

KREISGRUPPE HPOL

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

Am 1. April 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.

**Mathias Ziolkowski**

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 mehrmonatiges Praktikum absolvieren und sammeln wertvolle



Fotos: Mathias Ziolkowski

**Komm ins Team!**  
An alle Neumitglieder

Unser Versprechen:

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

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. ■



## PERSONALRAT

# Gemeinsam – im Team – für euch

## Die wichtige Arbeit des Personalrats der Polizeidirektion Süd

Yvonne Hedt-Beyer

Der Personalrat der Polizeidirektion Süd ist das Sprachrohr für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und weit mehr als nur ein Gremium, das gelegentlich tagt. Der Personalrat ist unverzichtbar. Wir vertreten **euch, eure Rechte und eure Interessen**. So stellen wir sicher, dass alle Anliegen und Bedürfnisse ernst genommen werden. Wir kämpfen für eine funktionierende, motivierende und gerechte Arbeitskultur, denn unser Ziel ist es, mit Engagement und Tatkraft faire Bedingungen für **euch** zu schaffen. Doch was bedeutet das konkret, was genau macht der Personalrat in seiner täglichen Arbeit und warum lohnt es sich, aktiv mitzuwirken?

### Die Aufgaben des Personalrats: mehr als nur Mitbestimmung

Die Aufgaben des Personalrats sind vielfältig und reichen weit über gelegentliche Sitzungen hinaus.

Wir sehen uns als ein wichtiges Bindeglied zwischen der Dienststellenleitung und euch. Um euch dabei gut vertreten zu können, ist die Dienststelle verpflichtet, den Personalrat an allen wichtigen Entscheidungsprozessen zu beteiligen. Für das Wohl aller Mitarbeitenden ist das unerlässlich. Zu den wichtigen und zentralen Aufgaben sowie den Schwerpunkten gehören:

- **Mitbestimmung und Mitwirkung:** Wir haben ein Mitspracherecht bei wichtigen Entscheidungen wie Umsetzungen innerhalb der Polizeidirektion Süd, beispielsweise vom Wach- und Wechseldienst in die Kriminalpolizei, aber auch von der Polizeidirektion Süd in eine andere Polizeidirektion des Landes Brandenburg. Bei Versetzungen in andere Bundesländer sind wir ebenfalls Ansprechpartner, begleiten und unterstützen den Vorgang als Vermittler zwischen der dienstlichen Leitung, dem Behördenstab, aber auch der neuen, aufnehmenden Behörde. Weiterhin setzen wir uns mit der Dienststelle auseinander, wenn es mal wieder um einen Zweiteilungsdienst geht. Wichtig ist uns hier für transparente und faire Entscheidungen zu sorgen. Bei berechtigten Zweifeln können wir Entscheidungen der Dienststelle auch ablehnen und diese zur Überprüfung ins Innenministerium geben.
- **Beratung und Unterstützung:** Jede personelle Veränderung bringt Herausforderungen mit sich. Auf Wunsch begleiten wir euch aktiv, klären im Mitarbeitergespräch offene Fragen als Personalrat oder als Person des Vertrauens und setzen uns für gerechte und nachvollziehbare Entscheidungen ein. Wir nehmen auch an den jährlich stattfindenden Beurteilerkonferenzen in den Organisationseinheiten teil und sind

damit in den Beförderungsprozess eingebunden. Damit gewährleisten wir für unsere Kolleginnen und Kollegen eine objektive Betrachtung des gesamten Verfahrens. In den meisten Polizeiinspektionen und Organisationseinheiten der Polizeidirektion Süd sind wir Bestandteil der monatlichen Führungskräfteberatung. Diese Verfahrensweise hat sich bewährt, um Sorgen und Probleme schnell zu erkennen und gemeinsam Lösungen zu finden.

