

MENSA HPol

EINTRITT FREI



KREISGRUPPE PD SÜD

Gesundheit oder Gemeinschaft? – Warum wir beides brauchen!

Yvonne Hedt-Beyer

Ein langer Weg zu dauerhaft gekühltem und sprudelndem Trinkwasser in der PD Süd

Bereits seit über zwei Jahren setzt sich der Personalrat der PD Süd für eine verbesserte Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz ein – insbesondere durch die Bereitstellung von Wasserspendern an mehreren Standorten der Direktion. Im Rahmen dieses Projekts wurden zunächst zehn Geräte angemietet, um die Wirkung und Akzeptanz im Alltag zu erproben. Die Rückmeldungen der Beschäftigten fielen durchweg positiv aus. Mit der Absicht, aus dem zunächst befristeten Angebot eine dauerhafte Lösung zu machen, wurde eine neue Projektanfrage gestellt, die den Kauf der bislang gemieteten Geräte vorsah.

Damit dieses und ähnliche Vorhaben überhaupt „ins Rollen kommen“ und umgesetzt werden können, hat die Gewerkschaft der Polizei maßgeblich in den sogenannten Attraktivitätsverhandlungen im Jahr 2018 dazu beigetragen, dass im Bereich der Polizei Haushaltsmittel für die Gesundheitsförderung bewilligt wurden. Seit dem Haushaltsjahr 2019 stehen für Projekte und Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements jeder Dienststelle 50 € pro Vollzeiteinheit zur Verfügung – ursprünglich für fünf Jahre festgelegt. Diese Regelung wurde 2024 verlängert und bildet eine wichtige Grundlage für die Finanzierung solcher Projekte.

Wasserspender – Energie tanken auf Knopfdruck: Das war ein Projekt mit langem Atem und vielen Diskussionen, und es hat sich gelohnt.

Doch auf dem Weg zur dauerhaften Lösung geriet das Projekt unerwartet ins Stocken. Im Zuge einer neuen Projektanfrage zum Kauf der Geräte wurde kommuniziert, dass bei einer festen Anschaffung



Foto: Yvonne Hedt-Beyer

oder einem dauerhaften Verbleib der Wasserspender keine Mittel mehr für zukünftige Sportfeste zur Verfügung stünden. Diese Botschaft blieb im Kopf: Gesundheit oder Gemeinschaft – beides gehe nicht.

Nicht ganz unschuldig an dieser Aussage war auch zu diesem Zeitpunkt die unklare Haushaltssituation im Land Brandenburg.

Diese Gegenüberstellung sorgte für deutliche Irritation und Unverständnis in der Belegschaft. Denn warum sollte man zwischen zwei wichtigen Formen der Gesundheitsförderung wählen müssen? Der Wunsch nach frischem Wasser am Arbeitsplatz schließt das gemeinsame sportliche Erleben doch

nicht aus – im Gegenteil: Beides fördert das Wohlbefinden, das Miteinander und die Motivation. Nach zahlreichen Gesprächen, vielen Änderungen in der Projektantragstellung und dem klaren Signal aus dem Personalrat, dass solche Entscheidungen nicht gegeneinander ausgespielt werden dürfen, wurde schließlich ein tragfähiger Erfolg erzielt. Entscheidend dazu beigetragen hat die langersehnte Bestätigung des Haushalts im Land Brandenburg

In der PD Süd werden künftig fünf Wasserspender dauerhaft zur Verfügung stehen. Was auf den ersten Blick wie eine kleine Maßnahme wirken mag, steht sinnbildlich für einen grundlegenden Wandel: die bewusste Entscheidung für mehr Gesundheit, Wertschätzung und Motivation im Arbeitsalltag. Die verbleibenden fünf Geräte bleiben zunächst gemietet. Für das kommende Jahr ist ein weiterer Projektantrag geplant, mit dem Ziel, auch diese Geräte vollständig zu erwerben.

Damit steht fest: Der Zugang zu gekühltem und gesprudeltem Trinkwasser bleibt erhalten. Ein klares Bekenntnis zu einer gesunden und wertschätzenden Arbeitsumgebung. Die Entscheidung zeigt, dass Gesundheitsförderung kein Entweder-oder ist, sondern ein Gesamtkonzept.

Wir leisten dadurch einen Beitrag zur Förderung von Gesundheit, Motivation und Wohlbefinden im täglichen Dienstbetrieb. Gleichzeitig bleibt Raum für gemeinschaftliche Veranstaltungen wie Sportfeste und Gesundheitstage, die ebenfalls einen wichtigen Teil der Gesundheitsprävention und zum Zusammenhalt innerhalb der Behörde darstellen.

