

## BESOLDUNG

# In Tiptop Schritten auf dem richtigen Weg ...

Anita Kirsten



## Ein Appell für mehr Gerechtigkeit und Transparenz in Brandenburgs Polizeibesoldung

Als Vorsitzende und als Mitglied der GdP Brandenburg sehe ich mich in einer Gemengelage aus Zuversicht und Ernüchterung. Mit dem aktuellen Gesetzentwurf zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung 2024 soll die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses vom 9. Dezember 2023 (TV-L) auf den Beamtenbereich erfolgen; selbstverständlich unter Beachtung beamtenrechtlicher Besonderheiten. Das sind zum einen das besoldungsrechtlich zu beachtende Abstandsgebot zwischen den einzelnen Besoldungsgruppen, das bei der Übernahme eines Sockelbetrages entgegenstehen kann, und zum anderen die Kri-

terien des Bundesverfassungsgerichts zur amtsangemessenen Besoldung. Letzteres – so die Auffassung der Landesregierung – wird durch das Vorziehen der einzelnen Anpassungsschritte, begleitet von einer deutlichen Anhebung der kindbezogenen Familienzuschläge, umgesetzt.

Wir stehen hier an einem Punkt, der nicht nur die finanzielle Zukunft unserer Beamtinnen und Beamten prägt, sondern auch unser Vertrauen in eine faire und transparente Politik testet.

So haben wir in unserer Stellungnahme zum Gesetzentwurf unser Bedauern darüber ausgedrückt, dass die Gelegenheit eines frühzeitigen Dialogs zwischen den Gewerkschaften und den Verantwortlichen im Finanzministerium vor Einleitung des Beteiligungsverfahrens nicht wahrgenommen wurde. Ein solcher Austausch hätte nicht nur den Grundstein für ein gemeinsames Verständnis legen können, sondern auch den Raum für eine produktivere Zusammenarbeit eröffnet.

Der Kern des Gesetzesvorhabens, die Anpassung unserer Bezüge, birgt Licht und Schatten. Die geplante Anhebung um 4,76 Prozent ab Januar 2024 anstelle des Sockelbetrages von 200 € ab November desselben Jahres (so der Tarifabschluss) signalisiert einen Fortschritt. Andererseits offenbart sich hier eine kritische Diskrepanz: Prozentuale Erhöhungen führen dazu, dass in den oberen Besoldungsgruppen die Erhöhungen deutlich spürbarer sind, aber in den niedrigeren Besoldungsgruppen die Erwartungen unserer Kolleginnen und Kollegen auf 200 € (Sockel-)Erhöhung und insgesamt eine Erhöhung um mindestens 340 € nicht in Gänze erfüllt werden. Diese Diskrepanz führt verständlicherweise zu

spürbarem Unmut unter euch Kolleginnen und Kollegen.

Besonders kritisch sehe ich die mangelnde Verständlichkeit bei der Darstellung der Verfassungsmäßigkeit unserer Besoldung. Die Regierung muss hier klarer kommunizieren, um Vertrauen und Verständnis zu fördern. Wiederholt wird der Schwerpunkt bei der Ausgestaltung einer verfassungskonformen Besoldung auf den Familienzuschlag gesetzt, der in Brandenburg allein kindbezogen gewährt wird. Beamtenfamilie mit zwei Kindern = Verfassungsmäßigkeit gewahrt. Hier fordern wir deutlich, eine differenzierte Betrachtung, die allen Beamten, mit und ohne Sorgepflichten, gerecht wird. Das Beispiel Sachsens mit einer monatlichen Sonderzahlung zur Sicherstellung der Verfassungskonformität für alle Beamten erscheint hier als vorbildliche Alternative.

Doch es gibt auch positive Aspekte zu vermerken: Die vorgesehene Erhöhung der Stellenzulagen für Polizei, Justiz und Feuerwehr auf 200 € ab dem zweiten Bezugsjahr ist ein deutliches Zeichen der Anerkennung von täglichen Herausforderungen und Belastungen. Hier ist es unverständlich, dass die Sicherheitszulage, die gleichermaßen eine Stellenzulage ist, von einer Erhöhung unberührt bleibt. Weiterhin bleibt unsere Forderung nach der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizei- und Sicherheitszulage unerfüllt – ein Umstand, der nicht hinnehmbar ist. Wir haben die spürbare Erhöhung der Polizeizulage im Rahmen der Attraktivitätsgespräche im Herbst letzten Jahres erreicht.