- **Auswahlverfahren:** Ob in einem Interessenbekundungsverfahren, in einer internen Ausschreibung oder einer externen Stellenbesetzung – von Beginn an sind wir dabei. Wir prüfen die Ausschreibungstexte, die Inhalte und sind ein Teil der Auswahlkommission. Wir haben dabei immer den objektiven Auswahlprozess im Blick und gewährleisten für alle Bewerberinnen und Bewerber Chancengleichheit.
- **Gesundheitsschutz und Arbeitsumfeld:** Ein weiteres zentrales Anliegen von uns ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz. Wir sind ein Schlüsselfaktor des Arbeitsschutzausschusses (ASA). Thematisiert werden dort die Arbeitsbelastung, psychische Beanspruchung und Sicherheitsstandards, um Verbesserungen anzustreben. Bei der Entscheidung zur Vergabe von Mitteln für Maßnahmen aus dem Titel Ge-

**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



sundheitsmanagement werden wir angehört. Die Anschaffung der Wasserspender ist maßgeblich auf unsere Initiative zurückzuführen. Die entsprechenden Anträge und Unterlagen zur Einreichung eines Projektvorschlages ins Innenministerium kosteten viel Zeit und Nerven, aber wir hatten Erfolg. Ein weiterer Schwerpunkt in unserer Tätigkeit bildet das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Hier helfen wir Kolleginnen und Kollegen, die länger erkrankt sind, in den Dienst zurückzukommen. Mit dem Beauftragen stehen wir dafür im engen Kontakt und euch mit Rat und Tat zur Seite.

**Gremienarbeit:** Wir sind auch außerhalb der Polizeidirektion Süd gut vernetzt. Im Polizeihauptpersonalrat des Innenministeriums und im Gesamtpersonalrat des Polizeipräsidiums sind wir dabei und sorgen dafür, dass eure Stimmen auch auf Landesebene gehört werden. Neben einzelnen Entscheidungen werden hier auch Dienstvereinbarungen erarbeitet oder die Einführung von Systemen und Programmen kritisch begleitet. Problematiken und Herausforderungen aus der Polizeidirektion Süd gleichen wir hier auch mit den Erfahrungen der anderen Direktionen ab.

- **Projektarbeit:** Neben den täglichen Aufgaben arbeiten wir auch langfristig an Projekten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. „Wer trägt die Last?“ – eine Maßnahme zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Förderung der Gesundheit und zur Optimierung der Arbeitsprozesse – ist beispielsweise so ein Projekt.

### **Unser Leitbild: mehr als nur reden**

Gerade in einem herausfordernden Berufsfeld, wie der Polizei, ist es von entscheidender Bedeutung, dass sich die Mitarbeitenden auf eine starke Interessenvertretung verlassen können. Ein gutes Arbeitsklima entsteht nicht von allein. Es braucht Menschen, die sich aktiv für Gerechtigkeit, Sicherheit und ein respektvolles Miteinander einsetzen. Wir übernehmen genau diese Aufgabe. Wir sorgen dafür, dass Probleme nicht ungehört bleiben, dass Verbesserungen angestoßen werden und jede und jeder die Möglichkeit hat, sich einzubringen und weiterzuentwickeln.

### **Aber wer sind WIR?**

#### **Der Vorstand des Personalrats der Polizeidirektion Süd – ein starkes Team für ALLE**

Der Personalrat der Polizeidirektion besteht aus 13 sogenannten ordentlichen Mitgliedern. Aus ihren Reihen haben die Mitglieder einen dreiköpfigen Personalratsvorstand gewählt. Mit viel Engagement, Erfahrung und vollem Einsatz vertreten wir, Kerstin Ohde, Mario Hellwig und Yvonne Hedt-Beyer, den Personalrat nach außen. Gemeinsam setzen wir uns für die Interessen aller Kolleginnen und Kollegen ein und sorgen für eine starke Personalvertretung.

#### **Kerstin – die Erfahrene**

Kerstin ist seit vielen Jahren im Personalrat tätig und bringt eine immense Erfahrung mit. Durch ihre lange Zugehörigkeit kennt sie die Abläufe, Herausforderungen und Anliegen der Mitarbeitenden genau. Mit ihrem Wissen und ihrer Kompetenz ist sie eine wichtige Stütze im Team und sorgt für Kontinuität in der Arbeit des Personalrats.

