

## Mobbing in unserer Polizei? Gibt es gar nicht!

Mobbing ist ein weit verbreitetes Phänomen. Die Dunkelziffer (circa eine Million Arbeitnehmer) ist enorm hoch, da Betroffene oftmals davor zurückschrecken, solche Handlungen anzuzeigen. Das Thema Mobbing war in den 90er-Jahren eine regelrechte Modeerscheinung. Mobbingvereinbarungen schossen wie Pilze aus dem Boden, um diesem tagesaktuellen Thema politisch korrekt Folge zu leisten. Inzwischen ist diese Rubrik aus dem Fokus weitestgehend verschwunden. Dabei ist der damit verbundene Psychoterror so präsent wie immer. Nur die Politik der Behörden und Unternehmen hat sich grundlegend geändert: **Aus den Augen aus dem Sinn!**

### Was ist Mobbing?

„Das sind Geschehensprozesse in der Arbeitswelt, in dem destruktive Handlungen unterschiedlicher Art wiederholt und über einen längeren Zeitraum gegen Einzelne vorgenommen werden, welche von den Betroffenen als eine Beeinträchtigung und Verletzung empfunden werden und dessen ungebremster Verlauf für die Betroffenen dazu führt, dass ihre Befindlichkeit und Gesundheit beeinträchtigt werden, ihre soziale Isolation und Ausgrenzung zunehmen und regelmäßig im Verlust ihres bisherigen beruflichen Wirkbereichs endet.“ (Wolmerath & Esser 2008, S. 22) Die französische Autorin Marie-France Hirigoyen weist jedoch darauf hin, dass einem Teil der Mobbingfälle kein solcher Konflikt zugrunde liegt, sondern der Wunsch des Täters nach psychischer Destabilisierung. Die wichtigste Vorgehensweise dabei ist eine perverse Kommunikation. Dabei wird die Sprache manipuliert und entstellt. Lügen und unbeweisbare Behauptungen, Sarkasmus, Spott und Verachtung usw. werden in paradoxer

Abfolge eingesetzt. Während Mobbing prinzipiell einem Ziel zustrebt, ist die perverse Kommunikation der eigentliche Selbstzweck. Die Diskrepanz zwischen scheinbar undramatischen Attacken und dramatischen Auswirkungen gibt dem unerfahrenen Beobachter Rätsel auf. Er kommt leicht zur Vermutung von Überempfindlichkeit des Betroffenen. Ein Mobbingfall setzt sich aus einer Vielzahl solcher Attacken, Manipulationen, Demütigungen, Ausgrenzungen, Verunsicherungen oder Diskriminierungen zusammen, die über einen längeren Zeitraum einwirken. Die Verletzlichkeit des Betroffenen verschärft sich noch, wenn die Angreifer jede Form von Feindseligkeit leugnen (GdP-Arbeitsbroschüre Nr. 16)

Behörden und Vorgesetzte mauern nicht selten bei diesem Thema, da nicht sein kann, was nicht sein darf. So wird die Chance verkannt, reinen Tisch zu machen, da nur so eine konstruktive Teamentwicklung möglich ist. Stattdessen werden Probleme unter den Tisch gekehrt und der Gemobbte als Querulant abgestempelt, ohne dabei den Gesamtorganismus zu betrachten. Jeder ist sich dann selbst der Nächste. Es gibt bestimmte Strukturen mit einer damit einhergehenden Führungs(un)kultur, die Mobbing begünstigen. Die Polizei ist mit ihrer strengen Hierarchie dafür geradezu prädestiniert. Mitunter finden sich dann Personen mit bestimmten Merkmalen, beispielsweise Wichtigkeits- oder narzisstisches Mittelpunktstreben, die ihre Profilierung erfolgreich auf Kosten anderer betreiben. Dann kommt es schnell zu regelmäßigen Angriffen auf Menschen, die sich aus irgendwelchen Gründen von anderen unterscheiden. Hat der Gemobbte in der Folge endlich aufgegeben und ist aus dem Team ausgeschieden, wird zur allgemeinen Überraschung, bald der nächste Mitarbeiter gemobbt.

### Nanu, warum ist das so?

Weil daraus die Führungskultur durch den Weggang des Gemobbten als bewährt hervorgegangen war und die Persönlichkeitsmerkmale der aggressiv-kalten Täter unangetastet blieben. Dadurch wurde deren Stellung als Mobber im Team sogar gestärkt, auch wenn das gar nicht in der Absicht der Behörde lag. *Jedes folgenlose antisoziale Verhalten führt dazu, dass in immer kürzeren Abständen immer perversere Angriffe legalisiert werden, da sich die Täter in ihrem Umgang gegenüber den auserwählten Opfern, durch Nichtahndung der Vorgesetzten, gestärkt fühlen.* Dreht sich die Spirale der Perfidität somit ungestört immer weiter, gibt es bald kein Zurück mehr. Viele Mitläufer machen schon deshalb gemeinsame Sache, damit sie nicht selbst die nächsten Auserwählten auf der Klaviatur der Niedertracht sind. Diese Bedingungen heißt es dann zu verändern, was nicht selten nur schwer möglich ist. Behörden, die Mobbing einräumen, könnten auch zugeben, dass mit ihrer Arbeitsorganisation und der Personalauswahl ihrer Führungskräfte etwas falsch gelaufen ist. Denn Chefs und Mobber gehen in der Folge schnell eine Notgemeinschaft ein, um genau diese notwendigen Veränderungen zu verhindern. Einmal ganz davon abgesehen, dass es auch Chefs geben soll, die selbst mobben und Mitarbeiter zum Abschuss freigeben (sog. Bossing). Mobbing dient mitunter einer kalten Personalpolitik um rechtliche Gepflogenheiten zu umgehen, mit anderen Worten: Sie etabliert sich, um einen Aufwand für Konfliktlösungsverfahren, Einhaltung von Rechtsvorschriften und Schriftverkehr mit Rechtsanwälten wegzudrücken. Außerdem

