



# info110

ZEITUNG DER  
POLIZEI  
BRANDENBURG

01 | 2017

Informiert:

**Unterwegs  
mit dem Team  
der Berufs-  
information**

Eingestellt:

**Feldjäger  
bei Branden-  
burger Polizei**

Entlastet:

**Erste Schwer-  
lasttransporte  
ohne Polizei**

Nachwuchswerbung der  
Brandenburger Polizei

# ZUKUNFT SICHERN





**POLIZEI**  
Brandenburg

**Herausgeber** Ministerium des Innern und für Kommunales des Landes Brandenburg

**Redaktion** Ingo Decker (verantwortl.),  
Katrin Böhme

**Anschrift** Henning-von-Tresckow-Straße 9-13  
14467 Potsdam

**Telefon** (0331) 866-2069

**eMail** info110@mik.brandenburg.de

**www.polizei.brandenburg.de/info110**

**Redaktionsbeirat**

Anja Resmer, Thoralf Reinhardt, Ines Filohn,  
Ingo Heese, Gabriele Krümmel, Alexander  
Poitz, Robert Bechmann, Norbert Remus

**Mitarbeiter dieser Ausgabe** Tom Franke, Maik  
Kettlitz, Torsten Schäfer

**ISSN 1430-7669**

**Layout** Rosenfeld.MRDesign

**Druck** LGB – Landesvermessung und  
Geobasisinformation Brandenburg

**Fotos** Archiv; Polizei; Fotolia: Seiten 8 (2),  
10 (4), 43, 50

25. Jahrgang, Nr. 1/2017  
Auflage 5.000  
Redaktionsschluss 28.11.2016

Wir danken allen Verfasserinnen und Verfassern für die in dieser Ausgabe veröffentlichten Beiträge. Die mit Namen versehenen Beiträge geben nicht in jedem Fall die Meinung der Redaktion wieder. Die Redaktion behält sich das Recht der Kürzung vor.

## Editorial



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die ruhigen Tage des vergangenen Jahres liegen hinter uns. Ich hoffe, Sie hatten Zeit mit und für Ihre Lieben. Wahrscheinlich haben Sie über die zurückliegenden Monate nachgedacht und sich dabei hoffentlich an viele schöne Momente erinnert. Hinter einigen liegt vielleicht aber auch ein trauriges Jahr. Dem Jahresanfang wohnt der Zauber des Neuanfanges inne. Diejenigen unter Ihnen, die sich nach diesem Neustart sehnen, wünsche ich Kraft und Zuversicht. Ich hoffe, Sie zählen zu denjenigen, die in dem

Vertrauen ins neue Jahr gerutscht sind, dass am Jahresende die Erinnerung an gute und glückliche Tage überwiegen wird.

351 Polizeianwärter und Anwärtinnen haben im Jahr 2016 eine Ausbildung oder Studium an der Fachhochschule der Polizei Brandenburg begonnen. Die Entscheidung für einen Beruf zu treffen ist, nicht einfach. Eigentlich ist sie die erste große Hürde für junge Schulabgänger, die es im Leben zu nehmen gilt. Was erwartet mich und kann ich mir diesen Job ein Leben lang vorstellen? Diese Fragen treiben junge Menschen an und sie wollen ehrliche Antworten. Zeiten, in denen die Zahl der Schulabgänger die freien Ausbildungs- und Studienplätze um ein Vielfaches übertraf, sind lange vorbei. Ein gesicherter Arbeitsplatz ist für Berufsstarter schon lange kein schlagendes Argument mehr, um sich für den öffentlichen Dienst zu entscheiden. Hinzu kommt die Konkurrenz untereinander. Die Polizeien aller Bundesländer und die Bundespolizei suchen händeringend Nachwuchs. Inzwischen konkurriert der öffentliche Dienst also nicht mehr allein mit der freien Wirtschaft sondern auch untereinander um neue Kolleginnen und Kollegen. In Brandenburg ist die Stabsstelle „Berufsinformation“ an der Fachhochschule damit betraut, Interesse zu wecken und Bewerber zu rekrutieren. Berufswerbung und Nachwuchsgewinnung stehen im Fokus dieser **info110**.

Brandenburg hat inzwischen 36 ehemalige Feldjäger der Bundeswehr eingestellt. 18 Monate dauert die Ausbildung. Einem Feldwebel a. D. haben wir bei einem Besuch in der Polizeiinspektion Barnim über die Schulter geschaut. Polizeimeister Markus Veit hat „tarnfleck“ gegen „blau“ getauscht.

Außerdem im Heft: Drei Polizisten berichten über ihre Erfahrungen als „Länderwechsler“ und den mitunter langen Weg zurück in die Heimat.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen.

*Katrin Böhme*

Katrin Böhme  
info110-Chefredakteurin





**Nachwuchswerbung**  
Seite 12



**Herausforderung Praktikanteneinsatz**  
Seite 30



**Von der Bundeswehr zur Polizei**  
Seite 32



**Mitarbeitergespräch**  
Seite 44

## Inhalt

<b>Magazin</b>	<b>6</b>
<b>Titelthema</b>	<b>12</b>
Nachwuchswerbung	
Messtouristen und wirklich Interessierte	14
Gute Leute kommen nicht ungerufen	20
Warum zur Brandenburger Polizei?	22
Die Polizei als attraktiver Arbeitgeber	24
<b>Ausbildung</b>	<b>26</b>
25 Jahre Polizeiausbildung	26
Herausforderung Praktikanteneinsatz	30
<b>Intern</b>	<b>32</b>
Tausche Tarnfleck gegen Royal-Blau	32
Zurück in die Heimat	38
<b>Der Personalrat hat das Wort</b>	<b>42</b>
<b>Personalfragen</b>	<b>43</b>
Noch keine Lust auf Ruhestand?	43
Das Mitarbeitergespräch	44
Neue Dienstausweise	44
<b>Aktuell</b>	<b>48</b>
Begleitung von Schwerlasttransporten	48
<b>Bücher &amp; Film</b>	<b>50</b>
Ohne Gruselfeeling	50
Häusliche Gewalt	51
Der Eignungstest / Einstellungstest	51
Neue Perspektiven entdecken	54
<b>Rätsel</b>	<b>55</b>

Aktuelles aus der Fachhochschule finden Sie auch bei



E30

Autobahn  
der Freiheit

## Bahn frei

Getarnt ist man weniger allein oder zumindest mit-tendrin im mitunter beängstigenden Alltag auf Bran-denburger Straßen. Für die Kollegen des Video-Ein-satztrupps der Verkehrspolizei in der Polizeidirektion Nord ist die Überwachung der Autobahn dienstlicher Alltag. Für die info110 haben sie die Feststellungen eines gewöhnlichen Arbeitstages gesammelt. Ihr Re-vier ist die 58 Kilometer lange Strecke der BAB 12,

beginnend vom Autobahndreieck Spreeau bis zur Grenze der Republik Polen. Die BAB 12, weniger be-kannt als Europastraße 30, zählt zu den wichtigsten Transitstrecken der Bundesrepublik. Täglich rollen bis zu 38.000 Fahrzeuge (Quelle: Landesbetrieb Stra-ßenwesen Brandenburg) über diesen Streckenab-schnitt, darunter allein 10.000 Lkw.

Durch das große Fahrzeugaufkommen stößt die Ost-West-Tangente an ihre Grenze der Belastbarkeit. Da-mit sind nicht nur die Anzahl der Fahrzeuge gemeint, sondern auch die Beanspruchung der Fahrbahnen





selbst. Daraus resultiert ein weiteres Problem – Baustellen. Baustellen bedeuten Stau. Dies erzeugt wiederum Stress; das Unfallrisiko steigt!  
 2014 waren es 413 Unfälle mit 5 Toten, 2015 397 Unfälle mit 2 Toten, 2016 408 Unfälle mit 2 Toten (Stand November, Quelle: EUSKA ).  
 Mitunter kommen Fahrzeuge und Fahrzeugkombinationen vor die Kamera des Video-Einsatztrupps, die eher selten im Straßenbild zu finden sind. Es wird gestaunt, manchmal gelächelt und ab und zu stehen den Polizisten sprichwörtlich die Haare zu Berge.



**1 2** Zwei polnische Lkw der Marke Fiat fahren Stoßstange an Stoßstange beim Überholvorgang. Verbunden sind sie mit einer improvisierten Abschleppstange. Die Geschwindigkeit musste gedrosselt werden, auf der Autobahn durfte das Duo nicht weiterfahren.



**3 4** Schon mal eine Honda Gold Wing gesehen? Hier ist diese sogar mit Anhänger auf der BAB 12 unterwegs. Solch eine Kombination beflügelt offenbar, so folgt das Überholen auf der rechten Spur. Laut StVO gilt auf Autobahnen und Kraftfahrstraßen für Krafträder mit Anhänger eine Höchstgeschwindigkeit von 60 km/h.



**5** In einer Baustelle zog bei trübem Herbstwetter ein BMW M3 am Videowagen vorbei. Erlaubt waren hier 80 km/h. Er fuhr eher das Doppelte. Auf der linken zwei Meter breiten Fahrspur setzte der Fahrer des M3 mehrmals zum riskanten Überholmanöver der auf der rechten Fahrspur fahrenden Lastkraftwagen an. Er musste mehrmals stark abbremsen. Diese Beschleunigungsorgien von immer wieder 80 km/h auf 160 km/h bis zum nächsten Lkw machten ihm wohl sichtlichen Spaß. Bei der Sichtung der Fahrzeugpapiere war den Beamten schnell klar, dass ihr Videowagen nach der Baustelle keine Chance gehabt hätte, den mit 422 PS motorisierten BMW einzuholen. Folge des regelwidrigen Fahrstils: 1000 Euro Bußgeld und drei Monate Fahrverbot.



**6** Der Fahrer eines Volvo V 40, der mit seinem Wagen bei dichtem Verkehr die linke Fahrspur für sich einnahm, fuhr über mehrere Kilometer immer wieder dicht auf vorausfahrende Fahrzeuge auf. Ein Drängler. Bei einer gefahrenen Geschwindigkeit von 124 km/h hielt er einen viel zu geringen Sicherheitsabstand von nur zwölf Metern. Anschließend überholte er rechts und setzte seine Fahrt in Richtung Heimat mit 160 km/h bei erlaubten 120 km/h fort. Nach dem Anhalten dieses Pkw am Kontrollort, plagte sich ein älterer Herr – auf einer Krücke gestützt – aus dem Fahrzeuginneren. Folge des regelwidrigen Fahrstils: für den Abstandsverstoß, rechts Überholen und Geschwindigkeitsüberschreitung war eine Sicherheitsleistung in Höhe



von 430 Euro und ein Fahrverbot von zwei Monaten fällig.