#### **Mario – der Beständige**

Auch Mario ist schon lange im Personalrat sowie als Gewerkschafter aktiv und hat sich als verlässliche und geschätzte Stimme für die Mitarbeitenden etabliert. Seine bestimmte und energische Art macht ihn zu einem wichtigen Ansprechpartner für viele Kolleginnen und Kollegen. Durch seine Erfahrung und sein Engagement trägt er maßgeblich zur erfolgreichen Arbeit des Personalrats bei.

#### **Yvonne – die Neue**

Yvonne ergänzt das Team seit der letzten Wahl und bringt frischen Wind in die Vor-



standsarbeit. Ihre neue Perspektive und ihre Motivation helfen dabei, aktuelle Themen und Herausforderungen mit neuen Ideen anzugehen. Sie bereichert das Team durch ihre Tatkraft und ihren offenen Blick für Veränderungen.

#### **Drei Persönlichkeiten – ein starkes Team**

So unterschiedlich wir auch sein mögen, so gut ergänzen wir uns in unserer Arbeit. Jeder bringt seine individuellen Stärken ein, wodurch eine effektive und ausgewogene Personal- und Interessenvertretung gewährleistet wird. Die Mischung aus Erfahrung, Kontinuität und neuen Impulsen macht den Vorstand des Personalrats der Polizeidirektion Süd zu einem verlässlichen Partner und eine starke Stimme für ALLE!

### **Die tägliche Arbeit des Personalrats: Engagement für unsere Mitarbeiter**

#### **Brücken bauen als Schlüssel zum Erfolg**

In jeder Organisation sind eine wertschätzende Zusammenarbeit und eine offene



Fotos: Mak Vertitz



sowie respektvolle Kommunikation das Fundament für ein erfolgreiches Arbeitsumfeld. Wenn Führungskräfte, Stabsbereiche und die dienstliche Leitung ihre Ziele und Visionen transparent miteinander teilen und regelmäßig in den Dialog treten, entstehen Synergien, die allen zugutekommen. Besonders wichtig ist es dafür, Brücken für euch und eure Ideen, Anregungen sowie Perspektiven auf der einen Seite und die dienstliche Leitung auf der anderen Seite zu bauen.

**Wir richten unsere Ziele an die Mitarbeiterbedürfnisse aus und schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem alle gewinnen.**

**MITMACHEN: Es lohnt sich!**

Ein starkes Team braucht engagierte Mitarbeiter, die etwas bewegen wollen. Wer sich im Personalrat engagiert, kann aktiv die Arbeitsbedingungen mitgestalten und wertvolle Erfahrungen sammeln, Netzwerke aufbauen und die eigene Entwicklung vorantreiben. Zudem stärkt es das Gemeinschaftsgefühl und zeigt, dass Veränderungen möglich sind, wenn man sich für sie einsetzt.

Gemeinsam – im Team – für euch ■

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

**SEMINAR**  
**Arbeits- und Gesundheitsschutz**  
12.-13.05.2025 | GdP-BILDUNGSWERK  
Brandenburg e.V.

weitere Informationen findet ihr auf der  
Internetseite des Landesbezirkes

**Sport- und Bildungszentrum Lindow**  
**freie Plätze verfügbar**

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

0331 / 747 320 | [www.gdp.de/Brandenburg](http://www.gdp.de/Brandenburg) | [gdp-brandenburg@gdp.de](mailto:gdp-brandenburg@gdp.de)

Logo: GdP (Germanische Deutsche Polizei)

QR Code

Grafik: Timo Schubert



## KREISGRUPPE HPOL

# Es gibt gute Gründe, bei der GdP zu bleiben

**Bodo Böhlemann**

## Neujahrstreffen der Ruheständler der Kreisgruppe HPol

Wie schnell doch die Zeit vergeht: eben noch aktiv als Mitarbeiter/-in für die Brandenburger Polizei im Einsatz und nun im hoffentlich verdienten Ruhestand. Ein „Schicksal“, das jede/n ereilen wird.