Fortsetzung auf Seite 2



Fortsetzung von Seite 1

braucht man keine Täter gegen deren Willen umsetzen, Disziplinarmaßnahmen einleiten usw. Es profitieren in der Summe somit ganz viele davon, wenn der Geschädigte als krank und querulatorisch abgetan und entfernt wird. Mobbing kann Straftatbestände enthalten, wie: Unterlassene Hilfeleistung, Nötigung, Verleumdung, üble Nachrede bis hin zur Körperverletzung. Außerdem beinhaltet es Verstöße gegen das Arbeitsschutzgesetz, denn jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, seine Arbeitnehmer gegen menschenverachtende Auswüchse dieser Bösartigkeiten zu schützen. Geht Mobbing über viele Jahre, können schwere Erkrankungen, Frühverrentung, bis hin zum Tod des Betroffenen durch Suizid, Herzinfarkt, Schlaganfall usw. die Folge sein. Der wirtschaftliche Schaden beträgt nach Schätzungen des DGB ca. 25 Milliarden Euro pro Jahr. Aber auch aufgrund der damit verbundenen menschlichen Schicksale heißt es, solche Zustände nicht zu dulden.


### Wie kann ein „Mobbingverfahren“ in unserer Polizei ablaufen? Ein Negativbeispiel aus dem realen Leben:

Ein Scheinverfahren, das sich über 16 Monate brotlos in die Länge zog, davon die letzten neun Monate, in denen mit dem Geschädigten jegliche Kommunikation durch die sogenannte Mobbingbeauftragte verweigert wurde. Anfangs zwei stattgefundenen Gespräche, davon eins mit empfundenen manipulativen Anstrich, beide ohne Anfertigung eines gemeinsamen Protokolls; eine Mobbingakte, unvollständig und löchrig wie ein Schweizer Käse, mit nicht nachvollziehbaren Geheimermittlungen, ein Vorgesetzter, der Mobbing leugnet, ein letztes Endes in der Betroffenheitsnot eingeschalteter Rechtsanwalt, auf den die Beauftragte betreffs Forderung nach Akteneinsicht und einem Gespräch ebenfalls nicht reagiert. Ein Vorgesetzter, der sich nach diesen vielen Monaten weigert, mit seinem Bediensteten ein Mitarbeitergespräch (zum Thema Mobbing) zu führen, obwohl jeder Beamte gemäß Führungskonzept zur Personalentwicklung dieses einfordern darf. Schließlich wurde dem Gemobbten, statt ein Abschlussgespräch zu führen, lediglich ein Briefchen geschrieben, das nicht nachvollziehbare Behauptungen enthielt, natürlich zu dessen Ungunsten, der sich nun seinerseits Beschuldigungen ausgesetzt sah, die jeglicher Grundlage entbehren. Gespräche verweigern und Briefchen schreiben, anstatt miteinander zu reden und gemeinsam nach Lösungen zu suchen, sind **das die neue moderne Führungskultur und das Gesundheitsmanagement anno 2014 in der brandenburgischen Polizei?** Sogenannte Mobbingvereinbarungen sind dann das Papier nicht wert, auf dem sie geschrieben stehen. Das Ergebnis können somit tendenzielle Verfahren sein, die verbrannte Erde hinterlassen. Sie bestätigen lediglich, dass niemand auch nur einen Fehler gemacht hat und darüber hinaus der Schwarze Peter noch einmal mehr dem Gemobbten zugeschoben wird. So existiert beispielsweise zwischen den Mobbingbeauftragten der Polizei eine gut gemeinte/gemachte Mobbingrunde mit Fallbesprechungen. Allerdings wurde die für den angeführten Fall verantwortliche Mobbingbeauftragte dort noch nie gesehen und keiner hatte es bisher gemerkt. In unserer Polizei gibt es leider

keine einheitlichen *bekannt* Handhabungen und Formvorschriften mit Verfügungscharakter über die Führung von Mobbingverfahren. Das Glücksspiel beginnt, wenn eine Beauftragte hinzubefohlen wird und dagegen auch kein Protest hilft, wie in dem benannten Fall. Ich halte es außerdem für einen Fehler, dass Mobbingbeauftragte, (die dazu Laien sind, siehe Artikel Rudi Brandt in Wolmerath/Esler Werkbuch Mobbing, 2011) Sachverhalte in ihrer *eigenen* Behörde untersuchen. Der Verkehrsunfall eines Funkstreifenwagens wird, aus gutem Grunde, auch nicht vom gleichen Polizeirevier aufgenommen. Das hierarchische Gegebenheiten dadurch noch zwingend verstärkt werden, dass Mobbingbeauftragte in ihrer eigenen Behörde ermitteln, dass nirgends verbindlich und vor allem transparent festgeschrieben steht, was Mobbingverfahren sind und wie sie zu führen sind, kann zu Willkür und einem weiteren Ungleichgewicht zu Ungunsten eines Opfers führen und gehört deshalb dringend abgeschafft. Ein Geschädigter weiß dadurch nicht einmal, was ihm im Verfahren zusteht und was nicht. So bleibt letzten Endes nur die Möglichkeit, einen Rechtsanwalt zu engagieren und die Sache außerbehördlich zu entscheiden, was gar nicht in der Absicht lag und auch nicht im Sinne unserer Organisation sein kann. Es ist peinlich, wenn dann notgedrungen vor Gericht öffentlichkeitswirksam Zustände in einer Dienststelle beschrieben werden, wodurch noch ganz andere Fragen gestellt werden könnten.