Die Ungleichbehandlung bei der Sicherheitszulage für die Kolleginnen und Kollegen beim Verfassungsschutz, hier im Besonderen auch die Abstufung zwischen den Be-



soldungsgruppen, sind ebenfalls Punkte, die adressiert sind und dringenden Handlungsbedarf nach sich ziehen. Die Arbeit ist gleichermaßen anspruchsvoll und risikoreich, unabhängig von der Besoldungsgruppe.

Zuletzt möchte ich die Bedeutung der Teilzeitarbeit hervorheben. Eine Kürzung der Zulagen für Teilzeitbeschäftigte bedeutet eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung. Unsere besonderen Anforderungen aus dem Polizeivollzugsdienst ändern

sich nicht mit der Anzahl der Arbeitsstunden. Die Fortsetzung der Attraktivitätsgespräche, wo es im Besonderen um die Reduzierung von Lebensarbeitszeit definierter Bereiche, um Stundenreduzierung im Schichtdienst, um Zulagen und deren Ausgestaltung sowie um monetäre als auch grundsätzliche Rahmenbedingungen in unserem Beruf geht, werden im Frühjahr wieder aufgenommen.

Insgesamt steht der Gesetzentwurf für einen Schritt in die richtige Richtung,

doch es bedarf weiterer Verbesserungen, um eine gerechte, transparente und zukunftsorientierte Besoldungspolitik für die Polizei in Brandenburg zu gewährleisten. Wir stehen bereit, unseren Teil dazu beizutragen, und hoffen auf eine konstruktive Zusammenarbeit mit der Landesregierung. Denn am Ende des Tages ist es unser gemeinsames Ziel, für Sicherheit und Gerechtigkeit in Brandenburg zu sorgen.

**Anita Kirsten**

## KREISGRUPPE PD OST

# VL-Seminar der Kreisgruppe PD Ost – Erkner erwartet uns bei herrlichstem Sonnenschein

**Nadine Schiller**

Am 15. und 16. März 2024 war es wieder so weit: Unser VL-Seminar der Kreisgruppe PD Ost stand an. Was im letzten Jahr unter Eigenregie von Frank und Holger so toll gelaufen ist, soll natürlich in diesem Jahr fortgesetzt werden. So schwärmten 18 neugierige VLer aus der PD Ost zum Bildungszentrum nach Erkner, welches uns bei herrlichstem Wetter erwartete.

Es ging los, erst mal die Vorstellungsrunde. Man kannte sich, aber es war uns gelungen, auch einige völlig neue Gesichter fürs Seminar und die VL-Arbeit zu gewinnen. Die Vorstellungsrunde war lustig, wem fällt schon so spontan das passende Lieblingsgericht zum Anfangsbuchstaben seines Vornamens ein und kann dann noch das seines Tischnachbarn wiederholen. Aufgelockert durch so viel Fantasie (wessen Lieblingsgericht ist schon Ananastorte) ging es nun aber im Tagesprogramm weiter. Der Ablauf wurde kurz dargestellt, welche Erwartungen habe ich an das Seminar außerdem? So füllte sich die Pinnwand schnell und es ging los.

Ein trockenes, aber wichtiges Thema waren zunächst die rechtlichen Grundlagen der VL und somit der Gewerkschaftsarbeit. Für einige Neuland, für andere eine gute Auffrischung nach einiger Zeit. Hier fand ein breit gefächertes Wissensaustausch statt, Holger führte locker durchs Thema. Mit so viel neuem/aufgefrischem Wissen ging es erst mal zum Mittagessen.