■ GUIDO WAMBECK,  
(RED. K. BÖHME)



# infoMagazin



**Polizeipräsident Hans-Jürgen Mörke (1. v. li.), Klaus Kandt, Berliner Polizeipräsident und erster Leiter SE (2. v. li.), Minister Karl-Heinz Schröter und Jörg Barthel, Leiter Abteilung SE (li.)**



## Arbeit im Verborgenen

### Spezialeinheiten feiern 25-jähriges Bestehen

Die Spezialeinheiten der Brandenburger Polizei sind nach Ansicht von Innenminister Karl-Heinz Schröter ein „bedeutender Grundpfeiler der Sicherheitsarchitektur des Landes“. Bei einem Festakt zum 25-jährigen Bestehen der Spezialeinheiten (SE) in Potsdam unterstrich der Minister: „Ich habe mich bereits mehrfach von den Leistungen der Spezialkräfte überzeugen können. Die Spezialkräfte stellen sich freiwillig schwierigsten Aufgaben und gefährlichen Situationen. Niemand kann sie zu einem solchen Dienst verpflichten. Umso mehr steht ihnen Respekt und Anerkennung zu. Tagtäglich beweisen die Spezialkräfte eine hohe Professionalität und Leistungsfähigkeit.“ Zu mehr als einhundert aktiven und bereits ausgeschiedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Vertretern der Spezialeinheiten anderer Bundesländer sprachen mehrere Festredner, wie Polizeipräsident Hans-Jürgen Mörke, der Leiter der Fachdirektion „Besondere Dienste“, Klaus-Dieter Vossen und Klaus Kandt. Klaus Kandt, heute Polizeipräsident in Berlin, war ab 1990 mit der Bildung der Spezialeinheiten in Brandenburg betraut. Später stand er der Einheit für zehn Jahre vor. Die Festredner sprachen den Kolleginnen und Kollegen ihren Dank aus und berichteten von ihren Begegnungen mit den Spezialkräften. Einige der Einsätze aus den ver-

gangenen 25 Jahren blieben sehr lebhaft in den Köpfen. Diese Revue passieren zu lassen, sorgte für einige heitere Anekdoten, aber auch für nachdenkliche. Ein besonderer Dank ging zudem an die Kollegen der Berliner Spezialeinheiten, die am Tag der Festveranstaltung die Landesbereitschaft für Brandenburg übernommen hatten.

### Aufbau der Spezialeinheiten

Die Spezialeinheiten der Brandenburger Polizei waren 1991 unter dem Dach des damaligen Polizeipräsidents Potsdam gegründet worden. Seit der Polizeistrukturereform von 2011 gehören sie zur Direktion „Besondere Dienste“ im Polizeipräsidium des Landes Brandenburg. Zu den Spezialeinheiten gehören das





Spezialeinsatzkommando (SEK) und das Mobile Einsatzkommando (MEK) sowie die Bereiche Einsatztechnik (Technische Einsatzgruppe, Telekommunikationsüberwachung, Mobilfunkaufklärung), Spezialkräfte (Verhandlungsgruppe, Zielfahndung, Zeugenschutz) sowie Personenschutz. Insgesamt sind derzeit 184 Polizeibeamte bei den Spezialeinheiten beschäftigt.

**Kooperationen der Spezialeinheiten**

Zur Bewältigung bestimmter Einsätze sind Bund und Länder auf gegenseitige Unterstützung angewiesen. Dazu arbeiten die Spezialeinheiten in Verbänden zusammen. Die Brandenburger Spezialeinheiten gehören zum sogenannten Nordverbund mit Hamburg, Schleswig-Holstein, Bremen, Niedersachsen, Mecklenburg-Vorpommern, Berlin, Sachsen-Anhalt und dem Bundeskriminalamt. Zudem arbeiten sie in einer Sicherheitskooperation mit Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Berlin zusammen. Ferner bestehen Kooperationen mit der Grenzschutzgruppe 9 und dem Kommando Spezialkräfte der Bundeswehr. Zudem gibt es einen Austausch mit einzelnen polnischen Spezialeinheiten.

■ PRESSESTELLE MIK

**Herausragende Einsätze in Brandenburg**

Die Spezialeinheiten Brandenburgs waren an zahlreichen herausragenden Einsatzlagen beteiligt:

- 1993 Geiselnahme in der JVA Königs Wusterhausen
- 1993 Erpresser „Dagobert“
- 1995 Mord an dem Polizisten Martin Heinze
- 1997 Entführung des Geltower Gastwirtsohnes Matthias Hintze
- 2000 Gewaltverbrecher Frank Schmökel
- 2006 Fußball-Weltmeisterschaft in Deutschland
- 2006 Ermittlungen zur sogenannten Schlapphut-Bande
- 2011 Kindesentführung in Kleinmachnow
- 2013 Entführung eines Geschäftsmannes (Fall „Maskenmann“)
- 2016 Festnahme mutmaßlicher IS-Terrorist in Bliesdorf

**Herausragende Einsätze in anderen Bundesländern**

- 1991 Weltwirtschaftsgipfel München
- 1993 Brandanschlag in Solingen
- 2002 Amoklauf in Erfurt
- 2005 Papstbesuche in Köln und Bonn
- 2007 G 8-Gipfel in Heiligendamm
- 2011 Papstbesuch in Berlin
- 2015 Terrorverdacht bei Fußball-Länderspiel in Hannover



**Bayern: Nachtdienstzulagen**

Ab Januar 2017 erhalten Polizisten in Bayern pro geleistete Nachtdienststunde knapp 2,70 Euro mehr. Dem Plus an steuerfreier Zulage steht die Streichung der zu versteuernden Schichtzulage und Wechselschichtzulage gegenüber. „Die Erhöhung der Nachtdienstzulage ist ein zusätzlicher Ausgleich für die besonders belastenden Nachtschichten“, betonte der Bayerische Innenminister Joachim Herrmann. Gleichzeitig kündigte er an, sich in den kommenden Haushaltsjahren für eine weitere schrittweise Erhöhung der Nachtdienstzulage auf insgesamt fünf Euro einzusetzen.



**Geburtstagsgeschenk gespendet**

Spenden statt Geschenke wünschte sich Peter Schröder, Leiter der Polizeiinspektion Prignitz, anlässlich seines 60. Geburtstages. Über 600 Euro kamen so zusammen, die Summe übergab Polizeidirektor Peter Schröder dem Martin-Heinze-Fond. Der Fond ist nach dem 1995 im Dienst getöteten Polizeibeamten Martin Heinze benannt und unterstützt die Familien ebenfalls im Dienst getöteter Polizisten.



**Neuer Pressesprecher**

Seit Oktober 2016 ist Torsten Herbst (41) neuer Pressesprecher im Polizeipräsidium des Landes Brandenburg. Der Polizeioberrat war zuvor als Leiter des unmittelbar beim Polizeipräsidenten angeordneten Büros Beratung und Strategie sowie an der Fachhochschule der Polizei in Oranienburg tätig. Rudi Sonntag, der die Pressestelle seit Bestehen des Polizeipräsidiums geleitet hatte, musste sein Amt aus gesundheitlichen Gründen aufgeben. Er übernahm die Leitung des Strategiebüros von Torsten Herbst.

**Zahl der Kleinen Waffenscheine steigt**

Mitte 2016 waren bundesweit 402.000 Kleine Waffenscheine (KWS) registriert. Eine deutlich steigende Zahl von Anträgen auf einen Kleinen Waffenschein ist im Land Brandenburg feststellbar. Wurden im Jahr 2014 in Brandenburg noch 6.491 Anträge bewilligt, stieg die Zahl im Folgejahr auf 7.036 ausgestellt Kleiner Waffenscheine. Im September 2016 lag die Zahl der hier registrierten (KWS) bereits bei 9.708. Der Kleine Waffenschein berechtigt nur zum Führen von Schreckschuss-, Reizstoff- und Signalwaffen.



## Waffenhandel im Darknet: BKA ermittelt

Das Bundeskriminalamt führt derzeit mehr als 80 Verfahren wegen möglichen Waffen- und Sprengstoffhandels im Darknet. Aktuell werde gegen 85 Verdächtige ermittelt, berichtet die Deutsche Presseagentur. Das Darknet ist der Bereich des Internets, der nicht mit

herkömmlichen Suchmaschinen erreichbar ist. Ermittlern zufolge besorgte sich der Amokläufer von München über diesen Weg seine Waffe, mit der er im Juli 2016 neun Menschen und anschließend sich selbst erschoss. Das BKA sei seit Ende 2013 im Darknet unterwegs.

## Karriere-Website auf Polnisch

Neben der Karriere-Website für deutsche Berufssintereessierte besteht seit Ende 2016 eine ähnliche Präsenz auch für polnische Schulabgänger. Mit einer neuen Website auf Polnisch will die Fachhochschule der Polizei Brandenburg wieder mehr Bewerber aus Polen anziehen. Schon für den Einstellungstermin Herbst 2017 sind Bewerbungen möglich – für den mittleren und den gehobenen Dienst. Die Seite soll interessierte polnische Muttersprachler mit guten deutschen Sprachkenntnissen ansprechen und dazu animieren, sich an der Fachhochschule der Polizei Brandenburg zu bewerben.



## Schärfere Gesetze bringen Kein Plus an Sicherheit

Aus Sicht des Konfliktforschers Ulrich Wagner bringen schärfere Gesetze nicht mehr Sicherheit. „Der entscheidende Faktor dafür, um tatsächlich Sicherheit zu erhöhen, ist eine unmittelbare Reaktion des Staates auf Straftaten“, sagte der Sozialpsychologe der Deutschen Presse-Agentur. „Die politische Debatte geht immer darum, Gesetze zu verschärfen. Sie

geht nicht darum, die Polizei so auszustatten, dass sie schnell handeln kann und vor allen Dingen die Gerichte in die Lage zu versetzen, dass sie die Prozesse schnell durchführen kann.“ Aus psychologischer Sicht sei es sehr ungünstig für Täter, wenn es bis zum Prozess „ewig dauert“, so Wagner. (Quelle: Stuttgarter Zeitung)



## Neue Presseausweise

Die Innenminister der Länder und des Bundes haben die Wiedereinführung eines bundeseinheitlichen Presseausweises ab 2018 beschlossen. Diesen hatte es bis 2008 gegeben, anschließend haben vermehrt kommerzielle Anbieter entsprechende Ausweise ausgestellt – auch, wenn die Antragsteller keiner journalistischen Tätigkeit nachgegangen sind. „Die Rückkehr zum einheitlichen Ausweis soll die Arbeit hauptberuflicher Journalisten und damit eine seriöse, faktenbasierte Öffentlichkeitsarbeit schützen“, so Niedersachsens Innenminister Boris Pistorius in einem Bericht der Osnabrücker Zeitung. Dazu gehöre ein offizieller Presseausweis, der Behörden und Polizisten verdeutliche, einen professionellen Berichterstatter vor sich zu haben.



## Einsatzbearbeitung mit Gänsehaut

Verfolgungsfahrten – manche Bilder brennen sich tief ins Gedächtnis. Mit einem solchen Einsatz hatten es kürzlich auch die Einsatzbearbeiter Alexander Grams (29) und Felix Schmidt (27) aus dem Einsatz- und Lagezentrum (ELZ) in Potsdam zu tun.

An einem Samstag im August geht im ELZ ein Notruf ein. Panisch schildert ein Kind die akute Notlage, in der es sich mit einem Freund befindet. Die Zwei trieben bei starkem Gewitter in einem Schlauchboot mitten auf einem See. Weit und breit war niemand auszumachen, der den Jungen hätte helfen können. Beide konnten nicht ausreichend schwimmen und das Schlauchboot lief mit Wasser voll.