### Welche Möglichkeiten gibt es, sich gegen Mobbing zu wehren?

Machen wir uns nichts vor: Da man nicht selten auf eine Wand der Abwehr und des Schweigens stößt, hat ein Anzeigender in einer straffen Hierarchie nur begrenzte Chancen. Ja selbst einen unterstützenden Personalratsvorsitzenden kann der Dienststellenleiter auflaufen lassen – wenn er es denn will. Oftmals bleibt nur die freiwillige Versetzung, die ebenfalls nicht ungefährlich ist, da einem auch am neuen Dienstort recht bald der Ruf als Querulant vorausgehen wird. So etwas lässt sich vorsätzlich steuern und ist auch bekannt. Führe ein Mobbingtagebuch mit Datum, Uhrzeit, Sachverhaltsschilderung und Zeugen. Schaffe dir ein Netzwerk an Unterstützern, wie Anwalt, Polizeiseelsorger, Personalrat,

 DEUTSCHE POLIZEI  
Ausgabe: Landesbezirk Brandenburg

**Geschäftsstelle:**  
Rudolf-Breitscheid-Straße 64  
14482 Potsdam  
Telefon (03 31) 7 47 32-0  
Telefax (03 31) 7 47 32-99

**Redaktion:**  
Frank Schneider (V.i.S.d.P.)  
Rudolf-Breitscheid-Straße 64  
14482 Potsdam  
Telefon (03 31) 8 66 20 40  
Telefax (03 31) 8 66 20 46  
E-Mail: PHPRMI@AOL.com

**Verlag und Anzeigenverwaltung:**  
VERLAG DEUTSCHE  
POLIZEILITERATUR GMBH  
Anzeigenverwaltung  
Ein Unternehmen der  
Gewerkschaft der Polizei  
Forststraße 3a, 40721 Hilden  
Telefon (02 11) 71 04-1 83  
Telefax (02 11) 71 04-1 74  
Verantwortlich für den Anzeigenteil:  
Antje Kleuker  
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 36  
vom 1. Januar 2014  
Adressverwaltung:  
Zuständig sind die jeweiligen  
Geschäftsstellen der Landesbezirke.

**Herstellung:**  
L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG  
DruckMedien  
Marktweg 42-50, 47608 Geldern  
Postfach 14 52, 47594 Geldern  
Telefon (0 28 31) 3 96-0  
Telefax (0 28 31) 8 98 87

ISSN 0949-278X



**MEINUNG**

Ärzte, Freunde, ggf. Journalisten etc., arbeite auch an deiner eigenen Persönlichkeit. **Kennt jemand gar einen Fall, wo ein Mobber nachhaltig zur Verantwortung gezogen wurde?** Wenn gar nichts mehr geht: nimm dir einen spezialisierten Anwalt, du kannst vorerst eine Präventionsklage vor Gericht einreichen. Hier ist die gesetzliche Beweispflicht des Mobbingnachweises nicht so hoch angesiedelt. Das kommt einer

„einstweiligen Verfügung“ zu deinem Schutz nahe. Das machst du, wenn der Arbeitgeber dich nicht schützen will, weil nichts ermittelt wurde und dich weiter der Situation aussetzt. Eine richtungweisende Entscheidung hat das BAG im Jahr 2007 gefasst (8 AZR 593/06, NZA 2008, 223). Demzufolge ist die juristische Bewertung der Belästigung aus dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz analog auch auf den Tatbe-

stand des Mobbings anzuwenden. Später kannst du noch einmal betreffs Schmerzensgeld nachlegen. Du brauchst dazu einen langen Atem (GdP-Arbeitsbroschüre Nr. 16). Richte dich gedanklich darauf ein, dass man dich erneut angreifen könnte, weil du dein Recht in Anspruch nimmst, deine Gesundheit zu erhalten, was nach dem Beamtengesetz überdies auch deine Pflicht ist. **S. M.**

## Dies ist nicht mehr meine Polizei

Ich hatte diese Woche das Glück, einen langjährigen Kollegen vier Tage vor seinem 60. Geburtstag zu treffen. Seine Verabschiedung zieht sich ja, Dank unseres großzügigen Dienstherrn, noch drei Monate hin. Nachdem ihm eigenen „Fritzchen-Witz“ sind wir in ein intensives Gespräch gekommen. Auf meine Frage hin, ob er seine bevorstehende Pensionierung neben dem lachenden Auge auch mit einer kleinen Träne verbindet, sagte er mir: „Ach Frank, das ist schon länger nicht mehr meine Polizei. Das, was die zurzeit mit uns machen, gehört bestraft. Vor gut zehn Jahren hätte ich noch etwas positiver zurückblicken können. Jetzt sage ich dir und allen anderen, ich muss noch drei Monate Polizist sein.“

„Schau ich mich heute in Eberswalde um, sehe ich ein Polizeirevier, was pünktlich um 16 Uhr verschlossen wird. Ach nein, heut' ist ja langer Polizei-Dienstag. Da trifft der Bürger ja zwei Stunden länger einen von uns.“ Da verkündet der Innenminister mitten im Wahlkampf: „Die Polizeireviere bleiben zunächst rund um die Uhr geöffnet.“ Interessiert nur hier weder die kleinen Fürsten, Köni-

ge noch Präsidenten. Zu ist zu, basta. Und Potsdam ist weit. Ist eben nur eine Beruhigungspille.

Da wird in einer Polizeiinspektion das Diensthundewesen faktisch und praktisch (kein einsatzfähiger Diensthund) aufgelöst. Interessiert ja keinen und bringt doch „motivierte“ Verstärkung für den WWD. Es werden ständig neue Löcher gerissen, um politischen Zielzahlen zu entsprechen. Nicht der Bürger oder die innere Sicherheit sind entscheidende Kriterien, sondern Stellenpläne und Haushaltsansätze. Aber nun hat die SPD-Fraktion im Landtag „es verstanden“, nicht mehr 7000, sondern 7800 Beschäftigte in der Polizei (nicht Polizisten) sollen es nun richten. Viele Bereiche sind kaum noch arbeitsfähig. So werden Tatorte nicht mehr durchgängig vom WWD an die Kriminaltechniker übergeben, immer öfter geschieht dies durch die betroffenen Bürger oder gar unbeteiligte Nachbarn. Welch eine Vorlage für Verteidiger im Strafverfahren und welch ein Frust bei den betroffenen Bürgern.