Um der Mittagsschwere zu entkommen, war nun ein kleiner Spaziergang zum Dämeritzsee angesagt. Bei lockeren Gesprächen lernte man sich weiter kennen, die Sonne lachte und der Austausch fand auch hier rege statt. Keine verschenkte Zeit also, sondern eine wirklich gute Idee, den Kopf freizubekommen und dem Seminar weiter zu folgen. Anita Kirsten hatte sich für den frühen Nachmittag angemeldet. Sie brachte uns die aktuelle Gewerkschaftspolitik näher. Daraus entstand eine rege und lange Diskussionsrunde, was das Zeitmanagement etwas aus dem Ruder laufen ließ. Aber bei so viel Gesprächsbedarf kann man da auch mal drüber hinwegsehen. Auch Evelin Berger, Regionalgeschäftsführerin des DGB, war dabei; sie stellte die Aufgaben/Bereiche und Strukturen des DGB vor. Auch hier gab es im Anschluss

eine kleine Diskussionsrunde. Nach üppigem Abendbuffet trafen wir uns noch in der Bildungslücke, Insider wissen, wovon ich spreche. Der Tag klang aus, wie er begonnen hatte, rege Gespräche, Diskussionen, Austausch ...

Am nächsten Morgen ging es pünktlich weiter, eine Rückschau auf den vergangenen Tag ließ uns alles noch mal Revue passieren. Es wurden Argumente gesammelt, warum ist es wichtig, in der Gewerkschaft, in der GdP, zu sein? Wie kann ich Mitglieder oder auch VLer gewinnen? Wie kann ich den Informationsfluss stärken/verbessern? Ein schwieriges Thema, welches uns von Jahr zu Jahr aufs Neue beschäftigt und daher umso wichtiger ist, es immer wieder anzusprechen und zu diskutieren. Es folgte noch ein kurzer Ausblick auf die Personalratswahl 2026, diesem Thema werden wir uns im VL-Seminar im nächsten Jahr stärker widmen. Der grüne Stern wurde vorgestellt und nach Aushändigung der neuen VL-Taschen starteten alle mit viel neuem/aufgefrischem Wissen ins restliche Wochenende. Danke Frank und Holger, das habt ihr wieder hervorragend organisiert und durchgeführt! ■

**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



KREISGRUPPE LKA

# Frauentag SOKO ROSE #6

**Patrick Gähle**

Seit 2019 hat Berlin den „Internationalen Frauentag“ als Feiertag eingeführt und ebenso lange gibt es am Standort in Eberswalde des Landeskriminalamtes die „SOKO ROSE“.

Zunächst möchte ich diese Gelegenheit nutzen, um einen kurzen historischen Exkurs zum Frauentag und dessen Bedeutung darzulegen:

Der Internationale Frauentag wird jedes Jahr am 8. März gefeiert, weil er für die Frauenrechtsbewegung von historischer Bedeutung ist.

Der Internationale Frauentag wurde erstmals 1911 anerkannt, als Kundgebungen und Veranstaltungen in mehreren Ländern abgehalten wurden, um sich für die Rechte der Frau einzusetzen, einschließlich des Wahl- und Arbeitsrechts. Das Datum wurde gewählt, weil es der Jahrestag einer großen Protestaktion in New York City im Jahr 1908 war, bei der Frauen für bessere Bezahlung, kürzere Arbeitszeiten und Wahlrechte demonstrierten.

Im Laufe der Jahre symbolisiert der 8. März den anhaltenden Kampf für die Gleichstellung der Geschlechter und die Rechte der Frau. An diesem Tag kommen Menschen auf der ganzen Welt zusammen, um die Errungenschaften von Frauen zu feiern und das Bewusstsein für die Herausforderungen zu schärfen, denen sie weiterhin gegenüberstehen. (Quelle: Wikipedia) Somit wurden auch in diesem Jahr traditionell an die GdP-Frauen der Kreisgruppe LKA Rosen verteilt.



Foto: Patrick Gähle

Auch in den Außenstellen waren die GdP-Vertrauensmänner fleißig und haben im Namen der GdP-Kreisgruppe LKA ihr Schnittgut an die Frau gebracht. Vielen Dank insbesondere an Stefan Grimm (Frankfurt) und an Thomas Fischer (Cottbus) für die andauernde Bereitschaft in Sachen Gewerkschaftsarbeit!

Weiterer Dank gebührt den Vertrauensmännern (Stephan Spielberg, Tino Berger,

Matthias Schilling und Andreas Herschelmann #Bachelors) am Standort LKA in Eberswalde: Ihr seid unbezahlbar und es macht immer wieder Spaß mit euch!

