

GLEICHSTELLUNG GESTALTEN – RESPEKT LEBEN

Der Internationale Frauentag in der Polizei Sachsen-Anhalt

Foto: Pixabay



Am 8. März begehen wir den Internationalen Frauentag – einen Tag, der weltweit den Fokus auf die Rechte, die Gleichstellung und die gesellschaftliche Teilhabe von Frauen richtet. Für uns als Gewerkschaft der Polizei (GdP) Sachsen-Anhalt ist dieser Tag mehr als ein symbolisches Datum. Er erinnert uns daran, wie wichtig es ist, dass Gleichberechtigung täglich gelebt und aktiv gestaltet wird – innerhalb unserer Polizei ebenso wie in der gesamten Gesellschaft.

Die Frauengruppe der GdP Sachsen-Anhalt und der Landesvorstand nehmen diesen Tag zum Anlass, allen Kolleginnen in den verschiedensten Bereichen der Polizei Anerkennung und Wertschätzung auszusprechen. Frauen leisten in der Polizei tagtäglich Herausragendes. Ob im Streifendienst, bei der Kriminalpolizei, in der Verwaltung, Ausbildung oder in Führungspositionen – sie tragen Verantwortung, treffen Entscheidungen und sichern gemeinsam mit ihren Kolleginnen und Kollegen die öffentliche Sicherheit unseres Landes. Dabei begegnen sie häufig besonderen Herausforderungen: zwischen Beruf und Familie, in männerdominierten

Strukturen oder beim Streben nach Chancengleichheit.

Gewerkschaftliche Arbeit bedeutet auch, auf diese Herausforderungen aufmerksam zu machen und strukturelle Veränderungen anzustoßen. Noch immer sind Frauen in Führungsfunktionen innerhalb der Polizei unterrepräsentiert. Gleichzeitig lässt sich erfreulicherweise feststellen, dass im Bereich der Landespolizei Sachsen-Anhalt zunehmend ein Bewusstseinswandel einsetzt: In vielen Bereichen werden inzwischen gezielt Maßnahmen zur Förderung von Frauen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf umgesetzt. Erste Erfolge zeigen, dass dieser Weg richtig ist und weiter konsequent verfolgt werden muss. Es gilt, Barrieren abzubauen, transparente Auswahlverfahren sicherzustellen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf so zu gestalten, dass sie nicht zur individuellen Belastungsprobe wird. Frauenförderung darf kein bloßes Schlagwort sein, sondern muss im Alltag mit Leben gefüllt werden – durch Fortbildungen, Mentoringprogramme und ein modernes Rollenverständnis in der Führungskultur.

Gerade in einem Berufsumfeld, das von Hierarchien und Traditionen geprägt

ist, braucht es Mut und Haltung, um Gleichstellung wirklich durchzusetzen. Die GdP-Frauengruppe wird sich deshalb auf allen Ebenen für familienfreundliche Arbeitsbedingungen, flexible Dienstzeitmodelle und faire Karrierechancen einsetzen. Wir fordern Rahmenbedingungen, die Frauen nicht bevormunden, sondern befähigen – und die Kolleginnen ermutigen, Führungsverantwortung zu übernehmen, ohne sich dafür rechtfertigen zu müssen.

Der Internationale Frauentag ist zudem eine Gelegenheit, solidarisch auf jene zu blicken, die noch um grundlegende Rechte kämpfen. In vielen Teilen der Welt werden Frauen nach wie vor benachteiligt, diskriminiert oder Gewalt ausgesetzt. Als

Teil einer demokratischen Polizei, die für Recht, Freiheit und Menschenwürde steht, tragen wir Verantwortung, Haltung zu zeigen – für gegenseitigen Respekt, Gleichwertigkeit und Vielfalt.

Wir wissen: Gleichstellung gelingt nur gemeinsam. Sie ist kein Frauen- oder Männerthema, sondern ein gesamtgesellschaftliches Anliegen. Deshalb möchten wir am 8. März alle Kolleginnen und Kollegen dazu ermutigen, den Gedanken des Internationalen Frauentages im täglichen Handeln fortzuführen. Respekt, Wertschätzung und Gleichberechtigung sind die Grundlage einer modernen, starken Polizei – und damit Ausdruck eines solidarischen Miteinanders, das uns als Gewerkschaft leitet.