Daniel Sauer und Mathias Ziolkowski berichteten den 13 Gästen vor und im tollen italienischen Ambiente in Wandlitz über Erreichtes und informierten über kleine sowie große Vorhaben in diesem Jahr, wie etwa die Vorbereitung der Wahl aller Gremien im kommenden Jahr und die auch für Ruheständler bedeutsame Vorbereitung der Tarifrunde. Und natürlich war – wie immer bei solchen Treffen – auch genügend Zeit, in der Vergangenheit zu schwelgen und festzustellen, dass früher „viele besser“ war.

Die Mitglieder der Seniorengruppe an der HPol sind ein Aktivposten der Gewerkschaft der Polizei an der Hochschule. Die Teilnehmer der geselligen Runde setzen auf eine starke Beteiligung lebensälterer Menschen an der gewerkschaftspolitischen Willensbildung. Gleichwohl werden die Ruheständler ihre berechtigten Ansprüche formulieren und vertreten. Schon bei der lautstarken Unterstützung der Tarifverhandlungen für die Bundes- und Kommunalbeschäftigten ist Gelegenheit dazu. Hat doch dieser Abschluss eine erhebliche Signalwirkung auf die Ländertarifrunde im kommenden Jahr.

Der Kreisgruppenvorstand gab das Versprechen ab, die Wünsche und Erwartungen der Ruheständler im Auge zu behalten. Die ständige Aufgabe, die Solidarität zwischen den aktiven Polizeibeschäftigten und den Seniorinnen und Senioren zu fördern und zu verbessern, bleibt aktuell.

### Bleib doch!

Alle Gewerkschaften müssen mit dem Phänomen leben, dass viele Ruheständler sich nicht



Foto: Mathias Ziolkowski

mehr gewerkschaftlich organisieren wollen. Neben dem selbst verschuldeten Gedanken, nun nicht mehr dazuzugehören, kann man sich über einen kleinen „eingesparten“ Geldbetrag einmal im Quartal freuen. Aber ist das wirklich eine Einsparung? Der Beitrag wird ca. um ein Viertel gesenkt und ist steuerlich absetzbar. Daneben können eine ganze Reihe von Vorteilen (bestimmte Leistungen der SIGNAL IDUNA, Seminarangebote, HAD Apotheke, Leistung bei Unfalltod bzw. Unfallvollinvalidität, Leistungen beim Ableben [einschließlich Ehepartner]) genutzt werden. Über Corporate Benefits und weiteren Kooperationspartnern steht ein vielfältiges Angebot zur Verfügung – von vergünstigten Einkaufsmöglichkeiten über Reisen bis hin zu Autos oder Leihwagen. Und im Angebot der OSG für alle Bereiche und Anlässe (Aktuelles, Zweckmäßiges, Lustiges, Spezielles, auch für Senioren und ihre „Polizei-Enkel“) findet man immer etwas Brauchbares.

Das Mitgliedermagazin „Deutsche Polizei“ (Papierform oder digital) mit Bun-

des- und Landesbezirksteil und dem Teil für die Personengruppen, insbesondere für Senioren, sind ganz wichtige Kommunikationsmittel und damit bleibst du am Ball.

Speziell für Seniorinnen und Senioren (Log-in im Mitgliederbereich) gibt es darüber hinaus auf der Website der GdP viele Hilfsangebote, wie zum Beispiel für viele Arten der Vorsorge.

Die Mitgliedschaft für Pensionäre und Rentner ist interessant und wichtig. Die Gewerkschaft der Polizei ist und bleibt auch im Ruhestand eine große Familie. GdP-Mitglieder, die Fragen zu ihren Pensions- oder Rentenanspruch haben, die Probleme bei der Beihilfe klären müssen oder sich einfach nur mal mit ihren früheren Kolleginnen und Kollegen treffen wollen, um über alte Zeiten zu plaudern oder einen gemeinsamen Ausflug zu machen, finden bei der GdP ein vielfältiges Angebot.

Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer freuen sich auf ein aufregendes Jahr 2025. ■



KREISGRUPPE HPOL

# Aufsteiger erfolgreich zu Kommissarinnen und Kommissaren ernannt

**Mathias Ziolkowski**

Die GdP gratuliert von Herzen zum erfolgreichen Bestehen des sechsmonatigen Aufstiegslehrganges. Wir wissen um die Anstrengungen, in so kurzer Zeit so viel Wissen aufsaugen zu müssen. Der eine muss sich erst wieder an die Schulbank gewöhnen; bei dem anderen ist die Ausbildung nicht so lange her. Hier liegt die Kraft in der Geschlossenheit. Polizei ist Teamarbeit und darin liegt der Schlüssel zum Erfolg. Ihr habt es „gemeistert“ und wir sind stolz auf euch.

Die Schulterklappenfarbe hat sich verändert; die Aufgaben wahrscheinlich nicht. Dennoch bietet euch die neue Laufbahn ein Mehr an Möglichkeiten und wer weiß, was euch noch erwartet. Nutzt die Chance! Dass ihr es könnt, habt ihr in den sechs Monaten bewiesen.

Neben den Familien, die euch unterstützt haben, geht ebenso ein großes Dankeschön an die Dozentinnen und Dozenten unserer HPol. Zweimal im Jahr, die verschiedensten Charaktere mit gar unterschiedlichsten Voraussetzungen zum Ziel zu führen – bemerkenswert.

Ferner sei an dieser Stelle aber auch unserer Ministerin gedankt. Es ist nicht selbstverständlich, während der vorläufigen Wirtschafts- und Haushaltsführung Ernennungen durchzuführen. Im Zusammenwirken mit der GdP konnten wir hier einwirken und somit den Sternenregen Wirklichkeit werden lassen. Danke, Frau Ministerin, und danke GdP. ■



Graphic: Mathias Ziolkowski



Graphic: Redaktion



## KOMMENTAR

# Warum wir eine ganzheitliche Sicht auf „Grenzsicherung“ brauchen

Anita Kirsten

Die Debatten um Migrationspolitik und Grenzsicherung reißen nicht ab. In Brandenburg fordert die CDU – wie schon in ihrem Landtagswahlkampf – erneut die Einrichtung einer „märkischen Grenzpolizei“. Auf Bundesebene tritt Friedrich Merz mit einem Fünf-Punkte-Plan an, der noch mehr Kontrollen und eine Verschärfung der Migrationspolitik vorsieht. Zugleich zeigt das Beispiel Bayern, wie aufwendig der Aufbau einer landeseigenen Grenzpolizei tatsächlich sein kann. Wir als Gewerkschaft der Polizei betrachten beide Aspekte kritisch und möchten aufzeigen, worauf es wirklich ankommt, um Migration sicher und fair zu gestalten. Denn für uns steht fest: Eine solide und nachhaltige Migrations- und Sicherheitspolitik braucht weit mehr als neue Dienststellen, Schlagbäume und Wahlkampfgeplänkel.

Die offenen Binnengrenzen im Schengen-Raum sind eine zentrale Errungenschaft Europas. Sie stehen für Frieden, Freiheit und Wohlstand. Es gilt, die berechtigten Sorgen in den Grenzregionen ernst zu nehmen. Gleichzeitig muss die Politik alles daran setzen, einen funktionierenden Außengrenzschutz aufzubauen, statt die Binnengrenzen dauerhaft zu schließen.

Das Ziel aus Sicht der GdP kann nur sein, die Migration so zu steuern, dass die Rechte Schutzbedürftiger gewahrt und zugleich Schleuserkriminalität und illegale Einreisen effektiv bekämpft werden. Dafür braucht es jedoch vor allem eine europaweite, vereinheitliche Herangehensweise – sowohl bei der personellen als auch bei der technischen Ausstattung an



Foto: Redaktion

den EU-Außengrenzen sowie beim Informationsaustausch zwischen den Mitgliedsstaaten.

Die Landespolizei Brandenburg befindet sich längst an ihrer Belastungsgrenze. Eine zusätzliche, neu geschaffene „märkische Grenzpolizei“ würde erhebliche personelle und finanzielle Ressourcen binden, die dann an anderer Stelle fehlen. Es gibt kaum einen Bereich, in dem nicht jede Kollegin und jeder Kollege bereits heute enorm gefordert sind. Die sogenannten „Rote Linien“ sind vielerorts und in einigen Organisationseinheiten oft überschritten.