Natürlich ist es nicht als selbstverständlich anzusehen, eine solche Aktion ganz nebenbei auch ordentlich umzusetzen zu können, daher ist es gut zu wissen, Helfer an seiner Seite zu haben, die für die Sache ebenso einstehen wie man selbst.

Daher vielen Dank an der Stelle für eure Mithilfe!

Ausblick für das kommende Halbjahr:

Wir als GdP-Vorstand der Kreisgruppe des Landeskriminalamtes haben derzeit die Einsatzverpflegung im Blick und sprechen uns positiv für die Erstellung einer entsprechenden Verfügungslage seitens des PP aus. Des Weiteren unterstützen wir die Musterklage bezüglich der amtsangemessenen Besoldung der sechs Beamten im Land. Gleichzeitig stehen wir für eine Weiterführung der Gespräche zum Attraktivitätsprogramm in Sa-

chen Polizei Brandenburg und arbeiten der GdP-Geschäftsstelle aktiv Punkte in Vorbereitung des „Parlamentarischen Abends“ zu.

Wir stehen der Umgestaltung in Sachen Vereinheitlichung der Kommunikationswege (smarter gestalten) innerhalb der GdP offen gegenüber und plädieren für eine intensivere Wandzeitungspflege usw. (Ausführung nicht abschließend). Es gibt viel zu tun, packen wir es an! ■



Fotos: Redaktion



## AKTUELLES

# Führung in turbulenten Zeiten: ein Blick auf die Herausforderungen und Chancen der Polizei Brandenburg

**Anita Kirsten**

In einer Zeit, die von tiefgreifenden Veränderungen geprägt ist, stand die jüngste Führungskräfte-tagung der Gewerkschaft der Polizei Brandenburg unter dem bezeichnenden Titel „Führung in turbulenten Zeiten“. Es war ein Forum, das nicht nur die gegenwärtigen Herausforderungen der polizeilichen Arbeit beleuchtete, sondern auch visionäre Lösungsansätze für

eine effektive Führungskultur in den Blick nahm. Die Themenpalette reichte vom Generationenwandel und Werteverständnis in der Polizeikultur bis hin zur Frage, wie sich Work-Life-Balance auf einen 24-Stunden-Job mit hoher Verantwortung übertragen lässt.

Die turbulente Zeit, in der wir leben, spiegelt sich in der täglichen Arbeit der

Polizei wider: Gewalt gegen Beamte, schwindender Respekt vor staatlichen Institutionen und ein grundlegender gesellschaftlicher Wandel sind nur einige der Phänomene, mit denen wir konfrontiert sind. Die Herausforderung besteht darin, diese Veränderungen nicht nur zu erkennen und zu verstehen, sondern auch proaktiv zu gestalten. Wie können wir in



einer Welt, die von Unsicherheit geprägt ist, Führung wahrnehmen und gleichzeitig den menschlichen Kern unserer Arbeit bewahren?

Ein Schlüsselaspekt unserer Diskussionen war der Übergang von einer Führungskultur der „Befehlstaktik“ zu einer „Auftragstaktik“. Dieser Wandel ist essenziell, um dem Wunsch nach Partizipation und Transparenz gerecht zu werden, ohne dabei den Auftrag aus den Augen zu verlieren. Schnelles, rechtssicheres und professionelles Handeln bleibt das Fundament unserer Arbeit, doch wie wir dieses

rationsübergreifend eine gute Führungskraft zu sein.

Die Führungskräftetagung bot zudem wertvolle Einblicke in den Wandel von Generationen und Werteverständnis innerhalb der Polizeikultur. Der Blick auf die sozialisierten Unterschiede der letzten drei Generationen offenbarte, dass die Art und Weise, wie wir führen und geführt werden wollen, einem stetigen Wandel unterliegt. Wie schaffen es Führungskräfte, eine Brücke zwischen diesen unterschiedlichen Erwartungen zu schlagen und dabei generationsübergreifend eine gemeinsame Sprache zu finden?