Im Namen des Landesvorstandes und der Frauengruppe der Gewerkschaft der Polizei Sachsen-Anhalt ■



**Frauen
GRUPPE**



In der GdP Sachsen-Anhalt sind über 5.400 Mitglieder aus allen Bereichen der Landespolizei organisiert. Wir bilden dabei das ganze Altersspektrum ab. Von ganz jungen Kolleginnen und Kollegen, die frisch in den Polizeiberuf an der Fachhochschule starten, bis hin zu unseren verdienten Ruheständlern und Pensionären. Unser jüngstes Mitglied ist 16 Jahre und unser ältestes 97 Jahre.

Kennst Du schon unsere Mitgliederwerbeaktion?

Die GdP Sachsen-Anhalt hat seit einigen Jahren eine ganzjährige Werbeaktion ins Leben gerufen, die sich an alle Mitglieder richtet und landesweit genutzt werden kann, um neue Kolleginnen, Kollegen, Freunde oder Bekannte in der Landespolizei zu gewinnen. Wer erfolgreich ein Neumitglied wirbt, erhält als Dankeschön einen 20-Euro-Wunschgutschein, einlösbar bei über 500 Shops wie Amazon, Thalia und Zalando. Das neue Mitglied wird ebenfalls belohnt und erhält zusätzlich zu allen GdP-Leistungen und der starken Gemeinschaft einen robusten Einsatzrucksack als Willkommensgeschenk.

Warum aber GdP?

Eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft der Polizei (GdP) Sachsen-Anhalt bietet zahlreiche Vorteile und ist ein starkes Zeichen von Solidarität und Verantwortung. Wir setzen uns konsequent für die Interessen aller Beschäftigten in der Polizei ein – vom Streifen dienst bis zur Verwaltung. Egal ob im Polizeivollzug oder als Tarifbeschäftigter. Du findest in jeder Dienststelle GdP-Ansprechpartner, die Dir weiterhelfen können. Als Mitglied profitierst Du von einer starken Interessenvertretung gegenüber Politik und Dienstherrn, die sich für bessere Arbeitsbedingungen, faires Gehalt (Entgelt und Besoldung), moderne Ausstattung und realistische Arbeitszeiten einsetzt.

Gerade in Sachsen-Anhalt, wo die Polizei vor großen strukturellen und personellen Herausforderungen steht, ist eine starke Gewerkschaft unverzichtbar. Wir bringen die Anlie-

gen der Kolleginnen und Kollegen direkt in politische Entscheidungsprozesse ein und sorgen dafür, dass die Stimme der Basis gehört wird. Dabei geht es nicht nur um finanzielle Fragen, sondern auch um Gesundheitsschutz, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Wertschätzung des Polizeiberufs.

Darüber hinaus bieten wir einen umfangreichen Versicherungsschutz und Rechtsschutz in dienstlichen Angelegenheiten und individuelle Unterstützung in schwierigen Situationen. Fortbildungen, Informationsveranstaltungen und ein starkes Netzwerk fördern den fachlichen Austausch und den Zusammenhalt.

Mitglied der GdP zu sein, heißt, nicht allein zu stehen. Es bedeutet, gemeinsam für eine starke, gerechte und zukunftsfähige Polizei einzutreten – für sich selbst, für die Kolleginnen und Kollegen und für einen funktionierenden Rechtsstaat.



So einfach geht die Neumitgliederwerbung

Um an der Aktion teilzunehmen, muss das Neumitglied ganz einfach sein Handy zücken und auf den QR-Code draufhalten.



Wichtig ist, dass der Name des Werbers unter „Geworben durch“ oder „Name des Werbers“ sowohl auf dem schriftlichen als auch auf dem Online-Antrag korrekt eingetragen wird. Alternativ kann natürlich auch der herkömmliche Weg der ausgedruckten Beitrittserklärung genutzt werden.

Nach der offiziellen Aufnahme des Neumitglieds wird der Werber per E-Mail den Gutschein erhalten, während das Neumitglied direkt bezüglich seines Geschenks kontaktiert wird. Für jedes Bestandsmitglied ist die Werbeaktion auf fünf Wunschgutscheine pro Jahr gedeckelt.