Als GdP-Kreisgruppe begrüßen wir diese Entscheidung ausdrücklich und werden uns auch künftig für ausgewogene und nachhaltige Lösungen im Sinne aller Beschäftigten einsetzen. ■



LESERZUSCHRIFT

Frauen in Führung – ein persönlicher Einblick

Anita Kirsten

DP: Zum Artikel „Wieder zusammenkommen: Frauen der Gewerkschaft diskutieren aktuelle Themen“ in der Ausgabe 07/2025 erreichte uns eine Leserschrift/Reaktion unserer Landesvorsitzenden Anita Kirsten, die wir für euch hier veröffentlichten.

Seit 2001 bin ich Teil der brandenburgischen Polizei. Mein beruflicher Einstieg fiel in eine Phase, in der Beförderungschancen rar waren und die Polizei durch langjährige Sparmaßnahmen strukturell geschwächt war. Entwicklung war möglich, aber nur mit viel Eigeninitiative, Mut und der Bereitschaft, sich breit aufzustellen.

Ich habe versucht, genau das zu tun. Ich habe Chancen gesucht – und genutzt. Das war nicht immer bequem, aber ich wollte gestalten, Verantwortung übernehmen, mich einbringen. Diese Haltung hat mir beruflich früh Türen geöffnet.

Dann wurden vier Eltern. Unsere Kinder wurden 2010 und 2011 geboren. Ein großes Glück und wunderbare Menschen, die unser Leben bereichern. Ich bin nach beiden Geburten jeweils nach rund zwölf und zehn Monaten Elternzeit wieder in den Dienst zurückgekehrt – in Vollzeit. Ich war und bin überzeugt davon, dass Familie und Karriere sich nicht ausschließen müssen. Aber es braucht einen langen Atem.

Denn die Realität zeigt: Nach Elternzeiten kehrt man nicht nur selbst verändert zurück, sondern auch das berufliche Umfeld hat sich weiterentwickelt. Und wer für eine gewisse Zeit nicht sichtbar ist, läuft Gefahr, vergessen zu werden – trotz guter Leistungen, Nebenämtern und Engagement. Die erste Beförderung kam bei mir 2016, nach über 15 Jahren Dienstzeit. Kein

Jammern, kein Vorwurf. Ein Thema, das sicher so einige Frauen in der Organisation betrifft und aufgrund der biologischen Voraussetzungen Männer ganz eindeutig nicht tangiert.

Aber auch das gehört zur Wahrheit: Natürlich liegt Verantwortung nicht allein beim Dienstherrn. Berufliche Entwicklung braucht Initiative. Egal ob Mann oder Frau – man muss bereit sein, sich zu bewegen, weiterzubilden, sich zu zeigen. Nur wer gestaltet, wird auch gesehen. Förderung kann nur dort greifen, wo Bereitschaft zur Entwicklung vorhanden ist. Das ist ein Geben und Nehmen – gegenseitiges Miteinander führt zu größtmöglichem Erfolg.

Gerade deshalb ist es wichtig, Frauen gezielt zu stärken – vor allem dann, wenn sie nach einer Familienphase wieder in den Dienst zurückkehren oder sich neu orientieren wollen. Denn genau in diesen Phasen braucht die Organisation starke Strukturen, die Rückhalt geben. Hier ist Mentoring ein zentraler Baustein.

Mentoring – Stütze und Sprungbrett zugleich

Mentoring ist für mich keine Kür, sondern Pflichtaufgabe moderner Führungsarbeit. Es bietet Orientierung, öffnet Netzwerke und schafft Raum für individuelle Entwicklung. Speziell Mentoring-Programme für Frauen haben den Vorteil, dass sie auf geschlechterspezifische Bedürfnisse und Stärken eingehen können. Studien zeigen: Frauen profitieren nachweislich von solchen Programmen – sie entwickeln mehr Selbstsicherheit, Führungskompetenz und Zielklarheit. Besonders wirksam ist Mentoring dann, wenn es Frauen in sensiblen



Phasen auffängt – sei es nach einer Elternzeit oder beim Schritt in neue Führungsaufgaben. Es schafft Vertrauen, macht Mut und vermittelt das Gefühl, Teil einer Organisation zu sein, die Entwicklung wirklich will.

Und auch hier gilt: Es darf nicht darum gehen, auszuwählen, wer „geeignet“ ist, Mentee zu werden. Wer Mentoring braucht, sollte es bekommen – ganz unabhängig davon, wie souverän oder selbstbewusst jemand nach außen wirkt. Ich plädiere für objektive Kriterien wie die zeitliche Dauer der Zugehörigkeit zur Organisation beispielsweise, um allen interessierten Frauen die Möglichkeit zu geben, sich weiterzuentwickeln.

Um mehr Frauen in Führung zu bekommen, brauchen wir auch mehr sichtbare weibliche Vorbilder in Führungsfunktionen. Starke Frauen machen Mut. Sie zeigen anderen, dass Karriere, Füh-



rung und Familie vereinbar sein können – mit Rückhalt, Struktur und Eigeninitiative.