Der Grenzschutz ist nach dem Grundgesetz primär Aufgabe des Bundes. Die Bundespolizei verfügt über das Mandat und die Infrastruktur, um grenzüber-

schreitende Kriminalität zu bekämpfen und Kontrollen durchzuführen. Eine landeseigene Grenzpolizei müsste rechtlich umständlich auf eine „erweiterte Schleuserfahndung“ oder ähnliche Befugnisse zurückgreifen – echte Grenzkontrollen liegen aber weiter beim Bund. Gerne wird in den Diskussionen mit Politik und Bürgern das Bundesland Bayern als Paradebeispiel für eine eigene Grenzpolizei auf Landesebene herangezogen. Hier lohnt sich ein Blick hinter die Kulissen. Im Freistaat wurde 2018 eine „Bayerische Grenzpolizei“ offiziell reaktiviert. Tatsächlich handelt es sich um eine besondere Organisationseinheit innerhalb der Landespolizei, deren rechtliche Kompetenzen jedoch kaum über die bereits bestehende Schleuserfahndung hinausgehen. Die Erfahrungen aus Bayern zeigen:

1. Hohe Kosten: Zu Beginn wurden rund 14 bis 15 Millionen Euro veranschlagt – nur für die erste Aufbauphase. Neben Liegenschaften, Ausrüstung (Fahrzeuge, IT, Spezialtechnik) und Personalstellen steigt die Summe kontinuierlich.
2. Irreführender Name der Einheit: Die „Bayerische Grenzpolizei“ darf keine klassischen Grenzkontrollen übernehmen – diese Kompetenz liegt weiterhin bei der Bundespolizei. Ein tatsächliches „Grenzsicherungsmandat“ existiert somit nicht. Dennoch wurde mit der stetigen Präsenz der Polizei im grenznahen Raum sowohl Abschreckung, damit eine präventive Wirkung, als auch einige Erfolge im Bereich der Organisierten Kriminalität erzielt.



lität (Schleuser- und Betäubungsmittelkriminalität) erzielt. Eine Wirkung, die nicht außer Acht gelassen werden darf.

3. Wie lange dauerte der Aufbau? Ab Sommer 2018 wurde die neue Einheit in kurzer Zeit aufgebaut. Um verfassungsrechtliche Konflikte zu vermeiden, musste eine Verwaltungsvereinbarung mit dem Bundesinnenministerium geschlossen werden. Die Einheit agiert im Wesentlichen unterstützend gemeinsam mit der Bundespolizei; schwächt jedoch durch den stetig ansteigenden Personalkörper die landeseigenen Einheiten. Gerade dieses Beispiel verdeutlicht, dass eine Forderung nach einer landeseigenen Grenzpolizei vor allem Symbolpolitik ist, wenn sie sich nicht mit den realen Konsequenzen auseinandersetzt. Echte Kompetenzen im Sinne eines umfassenden Grenzschutzes bleiben beim Bund.

Verstärkte oder stationäre Kontrollen binden in erheblichem Maße Personal – sowohl bei der Bundes- als auch bei der Landespolizei. Werden Kräfte des Bundes an der Grenze gebunden, fehlen sie beim Schutz von Bahnhöfen, Flughäfen, beim Streifendienst, in der Kriminalitätsbekämpfung oder als Unterstützung bei länderübergreifenden Großeinsätzen. Jede Abschiebung oder Rückführung bedeutet hohen administrativen Aufwand, den die Kolleginnen und Kollegen des Bundes und der Länder stemmen müssen.