Felix Schmidt nahm den Notruf entgegen. Ruhig und besonnen versuchte er die wie von Angst gelähmten Kinder zu beruhigen. So erhielt er eine Vielzahl von Informationen, koordinierte zeitgleich die Kräfte und sorgte für eine Verständigung der Rettung und des Hubschraubers. Der 10-jährige Maximilian berichtete, dass er und sein 11-jähriger Freund Leonard von der Badestelle des Grimnitzsees in Joachimsthal losgepaddelt wären. Der dann einsetzende Regen wurde immer heftiger, das Schlauchboot lief voller Wasser und die Wellen wurden immer größer. Maximilian erzählte weiter, dass sie sich mittlerweile auf der Mitte des Sees befanden und dort ganz alleine wären. Er und Leonard hätten doch nur das „Seepferdchen“. Auch ohne die Kinder zu sehen, spürte Felix Schmidt Maximilians Angst und hörte im Hintergrund den panischen Leonard immer wieder um Hilfe rufen. Felix Schmidt behielt Maximilian am Telefon, bis der Notruf abbrach. In diesem Moment musste er das Schlimmste befürchten. Alexander Grams, übernahm die weitere Einsatzführung und die Koordinierungsaufgaben. Er versuchte kontinuierlich die Kinder zurückzurufen, um so ein Lebenszeichen zu erhalten. Wie durch ein Wunder gelang der Rückruf und er erhielt durch ausgezeichnete Fragetechnik und viel Einfühlungsvermögen den genauen Standort der Kinder auf dem See. Seit dem Erstanruf waren die Kinder in ihrem Schlauchboot, welches sich noch immer mit Wasser füllte, fast drei Kilometer weitergetrieben. Die verhaltene Freude über den wieder gewonnenen Kontakt zu den Kindern währte nur kurz. Leonard war ins Wasser gefallen. Kurz darauf brach das Gespräch erneut ab. Zum Glück war die Feuerwehr bereits mit einem Boot in Richtung der Kinder unterwegs. Und schon bald hieß es, die Feuerwehr hat ein Kind geborgen. Doch was hieß das? Die beiden jungen Einsatzbearbeiter



**Alexander Grams (re.) und Felix Schmidt**

ließ diese Information nicht kalt. Erst quälende fünf Minuten später kam die erlösende Nachricht, beide Kinder leben! Unterkühlt und unter Schock stehend konnten beide später wohlbehalten an ihre Eltern übergeben werden. In dieser extremen Ausnahmesituation für die Kinder und die Rettungskräfte, in der jede Sekunde zählt, behielten beide Kollegen am Notruf den Überblick und agierten mit Weitsicht und taktischem Geschick. Übrigens: Felix Schmidts Sohn lernt gerade schwimmen!



CARTOON VON THOMAS LEONHARDT

### Mit Humor und spitzem Stift



## Angriffe auf Polizisten und Helfer

Für das Jahr 2015 wurden im Land Brandenburg insgesamt 912 Angriffe auf Polizeivollzugsbeamte registriert. Im Bereich der Feuerwehrleute und Rettungskräfte waren es im gesamten Jahr 2015 16 Fälle. Es handelte sich überwiegend um Körperverletzungsdelikte und Widerstandshandlungen gegen Vollstreckungsbeamte sowie um Nötigung und Bedrohung. Insgesamt konnten 787 Tatverdächtige ermittelt werden.



## Gewalt gegen Polizisten härter bestrafen

Nach dem Willen vom Bundesjustizminister Heiko Maas soll Gewalt gegen Polizisten zukünftig härter bestraft werden. Der Paragraph 113 des Strafgesetzbuches, der den Widerstand gegen Vollstreckungsbeamte regelt, soll demnach verschärft und ausgeweitet werden.



## Einbruchsschutz mit Attrappe

Bundesweit steigende Einbruchszahlen beflügeln das Geschäft mit Alarmanlagen, Sicherheitsschlössern und Kameras. Jährlich verzeichne die Branche Umsatzzuwächse im Bereich von fünf Prozent, so die Angaben des Bundesverbands Sicherheitstechnik. 2015 habe der Zuwachs sogar knappe sieben Prozent erreicht. Dabei sind den Ideen in Sachen Einbruchschutz offenbar keine kreativen Grenzen gesetzt. Eine Firma

aus Birkenwerder (Oberhavel) vermietet seit November 2016 Streifenwagen-Attrappen für den Vorgarten. Die täuschend echt aussehenden Wagen in blau-silber müssen auf dem umzäunten Grundstück stehen und sollen so Einbrecher fern halten. Als Service bietet die Firma den Transport des Wagens zum und vom Grundstück an. Für 29 Euro pro Tag ist diese Präventionsmaßnahme aktuell zu haben.



## Cybercrime: mehr als 40 Mio Euro Schaden



Durch Computer- und Internetkriminalität ist im Jahr 2015 ein registrierter Schaden von mehr als 40,5 Millionen Euro entstanden, berichtet die Deutsche Presseagentur unter Berufung auf das BKA. Mehr als 45.000 Fälle von Cybercrime seien allein 2015 in Deutschland gezählt worden. Die Schadenssumme sei im Vergleich zum Vorjahr um 2,8 Prozent gestiegen, der größte Teil entfalle auf Computerbetrug.

## Diebstahl und Unterschlagung häufigster Haftgrund

In Brandenburger Justizvollzugs- und Jugendstrafanstalten waren am 31. März 2016 1.106 Strafgefangene, 97 Frauen und 1.009 Männer, inhaftiert. Das teilte das Amt für Statistik Berlin-Brandenburg mit. Gegenüber 2015 sei dies ein Rückgang um 5,3 Prozent, seit 2009 nimmt die Zahl der Inhaftierten kontinuierlich zu. Zehn Personen befanden sich in Sicherungsverwahrung. 657 (59,4 Prozent) Straftäter waren vorbestraft. 82,6

Prozent waren zum wiederholten Mal zu freiheitsentziehenden Strafen und 14,5 Prozent zu Geldstrafen verurteilt worden. Diebstahl und Unterschlagung sind die häufigsten Haftgründe (23 Prozent), gefolgt von Straftaten gegen die Person mit 21,5 Prozent. Wegen Raub und Erpressung saßen 13,8 Prozent der Straftäter ein. 15,2 Prozent aller Strafgefangenen im Land Brandenburg besaßen eine ausländische Staatsbürgerschaft.





Revierpolizei, Wach-und-Wechseldienst, Kripo, Verwaltung – es gibt fast 60 verschiedene „Berufe“ bei der Polizei. So vielfältig die Tätigkeiten sind, so verschieden sind auch die Kolleginnen und Kollegen, die jeden Tag aufs Neue ihren Job machen. Hier stellen wir sie vor, die Gesichter unserer Polizei.

► 5 FRAGEN AN ...

## André Boschan

... ist seit mehr als 25 Jahren Polizist. 1994 begann der heute 50-Jährige seine Laufbahn bei der Polizei als Einsatzbearbeiter in der Leitstelle von Frankfurt (Oder). Heute ist er als Leiter Verkehrspolizei in der Polizeidirektion Süd tätig. Vor dem Wechsel zur Verkehrspolizei war der Erste Polizeihauptkommissar Leiter der Polizeiwache Königs Wusterhausen. Der Vater von zwei Töchtern im Alter von 17 und 19 Jahren lebt mit seiner Familie in Biebersdorf bei Lübben.

### Warum Verkehrspolizei, was hat Sie an dieser Arbeit gereizt?

Ob als Wachdienstführer, Dienstgruppen- oder Wachenleiter war für mich immer wichtig, im operativen Polizeidienst eingebunden zu sein. Mit der Reform 2011 stellte sich die Notwendigkeit einer Neuorientierung innerhalb der Organisation und ich wollte Verantwortung übernehmen. Bei der Bekämpfung von Betäubungsmitteln und Alkohol im Straßenverkehr gehörte Königs Wusterhausen zu den leistungsfähigsten Wachen in ganz Brandenburg. Ein besonderer Ansporn für mich, die gesammelten Erfahrungen und das erworbene Wissen mit in die neue Aufgabe einzubringen.

### Gab es einen dienstlichen Erfolg, auf den Sie besonders stolz sind, sozusagen das schönste Erlebnis?

Es sind nicht einzelne Begebenheiten, die sich im Dienst zugetragen haben und von denen sich im Laufe der Jahre einige ereigneten. Die täglichen Herausforderungen, die wir gemeinsamen in den zurücklie-

genden Jahren trotz teils komplizierter Rahmenbedingungen gemeistert haben, machen stolz. Wenn sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter meiner Teams mit Ehrgeiz und Berufsethos daran gemacht haben, Sicherheit für die Menschen zu schaffen und dies mit spürbaren Erfolgen für sie. In solchen Situationen habe ich Stolz und tiefe Befriedigung empfunden.

### Und was ging Ihnen nicht aus dem Sinn?

Ich bin vom Naturell ein pragmatischer Mensch und bestehende Probleme werden angepackt und einer Lösung zugeführt. Insofern habe ich mich gemeinsam mit meinen Kollegen der Verkehrspolizei im ganzen Land mit konkreten Vorschlägen zur Evaluierung der Brandenburger Polizei eingebracht – leider fand keiner unserer Vorschläge für unseren Fachbereich Beachtung. Ich bin deshalb nicht wehmütig, da ich als Vorgesetzter gefordert bin. Wir müssen arbeitsfähig bleiben und jedem meiner Mitarbeiter gebührt meine Aufmerksamkeit. Genau wie in anderen Dienstbereichen haben sie sich im Laufe der Jahre ein hohes Fachwissen erworben und sind mit der Arbeit als Verkehrspolizist fest verbunden. Wenn dann Personalveränderungen anstehen, ist es in jeglicher Hinsicht immer eine Herausforderung.

### Was schätzen Sie an Ihren Kollegen, an Ihrem Team am meisten?

Ich schätze ihre Zuverlässigkeit und ihren Leistungswillen außerordentlich an ihnen. Sie haben alle Herausforderungen angenommen und die Aufgaben bis an ihre Leistungsgrenze gemeistert. Sie sind als Experten innerhalb der Organisati-



André Boschan

on mit ihrem fundierten Fachwissen geachtet und gefragt. Außerhalb der Polizei haben sie als Fachleute bei externen Partnern einen hohen Stand und ihre Meinung hat Gewicht. Das geschieht nicht im Selbstlauf. Ihr Fachwissen haben sie mit Fleiß und Lernbereitschaft nicht im Vorbeigehen erworben.

### Gibt es für Sie einen Ausgleich nach dem Dienst?

Bei meiner Familie und meinen Hobbys, der Jagd und dem Angelsport finde ich meinen Ausgleich. Als naturverbundener Mensch empfinde ich vor dieser große Ehrfurcht. Es war schon sehr ergreifend, als ich mit meiner Familie im Sommer in Amerika am Fuße von 2700 Jahre alten Mammutbäumen stand. Man versteht sich dann selbst wieder bei solcher Größe zu erden. Da meine drei Frauen nichts mit der Jagd und Angelei am Hut haben, teile ich einen kleinen jährlichen Angelurlaub mit Freunden und die Jagderlebnisse mit meinem Dackel.



Zwei Polizei-  
anwärterinnen  
in der Bibliothek  
der Fachhoch-  
schule der Poli-  
zei Brandenburg  
in Oranienburg



Nachwuchswerbung der  
Brandenburger Polizei

# ZUKUNFT SICHERN







REPORTAGE

# ÜBER MESSE-TOURISTEN UND WIRKLICH INTERESSIERTE

Ein Einblick in die Arbeit der Stabsstelle Berufsinformation

Am Anfang steht das Interesse. Um junge Schulabgänger und Schulabgängerinnen für den Polizeiberuf zu begeistern, unternimmt das Team der Nachwuchswerbung eine Menge. Vom Messestand bis zur Gestaltung einer eingängigen Karriere-Website wird auf möglichst vielen Kanälen für die Polizei Brandenburg geworben. Die info110 begleitete Polizeikommissar Tom Franke, Mitarbeiter der Stabsstelle Berufsinformation an der Fachhochschule der Polizei Brandenburg. Im Büro und auf seinen Info-Reisen durchs Land ist er Einstellungsberater, Social-Media-Beauftragter, Logistiker und Polizist zum Anfassen in einer Person.