In einem Kriminalkommissariat einer Inspektion verlassen uns innerhalb gut eines Jahres acht gestande-

ne Kriminalisten. Nachersatz gleich null. Die derzeitige Perspektive – weiter verteilen auf schon jetzt überlastete Sachbearbeiter. Die nächsten Überlastungsanzeigen sind nur eine Frage der Zeit. Die Personaldecke der Polizei ist einfach zu kurz. Niemand ist ehrlich genug zuzugeben, dass wir es mit derzeit über 8200 schon nicht mehr schaffen. Aber wen interessiert das? Die Politik und große Teile der Polizeiführung haben sich so weit von der Polizei entfernt, dass Realitäten nicht mehr wahrgenommen werden und nach außen eine heile Welt verkauft wird.

Ja, ich kann die Kollegen verstehen, die glücklich sind, endlich gehen zu können, denn dies ist nicht mehr eure Polizei. Aber es sind immer noch meine Kolleginnen und Kollegen in den verschiedensten Bereichen der brandenburger Polizei, die täglich ihre Haut zu Markte tragen. Auf euch bin ich stolz.

**Frank Templin,  
Vorsitzender GdP-KG PD Ost**

PS: Liebe Jutta, lieber Klaus und alle die Nichtgenannten ... euch wünsche ich eine erfüllte und gesunde Zeit als Ruheständler.

## FRAUENGRUPPE

# Konstituierende Sitzung der Landesfrauengruppe

Ende März dieses Jahres trafen sich die Vertreterinnen der Landesfrauengruppe aus den neu gewählten Kreisgruppen, um die Arbeit der letzten vier Jahre auszuwerten sowie einen neuen Vorstand der Landesfrauengruppe zu wählen.

In der konstituierenden Sitzung wurden zunächst Informationen zur Arbeit der GdP Bund und Land sowie der Frauengruppe Bund/Land in den letzten vier Jahren gegeben.

Die Schwerpunkte der Arbeit waren sehr vielfältig und sind nicht von den

Gesamtinhalten der gewerkschaftlichen Arbeit zu trennen. In Zusammenarbeit mit allen gewerkschaftlichen und personalvertretungsrechtlichen Gremien startete das Projekt „Vereinbarkeit

Fortsetzung auf Seite 4



## FRAUENGRUPPE

Fortsetzung von Seite 3

von Beruf und Familie“ in der Polizei des Landes Brandenburg. Im Zeitraum von 2008 bis 2010 wurden zwei Schutzbereiche (Havelland und Dahme-Spreewald) für das Audit Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Hertie-Stiftung „berufundfamilie GmbH“ ausgewählt. Beide Schutzbereiche erreichten das Zertifikat, welches in einer Feierstunde durch die damalige Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen ausgehändigt wurde. Nicht zuletzt aufgrund der Polizeistrukturreform ist die positive Entwicklung dieser beiden Bereiche nicht weiter umgesetzt und die Zertifikate letztendlich aberkannt worden. Viel Geld für Nichts!

Im Jahr 2013 erfolgte eine Mitarbeiterbefragung zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Aufgrund der Polizeistrukturreform haben sich die Rahmenbedingungen für die Beschäftigten der Brandenburger Polizei gravierend verändert. Ziel der Befragung war, einen Ist-Stand über die Kenntnis rechtlicher Grundlagen und dienstlichen Voraussetzungen für eine familienfreundliche Gestaltung der Arbeit zu erheben, Probleme und Hemmnisse für die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen zu erfassen und Maßnahmen diesbezüglich abzustecken. Über die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung konnten sich alle schon umfangreich informieren. Nun geht es darum, die Ergebnisse umfassend auszuwerten und mit Leben zu erfüllen.

Weiterer Schwerpunkt der Arbeit der Landesfrauengruppe war auch die Gestaltung von Veranstaltungen für Kolleginnen, bei dem das Gesundheitsmanagement im Vordergrund stand.

Selbstverteidigung, gesunde Ernährung, Bewältigung von Stresssituationen im Beruf oder im Alltag – Themen, die in Seminaren bzw. Frauentagsfeiern eine Rolle spielten.

Wichtig war auch die Mitarbeit in verschiedenen Gremien des Landes und der Gewerkschaften. Beispielhaft seien hier das Gespräch mit dem Brandenburger Sozialminister Günter Baaske sowie die Mitarbeit im DGB-Projekt „Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Familienfreundliche Arbeitszeiten im Praxistest“ genannt. Weiterhin arbeitete die Landesfrauengruppe aktiv daran mit, den Aktionsplan „Häusliche Gewalt“ im Land Brandenburg umzusetzen. Nicht zu vergessen seien die vielen Gremien und Arbeitsgruppen der GdP auf Bundes- und Landesebene die unsere Mitarbeit erforderten.

Wichtig war aber auch die Auswertung des Landesdelegiertentages sowie der Personalratswahlen. Kritisch merken wir an dieser Stelle an, dass sich besonders in den Landesgremien keine Kolleginnen wiederfinden. Durch langfristige Förderung und Einbindung in die Arbeit soll es hier zu den nächsten Wahlen anders aussehen.

Ein besonderes Dankeschön möchten wir an dieser Stelle unserer Vorsitzenden der Landesfrauengruppe, Stefanie Baselt, sowie ihrer Stellvertreterin Angelika Wolter für ihre engagierte Arbeit in der Landesfrauengruppe aussprechen.

### Welche Inhalte bilden nun den Schwerpunkt der Arbeit der Landesfrauengruppe in den kommenden Jahren?

Selbstverständlich wollen wir das

Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ weiter mit Leben füllen.

Jetzt sollen konkrete Maßnahmen gefunden und in die Tat umgesetzt werden. Eine enge Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten sowie den Gremien der Dienststellen, aber auch anderen Trägern von Familie und Pflege ist dabei zwingend erforderlich.

Weiterer Schwerpunkt der Arbeit stellt weiterhin das Thema „Häusliche Gewalt“ dar. In den Reihen der Polizei wurde durch Weiterbildungsmaßnahmen die Kenntnis zu Rechtsgrundlagen, Ansprechpartnern usw. vertieft, aber diese Maßnahmen bilden noch nicht das Ende der Arbeit. Im Fokus steht nunmehr die häusliche Gewalt als gesamtgesellschaftliches Problem.