Migration ist weit mehr als nur eine Frage des Grenzschutzes. Einer der größten Engpässe liegt in den langwierigen Verfahren. Personalmangel im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und in der Justiz führt dazu, dass Asyl- und Strafverfahren oft übermäßig lange dauern. Unsere Kolleginnen und Kollegen stehen regelmäßig vor bürokratischen Hürden, wenn es um Ermittlung, Strafverfolgung und Abschiebung geht. Die Wege zwischen Ausländerbehörden, BAMF und Justiz sind oft lang und unübersichtlich. In Brandenburg kann es vorkommen, dass ein Straftäter ausländischer Herkunft viele Monate oder länger auf sein Verfahren wartet. Das kann dazu führen, dass ein Straftäter nicht nur einmal festgenommen wird und damit die polizeilichen Maßnahmen ad absurdum führen und unsere Kolleginnen

und Kollegen gefrustet sind, da sie gefühlt für die Tonne arbeiten. Werden Menschen, die ausreisen müssten, schlicht nicht mehr angetroffen, sind die Möglichkeiten der Polizei oft begrenzt. Eine effektive Identifizierung und Unterbringung sind nur mit erweiterten Befugnissen und umfassender Zusammenarbeit mit anderen Behörden möglich – hier sehen wir durchaus Reformbedarf bei den rechtlichen Grundlagen der Bundespolizei. Gerade an dieser Stelle zeigt sich: Wenn keine reibungslose Koordination zwischen Polizei, BAMF, Justiz und Ausländerbehörden existiert, gerät die gesamte Migrations- und Sicherheitsarchitektur ins Stocken. Neue Landespolizeieinheiten verändern dieses Problem nicht – sie würden nur zusätzliche Komplexität schaffen. Ein kluges Vorgehen in der Grenzsicherung setzt eine effiziente Kooperation zwischen Bundespolizei, Landespolizeien, Zoll, internationalen Partnern (z. B. Frontex), Justiz und Ausländerbehörden voraus.

Gemeinsame Einsätze, abgestimmte IT-Systeme und Informationsaustausch auf allen Ebenen sind entscheidend, um Schleusernetzwerke zu bekämpfen. Durch koordinierte Einsätze lassen sich Ressourcen optimal nutzen. Hier muss eine echte, verlässliche Kooperation treten – Inselösungen oder Einzelinitiativen bringen uns nicht weiter. Gemeinsame Lagedienste und abgestimmte Fahndungskonzepte verbessern das Lagebild und erhöhen die Schlagkraft beim Vorgehen gegen Schleuserkriminalität und andere grenzbezogene Delikte.

Sicherheit in der EU kann nur durch einen funktionierenden Außengrenzschutz bewahrt werden. Ein Ausbau und eine Professionalisierung von Frontex sind dabei genauso nötig wie einheitliche Standards für grenzüberschreitende Polizeiarbeit. Zudem muss das Dublin-Verfahren konsequent umgesetzt werden, um eine geordnete und nachvollziehbare Zuwanderung zu gewährleisten. Humanitäre Grundsätze – etwa Schutz für wirklich Bedürftige und Perspektiven zur Integration – dürfen dabei nicht verloren gehen.

Eine gelungene Migration ist weit mehr als Grenzsicherung. Die Diskussion um eine „märkische Grenzpolizei“ und Zurückweisungen an der brandenburgischen Grenze haben im politischen Dis-

kurs Hochkonjunktur. Doch es wäre ein Trugschluss zu glauben, wir könnten die Herausforderungen allein an der Grenze lösen. Was wir wirklich brauchen, ist eine langfristig tragfähige Strategie. Grundsätzlich brauchen wir ausreichend Personal und moderne Ausstattung bei Bundes- und Landespolizei sowie eine Stärkung von Frontex und der EU-Außengrenzen. Es bedarf dringend einer reibungslosen Zusammenarbeit zwischen allen Sicherheitsorganen – national wie international. Dafür braucht es klare, praxistaugliche rechtliche Rahmenbedingungen, insbesondere für Abschiebungen und die Umsetzung des Dublin-Verfahrens.

Die Landespolizei Brandenburg leidet seit Langem unter Personalmangel und einem hohen Arbeitsaufkommen. Die Schaffung einer zusätzlichen „märkischen Grenzpolizei“ würde nicht nur an verfassungsrechtlichen Grenzen scheitern, sondern auch an praktischen Hürden: Weder die personellen Ressourcen noch die infrastrukturellen Voraussetzungen sind dafür vorhanden. Mit uns wird es eine märkische Grenzpolizei nicht geben. ■