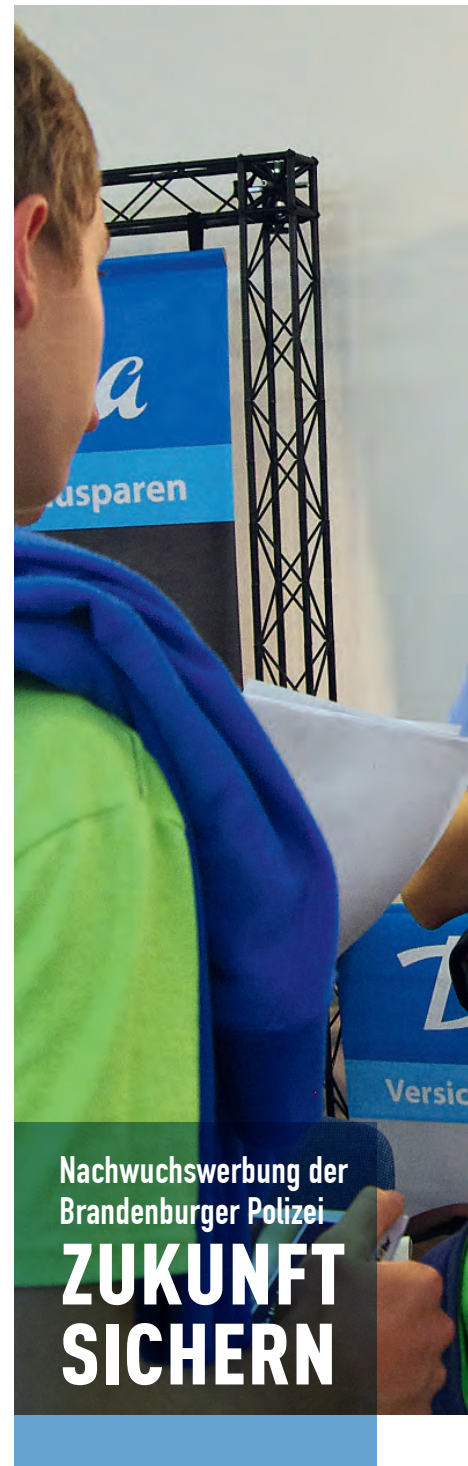


Ein ausgedientes Fahrzeug der Prävention beherbergt die Messeutensilien der Berufsinformation

Auf der knapp halbstündigen Fahrt über Land begegnet mir kein Fahrzeug. Starkregen sorgt für einen Zwangsstopp an einem Waldstück kurz vor Luckenwalde, wo an diesem Sonnabend im Herbst eine „AusBildungsMesse“ stattfindet. Ein Team der Berufsinformation der Polizeifachhochschule Brandenburg ist mit einem Stand vor Ort. Zu viert wollen die drei Männer und eine Frau über den Job als Polizist oder Polizistin in Brandenburg informieren. Die einsamen Straßen vor Luckenwalde stehen in hartem Kontrast zum Andrang, der sich auf dem Messegelände aufuft. Offenbar hat auch das „messefreundliche“ Wetter Jugendliche und ganze Familien in die Hallen gelockt. Verschiedene Arbeitgeber stellen sich vor. Von der Metallverarbeitung über IT-Entwickler, Landwirtschaftsunternehmen bis hin zum Finanzministerium – werben über siebzig verschiedene Aussteller um Nachwuchs.

## Über 70 Messeaussteller werben um Nachwuchs

In den Messehallen ist die Konkurrenz um Bewerber beinahe greifbar. Überall Interaktion und angelegte Gespräche. Hunderte Menschen drängeln sich durch die



Nachwuchswerbung der Brandenburger Polizei  
**ZUKUNFT SICHERN**

Auch anderen Polizistinnen und Polizisten, wie hier Josefina Mertens, werben engagiert und sympathisch für ihren Beruf (oben)







Gänge. Nach kurzer Suche entdeckte ich den Stand der Brandenburger Polizei. Eine große Messewand macht auf die Polizei aufmerksam, davor ein Tisch mit kleinen Werbegeschenken und daneben eine Klimmzugstange. Von Tom Franke und seinen drei Mitstreitern ist im ersten Augenblick wenig zu sehen, sie sind allesamt umringt von Besuchern. Es bilden sich bereits kleine Schlangen vor den Uniformierten.

Die heute 16-Jährigen sind Kinder des sich um die Jahrtausendwende herum langsam erholenden Geburteneinbruches, der 1990 begann. Erst ab dem Jahr 2000 näherte sich die Zahl der im Osten Deutschlands geborenen Kinder wieder dem Bundesdurchschnitt. Heutige Schulabgänger erleben in Sachen Berufs- und Studienwahl auch deshalb ein wahres Ringen der Unternehmen um geeigneten Nachwuchs. 1.800 Ausbildungsplätze waren Mitte 2016 allein in Brandenburg noch nicht besetzt. Im selben Jahr gab es 6.500 Bewerber um die 350 Ausbildungs- und Studienplätze bei der Brandenburger Polizei.

### 6.500 Bewerber – 350 Ausbildungs- und Studienplätze

Das Internet rangiert dabei auf Platz eins der Informationsquellen für Interessierte. Dreiviertel aller Brandenburger Bewerber gaben in einer Befragung an, sich online über den Polizeiberuf informiert zu haben. Aus diesem Grund ging die

**1.800 Ausbildungsplätze waren Mitte 2016 allein in Brandenburg noch nicht besetzt.**

**Olaf Lehnhardt hilft beim Anziehen einer Schutzweste** (unten li.)

**Behilflich – Tom Franke sorgt für den festen Sitz der Beinschienen** (unten Mitte)

**Zum Ausprobieren – eine Schülerin testet den Körperschutz** (unten re.)

Fachhochschule der Polizei (FH-Pol) Anfang 2016 mit einer eigenen Karrierewebsite an den Start. Unter [www.polizei-brandenburg-karriere.de](http://www.polizei-brandenburg-karriere.de) finden Interessierte Informationen zu Ausbildung, Studium, Einstellungsvoraussetzungen, Verdienst und vielem mehr.

Tom Franke war einer der entscheidenden Initiatoren und Ideengeber für eine ausschließlich auf die Berufsinformation ausgerichtete Seite der Brandenburger Polizei. Konnten sich Interessierte zuvor nur schwerlich über das Bürgerportal oder die Website der Fachhochschule informieren, gibt es nun eine Anlaufstelle im Netz, die ganz und gar auf die Interessen von Berufsinteressierten zugeschnitten ist. Vor seiner Polizeilaufbahn absolvierte Franke eine Ausbildung zum Kaufmann für Marketingkommunikation. Wohl auch aus diesem Grund setzte er sich in seiner Bachelor-Arbeit mit den Chancen der Nachwuchsgewinnung der Brandenburger Polizei über soziale Medien auseinander. Von der Idee der Karriere-Website bis zur Umsetzung dauerte es dann weniger als ein Jahr.

### Hälfte der Bewerber tritt nicht zum Auswahltest an

Ob es die Anonymität des Internets oder womöglich ein generell zunehmender Mangel an Verbindlichkeit ist, der Bewerber davon abhält dem Einladungsschreiben der FHPol zu folgen, ist unklar.



Im Klassenraum – Tom Franke bei der Berufsorientierungswoche in einer Gesamtschule



## Auswahlverfahren.

In unserem Auswahlverfahren testen wir, ob Du unseren Anforderungen entsprichst. Dieses Auswahlverfahren findet an zwei aufeinanderfolgenden Tagen am Standort der Fachhochschule in Oranienburg statt. Es besteht aus folgenden sechs Elementen.



Psychologisches Messverfahren.



Diktat.



Sport- und Körperreinigungstest.



Polizeiärztliche Untersuchung.



Rollenspiel.



Einzelgespräch.

Erfahrungsbericht

Sporttest

### Kriterien des Auswahlverfahrens

Fakt ist, mehr als 3.000 Bewerber erscheinen nach Einladung nicht zum Auswahlverfahren an der Fachhochschule. Dennoch konnte das neue Online-Angebot die Bewerberzahlen deutlich steigern. Im Vorjahr bewarben sich rund 4.500

Interessierte. Aber auch hier trat gut die Hälfte nicht zum Auswahltest an. An Platz zwei der Informationsquellen für Berufsinteressierte steht das persönliche Gespräch mit Polizisten, wie auch auf dieser Messe in Luckenwalde. Schätz-

ungsweise 500 Besucher werden an diesem Tag am Stand der Polizei Brandenburg stehenbleiben, mit mindestens 50 Jugendlichen führt das Team längere Gespräche.

Die Quote derer, die sich nach einem solchen Kontakt bei der Polizei bewerben, um dann auch zum Auswahlverfahren anzutreten, liegt hoch, meint Tom Franke. Der 29-Jährige ist im Stabsbereich Berufsinformation der Fachhochschule tätig, Veranstaltungsbesuche wie dieser gehören zu seinem Alltag. Als ich ihn nach längerer Wartezeit sprechen kann, hat er bereits eine Stunde mit Besuchern geredet. Die „Messtouristen“ könne er inzwischen ganz gut von wirklich Interessierten unterscheiden, sagt der Polizeikommissar. „Eine Menge Leute kommen tatsächlich, um Kugelschreiber und Aufkleber einzusammeln. Sie stellen eine Pseudofrage und verschwinden wieder“, beschreibt Franke das Messegeschäft. Und tatsächlich hamstern nur Sekunden später zwei junge Frauen die ausgelegten Werbepartikel, fragen nach der Mindestgröße für Polizisten und verschwinden Augenblicke später in der Menschenmenge.



## Die „Guten“ haben gezielte Fragen

Für „gute Interessenten“, wie Tom Franke sie bezeichnet, stehen hinter der Messewand eigens gepackte Tüten bereit. Darin befinden sich kompakte Informationen zum Polizeiberuf, Übersichten zu Einstellungs Voraussetzungen, Sportnormen, Verdienst, natürlich auch Kugelschreiber und Handyhülle. Die „Guten“ sind diejenigen, die mit gezielten Fragen an das Team herantreten. „Diese jungen Leute haben sich vorab schon intensiver mit der Idee Polizist zu werden auseinander gesetzt. Das merkt man an den Fragen“, erklärt Tom Franke

So wie Alexander (16), der nun schon über zwanzig Minuten mit Leon Böhm (20) in ein Gespräch vertieft ist. Böhm ist Polizeikommissar-Anwärter und studiert seit einem halben Jahr an der FHPol. Der groß gewachsene Student berichtet mit ehrlicher Begeisterung von seinen ersten Monaten in Oranienburg. Zu Fragen des Auswahlverfahrens steht er Rede und Antwort. Kein Wunder – ist die Prozedur bei ihm allenfalls ein gutes Jahr her. Es geht um Sportnormen, den Unterschied zwischen Studium und Ausbildung, auch um den Verdienst. Das aber nur am Rande. Alexander ist mit Eltern und Schwester zur Messe gekommen, alle vier stellen Fragen. Als ich die Mutter des Jugendlichen später anspreche, erzählt sie mir, ihr Sohn habe schon lange den Wunsch zur Polizei zu gehen. Es sei ein abwechslungsreicher und spannender Job, zudem sei ihr Sohn sehr sportbegeistert. Der Beruf des Polizisten wäre daher die ideale Mischung. Das deckt sich mit den Erhebungen der Fachhochschule. 89 Prozent der Bewerber geben an, die zu erwartende abwechslungsreiche und interessante Tätigkeit im täglichen Dienst hätte sie dazu bewogen, sich für den Polizeiberuf zu interessieren.