„Mitglieder werben Mitglieder: Beide profitieren!“

Martin Götze

DP – Deutsche Polizei
Sachsen-Anhalt

Geschäftsstelle
Gustav-Ricker-Straße 62
39120 Magdeburg
Telefon (0391) 61160-10
lsa@gdp.de
Adress- und Mitgliederverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke.

Redaktion
Jens Hüttich (V.i.S.d.P.)
Walter-Kersten-Straße 9
06449 Aschersleben
GdP-Phone (01520) 8857561
Telefon (03473) 802985
jens.huettich@gdp.de



Du fehlst uns noch!
Mitgliederaktion



+



+

umfassenden
Rechtsschutz ab 1. Tag
der Mitgliedschaft

+

u.v.m.

**Größe durch
Professionalität**

Werde JETZT Mitglied in der GdP!

Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk Sachsen-Anhalt
Gustav-Ricker-Straße 62
39120 Magdeburg

0391 6116010
lsa@gdp.de
www.gdp.de/SachsenAnhalt

Folge uns:



zum Onlineantrag:



 **GdP**
GUTE ENTSCHEIDUNG



Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein gesetzlich geregelter Prozess (§ 167 Abs. 2 SGB IX), den Arbeitgeber in Deutschland anbieten müssen, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Ziel ist es, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten.

UNTERSTÜTZUNG STATT KONTROLLE

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Krkrank zu sein, verändert vieles. Plötzlich ist nichts mehr selbstverständlich. Der Alltag gerät aus dem Gleichgewicht, Sorgen werden größer und Fragen drängen sich auf: Schaffe ich das alles noch? Wie sehen mich meine Kolleginnen und Kollegen? Habe ich beruflich noch eine Zukunft?

Für viele Beschäftigte ist diese Zeit von Unsicherheit, Angst und dem Gefühl geprägt, allein zu sein. Genau deshalb ist es so wichtig, dass es ein Angebot gibt, das nicht bewertet, nicht drängt und nicht kontrolliert – sondern **zuhört, begleitet und auf-fängt**. Dieses Angebot heißt **Betriebliches Eingliederungsmanagement**, kurz **BEM**.

Was ist BEM? Eine kurze Erklärung – ganz ohne Amtsdeutsch

BEM ist kein kompliziertes Verfahren und kein Gespräch „mit erhobenem Zeigefinger“. Es ist vielmehr eine **Einladung zum Gespräch**, wenn jemand innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig war – egal ob am Stück oder verteilt über mehrere Zeiten. Diese Einladung sagt im Kern:

Wir sehen dich. Uns ist wichtig, dass du gesund arbeiten kannst. Lass uns gemeinsam überlegen, was dir helfen könnte.

Und ganz wichtig: **BEM ist freiwillig**. Niemand muss teilnehmen. Niemand muss etwas erzählen, was er nicht erzählen möchte. Es geht nicht um Diagnosen, sondern um Möglichkeiten. Daher steht jedem frei, vorbeugend ein BEM zu wünschen.

Nicht die Krankheit steht im Mittelpunkt – sondern der Mensch und die Individualität

Im BEM geht es nicht um Zahlen, Fakten oder Statistiken. Es geht um Menschen. Um ihre Geschichte, ihre Belastungen und ihre Wünsche. Jede Erkrankung ist anders, jede Lebenssituation einzigartig – und genau das wird im BEM respektiert. Hier werden keine

Checklisten abgearbeitet, jedes BEM wird individuell als Einzelfall betrachtet.

In einem geschützten Gespräch darf angesprochen werden, was oft lange mit sich herumgetragen wird:

- dass bestimmte Aufgaben schwerfallen,
- dass der Druck zu groß geworden ist,
- dass sich etwas ändern muss, damit Arbeit wieder guttut.

Ursachenforschung: Welche betrieblichen oder individuellen Faktoren sind möglicherweise ursächlich und wie kann ihnen entgegengewirkt werden? Dabei gilt immer: **Der Beschäftigte bestimmt das Tempo und den Inhalt**. Offenheit ist ein Angebot, kein Muss.