Dritter Arbeitsschwerpunkt ist die Förderung von Kolleginnen für die Mitarbeit in gewerkschaftlichen bzw. beruflichen Führungsebenen.

Im Rahmen der konstituierenden Sitzung wurde der neue Vorstand der Landesfrauengruppe gewählt:

- Stefanie Baselt, Vorsitzende, FHPol BB/WBZ Ost
- Angelika Wolter, Stellvertretende Vorsitzende, ZDPol/ISC
- Cornelia Zimmerling, Stellvertretende Vorsitzende, PD Nord/StB 4
- Kirstin Gebhardt-Zehmke, Stellvertretende Vorsitzende, FHPol/Ausbildung.

Wir haben uns für die kommenden vier Jahre viel vorgenommen. Es geht nicht nur um die Vertretung der Interessen der Kolleginnen innerhalb der Brandenburger GdP, sondern vielmehr um Themen, die alle Beschäftigten der Brandenburger Polizei betreffen.

Machen wir uns gemeinsam an die Arbeit!

**J. A. Kirstin Gebhardt-Zehmke**

## KREISGRUPPE FHPOL

# Frauentagsfeier der FHPol

*Die Kreisgruppe FHPol der GdP organisiert und alle kommen, na ja, fast alle.*

Der internationale Frauentag wird für gewöhnlich am 8. März gefeiert. Da aber ein Tag nicht ausreicht, um unsere Frauen an der Fachhochschule hochleben zu lassen, organisiert die GdP einen Tag im Jahr, der unseren Kolleginnen gewidmet ist.

Auch in diesem Jahr gab es das All-inclusive-Paket. Abfahrt an der FH-

Pol, Essen, Trinken und Betätigung soviel man oder besser gesagt Frau verträgt. Los ging es mit Bowling im Turm Oranienburg.

Bei gefühlten 40 Grad und dem gleichzeitigen Ausfall der Klimaanlage wurde aus der seichten sportlichen Betätigung eine konditionell anspruchsvolle Sondereinheit. Auf sehr glattem, eisähnlichem Untergrund (auf Nachfrage: „das muss so sein“),

wurden auf allen Bahnen lockere dreistellige, mit der Tendenz zum vierstelligen, Ergebnisse eingespielt.

Nach zwei schweißtreibenden Stunden auf der Bahn stand ein anschließender Spaziergang zum nahe gelegenen See und, wie der Zufall es so wollte, zum angrenzenden Eiscafé auf dem Programm. Während des Spazierganges wehte einem hin und wieder die kühle Seeluft um die Nase



## KREISGRUPPE FHPOL



Super Wetter und super Stimmung

Bild: M. Ziolkowski

und ließ den Wunsch laut werden, im ehemaligen Eiscafé Dietrich einen Terrassenplatz einzunehmen. Gesagt, getan. Alle verfügbaren Stühle und Tische wurden zusammengestellt und anschließend die Bedienung mit allerlei Essens- und Getränkewünschen doch reichlich verwirrt. So gab es diverse Eiscremvariationen mit oder ohne Obst, ob bestellt oder nicht bestellt, die den Weg zu unserem Tische fanden. Es entwickelte sich eine sehr

positive und kurzweilige Gesprächsatmosphäre, die uns die Uhrzeit schnell vergessen ließ.

Die Kreisgruppe FHPol der GdP sagt allen Frauen danke für die tagtäglich hervorragende Arbeit und hofft, mit diesem jährlichen Event ein Stück zurückgeben zu können.

Es hat Spaß gemacht. Bis zum nächsten Jahr.

PS: Aber nicht weitererzählen! ;-)

M. Ziolkowski

# Ein Apfel am Tag macht gesund und stark!

KG FHPol der GdP beteiligt sich aktiv am Gesundheitsmanagement der FHPol.

Das Jahr der kurzen Arbeitswochen hat uns fest im Griff. Für den einen Leid und für den anderen Freud. So stand diesmal der Vatertag, Christi Himmelfahrt oder Männertag vor der Tür. Je nach persönlicher Intention wurde gefeiert, gedacht oder mit der Familie die gewonnene Freizeit aktiv genutzt.

Aber was auch immer man gefeiert hat, vielen geht es Ende Mai gleich: Der Akku ist leer und muss wieder



Den Tag mit Vitaminen beginnen

Bilder: M. Ziolkowski



Royal Gala à la GdP

Gesundheit verteilt. Ich habe, während ich den Text schrieb, dann doch mal schnell die Bestandteile eines Standardapfels im Internet nachgeschaut. Meine lieben Herren, lasst uns die freien Radikale besiegen, die eventuell in Form eines 0,5-l-Behältnisses in euch gelangten.

Genießt diesen Royal Gala und ja, den GdP-Stern kann man mitessen.

„Wir haben alle die GdP zum Fressen gern!“ (Verzeiht mir diesen

poetischen Anfall – schnell einen Apfel!)  
M. Ziolkowski

PS: Den Ursprung fand diese Maßnahme in unserer Frauentagsaktion. Mancher Kerl war doch arg enttäuscht, dass er zum damaligen Zeitpunkt (Frauentag) keine Blume erhielt. Wir hoffen, im Sinne der Gleichberechtigung den männlichen Seelenfrieden damit wieder hergestellt zu haben.

aufgeladen werden. Wie könnte es besser gehen, als mit einem Stückchen gesundem Apfel? Gesundheitsmanager der FHPol würden bestimmt das eine oder andere Sätzchen zu den vielen Antioxidanzien, die im Apfel vorhanden sind, vorbringen können. Wir belassen es bei der englischen Kurzform: „An apple a day keeps the doctor away.“ So trifft es sich, dass die Kreisgruppe der GdP der FHPol am Gesundheitsmanagement aktiv mitgestalten darf und zum Wochenstart und vielleicht auch zum „Kater“-Bekämpfen an jeden Mann, Vater oder Mann-Anwärter ein Stückchen

## NACHRUFE

Für uns völlig unerwartet und unfassbar verstarb am 21. 5. 2014 unser lieber Kollege und Mitglied der Gewerkschaft der Polizei

**Polizeihauptmeister Gerd Matthies** im Alter von nur 58 Jahren.

Unsere aufrichtige Anteilnahme gilt seinen Hinterbliebenen.