## Gesichertes Einkommen an Platz 6 der Beweggründe

Ein gesichertes Einkommen steht an sechster Stelle der wesentlichen Beweggründe. An der Höhe des Verdienstes jedoch scheiden sich offenbar die Geister. Während ich mich unter die Leute mische, zieht ein junger Mann an mir vorbei. „Nee, die nicht. Das ist die richtige Polizei. Die zahlen nicht gut, die Bundespolizei zahlt besser“, sagt er zu seinem Begleiter und zieht von dannen. Alexanders Mutter lächelt, als ich sie auf den Verdienst eines Anwärters anspreche, der anderswo höher ist als in Brandenburg. „Ich arbeite und verdiene jetzt weniger, als mein Sohn im ersten Ausbildungsjahr bekäme. Das Geld ist ok“, meint sie. Gleichwohl rangiert Brandenburg laut Besol-

dungsreport des Deutschen Gewerkschaftsbundes beispielsweise beim Einstiegsgehalt eines Kommissars im hinteren Drittel. In vier der 16 Bundesländer verdient ein Beamter der Besoldungsgruppe A9 weniger als in Brandenburg. Ein Ausschlusskriterium ist die Besoldung für Alexander dagegen nicht. „Viel cooler“ wäre es, wenn er später auch in der Nähe von Luckenwalde arbeiten könnte, meint der 16-Jährige. Der Wunsch nach heimatnaher Verwendung gewinnt offenbar immens an Bedeutung. Als Konsequenz wird derzeit im zuständigen Ministerium des Innern und für Kommunales (MIK) darüber nachgedacht, den Auszubildenden und Studierenden eine Art Verwendungszusage für eine bestimmte Region zu machen. Nach erfolgreichem Abschluss könnte

Die „Messe-touristen“ könne er inzwischen ganz gut von wirklich Interessierten unterscheiden, sagt der Polizeikommissar.

### Ihre Anwärterbezüge.



**POLIZEI**  
Brandenburg

#### Monatliche Bezüge (brutto) während der Ausbildung (mittlerer Dienst) inkl. Polizeizulage<sup>1</sup>



#### Monatliche Bezüge (brutto) während des Studiums (gehobener Dienst) inkl. Polizeizulage<sup>1</sup>



#### Familienzuschlag

Rechtsgrundlage für die Gewährung ist § 40 des Brandenburgischen Besoldungsgesetzes (BbgBesG). Die Höhe des Familienzuschlages richtet sich nach der Anzahl und nach der kindergeldrechtlichen Reihenfolge der zu berücksichtigenden Kinder. Die Gewährung oder Nichtgewährung des kinderbezogenen Familienzuschlages sind von den persönlichen Verhältnissen abhängig. Der kinderbezogene Familienzuschlag steht nur für die Kinder zu, für die nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) Kindergeld gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder des § 65 des EStG oder des § 3 oder des § 4 des BKGG gezahlt würde. Seine Höhe richtet sich nach der Anzahl und nach der kindergeldrechtlich maßgebenden Reihenfolge der zu berücksichtigenden Kinder. Anwärter/innen, die in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft leben und Kinder ihrer Lebenspartnerin oder ihres Lebenspartners in ihren Haushalt aufgenommen haben, haben gleichfalls Anspruch auf den Familienzuschlag. Damit werden sie den verheirateten Berechtigten gleichgestellt, denen Kindergeld und Familienzuschlag zustehen. Die Entscheidung der Familienkassen über den Kindergeldanspruch ist für die besoldungsrechtliche Entscheidung der Bezügestellen über den Familienzuschlag bindend.

Der Familienzuschlag beträgt monatlich

für das erste zu berücksichtigende Kind:	145,66 Euro
für das zweite zu berücksichtigende Kind:	145,66 Euro
für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind:	333,13 Euro

<sup>1</sup>) Allen Beträgen liegen zum Zeitpunkt des Druckes die für das Land Brandenburg gültigen Regelungen zu Grunde. Angaben ohne Gewähr! FHPol StBI, 15.03.2016, gültig ab 1.7.2016

Die Anwärter-bezüge



**Tom Franke, Holger Jänicke (Kamera), Sebastian Pfaffe (1. Schießtrainer) und Diemo Nimptsch (v.l.n.r.) beim Dreh eines Kurzfilms über den Polizeiberuf**

Alexander dann zum Beispiel wieder nach Luckenwalde und Umgebung zurückkehren, wenn er das wünscht.

### Wunsch nach heimatnaher Verwendung nimmt zu

Tom Franke ist derzeit damit beschäftigt einem Fünfjährigen zu erklären, was ein Nähset ist. Der Knirps will unbedingt noch drei der mit Polizeilogo bedruckten Päckchen einsammeln. „Damit kannst Du einen Knopf annähen, aber das machst Du sicher nicht allein“, gibt der Kommissar zu bedenken. „Nee, ich näh´ doch nicht“, erwidert der Kleine und gibt sich schließlich mit einer Parkuhr zufrieden. Ich will hoffen, er fährt auch nicht.

Anschließend springt Franke auf, schießt ein Foto vom Stand der Polizei. „Ich habe noch gar nicht getwittert, dass wir hier sind“, sagt er und postet flink ein Bild samt einigen Infos zur Veranstaltung.

Auch nach drei Stunden permanenten Redens bleiben Tom Franke und sein Team immer freundlich und interessiert. Später will sich ein Jugendlicher an der mitgebrachten Klimmzugstange ausprobie-

ren. „Wir versuchen etwas Interaktion anzubieten“, erzählt der Polizeikommissar. Eine schusssichere Weste, die Körperschutzausstattung und ein Schutzschild können ausprobiert werden. Auf Nachfrage können die zwei Anwärter vor Ort auch ihre „Mannausstattung“, darunter eine so genannte Rotwaffe oder das Pfefferspray, vorzeigen. Die Klimmzugstange zieht an diesem Tag tatsächlich einige Kandidaten in ihren Bann. Vornehmlich junge Männer probieren sich aus. Franke lobt und ermuntert diejenigen, die es nicht schaffen. Er sagt: „20 Prozent unserer Bewerber scheitern am Sporttest“.

### 20 Prozent der Bewerber scheitern am Sporttest

„Dabei sind vor allem die Sportnormen, mit etwas Training gut zu schaffen. Auch auf das psychologische Messverfahren kann man sich vorbereiten“, so der Kommissar. Der Markt bietet inzwischen eine Vielzahl an Büchern und Testtrainern, ähnlich den Übungsbögen für Fahrschüler, mit denen sich Interessierte gezielt vorbereiten können. Eine Garantie für das Beste-

hen des Messverfahrens bietet auch das freilich nicht. Wohl aber erleichtert die Kenntnis um mögliche Aufgaben das Abrufen des Wissens unter Stress im Auswahltest.

Als „alter Hase“ mischt sich bei dieser Messe Olaf Lehnhardt unter die Uniformierten. Lehnhardt ist Chef des Sachgebietes Prävention in der Polizeiinspektion (PI) Teltow-Fläming. Sein Einsatz hier war nicht angefordert und die Berufsinformation ist auch nicht Teil seiner Stellenbeschreibung. Er ist hier, weil er „Gesicht zeigen will“, wie er sagt. Gleichzeitig ist er in seiner PI für Schülerpraktika zuständig. Auch das stemmt er „nebenher“. Er aber kann den Jugendlichen etwas vom wirklichen Alltag eines Polizisten erzählen. Das tut er – behutsam aber ehrlich und authentisch. Einem jungen Mädchen hilft er beim Überziehen der schusssicheren Weste. „Das wäre Deine Weste“, sagt Lehnhardt zu der Jugendlichen. Als diese unter dem ungewohnten Gewicht kurz in die Knie geht, ergänzt er: „An jedem Tag!“ Am frühen Nachmittag sind die Visitenkarten von Lehnhardt, dem Praktikumsverantwortlichen, aus. Ebenso die Messe, die Hallen leeren sich.

### Vielfalt des Berufes steht im Fokus

Zwei Tage später ist Tom Franke Gast in einer Gesamtschule mit gymnasialer Oberstufe in Oranienburg. Eine Woche steht hier unter dem Motto der Berufs- und Studienorientierung. Franke hält bereits den zweiten Vortrag vor einer elften Klasse an diesem Tag. Auf die Frage, wer im Raum sich denn ernsthaft mit einer Zukunft als Polizist befasst, meldet sich zaghaft ein Schüler in der letzten Reihe. „Gut, dann halte ich nun einen Vortrag für Dich“, setzt Franke unbeirrt fort und legt los. Zahlen, Daten, Fakten. Es wird geschätzt – wie viele Einsätze fährt die Polizei Brandenburg im Jahr? Wie hoch ist die Aufklärungsquote bei Fahrrad- diebstählen, wie hoch bei Mord?



Wie viele Notrufe gibt es täglich? Warum werden deutlich mehr Notrufe als Einsätze gezählt? Zugegeben die Fragen sind plakativ, die Anwesenden jedoch locken sie aus ihrer anfänglichen Reserve. Ein munteres Gespräch entspinnt sich.

Wenig später wollen Freiwillige die Schutzausstattung anprobieren, neben mir bauen zwei junge Mädchen gerade geschickt die zerlegte Übungswaffe wieder zusammen. Nun stellt der Kommissar verschiedene Bereiche der Polizei vor. Auch hier steht die Vielfalt des Berufes im Fokus. Es folgt die Fragerunde. Ein zartes Geschöpf mit hochgestecktem Haar fragt Tom Franke, ob sie sich auch direkt für das Spezialeinsatzkommando (SEK) bewerben kann. Nein, das kann sie nicht – aber ja, die Spezialeinheiten suchen immer gute Leute. Nicht zum ersten Mal fällt mir die Ersthafte auf, mit der Franke auf jede noch so wirklichkeitsentrückte Frage antwortet. Wie er mit den Jugendlichen spricht – er kommt gut an, ohne an Autorität zu verlieren. Nach fast 90 Minuten sind die Gesamtschüler in Sachen Polizeiberuf schlauer und Tom Franke stimmtechnisch am Limit. Die Tutorin der Klasse bedankt sich bei Franke, dafür dass er den richtigen Ton bei den Schülern getroffen hat. Nun heißt es Kisten schleppen. Zwei riesige Behälter mit Werbegeschenken und Infoblättern, Schussweste, Körperschutz und Technik müssen zurück in den Dienstwagen.

## Schießanlage auf dem Campus dient als Set

Später an diesem Tag wird Tom Franke einen Film-Dreh begleiten. Das Team des Medienzentrums an der FHPol ist gerade dabei, einen Kurzfilm über den Polizeiberuf zu drehen. Auch hier stehen die Angebote der Fachhochschule im Mittelpunkt. Der Spot zeigt, was einen Polizeianwärter in Studium und Ausbildung erwartet. Die Schießanlage auf dem Campus dient heute als Set. Zwei Kommis-

sar-Anwärter zeigen vor der Kamera, was sie vom Schießausbilder gelernt haben. Tom Franke steht etwas abseits. Ideen für den Film haben seine Kollegen vom Medienzentrum und er schon lange zuvor besprochen. Nun geht es nur noch um Details. Soll der Anwärter im Film sein Namensschild tragen oder nicht, ist die gezogene Waffe in der Einstellung zu präsent und Ähnliches. Kleinigkeiten, die dem Betrachter später kaum auffallen werden. In diesem Fall zeugt die Liebe zum Detail von großer Professionalität.