Ein behutsamer Weg zurück – Schritt für Schritt

Ein gutes BEM ist kein Sprint, sondern ein vielfältiger Weg. Ein Weg, der gemeinsam gegangen wird und sich an dem orientiert, was möglich ist – nicht an dem, was „eigentlich“ gehen sollte. Mögliche Schritte können sein:

- eine stufenweise Wiedereingliederung (dürfen nur Ärzte),
- veränderte oder reduzierte Arbeitszeiten,
- andere Aufgaben oder Arbeitsabläufe,
- organisatorische oder technische Unterstützung.

All das darf ausprobiert, angepasst oder auch wieder verworfen werden. BEM bedeutet nicht, sofort wieder funktionieren zu müssen – sondern **wieder Vertrauen in die eigene Kraft zu fassen**.

Der Personalrat – jemand, der an der Seite steht

Gerade in sensiblen Situationen ist es wichtig, nicht allein zu sein. **Für viele Beschäftigte ist und sollte der Personalrat eine wichtige Vertrauensperson sein.**

Er begleitet, erklärt, hört zu und achtet darauf, dass alles fair, freiwillig und respektvoll abläuft. Seine Beteiligung gibt Sicherheit und stärkt das Vertrauen in das Verfahren. Für viele Beschäftigte ist allein dieses Wissen entlastend: Da passt jemand auf mich auf.

Verschwiegenheit: Vertrauen braucht Schutz

Wer sich öffnet, braucht Sicherheit. Deshalb gilt im BEM ein klarer Grundsatz: **Alles, was besprochen wird, bleibt vertraulich**.

Gesundheitsdaten gehören nicht in die Personalakte. Informationen werden nur weitergegeben, wenn der Beschäftigte ausdrücklich zustimmt. Alle Beteiligten unterliegen einer strengen Verschwiegenheitspflicht. Ohne diese Verlässlichkeit könnte BEM nicht funktionieren.

Eine herzliche Einladung

BEM ist kein Risiko. Es ist eine Chance. Eine Chance, Unterstützung anzunehmen, Belastungen anzusprechen und gemeinsam Lösungen zu finden.

Wer ein BEM-Angebot erhält, sollte es nicht als Misstrauen verstehen, sondern als Zeichen von Interesse und Wertschätzung. Als Einladung, ins Gespräch zu kommen – ganz ohne Druck.

Trauen Sie sich, dieses Angebot anzunehmen. Es ist dafür da, Sie zu unterstützen. BEM ist mehr als ein Verfahren. Es ist ein Versprechen: *Du wirst gesehen. Deine Gesundheit zählt. Du bist nicht allein.* Mit Freiwilligkeit, der Einbindung des Personalrats und konsequenter Verschwiegenheit wird das Betriebliche Eingliederungsmanagement zu dem, was es sein soll: *Unterstützung statt Kontrolle – und manchmal genau der Schritt, der den Weg zurück in einen guten Arbeitsalltag möglich macht.*

Jana Wolter und Andreas Pöschel



Während Bayern, Baden-Württemberg und NRW bereits fleißig am Radeln sind, schauen wir in Sachsen-Anhalt immer noch in die Röhre. Bereits Mitte 2024 wurde die Grundlage per Gesetz geschaffen. Nun gibt es ein „weiteres“ Update, wann es endlich losgehen soll.

AUSSCHREIBUNGSVERFAHREN IN DER ENDPHASE

Dienstrad-Leasing in Sachsen-Anhalt

Die Einführung des Dienstrad-Leasings für Landesbedienstete in Sachsen-Anhalt, die durch die Änderung des Landesbesoldungsgesetzes am 27. Juni 2024 ermöglicht wurde, nimmt konkrete Formen an. Das Ministerium der Finanzen hat in einer Antwort auf eine Kleine Anfrage (KA 8/3459) des Landtagsmitglieds Cornelia Lüddemann (Bündnis 90/Die Grünen) den aktuellen Stand des Vergabeverfahrens dargelegt. Ziel ist es, Beamten, Richterinnen sowie Tarifbeschäftigten der unmittelbaren Landtagsverwaltung die Nutzung eines Dienstrades zu ermöglichen.