Die Gewerkschaft der Polizei, Kreisgruppe Süd, wird dein Andenken, lieber Gerd, in Ehren halten.

**Holger Schiffner,**  
Cottbus, im Mai 2014

Wir nehmen Abschied von unserem am 27. 4. 2014 verstorbenen Mitglied im Ruhestand **Horst Duft**.

Unsere aufrichtige Anteilnahme gilt seinen Hinterbliebenen.

Die Gewerkschaft der Polizei, Kreisgruppe Polizeidirektion Ost wird sein Andenken in Ehren halten.

**Conny Schostag,**  
Frankfurt (Oder), im Mai 2014



## Lasst uns doch die Bowlingbahn hier rausholen!

Vom 5. bis zum 7. Mai hatten sieben Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung um die Vorsitzende Jil Richter die Möglichkeit, an einer Fortbildung zur Arbeit der JAV teilzunehmen. Das Sport- und Bildungszentrum Lindow stellte dafür hervorragende Bedingungen. Großzügige Sportanlagen, eine ruhige Umgebung und ein gut ausgestatteter Seminarraum ließen die drei Tage, die durch das GdP-Bildungswerk Brandenburg e.V. ausgerichtet wurden, wie im Flug vergehen.

Montag um 8 Uhr ging es los. Die gemeinsame Fahrt nach Lindow ließ schon einen Ausblick auf die kommenden Tage zu. Wir lernten uns näher kennen, bekamen weitere Details zum Seminar und konnten Pläne für die Freizeitgestaltung schmieden. Nach nicht ganz einer Stunde Fahrt kamen unsere beiden Betreuer Michael und Matthias sowie wir sieben Teilnehmer an. Die Zimmer waren schnell vergeben und die Sachen ebenso schnell verstaut. Prompt legten wir los. Nach der obligatorischen Vorstellungsrunde bekamen wir einen Einblick in die Historie von Personalvertretungen. Das sollte nur der erste Block von vielen weiteren, sehr

aufschluss- und hilfreichen Blöcken sein. Wir stöberten in Gesetzestexten, Schriftstücken und betrieben rege Diskussionen zu Aufgaben, Zusammensetzung und gesetzliche Grundlagen der JAV. Wir arbeiteten so konzentriert, dass wir fast unsere Mittagsmahlzeit vergaßen. Aber auch nur fast...

Nach den akribisch eingehaltenen Pausen und am Ende des Tages beschlossen wir, gemeinsam Volleyball zu spielen. Daraus wurde eine Sporteinheit, die sich sehen lassen konnte. Am Ende sahen wir auf die Uhr und stellten erschöpft, aber glücklich fest, dass bereits 2,5 Stunden vergangen waren. Doch müde waren wir noch nicht. Also setzten wir uns in eines der Zimmer und schauten auf einem mitgebrachten Laptop Filme.

Der nächste Morgen begann um 7 Uhr mit dem Frühstück. Wir sahen recht verschlafen aus. Als jedoch eine Stunde später das Seminar begann, waren wir wieder hellwach. Rechte und Pflichten der JAV sowie die Zusammenarbeit mit dem Personalrat waren hierbei Schwerpunkte. Gruppenarbeit und immer wieder auflockernde Übungen gestalteten die Arbeit alles andere als trocken. Die

Abendgestaltung hatte mehrere Höhepunkte. Erst ein Spiel auf dem Riesenschachbrett, anschließend konnten wir bowlen. Kurz davor gefiel es uns allerdings an der frischen Luft noch so gut, dass eine unserer Teilnehmerinnen den Satz fallen ließ, der sich nun als Überschrift dieses Artikels wiederfindet. Wir hatten eine Menge Spaß! Nach der Einlage auf der Bowlingbahn hatten wir uns Holz und Fleisch organisiert. So ließen wir den Abend am Feuerchen mit was zu Trinken und Stockbrot bzw. Knüppelkuchen (eine interne Diskussion über die Entscheidung für oder gegen eines der Wörter blieb erfolglos) ausklingen.

Der letzte Tag verlief ebenso produktiv wie die anderen Tage. Wir trugen die letzten Ergebnisse zusammen, klärten offene Fragen und „evaluierten“ ;- ) die Veranstaltung. Einstimmig kamen wir überein, dass diese ein voller Erfolg war – informativ, Team bildend und durchweg gut organisiert. Ein großer Dank von den Teilnehmern an das GdP-Bildungswerk sowie an unsere Betreuer.

**Sami El-Sabkhwai, BA 1302**

### KREISGRUPPE NORD

## Mehr als nur ein Testlehrgang ...

... Es wurde ein spannender Start.

Wir, die Kreisgruppe der Gewerkschaft der Polizei der Polizeidirektion Nord waren sozusagen der Prototyp, der Versuchslehrgang.

Ziel war: eine Kreisgruppe findet sich und steckt die kommende Zeit ab, organisiert sich, priorisiert die anstehenden Aufgaben, verteilt Verantwortlichkeiten, entwickelt Ideen, setzt sich Ziele und lernt sich näher kennen.

Es war spannend. Niemand wusste, wie man es am besten anstellt. Wie gesagt, wir waren die Ersten.

Der Anfang war getan. 19 Mitglieder unserer Kreisgruppe trafen am 5. 5. 2014, Montagfrüh in Prieros ein.

19 Gewerkschaftsmitglieder, die was bewegen wollten, die Interesse an der Entwicklung ihrer neu gebildeten Kreisgruppe hatten und mit Spannung der Veranstaltung entgegen sahen.

Zwei waren neu in der Runde und übten sich zunächst in Zurückhaltung. Nicht sicher, ob ihnen der „Job“ der Vertrauensleute liegt, waren sie auf die Meinungen der „alten Hasen“ gespannt.