Keine vier Tage später werden an der Fachhochschule der Polizei Brandenburg 207 neue Anwärterinnen und Anwärter des mittleren und gehobenen Polizeivollzugsdienstes begrüßt. Wenn an diesem Tag alle Plätze der „Herbsteinstellung“ besetzt sind, ist das der Mü-

he Lohn für Tom Franke und seine Kollegen. Nun gilt es neue Interessierte zu finden und aufzuklären. Auch 2017 sollen 350 Polizistinnen und Polizisten ihre Ausbildung in Oranienburg beginnen.

■ KATRIN BÖHME



Anwärter  
Leon Böhm  
im Gespräch  
mit Messe-  
besuchern

### Anforderungen des Sporttestes.



**POLIZEI**  
Brandenburg

Die sportliche Leistungsfähigkeit ist eine Kernkompetenz für angehende Polizeianwärterinnen und Polizeianwärter. Zur langfristigen Vorbereitung auf die Ausbildung bzw. auf das Studium ist es erforderlich, dass die Bewerberinnen und Bewerber an der Verbesserung ihrer körperlichen Fitness arbeiten. Von Vorteil kann sich hier beispielsweise die regelmäßige Betätigung in einem Sportverein erweisen.

Die hier abgebildeten Werte stellen Mindestanforderungen für die Einstellung dar. Während der Ausbildung bzw. des Studiums steigen diese Anforderungen.



#### 1. Ausdauerlauf

Die Überprüfung der Ausdauerleistung der Bewerberinnen und Bewerber erfolgt in Form eines 12-minütigen Ausdauerlaufs, bei dem altersabhängig eine Mindeststrecke zurückzulegen ist.

Alter	Frauen	Männer
bis 29 Jahre	2.100 m	2.400 m
30 - 34 Jahre	2.000 m	2.300 m
35 - 39 Jahre	1.900 m	2.200 m
40 - 44 Jahre	1.800 m	2.100 m



#### 2. Körperleistungstest

Die Bewerberinnen und Bewerber müssen ihre körperliche Eignung für den Umgang mit ausgewählten Einsatzmitteln der Polizei nachweisen.



#### 3. Schwimmen

Die Bewerberinnen und Bewerber müssen nachweisen, dass sie mindestens im Besitz des Deutschen Schwimmabzeichens in Silber (über 18 Jahre) bzw. des Deutschen Jugendschwimmabzeichens in Silber sind.

Hinweis: Das Auswahlverfahren endet, sobald mindestens eine dieser Anforderungen nicht erfüllt wird.

FHPol StBl, Stand: 23.01.2017



Nachwuchswerbung der  
Brandenburger Polizei  
**ZUKUNFT  
SICHERN**

INTERVIEW

# Gute Leute kommen nicht ungerufen

**Bodo Böhlemann ist Leiter der Stabsstelle Berufsinformation an der Fachhochschule der Polizei Brandenburg. Für die Berufswerbung ist der 55-Jährige schon seit Anfang der 90er-Jahre verantwortlich. Wie sich seine Arbeit seither verändert hat und was er sich in Zukunft für die Berufswerbung wünscht, erzählt der Polizeihauptkommissar im Interview.**

**Seit gut 25 Jahren werben Sie für den Polizeiberuf, von welcher Veränderungen waren Sie besonders beeindruckt?**

Es macht mir immer noch Spaß, junge Leute für den Polizeiberuf zu gewinnen. Egal ob Mitte der 90er Jahre oder heute, die Polizei steht bei der Berufswahl nach wie vor hoch im Kurs. Verändert haben sich die Vorstellungen darüber, was diesen Beruf ausmacht. Heute gibt es wesentlich mehr Informationsmöglichkeiten. Die Jugendlichen sind deutlich besser aufgeklärt, was die Vielfalt des Jobs angeht. Früher war Polizei gleich Streifenwagen. Heute wollen die jungen Leute Kriminologen werden oder direkt zu den Spezialeinheiten. Der bedeutendste Unterschied ist aber die Größe unserer Zielgruppe. Die Messen sind nur noch halb so voll wie vor 15 Jahren. Es gab Zeiten, da verließen 36.000 Jugendliche die Schule, das war ein Rekord. Heute hat sich diese Zahl bei etwa 18.000 eingeepegelt. Das ist und bleibt eine Halbierung seit den 90er Jahren.

**Was interessiert die Jugendlichen am meisten, wenn es um die Berufswahl geht?**

Absolute Nummer eins der nachgefragten Themen ist die spätere Verwendungsmöglichkeit. Auch die Über-



nahmegarantie spielt eine große Rolle. Im persönlichen Gespräch geht es oft um die Anforderungen des Auswahltests. Nach dem Verdienst oder der Krankenversicherung fragen eher die „A-Multiplikatoren“, also zum Beispiel die Eltern. Überhaupt sind Eltern am Stand mitunter recht anstrengend. Da kommen auch Fragen nach der Bettwäsche in der Unterkunft. Diese Dinge spielen für unsere Zielgruppe keine Rolle. Auch der Verdienst ist zumindest während der Ausbildung kaum ein Thema. Erst später wird dann verglichen. Allerdings, diejenigen Bewerber, die sich in mehreren Bundesländern dem Auswahltest stellen, vergleichen sehr wohl. Andere Länder haben auch gute Angebote.

### Was wird aktuell unternommen, um Bewerber vom Einsatz in Brandenburg zu überzeugen?

Unsere Nachbarn bieten Unterkünfte während der Ausbildung an. Das ist hier bei uns ein großes Thema. Übergangsweise ermöglichen wir unseren neuen Anwärtern gerade auch wieder die Unterbringung an der Fachhochschule. Zumindest bis sie eine Wohnung gefunden haben. Das ist gut so. Wenn sich jemand an der FHPol in Oranienburg bewirbt, darf es nicht daran scheitern, dass er hier keine Wohnung findet oder nur in einer Entfernung von 100 Kilometern. Oder so teuer, dass die Anwärterbezüge zu zwei Dritteln für die Miete drauf gehen. Wir als Stabsstelle analysieren sehr genau die Angebote der anderen Bundesländer, natürlich auch den Verdienst. Im Zuge der Bewerbung spielt es für die Jugendlichen zunächst aber keine primäre Rolle, ob sie während der Ausbildung 1250 oder 1310 Euro verdienen. Ab dem Tag der Einstellung spielt es eine umso größere Rolle. Auf Dauer können die fehlenden Wohnmöglichkeiten und ein hinterer Platz im Besoldungsranking nicht gutgehen. Im Vergleich zu den 90igern – und das beklagen fast alle Werbeposten der Polizei in den Bundesländern – ist die unterschiedliche Bezahlung wirklich ein Problem.

Wir haben uns auch die Bewerberbindung zur Aufgabe gemacht. Wir wollen, dass diejenigen, die sich bereits beworben haben und nicht zum Zug kamen genau wissen, dass wir sie nicht vergessen. Wir überreichen z. B. ein Buch als Erinnerungsposten oder laden sie zu einer unserer Veranstaltungen ein. Kleine Gesten, die zeigen sollen, dass wir auch an unseren Bewerbern auf der Warteliste sehr wohl hängen. Wer in Brandenburg wohnt, soll später auch die Möglichkeit haben, in seiner Heimat zu arbeiten. Wir diskutieren gerade ein Verwendungsmodell, dass diesem Gedanken stärker Rechnung trägt.

### Gewinnen Sie die Masse der Interessierten noch immer am Messestand?

Die Digitalisierung hat meine Arbeit am stärksten verändert. 1996 kannte ich keine Facebook-Werbung, das Internet spielte für uns überhaupt keine Rolle. In den 90ern fand Berufswerbung auf Messen, Veranstaltungen und über Mundpropaganda statt. Mit den neu-

en Medien und den sozialen Netzwerken kam dann der größte Wandel. Obwohl dadurch der direkte Kontakt schwindet, erreichen wir eine sehr viel größere Masse an Leuten. Große Firmen unterhalten heute ganz selbstverständlich Websites, die sich ausschließlich an den potenziellen Berufsnachwuchs richten. Mit [www.polizei-brandenburg-karriere.de](http://www.polizei-brandenburg-karriere.de) bieten wir das nun auch an. Darauf bin ich sehr stolz. Überhaupt haben unser Team und die Kollegen vom Medienzentrum eine Menge großartiger Ideen. Wir drehen gerade einen Imagefilm, der ganz knapp nachzeichnet, wie man in Brandenburg Polizeikommissar oder Polizeimeister wird. So etwas kommt gut an. Außerdem prüfen wir gerade, wie wir auch Whats App, Instagram und Xing für die Nachwuchswerbung nutzen.

### Was wünschen Sie sich für die Zukunft Ihres Bereiches?

Wir machen schon heute eine Menge, vieles davon kostet Geld, Zeit und Nerven – aber gute Leute kommen nicht ungerufen. Ich wünsche mir gleiche Rahmenbedingungen (Bezahlung, Wohnraumversorgung für Anwärter) in den Bundesländern und ein wesentlich stärkeres Engagement der Inspektionen vor Ort, ganz klar. Das persönliche Gespräch gewinnt wieder an Bedeutung, es ist einfach verbindlicher. Ich bin überzeugt, dabei kann ein Polizist schon ganz früh Pflöcke einsetzen. Ob ein Vortrag in der zweiten Klasse, Fahrradprüfung oder Drogenprävention – es geht nicht nur um den Inhalt, es geht auch um den Menschen in Uniform, der da vor den Schülern steht. Von ihm oder ihr geht eine ungemeine Faszination aus. Das ist ein unbestrittener Vorteil. Ein direkter Ansprechpartner in Wohnortnähe, der die Bewerber betreut, wäre noch so ein Herzenswunsch.

### Vielen Dank für das Gespräch.



Polizei-  
hauptkom-  
missar Bodo  
Böhlemann

Polizeikom-  
missar Franke  
demonstriert  
das Alkohol-  
testgerät



Nachwuchswerbung der  
Brandenburger Polizei  
**ZUKUNFT  
SICHERN**

# WARUM ZUR BRANDENBURGER POLIZEI?

**Um Berufsinteressierte so zielgenau wie möglich anzusprechen, wertet die Fachhochschule der Polizei jährlich das Bewerberverhalten aus und erhebt die Gründe für eine Bewerbung in Brandenburg. Was macht diesen Beruf oder die Landespolizei attraktiv?**

**D**ie Polizei ist auch im Jahr 2016 beim „trendence Schülerbarometer“ als beliebtester Arbeitgeber Deutschlands gewählt worden. Insgesamt 17.000 Schülerinnen und Schüler von 700 allgemein- und berufsbildenden Schulen in ganz Deutschland haben an dieser Umfrage teilgenommen. Auch bei unserer Fachhochschule der Polizei (FHPol) in Oranienburg sind im letzten Jahr rund 6500 Bewerbungen für eine Ausbildung oder ein Studium zum Polizeivollzugsbeamten bzw. zur Polizeivollzugsbeamtin eingegangen.

Doch was sind eigentlich die Gründe der jungen Menschen sich für diesen Beruf zu entscheiden? Was macht diesen Beruf oder unsere Landespolizei attraktiv?