Prof. Dr. Birgit Wiese und Stephen Köppe gewährten Einblicke in den „Generationswandel und die wertorientierte Organisationsentwicklung in der Polizei“ und spannten immer wieder den Bogen zwischen Theorie und Praxis. Karsten Kühn von der Hornbach Baumarkt AG präsentierte erfrischende Perspektiven auf eine moderne Führungskultur. Prof. Dr. Peter Fischer schließlich führte uns in die „Psychologie der Veränderung“ ein und zeigte auf, wie ein besseres Verständnis für menschliche Wahrnehmungsfehler die Führung, Kommunikation und Fehlerkultur verbessern kann.



Ziel erreichen, muss sich an die veränderten Erwartungen anpassen. Vier Generationen, die unterschiedlich sozialisiert sind und damit auch ein unterschiedliches Werteverständnis von Umgangsformen und Teilhabewunsch in ihrer Arbeits- und Aufgabenbewältigung haben, sollen gemeinsam agieren können. Mitnehmen, onboarden, teilhaben und dann laufen lassen, sind Prozesse, die gelernt und verinnerlicht werden müssen, um gene-

Zu danken haben wir insbesondere Kristin Meyer, die charmant und kompetent durch den Tag führte, und unseren renommierten Vortragenden, die aus verschiedenen Perspektiven beleuchteten, was moderne Führung bedeutet. Andreas Herthum von MAN Truck & Bus SE erörterte die „Herausforderungen an Führungskräfte in Zeiten des gesellschaftlichen Wandels“ hier aus der Perspektive der freien Wirtschaft, jedoch eines sehr traditionellen Unternehmens.

Ein besonderer Dank gilt auch Staatssekretär Dr. Markus Grünwald, der mit seinem Grußwort und den Einblicken in seine Führungserfahrungen einen wertvollen Beitrag zur Tagung leistete.

Die Veranstaltung war mehr als eine Tagung; sie war ein lebendiges Forum für Austausch und Vernetzung, das unseren Führungskräften wichtige Impulse und Denkanstöße mit auf den Weg gab. In einer Zeit, die von raschen Veränderungen



und neuen Herausforderungen geprägt ist, ist es umso wichtiger, dass wir uns diesen Dialogräumen öffnen und gemeinsam nach vorne blicken. Nur so können wir sicherstellen, dass die Polizei als Institution und ihre Führungskräfte auch in Zukunft den Anforderungen einer sich wandelnden Welt gerecht werden.

## O-Töne aus der Veranstaltung

### Christine Karge DGL'in PI OSL

„Ich finde gut, dass die Perspektiven der Generation Z beleuchtet werden und die Fragestellung, wie sich Polizei auf unterschiedliche Generationen einstellen kann und muss. Natürlich ist dabei ein gewisser Rahmen gesetzt, aber was für mich ganz besonders im Fokus steht, ist die Tatsache, dass jeder Einzelne vor Ort die Beziehung zu jedem Mitarbeiter ganz individuell prä-

gen und somit eine gute Führung vorleben kann.“ (zum Vortrag Köppe/Wiese)

### Jens Hammerschmid, Leiter Hubschrauberstaffel

„Mich persönlich treibt zum einen um, möglichst gutes Management zu bieten. Zum anderen halte ich die Polizei als Organisation auch wegen ihrer Rolle in der Gesellschaft für sehr wichtig. Das alles kommt zum Tragen, wenn die Führung funktioniert. Insofern bin ich natürlich sehr interessiert daran, das aufzunehmen, was hier und heute diskutiert wird, um neue Eindrücke und Impulse zu bekommen und mich zu reflektieren, was man daraus ziehen kann.