Ausschreibungsverfahren kurz vor dem Abschluss

Das Ausschreibungsverfahren zur Einführung des Dienstrad-Leasings befindet sich derzeit in der Phase der Verhandlungsgespräche und anschließenden Bewertung der finalen Konzepte. Die Gespräche mit den Bewerbern fanden Mitte Dezember 2025 statt, in denen Unklarheiten geklärt und Unstimmigkeiten der eingereichten Konzepte mit der Leistungsbeschreibung erörtert wurden.

Die Bieter hatten zunächst eine Frist bis Anfang Januar 2026, um Stellung zu nehmen und die Protokolle der Verhandlungsgespräche zu unterzeichnen. An diese Frist schloss sich erneut die Gelegenheit für Bieterfragen an. Als wesentlicher Grund für Verzögerungen im Verfahren werden Bieterfragen genannt, die erst kurz vor Ablauf der entsprechenden Frist eingegangen sind. Deren

inhaltlich notwendige Beantwortung resultierte in einer Neufestsetzung der Fristen.

Die Landesregierung plant nun einen sogenannten „Final Call“, in dessen Rahmen die Bieter gebeten werden, ihre Konzepte bis Ende Januar 2026 abschließend zu überarbeiten. Nach Ablauf dieser Frist folgt die abschließende Bewertung der eingereichten Konzepte, woraufhin der Zuschlag an den Bewerber mit der höchsten Punktzahl erteilt werden kann.

Das gesamte Verfahren soll voraussichtlich Anfang des Jahres 2026 abgeschlossen und die Umsetzung des Dienstrad-Leasings innerhalb der ersten Hälfte des Jahres 2026 erfolgen.

Personalressourcen und Beratungsangebote

Trotz der erwarteten Beteiligung einer fünfstelligen Personenzahl an Berechtigten hat die Landesregierung in Bezug auf die Interessenbekundungen keine Änderungen seit der letzten Auskunft (LT Drs. 8/4948) festgestellt.

Für die Umsetzung und Verwaltung des Dienstrad-Leasings wurden in der Bezugsstelle zwei Arbeitsplätze/Dienstposten geschaffen, um dem Leasinggeber einen einheitlichen Ansprechpartner in einem Flächenland zu bieten. Die Schaffung weiterer Stellen ist zum jetzigen Zeitpunkt nicht vorgesehen.

Beratungsangebote für Interessenten und Dienststellen sind primär durch den jeweiligen Bieter, der den Zuschlag erhält, vorgesehen. Diese sollen sowohl über digitale

Medien (z. B. Micro-Site, Intranet) als auch über klassische Medien wie Flyer erfolgen. Angesichts des großen Personenkreises und der dezentralen Aufgabenwahrnehmung in Sachsen-Anhalt sind persönliche Beratungen und Veranstaltungen des Landes nicht geplant. Die Möglichkeit von Veranstaltungen der Bie-

ter mit dem lokalen Fahrradfachhandel wurde jedoch in den Gesprächen Mitte Dezember 2025 erörtert.

Vertragsdetails und Fachhandelsbeteiligung

Hinsichtlich der Kriterien für die Händler-Provisionen versichert die Landesregierung, dass im Leasingvertrag die unverbindliche Preisempfehlung bzw. der Listenpreis als Grundlage für die Bemessung des Leasingfaktors dienen. Das Leasingmodell sieht zudem vor, dass der Leasinggeber das Fahrrad umgehend vom Händler abkauft. Die Landesregierung geht davon aus, dass die Listenpreise auskömmlich kalkuliert sind, und betont, dass die Teilnahme am Dienstrad-Leasing für den Fachhandel freiwillig ist.

Rechtliche Position des Landes

Für die Nutzer ist die vertragliche Gestaltung klar definiert: Das Land wird der Vertragspartner des Leasinggebers. Die Berechtigten schließen keinen direkten Vertrag mit der Leasingfirma oder dem Händler ab, sondern einen Nutzungs- und Überlassungsvertrag über das Fahrrad mit dem Land.

Dies bedeutet, dass direkte Vertragsbeziehungen zwischen dem Berechtigten und dem Leasinggeber oder dem Händler nicht entstehen. Die Verantwortung des Landes liegt darin, im Vorhinein sachgerechte Lösungen für unvorhergesehene Ereignisse (Störfälle) zu vereinbaren, die sowohl das Land als auch die Berechtigten schützen.