Ich nehme es gleich vorweg. Aus der Spannung und Erwartung wurde eine sachliche Diskussion, wurde ein reger Erfahrungsaustausch und eine Erkenntnis, die wir zwar schon wussten, aber nun bestätigt sahen.

Mit den Worten unseres Kreisgruppenvorsitzenden Frank Hunziger: **Wir sind eine duftige Truppe.**

Dazu hat nicht nur Jörg Göhring als Teamer beigetragen, auch die Mischung aus Alt und Jung, von Erfahrung und frischen Ideen brachte neue und kreative Ideen hervor und überzeugte. Die beiden neuen brauchten nicht bis zum Ende der Veranstaltung, um zu wissen: Gewerkschaft der Polizei, das sind wir und wir sind dabei.

Im Vordergrund natürlich immer die Mitglieder, als Basis und Maß aller Dinge. Es machte richtig Spaß. Langeweile. – Fehlanzeige?



**KREISGRUPPE NORD**

**Stattdessen Aufgabenkritik.** Was muss besser werden? Welche Möglichkeiten blieben ungenutzt? Was leiste ich selbst? So wurde u. a. festgestellt, dass die Mitgliederbetreuung verbessert werden muss, die Vertrauensleute müssen mehr einbezogen und schneller umfangreich informiert werden ...

Die Gewerkschaftsarbeit muss einfach interessanter gemacht werden.

Daraus folgte eine konstruktive und sachliche Diskussion, in deren Ergebnis eine umfangreiche und basisorientierte Strategie entstand.

**Künftige Vorhaben sind u. a.:**

verstärkte Mitgliederbetreuung, stärkere Einbeziehung der Vertrauensleute und ihre zeitnahe Versorgung mit Informationen, z. B. durch ein Gruppenlaufwerk der GdP. Die Vertrauensleute bekommen aktuelle Unterlagen bzw. Mappen mit aktuellen Mitgliederlisten, Terminen für Veranstaltungen usw. Geplant sind Infoveranstaltungen der GdP mindestens zweimal jährlich auf PI-Ebene, eine klare Aufgabenverteilung im



**Eine duftige Truppe**

**Bild: A. Schreiber**

Vorstand der GdP-Kreisgruppe, mehr Informationsweitergabe durch Pflege der Wandzeitungen und Auftritte im Intranet, regelmäßiger Erfahrungsaustausch usw. Ihr seht schon, eine große Herausforderung.

**Das heißt aber auch, das schaffen wir nicht allein.**

Wie schon erwähnt, wir brauchen euch, die Mitglieder und Vertrauensleute. Wir brauchen die Informationen, die Kritiken, die Ideen und Mei-

nungen von euch, von der Basis. Wir begegnen oft den Äußerungen: „Was macht denn die GdP überhaupt, was hat sie denn schon erreicht, bringt doch sowieso nichts“... aber, was wäre ohne die GdP? Was wäre ohne die ehrenamtliche Arbeit der aktiven Mitglieder? Was wäre ohne diese starke Gemeinschaft?

Diese Frage kann sich jeder selbst beantworten. Aber ehrlich und sachlich und nicht aus Frust. Sicherlich können wir nicht alles verändern, aber versuchen kann man es und wenn es oftmals nur kleine Schritte sind, aber wir bewegen uns.

Damit wir uns weiter bewegen, dafür haben wir uns getroffen, haben drei intensive Tage mit anregenden Diskussionen, vielen Ideen und Anregungen erlebt.

Der Anfang ist gemacht, der Prototyp geht in Serie und wird mit eurer Hilfe erfolgreich.

In diesem Sinne ... wir sehen uns!

**KG GdP PD Nord, Andreas Schreiber**

**KREISGRUPPE PD OST**

**Versammlung und 5. Bowlingturnier in Märkisch-Oderland**

Am 8. Mai 2014 war es wieder soweit. Die GdP-Kreisgruppe PD Ost, Basisgruppe Märkisch-Oderland lud ihre Mitglieder unter dem Motto „Wer schiebt die beste Kugel?“ ins Racket-Center in Strausberg ein, um zu ermitteln, wer der beste Bowler der Basisgruppe ist.

Zuerst wurde jedoch, wie in jedem Jahr, die jährliche, jetzt nur noch Teilmittgliederversammlung, durchgeführt. Durch die für die Basisgruppe MOL zuständige stellvertretende Kreisgruppenvorsitzende wurde ein Rückblick auf die Aktivitäten im Bereich MOL seit der Gründung der neuen Kreisgruppe PD Ost im November 2013 gegeben. Einen Schwerpunkt bildete hier die Auswertung der zurückliegenden Personalratswahlen. Und natürlich wurde auch noch ein Blick in die Zukunft geworfen. Einer der Höhepunkte

wird sein, dass sich die Basisgruppe MOL aktiv in die Vorbereitung und Durchführung des Sportfestes am 25. Juni 2014 in der PI MOL einbringt. Danach ergriff der Kreisgruppenvorsitzende Frank Templin das Wort, ergänzte die vorherigen Ausführungen und sprach über die Umstrukturierung der GdP-Kreisgruppen, über die Personalratswahlen und über Rechtsschutzanliegenheiten. Zum Abschluss der Versammlung wurde in der Runde zu aktuellen Problemen gesprochen, sich ausgetauscht oder zu dem ein oder anderen etwas nachgefragt.

Nach der Versammlung ging es dann zum gemütlichen bzw. sportlichen Teil des Nachmittags über.

In zwei Stunden konnten die Teilnehmer ihr Bestes auf der Bowlingbahn geben. Nach drei Runden standen die Sieger des Turniers fest:

- 1. Platz: Andreas Bürger (403 Punkte)
- 2. Platz: Raimond Röbbelen (393 Punkte)
- 3. Platz: Siegfried Frontzek (361 Punkte)

Alle drei Gewinner erhielten einen kleinen Preis für ihre Leistung, mit dem wir viel Spaß wünschen. Für den letzten Platz, den unser Senior Manfred Schüler belegte, wurde ein klitzekleiner Trostpreis vergeben. Während unseres Bowlingturniers erteilte uns die frohe Botschaft, dass unser Vorstandsmitglied Vilko Regin Papa geworden ist. Lieber Vilko, wir wünschen dir, deiner Lebensgefährtin und eurem Sohn auf diesem Weg noch mal alles Liebe und Gute, Gesundheit und ruhige Nächte.