Besonders interessant für mich war das Thema „Authentisch sein und transparent mit Fragen umgehen“ und die Kultur der Polizei zu stärken. Das ist ein Thema,

das mir in der Praxis immer wieder über den Weg läuft und bei dem wir versuchen, konstruktiv damit umzugehen. Das habe ich hier voll angetroffen, insofern ist diese Veranstaltung etwas, das mich doch sehr bestärkt hat und immer wieder zum Nachdenken bringt.“

### Dominik Heide, Leiter WBZ Ost

„Ich habe mich sehr gefreut, dass sich die GdP persönlich an mich gewandt hat, mit einem persönlichen Anschreiben. Darüber hinaus finde ich sehr gut, dass die Einladung nicht nur an die Führungskräfte des höheren Dienstes geht, sondern auch die mittlere Führungsebene im gehobenen Dienst angeschrieben wurde. Und inhaltlich finde ich es toll, dass verschiedene Führungskräfte aus unterschiedlichen Unternehmen der Wirtschaft hier vorsprechen und die Erfahrungen der Wirtschaft kundtun. Und jetzt so mit einem Fazit um 14:23 Uhr kann ich sagen, es ist spannend zu erfahren, dass man mit unterschiedlichen Führungsstilen und gerade auch mit neueren, modernen Führungsstilen sehr gut an neu gesteckte Ziele kommt.“

### Bia Lucia Tietz, BA 22H

„Ich wurde vor einigen Wochen von Anita Kirsten gefragt, ob ich Lust hätte, an dieser Veranstaltung als Vertreterin der jüngeren Generation teilzunehmen, weil es eben nicht möglich ist, jedem einzelnen Anwärter diese Möglichkeit zu geben.

Der Grund dafür? Vielleicht, weil ich sehr aktiv in der GdP und auch in der JAV/JASV bin und damit die Chance habe, Kontakte zu den erfahreneren Kollegen zu knüpfen. Ich selbst freue mich sehr, so eine Chance zu bekommen, die Führungskräfte innerhalb unserer Polizei kennenzulernen. Ich möchte gern Kontakte knüpfen, erfahren ‚Wer ist eigentlich wo?‘ und ‚Wie funktioniert Polizei?‘ Ich bin erst seit anderthalb Jahren dabei.

Und mir liegt sehr viel daran, zu verstehen, wie Führung innerhalb der Polizei funktionieren kann. Insofern ist spannend zu hören, wie Führung beispielsweise in der Privatwirtschaft läuft und was man daraus für die Polizei ableiten kann.“



**Frank Böttner,  
Leiter Werbe- und Auswahldienst**

„Für mich eine unheimlich interessante Veranstaltung. Ich fand vor allem den Vortrag von Herrn Kühn von Hornbach unglaublich erfrischend, unglaublich ehrlich. Natürlich kann man nicht alles aus der freien Wirtschaft 1:1 in unserer Organisation umsetzen. Aber den einen oder anderen Gedanken sollte man durchaus etwas tiefer beleuchten.“

Zum Thema Recruitment: Wir haben darüber gesprochen, dass wir als Polizei viel früher an mögliche Bewerber herantreten und mehr in die Schulen müssen. Dabei ist die Einstellungsberatung eine Sache, die wir noch mehr ausbauen und verfestigen müssen. Gerade in den Schulen, im Alter 7. und 8. Klasse, werden viele Entscheidungen getroffen – da sollten wir dranbleiben, aber sind auch schon auf einem guten Weg.“

**Mathias Ehrchen, PI Leiter Prignitz**

„Es ist prima, dass wir im Rahmen der Gewerkschaft diese Veranstaltung besuchen dürfen und nicht im rein dienstlichen Kontext hier sind. Das heißt, hier und heute ist die Hierarchie, die wir ja auch besprechen, ein Stück weit ausgehebelt. In diesem Rahmen innerhalb der Gewerkschaft ins Gespräch zu kommen und sich auszutauschen, ist wichtig. Und so manches Gespräch unter uns Gewerkschaftern ist vielleicht sogar wichtiger als ein Vortrag.“

Je nachdem, wie die eigene Vita ist, wie lange man bereits Verantwortung in einer bestimmten Position hat, kennt man viele Dinge innerhalb der Polizei schon. Aber heute ist spannend zu hören, dass andere, wie beispielsweise aus der freien Wirtschaft, ähnliche Probleme haben, wie wir. Wie eben Hornbach oder MAN. Und ich denke, dass es wichtig ist, dass wir davon auch lernen und nicht nur in unserem eigenen Saft kochen, vielleicht den Wald vor lauter Bäumen nicht mehr sehen, sondern uns austauschen. Denn so viel anders ist Führung da auch nicht. Und die Einflüsse, die ganzen Krisen, mit denen haben wir alle zu tun.“

Ein Aspekt, der heute auch zum Tragen kam: Zeugnisse sind nicht so wichtig.