In einer unter 1031 Bewerber aus dem Jahr 2015 an der FHPol durchgeführten Umfrage wurde dieser



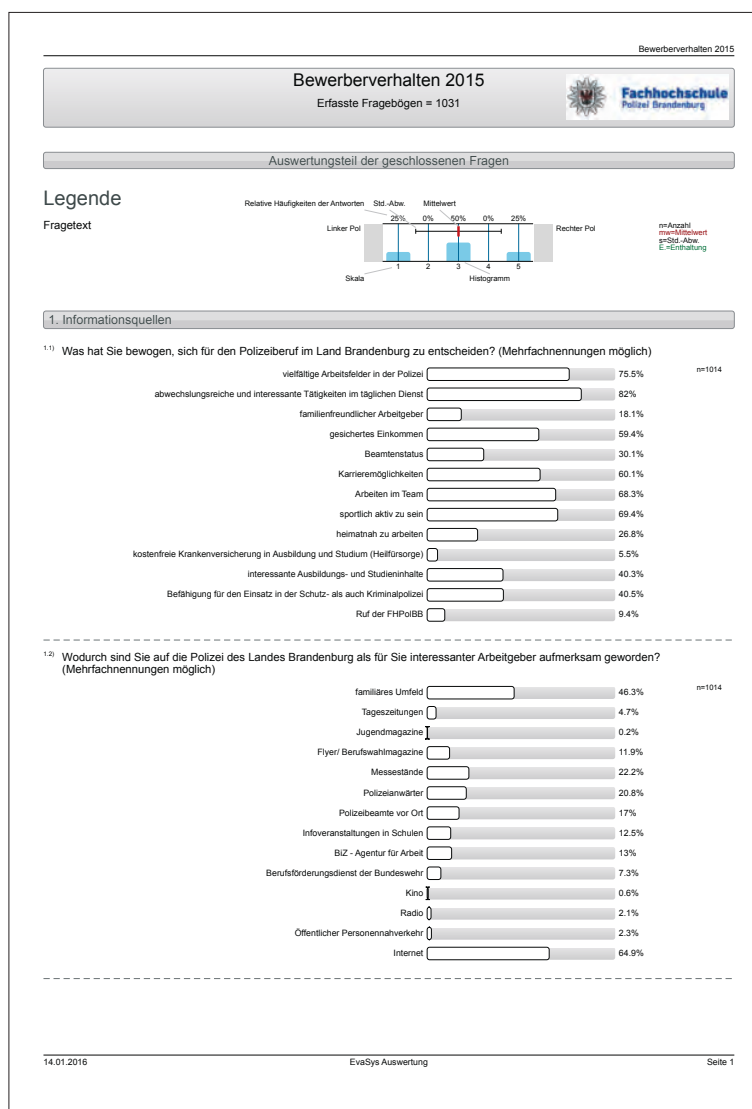
Fragestellung nachgegangen, um Rückschlüsse für die weiteren Kommunikationsmaßnahmen zu Nachwuchswerbezwecke zu gewinnen.

Grundsätzlich wird der Grundstein für ein Interesse an einer Zukunft als Polizistin oder Polizist bereits im familiären Umfeld der Bewerberinnen und Bewerber gelegt. So gab nahezu die Hälfte an, dass sie über ihr familiäres Umfeld auf die Polizei Brandenburg als interessanten Arbeitgeber aufmerksam geworden sind. Nur das Internet liegt mit 64,9 % der Stimmen noch davor. Dabei geht es noch nicht einmal zwangsläufig um die eigenen Auftritte im Netz, sondern um die vermeintlich positive Gesamtdarstellung des Berufs im Allgemeinen.

Hoch im Kurs bei den Bewerber\*innen stehen die abwechslungsreichen und interessanten Tätigkeiten im täglichen Dienst. Diesen Punkt wählten 82% der Befragten für sich aus. Es herrscht also die Erwartung vor, dass möglichst kein Arbeitstag wie der andere abläuft, man regelmäßig vor neuen Herausforderungen steht und dabei eine Tätigkeit ausführt mit der man sich identifizieren kann bzw. sie als sinnvoll erachtet.

**Hoch im Kurs bei den Bewerber\*innen stehen die abwechslungsreichen und interessanten Tätigkeiten im täglichen Dienst.**

**Auszubildende des mittleren Dienstes im Unterricht (unten)**



Gefolgt wird dieser Faktor von den vielfältigen Arbeitsfeldern (75,5%) die von der Organisation geboten werden. Die Polizei Brandenburg bietet die verschiedensten Sparten und Organisationseinheiten vom Hubschrauberpiloten über den Streifenpolizisten bis zur Technischen Einsatzinheit oder Ausbildungs- wie Weiterbildungstätigkeit an der Fachhochschule.

Auf den weiteren Plätzen folgt die Möglichkeit sportlich aktiv zu sein (69,4%) sowie die Teamarbeit (68,3%).

Weniger ausschlaggebend ist für die Bewerber\*innen die kostenfreie Heilfürsorge während der Zeit als Anwärter/in (5,5%), der Ruf der FHPol (9,4%) oder der familienfreundliche Arbeitgeber (18,1%).

Wenn sich Bewerber nicht über das persönliche Umfeld oder das Internet (68,6%) über das Berufsbild informiert haben, dann nutzen sie die Möglichkeit von Messestandbesuchen (23,9%) oder das direkte Gespräch mit einem Polizeibeamten/in vor Ort (22,9%).

Es sind also zu nicht unerheblichen Teilen Dinge, die wir selbst beeinflussen können. Ein kurzweiliger und zeitgemäßer Webauftritt, eine ansprechende Standgestaltung samt Gesprächskompetenzen auf einer Ausbildungsmesse oder einfach das authentische und freundliche Auftreten eines jeden Kollegen/in auf der Straße selbst, trägt dazu bei, Berufsinteressierte auf die Brandenburger Polizei aufmerksam zu machen.

■ STABSSTELLE BERUFSINFORMATION, FHPOL

**Auszug aus dem Fragebogen zum Bewerberverhalten (oben)**

# DIE POLIZEI ALS EIN ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

Bericht der „Arbeitsgruppe Nachwuchsgewinnung“

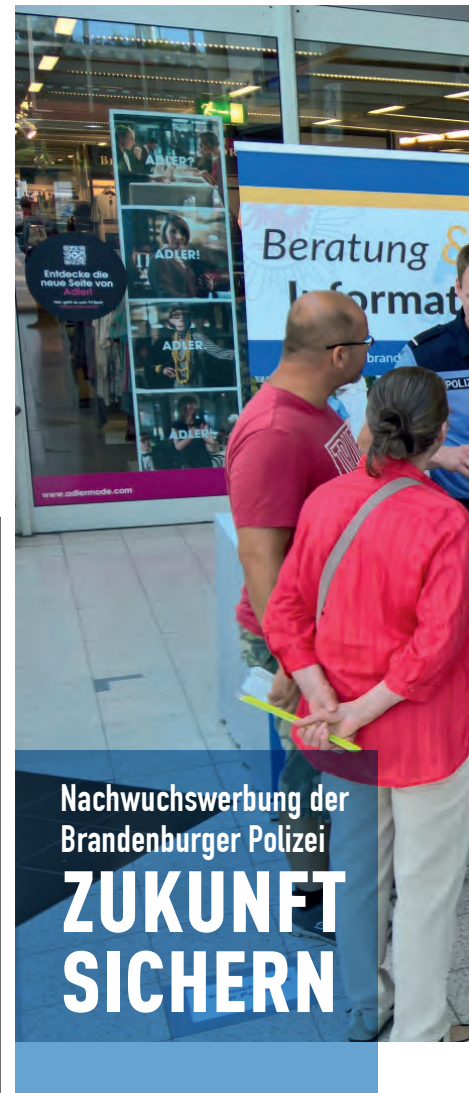
Aufgrund erhöhter Einstellungszahlen steht die Brandenburger Polizei hinsichtlich der Nachwuchsrekrutierung vor einer Vielzahl von Herausforderungen. So steigt aufgrund der demografischen Entwicklung und der reduzierten Zahl möglicher geeigneter Bewerber der Wettbewerb zwischen den Polizeien und auch mit anderen Arbeitgebern um die „Besten“ bzw. „Geeigneten“.

Damit die Brandenburger Polizei auf dem Bewerbermarkt langfristig konkurrenzfähig bleibt, wurde im Auftrag der Staatssekretärin Katrin Lange, die „AG Nachwuchsgewinnung“ eingerichtet. Diese erarbeitete Vorschläge zur Verbesserung der Bewerberakquise und -auswahl sowie der Bewerberbindung und -betreuung. Die Arbeitsgruppe setzte sich aus Vertretern des MIK, des PP, des ZD-Pol, der FHPol, der Jugend- und Auszubildendenvertretung und des P-HPR zusammen. Ergebnis ist ein Maßnahmenbündel, mit dessen stufenweiser Umsetzung sich die Polizei des Landes Brandenburg als zukunftsorientierter und attraktiver Arbeitgeber darstellen wird.

Die Auswahl von erfahrenen, praxisnahen und jungen, zielgruppenähnlichen Kolleginnen und Kollegen ermöglichte eine umfassende sowie kreative Ideensammlung und -erörterung. Der offene Austausch erfolgte innerhalb der AG ohne Denkverbote und förderte so innovative und interessante Ideen. Im Zusammenspiel mit dem unterschiedlichen Erfahrungswissen erfolgten konstruktive Diskussionen. Schwerpunkte wurden in folgenden fünf Themenfeldern gesehen:

Zur Erhöhung der Attraktivität des Polizeiberufs ist beabsichtigt, den Fokus auf das Image und die Chancenvielfalt der Polizei als auch auf neue Zielgruppen zu legen. Insbesondere die Entscheidung für die Polizei des Landes Brandenburg und ein erfolgreicher Studien- bzw. Ausbildungsabschluss sollen künftig noch mehr honoriert werden.

Im Mittelpunkt der Werbung und des Auswahlverfahrens stehen die Darstellung der vielfälti-



Nachwuchswerbung der Brandenburger Polizei  
**ZUKUNFT SICHERN**

gen Tätigkeitsbereiche innerhalb der Polizei, die Möglichkeiten der Einblicke in diese und eine frühzeitige Bewerberbindung. Zudem soll Art und Intensität der Betreuung – vom ersten Interesse am Polizeiberuf hin zur Bewerbung, über das Auswahlverfahren, die Einstellung, den Studien- bzw. Ausbildungsprozess, die Praktika bis zum Einstieg in das tägliche Polizeileben – neu organisiert werden. Interessen, erlangte Fähigkeiten und Fertigkeiten, fachliche Vorkenntnisse und soziale Gesichtspunkte sollen dabei auch mehr Berücksichtigung erfahren.

Im Anschluss an eine kluge Werbestrategie und ein fundiertes Auswahlverfahren ist es von maßgeblicher Bedeutung, dass die Anwärter und Anwärterinnen in Studium und Ausbildung so gut wie möglich darin unterstützt werden, ihre







**Zusammenspiel: durch verschiedene Maßnahmen soll der Polizeiberuf attraktiver gemacht und die Zahl der Bewerber gesteigert werden**

Laufbahnbefähigung zu erreichen. In diesem Zusammenhang sollen gezielte Unterstützungsleistungen entwickelt werden, welche auch die unterschiedlichen Voraussetzungen der Anwärter berücksichtigen.

Potenzielle Bewerber und Bewerberinnen für die Polizei informieren sich natürlich auch detailliert zu den Rahmenbedingungen des Ausbildungsstandortes und haben durchaus konkrete Ansprüche an diesen. Diese Erwartungshaltung aufgreifend, soll u. a. geprüft werden, welche Unterstützung bei der Schaffung von Anwärterunterkünften erfolgen kann.