**Conny Schostag, stellv. KG-Vorsitzende VA für MOL**



SENIOREN

# Seniorenfahrt

Mit dem Zusammenschluss der einzelnen Kreisgruppen der GdP (Kreisgruppe der Gewerkschaft der Polizei PD Ost ) wurde informiert, dass die Seniorengruppen erst einmal in der alten Zusammensetzung weiterarbeiten. Somit wurde der im vergangenen Jahr festgelegte Arbeitsplan erst einmal in Angriff genommen.

Geplant war die Fahrt nach Buckow in die Märkische Schweiz. Meine Absprachen mit einem Busunternehmen in Frankfurt, der Museumsbahn, Gaststätte und Bootsunternehmen in Buckow verliefen positiv, sodass ich an über 60 Senio-

ren aus dem alten Kreis Einladungen versenden konnte. Leider hat nur ein geringer Teil der Angeschiedenen geantwortet. Somit konnten aber einige Ehepartner die Fahrt mitunternehmen. Bei schönem Wetter, mit viel Sonnenschein (bis circa 30 Grad) ging die Fahrt in die Märkische Schweiz. Im alten Bahnhof von Buckow wurden wir vom Vereinsvorsitzenden der Museumsbahn empfangen und über die Geschichte informiert. Nach der Bahnfahrt und Pause am Schermützelsee wurde das Mittagessen eingenommen.

Gegen 14.30 Uhr stachen wir dann mit einem Elektroboot in See. Die Fahrtdauer betrug eine Stunde, die uns durch die Informationen des Bootsführers sehr unterhaltsam verkürzt wurde.

Nach dem Anlanden brachte uns der Bus wieder zurück nach Hause.

Die mitreisenden Senioren, aber besonders auch die Ehepartner bedankten sich für den gelungenen Tag und wünschten sich weitere Zusammenkünfte dieser Art.

**Mit freundlichen Grüßen  
Müller, PHM i. R.**

JUNGE GRUPPE

# GdP-Kart-Cup der Länder, 2014

Aus der Zeitschrift der GdP vernahm ich, dass die „Junge Gruppe“ Hessen ein Kart-Event in Limburg an der Lahn durchführen möchte. Teilnehmer rekrutierten sich aus allen Bundesländern, einschließlich des Bundes und des BKA. Jedes Bundesland konnte ein Team von drei bis sechs Teilnehmern für das Hauptrennen melden. Dieses sollte dann aus max. 19 Teams bestehen.



**Team Brandenburg** *Bilder: T. Winkler*

Das Team aus dem Bundesland Brandenburg stellte sich aus drei Fahrern der 2. Einsatzhundertschaft aus Oranienburg zusammen. Als Teamname wurde BB-Racer auserkoren.

Die Anreise am 9. 5. 2014 mit der Bahn war sehr langwierig, aber die Vorfreude auf das Drei-Stunden-Rennen am 10. 5. 2014 überwog natürlich.

Die Sachen wurden nur kurz im Hotel abgeladen und dann ging es für das abendliche Training zur Kart-

Bahn. Die vor Ort entstandenen Eindrücke schürten die Vorfreude auf das Rennen erheblich.

Für uns galt es in diesem Training, Streckenkunde zu betreiben. Nebenbei trafen wir auch auf andere (etablierte) Teams, mit denen wir in einen sofortigen Informationsaustausch traten. Der nächste Tag war von der Vorfreude und einem gleichzeitig angenehmen Kribbeln geprägt. Nach der Begrüßung durch die Verantwortlichen ging es auch schon los. Zu diesem Zeitpunkt war ersichtlich, dass es sich hier um ein recht professionell durchgeführtes Event handeln musste, da viele Teams mit eigener Rennkleidung an den Start gingen. Das Qualifying wurde durch uns mit dem 13. Startplatz als ausbaufähig gesehen, da die Teams ihre schnellsten Fahrer zum Schluss des Qualifyings aufboten. Wir stellten uns das Ziel, einen Platz unter den ersten Zehn als „Rookies“ zu erreichen. Als Modi für das Rennen war es vorgesehen, dass jeder Fahrer maximal 30 Minuten am Stück fahren durfte. Somit musste jedes Team innerhalb des Rennens mindestens fünf Wechsel durchführen. In der Startphase kam es aufgrund der Enge auf der Strecke zu der ein oder anderen Berührung, wobei wir zunächst sogar ein paar Plätze einbüßten. Davon aber unbeeindruckt, setzten die Akteure ihre Aufholjagd fort und überholten den einen oder ande-

ren Fahrer der gegnerischen Teams. Zur Hälfte des Rennens lagen wir auf dem 10. Platz, mit der Aussicht auf Platz 9. Aufgrund von unbeeinflussbaren Umständen und einer sehr ärgerlichen Durchfahrtsstrafe wurde aus diesem Überholmanöver leider nichts mehr und so beendeten wir das Rennen auf dem von uns als Ziel ausgegebenen 10. Platz. Wir nahmen also in unserem ersten Rennen genau die Position in der Mitte ein. In unseren Augen stellt das Ergebnis für die erste Teilnahme ein recht beachtliches Ergebnis dar.

Einen Glückwunsch an dieser Stelle geht an das Team „Blau-licht Giessen“ aus Hessen zum Gewinn des überaus riesigen Pokals. Ein herzliches Dankeschön von uns an das gesamte Team, das dieses tolle Event auf die Beine gestellt hat. Es war alles super organisiert und alles klappte reibungslos. Wir sehen uns im nächsten Jahr wieder.



**Bis dahin ... Teamleader Tobias Winkler,  
Mittfahrer: Ralf Menge und  
Danny Perrasch**