Das Dienstrad-Leasing-Programm in Sachsen-Anhalt ist somit auf der Zielgeraden, mit einer erwarteten Umsetzung in der ersten Hälfte des Jahres 2026.

Der Landesvorstand der GdP Sachsen-Anhalt ist gespannt, ob die Zeitvorgabe für die Umsetzung eingehalten wird. Wir informieren euch seit 2022 regelmäßig über die Entwicklung dieses Themas und bleiben für euch am Ball bzw. Rad.

Martin Götze





INFO-DREI

Frauen in Führungspositionen in ...

... in Thüringen

Laut Gleichstellungsplan 2024 der Thüringer Polizei haben wir im Polizeivollzugsdienst einen Frauenanteil von 27,8 Prozent, der sich auf alle Laufbahnen verteilt. Dabei sind im mittleren Polizeivollzugsdienst 28,8 Prozent und im gehobenen Dienst 26,2 Prozent Frauenanteil vorhanden. Ein deutlicher Abfall ist im Bereich des höheren Dienstes mit 8,5 Prozent zu verzeichnen. Mehr Frauen an die Spitze – mit diesem Slogan hat sich die Thüringer Polizei zum Horizont 2029 bekannt. Die nackten Zahlen im höheren Polizeivollzugsdienst sprechen hier ihre ganz eigene Sprache. Auf zehn Stellen im höheren Polizeivollzugsdienst kommt in der Thüringer Polizei eine Frau. Damit haben wir eine deutliche Überlegenheit des männlichen Anteils im höheren Dienst. Dem entgegenzuwirken hat sich das Thüringer Ministerium für Inneres, Kommunales und Landesentwicklung auf die Fahne geschrieben, ein Forum einzurichten, in dem Kolleginnen miteinander im Austausch sind und von den Erfahrungen der Kolleginnen, die bereits im höheren Dienst sind, zu profitieren. Warum entscheiden sich deutlich weniger Frauen bei der Thüringer Polizei für diesen Weg? Wie kann man Beruf und Familie mit der Karriere in Einklang bringen? Welche Stationen müssen absolviert werden? Mit der Zielsetzung „Wage die Veränderung“ wurden gezielt freiwillige Kolleginnen angesprochen, mit den bereits im höheren Dienst befindlichen Kolleginnen ins Gespräch zu kommen und für eine spätere Förderphase auch eine Mentorin unter den Kolleginnen zu haben. Eines zeigen die eingangs erwähnten Zahlen jedoch deutlich: dass das sog. PEKO-Verfahren zur Förderung in den höheren Dienst wahrscheinlich mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht abschließend in Einklang zu bringen ist. Bleibt zu hoffen, dass die Veranstaltungen zur Förderung von Kolleginnen nun auch Früchte tragen und die Thüringer Polizei als moderner Arbeitgeber Wege findet, mehr Frauen zu fördern.