Denn weibliche Vorbilder ziehen weibliche Nachwuchsführungskräfte nach sich. Sie verändern nicht nur die Teamstruktur, sondern auch die Kultur. Und davon profitiert am Ende die gesamte Polizei – durch mehr Vielfalt, durch andere Blickwinkel, durch ein Arbeitsumfeld, das für alle Generationen und Lebensmodelle funktioniert.

Familie, Beruf und Struktur – eine gemeinsame Verantwortung

Was wir brauchen, ist eine tragfähige Balance: Die Gesellschaft muss durch Infrastruktur wie verlässliche Kitabetreuung (in Brandenburg oft nur bis 16 Uhr möglich, mit regelmäßigen Schließzeiten) ihren Teil beitragen. Die Organisation Polizei muss familienfreundlich denken und handeln – und das nicht als Nachteil, son-

dern als Stärke begreifen. Und jede und jeder Einzelne muss bereit sein, den eigenen Anteil an Entwicklung zu leisten.

Mentoring, klare Karrierewege, sichtbare Vorbilder und strukturierte Unterstützung – all das macht aus Potenzial Leistung. Und sorgt dafür, dass Frauen in Führung nicht die Ausnahme, sondern die Regel sind. Wenn wir Verantwortung gemeinsam tragen – auf allen Ebenen –, dann schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das Vielfalt fördert, Leistung anerkennt und Zukunft gestaltet. ■

LESERMEINUNG

Die Redaktion der DP erreichte zum Artikel von Andreas Schuster „35 Jahre GdP Brandenburg – Rückblick und Ausblick mit Höhen und Tiefen“ folgende Zuschrift:

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen!

Sehr geehrte Redaktion der Zeitschrift Deutsche Polizei (Landes- teil Brandenburg)!

Ich habe mir soeben mit Interesse den im Intranet vorab veröffentlichten Artikel der DP Ausgabe 09/2025 von Herrn Schuster durchgelesen.

In dem o. a. Artikel des Ehrenvorsitzenden schreibt dieser: „Die Gewerkschaften sind auch immer unpolitischer geworden. Besonders die Spitze von Gewerkschaften sollte nicht parteilich gebunden sein. Die gewerkschaftspolitischen Themen liegen auf der Stra-

ße. Der grausame Angriff der Hamas, der Völkermord von Israel an Palästina, die sinnlosen Kriege in Afghanistan, Somalia, Libyen, Irak, der Krieg Russlands in der Ukraine ... wir haben nie aus unseren Fehlern gelernt.“

Als Leser dieses Artikels erhalte ich den Eindruck, dass der Verfasser hier alles Tatsachen aufzählt. Für mich äußerst befremdlich ist hier das angeführte Beispiel „der Völkermord von Israel an Palästina“.

Ich frage mich wirklich, wie Herr Schuster auf diese Aussage kommt. Er stellt diese Aussage im Artikel als Fakt dar, insbesondere durch die beispielhafte Aufzählung innerhalb der weiteren aufgezählten gesellschaftspolitischen Themen. Fakt ist aber, dass der IGH hierzu bislang noch keine konkrete abschließende Feststellung (Urteil) getroffen hat.

Für mich als Leser wirkt es so, als ob Herr Schuster das Narrativ bzw. die Propaganda der Terrororganisation Hamas „Vorliegen eines Völkermords Israels an den Palästinensern im Gazastreifen“ undifferenziert verbreitet.

Es ist für mich äußerst befremdlich, dass Herr Schuster eine so undifferenzierte und noch dazu falsche Behauptung macht. Des Weiteren ist für mich unverständlich, wie die Redaktion der DP dieses auch noch so druckt bzw. veröffentlicht.

Ich habe hohen Respekt vor der Person und der geleisteten Gewerkschaftsarbeit unseres Ehrenvorsitzenden. Meiner Meinung nach kann man aber diesen von mir angesprochenen speziellen Teil des Artikels von Herrn Schuster nicht unkommentiert so stehen lassen!

Mit freundlichen Grüßen

**Mathias Lorek,
Polizeibeamter der Polizeiinspektion Brandenburg**

Anmerkung der Redaktion:

Beiträge in der DP werden generell von der Redaktion nicht eigenmächtig gekürzt oder nur auszugsweise wiedergegeben, da dies eine Beeinträchtigung des Urheberrechts darstellen kann, es sei denn, es bestehen erhebliche rechtliche Bedenken. Jeder kann und darf seine Meinung frei äußern, auch in der DP. ■

JETZT ANMELDEN!
nutzt bitte die Onlineanmeldung
bzw. das Anmeldeformular (PDF)

**SEMINAR
Konfliktbewältigung**
06.08.10.2025 | GdP-BILDUNGSWERK
Brandenburg e.V.

Hotel Markgraf Lehnin
freie Plätze verfügbar

für Mitglieder der GdP kostenfrei, Teilnahme für andere Interessierte gegen Kostenbeitrag möglich

0331 / 747 320 | www.gdp.de/Brandenburg | gdp-brandenburg@gdp.de