Ausstattung ist manchmal vielleicht auch nicht so wichtig – sondern eher: Wie verkaufen wir uns. Welche Moral und welchen Anstand haben wir? So etwas wird immer mehr in den Mittelpunkt rücken.“

**Stephen Köppe, HWR Berlin –  
Lehrkraft für besondere Aufgaben**

„Wie kann man die Generation Polizei führen? Führung und Generation Z ist für die Polizei nichts Neues. Nähe, Kommunikation und einfach auch Interesse für jeden Einzelnen ist ein ganz entscheidender Punkt. Da draußen haben wir viele Leute, die zu uns wollen, weil sie sich mit der Art und Weise identifizieren, wie wir in unserer Behörde arbeiten.“

Das A und O von Führung ist Kommunikation, Transparenz und Offenheit für Themen, aber sich auch für Menschen wertschätzend interessieren. Das war schon

immer ein Prädikat für Führung und daran hat sich nichts geändert.“

**Andreas Herthum, MAN**

„Grundsätzlich denke ich, hat die Brandenburger Polizei alle Chancen – das zumindest bei den Führungskräften, die hier waren, bei den Fragen, die hier gestellt wurden, bin ich mir sehr sicher, dass die Kollegen wissen, wie sie ihre Polizistinnen und Polizisten in die Zukunft führen sollen, und das Potenzial, das in den einzelnen steckt, auch entsprechend herauskitzeln.“ ■





KREISGRUPPE PD OST

# Ein erstes Aufeinandertreffen: Senioren in der BG OS/FF

Nadine Schiller



Foto: Nadine Schiller

Lange ruhte die Seniorenarbeit in der Basisgruppe Oder-Spree/Frankfurt (Oder). Unser Klaus-Dieter Müller musste hier sein Engagement beenden, gesundheitlich gab es verständlicherweise andere Prioritäten. Leider fand sich lange kein Nachfolger, niemand traute sich diese „Arbeit“ so recht zu.

Nun kam es, dass unser Klaus-Dieter Groß, langjähriger VL der Repo's in Fürstenwalde, am 31. Dezember 2023 in seinen wohlverdienten Ruhestand ging. Und so richtig loslassen wollte er wohl nicht und ja, wir haben ihn auch immer mal wieder genervt ;-). So war er bereit, seine VL-Arbeit nun als Seniorenvertreter weiterzuführen.

Nun ging es ans Werk: Über 80 Senioren der GdP unserer Basisgruppe wurde angeschrieben, Klaus stellte sich vor und schlug ein erstes „Kennenlern“-Treffen vor.

Am 7. März 2024 war es so weit. Im schön hergerichteten Versammlungsraum des Tierchutzvereins in Fürstenwalde trafen sich knapp 20 Senioren und Seniorinnen unserer Basisgruppe. Bei vielen war die Freude groß, hatte man sich doch teilweise jahrelang nicht gesehen. Bei Kaffee und Kuchen kam man natürlich sofort ins Gespräch.

Klaus stellte sich denen, die ihn noch nicht kannten, vor und hielt eine kleine Eröffnungsrede. Schnell schwelgte man in alten Erinnerungen, ließ seine Polizeiaufbahn Revue passieren und hatte viel zu berichten, wie das Seniorenleben nun verläuft. So waren schnell Gemeinsamkeiten gefunden und man war sich einig, man will sich jetzt wieder öfter treffen. Und so ging es los ans Ideensammeln:

- Grillabend
- Bowling mit Weihnachtsessen
- Besuche der Grünen Woche, der F60, des Schiffshebewerks, des Baumwipfelpfades in Beelitz
- usw.

Da kamen so viele Ideen auf, die nächsten Jahre scheinen verplant. Klaus wird sich nun mit Eifer ins Organisieren stürzen und sicher wird hier bald über den ersten Ausflug zu berichten sein.

Danke Klaus für deine Bereitschaft und dein jetzt schon so großes Engagement, denn auch die Seniorenarbeit ist ein wichtiger Bestandteil in unserer GdP! ■