Daniel Braun

... Sachsen

Am 8. März rückt der Intern. Frauentag die Leistungen von Frauen in Gesellschaft und Polizei in den Mittelpunkt. Doch jenseits dieses Datums bleibt die Frage, ob Frauen in Führungsfunktionen (32 % in LG 2.2) gleichberechtigt berücksichtigt werden. In der sächsischen Polizei zeigt sich ein ambivalentes Bild: Zwar steigt der Anteil qualifizierter Polizistinnen seit Jahren, doch mit zunehmender Hierarchieebene sinkt ihre Präsenz deutlich. Dabei bringen viele Frauen ideale Voraussetzungen für Führungsaufgaben mit – hohe Motivation, starke Bindung an die Organisation und ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein. Dennoch gibt es strukturelle Hürden. Traditionelle Rollenbilder, informelle Männernetzwerke und stereotype Vorstellungen von „harter“ Führung erschweren den Zugang zu Leitungspositionen. Viele Polizistinnen berichten von erhöhtem Bewährungsdruck, da sie sich fachlich wie persönlich stärker beweisen müssen als Männer. Hinzu kommt die Herausforderung, berufliche Entwicklung mit familiärer Sorgearbeit zu vereinbaren – eine Aufgabe, die weiterhin überwiegend Frauen übernehmen. Bundesweit sind Frauen in Polizeiführungsfunktionen unterrepräsentiert, auch wenn ostdeutsche Bundesländer über dem Durchschnitt liegen. Sachsen setzt inzwischen auf gezielte Förderung: Ein modernes Gleichstellungsgesetz sowie Programme für Nachwuchsführungskräfte, etwa Mentoring und Netzwerkangebote, sollen die „gläserne Decke“ im öffentl. Dienst aufbrechen. Vielfältig besetzte Führungsteams verbessern die Entscheidungsqualität, stärken die Kommunikationskultur und fördern eine bürgernahe Sicherheitsarbeit. Weibliche Vorbilder in Uniform zeigen jungen Frauen, dass eine Karriere bis in die Spitze der Polizei möglich ist, und erhöhen die Attraktivität des Berufs. Trotz positiver Entwicklungen bleibt Handlungsbedarf: Mehr Transparenz, Gleichstellung, flexible Arbeitsmodelle und Führung in Teilzeit sind entscheidende Schritte.

Carmen Kliem

... Sachsen-Anhalt

Frauen in Führungspositionen sind in vielen Organisationen noch immer unterrepräsentiert – das gilt auch immer noch für die Polizei des Landes Sachsen-Anhalt. Zwar hat sich der Frauenanteil in den vergangenen Jahren insgesamt stetig erhöht, doch in den oberen Hierarchieebenen zeigt sich noch immer ein uneinheitliches Bild: Je höher die Besoldungs- und Verantwortungsstufe, desto seltener sind Frauen vertreten. Damit geht nicht nur eine Frage der Gleichstellung einher, sondern auch eine der Organisationskultur und Leistungsfähigkeit. Gerade eine Polizei, die für alle Teile der Bevölkerung da ist, profitiert von vielfältigen Perspektiven in der Führung. Unterschiedliche Lebens- und Berufserfahrungen können Entscheidungsprozesse verbessern, Kommunikation stärken und das Vertrauen in die Institution erhöhen. Zudem sind weibliche Führungskräfte sichtbare Vorbilder – für Nachwuchskräfte, aber auch für Kolleginnen, die sich eine Führungsrolle zutrauen möchten.

Um mehr Frauen für Leitungsfunktionen zu gewinnen, braucht es transparente Auswahlverfahren, verlässliche Karrierewege und Rahmenbedingungen, die Familie und Schichtdienst besser vereinbar machen. Mentoring-Programme, gezielte Fortbildungen und ein aktives Talentmanagement können helfen, Potenziale frühzeitig zu erkennen und zu fördern. Ebenso wichtig ist eine Führungskultur, die Leistung und Eignung in den Mittelpunkt stellt und Vorurteile konsequent abbaut. Hier versuchen der Frauenförderplan sowie das Personalentwicklungskonzept anzusetzen.

Aktuell befinden wir uns aber auf einem richtigen und gerechteren Weg, was aktuelle Beispiele belegen. Mit der Abteilungsleiterin 2 im Ministerium für Inneres und Sport steht bereits eine Frau an der Spitze. Auch werden zwei der vier Flächeninspektionen sowie das LKA durch Frauen geführt. Das setzt sich nach unten weiter fort.

Der Landesvorstand



aktuelle KIA Konditionen



Picanto
17,5%



Niro PHEV & Stonic
16,5%



Niro (Hybrid)
14,5%



Sorento (Hybrid & Diesel)
15%
Sorento PHEV
18,5%



K4 5dr
19%



20% Ceed SW PHEV



Ceed 5dr
Ceed SW
XCeed
XCeed PHEV
24%



Sportage PHEV
16%



Sportage
Verbrenner
&
HEV
23,5%



Mehr Infos bei der Polizeisozialwerk Sachsen/Thüringen GmbH
unter Tel.: 035204 687-14

www.polizeisozialwerk.de



Redaktionsschluss

für die Ausgabe 05/2026 ist Freitag, der 27. März 2026, und für die Ausgabe 05/2026 ist es Donnerstag, der 30. April 2026.

Für Manuskripte, die unverlangt eingesandt werden, kann keine Garantie übernommen werden. Anonyme Zuschriften werden nicht veröffentlicht.

Die Landesredaktion



Die GdP gratuliert

zum 50. Geburtstag

31.3. Sascha Knautz

zum 60. Geburtstag

1.3. Doreen Geisendorf

zum 65. Geburtstag

12.3. Jens-Uwe Hoffmann
25.3. Harry Pohl

zum 66. Geburtstag

1.3. Frank Semisch
9.3. Uwe Stange
10.3. Ralf Kögel
18.3. Uwe Schaaf
19.3. Peter Schulze
24.3. Lutz Schober

zum 67. Geburtstag

8.3. Axel Breternitz

zum 68. Geburtstag

22.3. Gerhard Möbes
30.3. Heiko Sundhaus

zum 69. Geburtstag

26.3. Ulrich Böttcher

zum 71. Geburtstag

1.3. Axel Finzelberg
2.3. Joachim Heier
9.3. Eckhard Böttger
14.3. Uwe Bockler
17.3. Wolfgang Sonnenburg
22.3. Hans-Juergen Arndt
23.3. Marita Cramer
31.3. Ronald Girnuweit
31.3. Holger Hirschfeld

zum 72. Geburtstag

8.3. Falko Rinas

zum 73. Geburtstag

2.3. Rolf-Peter Wachholz
19.3. Wilfried Schmidt

zum 75. Geburtstag

16.3. Klaus Berg

zum 77. Geburtstag

7.3. Hans-Dieter Erfurth

zum 79. Geburtstag

29.3. Manfred Fahle

zum 80. Geburtstag

8.3. Ernst-Dieter Schwalenberg
25.3. Dieter Behnke

zum 81. Geburtstag

9.3. Jürgen Wolter

zum 82. Geburtstag

11.3. Peter Schneiderei

zum 85. Geburtstag

11.3. Manfred Herrmann

zum 86. Geburtstag

26.3. Arno Hoppe

zum 88. Geburtstag

13.3. Gerhard Müller
20.3. Reinhard Pasbrig

Der Veröffentlichung des Geburtstags muss explizit zugestimmt werden. Viele von Euch haben das bereits getan, andere noch nicht. Wenn Ihr Eure Einwilligung geben wollt, geht dies am schnellsten per E-Mail an Isa@gdp.de oder Ihr wendet Euch an die Vorstände der Bezirksgruppen, die Vertrauensleute oder die Seniorenvertreter. Diese verfügen über Listen, auf denen Ihr Euch eintragen könnt.

Jens Hüttich



Seniorentermine

SGen der PI Halle

Bereich PI Halle Haus/Revier Halle

Am 11. März und am 8. April 2026 um 14.30 Uhr in der Begegnungsstätte „Zur Fähre“ der Volkssolidarität Böllberger Weg 150.

Bereich Saalekreis

Am 19. März und am 11. Juni 2026 um 10 Uhr in der Kegelhalle „Nine Pins“ in der Ladenstraße in Schkopau, mit anschließendem Mittagessen.

SGen der PI Magdeburg

Bereich Bernburg

Am 28. Mai und am 6. August 2026 um 15 Uhr im Kegel- und Freizeit-Center, in der Krumbholzallee in 06406 Bernburg.

SG der Fachhochschule

Am 8. April 2026 ab 14 Uhr Ausflug mit der MS „Saalefee“ in Bernburg.

Aufgrund möglicher Verschiebungen sind die Termine nicht zwingend bindend. Bitte fragt bei Euren Seniorenvertretern nach, ob die Veranstaltungen wie geplant stattfinden.

Wir bitten alle Seniorenvertreter, die Termine für die Seniorentreffen für das Jahr 2026 an die Landesredaktion per E-Mail an jens.huettich@gdp.de zu senden.

Die Landesredaktion

Nachrufe Wir trauern um:

Klaus-Peter Jaschinski (71)

Fred Lehmann (62)

Günter Mende (95)

Margarete Schmidt (86)

Joachim Springborn (94)

Bernhard Studte (80)

**Wir werden den Verstorbenen ein
ehrendes Andenken bewahren.**

Der Landesvorstand