Mit dem zusammengetragenen Maßnahmenpaket stellt sich die Polizei des Landes Brandenburg als moderner, attraktiver und zukunftsorientierter Arbeitgeber auf.

■ ALEXANDER POITZ, MITGLIED DER AG NACHWUCHSGEWINNUNG

**Messesystem der Berufs-  
information mit Infoblättern und Anschauungs-  
material (oben)**

# 25 JAHRE POLIZEI- AUSBILDUNG IM LAND BRANDENBURG

Nicht nur die Polizeiorganisation Brandenburgs – auch die Fachhochschule der Polizei des Landes – blickte im Herbst 2016 auf ihre 25-jährige Geschichte zurück. Anlässlich des 10. Tages der Wissenschaft ließ man in Oranienburg mit einer Festveranstaltung, einer Reihe von Vorträgen und Symposien 25 ereignis- und im wahrsten Sinne lehrreiche Jahre der Polizeiausbildung im Land Brandenburg Revue passieren.



**Rainer Grieger,  
Präsident der  
Fachhochschule**

**Festakt mit  
Landtagspräsi-  
dentin Britta  
Stark, Minister-  
präsident Diet-  
mar Woidke,  
Innenminister  
Karl-Heinz  
Schröter und  
Dr. Herbert  
Trimbach, Lei-  
ter der Abtei-  
lung 4 im Innen-  
ministerium  
(vorn, v.r.n.l.)**

Im Schnelldurchlauf: 18. September 1991 Gründung der Fachhochschule für öffentlichen Verwaltung (FHÖV) in Bernau als Studienstätte für den gehobenen Dienst; 1. November 1991 Start der Landespolizeischule in Basdorf für die Ausbildung zum mittleren Dienst; 8. März 1999 Zusammenlegung beider Ausbildungszweige durch Gründung der Fachhochschule der Polizei; Umzug der Fachhochschule nach Oranienburg – Wiedereröffnung am 4. November 2006; Ersetzung und Akkreditierung des Diplomstudienganges für den gehobenen Dienst

als Bachelor of Arts (B.A.) – Police Service“ seit 1. Oktober 2007.

Zum festlichen Auftakt gaben sich die Spitzenpolitiker des Landes die Ehre, um die Polizeiausbildung zu würdigen: Landtagspräsidentin Britta Stark, Ministerpräsident Dr. Dietmar Woidke und natürlich Innenminister Karl-Heinz Schröter.

Ministerpräsident Woidke bilanzierte: „Heute, nach 25 Jahren, können wir auf eine bewegte Entwicklung in der Polizeiausbildung zurückblicken. Ihre Neugestaltung 1991 war ein wahrer Balanceakt und quasi ein Schiffsumbau

auf hoher See. Schließlich musste die Polizeiarbeit trotz Neuausrichtung gewährleistet bleiben. ... Heute zeichnet sich die Polizeiausbildung in Brandenburg vor allem durch ihre hohe Qualität aus, die der Fachhochschule weit über die Landesgrenzen hinaus zu Ansehen verholfen hat.“

Ausdrücklich bekannte sich Innenminister Schröter zur einst umstrittenen Verlegung der Fachhochschule von Basdorf nach Oranienburg: „Die Entscheidung für Oranienburg war ein Glücksfall für die Fachhochschule der Polizei – und zwar nicht trotz, sondern



gerade wegen der historischen Bedeutung des Ortes. Wo, wenn nicht hier, lassen sich jungen Menschen zu verantwortungsvollen und vernünftigen Polizisten der Demokratie ausbilden – hier, wo in der Vergangenheit die Freiheit von Menschen rücksichtslos und brutal unterdrückt wurde. Wo lässt sich der Wert der Prinzipien der Freiheit, der Demokratie, des freiheitlichen Rechtsstaates besser förmlich mit Händen greifen als an einem solchen Ort ...“ Schröter wies darauf hin, dass sich die Ausbildungszahlen seit 2010 mehr als verdreifacht haben, 351 jungen Polizisten 2016 an der Fachhochschule aufgenommen worden sind und stellte

danach mit Genugtuung fest: „Die Zeit des Personalabbaus bei der Polizei ist vorbei.“

Nach dem Festakt wurde eine Ausstellung mit 15 großformatigen Tafeln eröffnet, die besonders durch interessantes historisches Bildmaterial von der Geschichte der Liegenschaften bis zu aktuellen Einblicken die Zeitläufe der Polizeiausbildung an drei Orten Brandenburgs kontrastreich illustriert.

Am 15. November, dem eigentlichen Tag der Wissenschaft, folgten die Vorträge und Symposien programmgemäß einem chronologisch-systematischen Schema.

Professor Lindenberger vom Zentrum für Zeithistorische For-

schung widmete sich der Ausgangssituation und zeichnete die Polizeiausbildung in der DDR von der völligen und nahezu ohne berufsmäßige Schulung erfolgten Aufstellung der Volkspolizei bis zur Ausbildung einer fachlichen wie politisch auf den DDR-Staat ausgerichteten Berufspolizei nach. Dadurch wurde der Bruch und völlige Neuanfang mit der Wiedervereinigung 1990 besonders deutlich. Seit 1932 hatte es auf dem Gebiet der neuen Länder und damit auch Brandenburgs keine föderal organisierte und rechtsstaatlich ausgerichtete Polizeiausbildung mehr gegeben. Besonders eindrücklich und lebendig waren dann die Re-



**Dr. Jochen Christe-Zeyse, Vizepräsident der Fachhochschule**



**Fachhochschule  
Polizei Brandenburg**

# 25 Jahre


## Polizeiausbildung im Land Brandenburg

---

**Professionalisierung in neuen Zeiten**


„Auch an den Kreuzwegen der Zeit muss man zu regeln.“

**FHV Barmen 1993**



Eingangsbereich der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung in Barmen, 1993

**LPS Basdorf 1997**



Luftbild der LPS Basdorf mit dem „Caen“/„Ode“ (MBA), dem Hauptgebäude der Landespolizei (1993) und dem Landesrestaurant (1994), 1996

**FHPol Oranienburg 2009**





**Fachhochschule  
Polizei Brandenburg**

# 25 Jahre

## Polizeiausbildung im Land Brandenburg

---

**Liegenschaften mit Wurzeln in der Vergangenheit**

„Der heutige Tag ist das Resultat der Entscheidungen, die wir heute treffen müssen, wenn wir zu morgen kommen.“

Die Ausbildungsstandorte Basdorf, Barmen und Oranienburg sind die Zeitschichten der Zeit des Nationalsozialismus und der DDR.

**Basdorf 1985**



Der Kasernenbereich der Berufspolizei in Basdorf mit dem „Caen“ (rechts) und einer Produktionshalle (links) im Jahr 1985

**Ehemalige ADGB-Bildungsstätte in Barmen**



ADGB-Bundesstelle, Theaterplatz 1947

**Liegenschaft in Oranienburg 1938**



Ein Gebäude der KZ Sachsenhausen und der Kaserne der SS-Trupplagerstätte im Jahr 1938, heute der Eingang zum Campus der Fachhochschule der Polizei



**Fachhochschule  
Polizei Brandenburg**

# 25 Jahre

## Polizeiausbildung im Land Brandenburg

---

**Über Grenzen hinweg**

„Wenn Spinnen vereint weben, können sie einen Löwen fesseln.“

Die Fachhochschule der Polizei (FHPol) hat sich in den vergangenen Jahren zu einer angesehenen Institution mit internationalen Verbindungen entwickelt. Der Besuch ausländischer Delegationen, vielfältige Austauschbeziehungen, gemeinsame Projekte und internationale Veranstaltungen gehören mittlerweile zum Alltag an der Fachhochschule.

**Gemeinsam mit den Nachbarn**



Gemeinsame deutsch-polnische Übung in Basdorf am 25. November 2003

**Europameisterschaft**



Europameisterschaft der Polizei in Schwabmen am 05. Juli 2009

**Olympiasiegerin**



Polizeiobermeister Annett-Katrin Tietze, Olympiasiegerin 2016 in Rio mit der deutschen Frauen-Nationalmannschaft

Auch Sportwettkämpfe mit ausländischen Polizeiorganisationen sorgen immer wieder für Austausch und Annäherung. Regelmäßig nehmen Angehörige der Fachhochschule an internationalen Wettkämpfen teil und erzielen dabei auch achtbare Ergebnisse. Dabei reicht das Spektrum von Wettkämpfen mit befreundeten Polizeischulen bis zur Teilnahme an Olympischen Spielen. Seit 2012 studieren an der FHPol auch Leistungssportler in einem speziellen Studiengang. Dieses Sportförderprogramm ermöglicht es talentierten Athleten, während ihres Studiums auf nationalen und internationalen Wettkämpfen Medallien zu gewinnen und nach ihrer Sportkarriere als Polizeibeamte weiter zu arbeiten.

reform von 2002 erneut aktuell. Auf dem Gelände des ehemaligen SS-Trupplagers in Oranienburg entsteht nach aufwändigen Renovierungsarbeiten ein moderner Ausbildungsstandort für die Polizei des Landes

25 Jahre  
Polizei in  
Uniformen  
und Dienst-  
abzeichen



Fachhochschule  
Polizei Brandenburg

# 25 Jahre

Polizeiausbildung im Land Brandenburg

## Eine der modernsten Fachhochschulen



„Der Mensch ist, was er als Mensch sein soll, erst durch Bildung.“

Georg Wilhelm Friedrich Hegel

Der neue Campus ist nach zweieinhalbjähriger Bauzeit übergabebereit. Insgesamt werden rund 41,5 Millionen Euro in den neuen Standort investiert. Die Polizei des Landes Brandenburg verfügt nun über eine der modernsten Fachhochschulen Deutschlands. Sie bietet hervorragende räumliche und technische Voraussetzungen für die Aus- und Fortbildung.

### Eröffnungsveranstaltung in Oranienburg



Der Präsident der Fachhochschule Rainer Grieger bei der feierlichen Eröffnung am 4. November 2006 in Oranienburg.  
Foto: Fachhochschule der Polizei

### Moderne Bibliothek



Angehende Polizisten in der modernen Bibliothek der Fachhochschule der Polizei.  
Foto: Fachhochschule der Polizei

### Recherche im Internet



Angehenden und Auszubildenden im IT-Kabinett.  
Foto: Fachhochschule der Polizei

Neben einem modernen Hörsaalgebäude, großzügig angelegten Seminar- und Trainingsräumen, einer gut ausgestatteten Bibliothek und modernen Fachkabinetten, verfügt die Fachhochschule über eine Lehrwache, ein Medienzentrum mit Druckerei, eine schall-dicht-isolierte Raumschießanlage, einen großen Sportplatz und eine Drei-Felder-Sporthalle. Selbst ein Hubschrauberlandeplatz steht bereit.

Am 4. November 2006 wird der neue Campus mit der symbolischen Schlüsselübergabe an Präsident Rainer Grieger feierlich eröffnet. Zum Festakt sind mehr als 100 Ehrengäste aus dem In- und Ausland eingeladen, außerdem öffnet die Fachhochschule an diesem Tag ihre Tore für die Öffentlichkeit. Der Andrang ist groß: Es kommen fast 4.000 Besucher nach Oranienburg.

Am Eröffnungstag werden auch 110 Anwärterinnen und Anwärter des Einstellungsjahrganges 2006 feierlich vereidigt. Im Umzugsjahr bereitet die Fachhochschule auch eine Studienreform vor: Der bisherige Diplommastudiengang für den gehobenen Polizeivollzugsdienst wird durch einen modularen Studiengang „Bachelor of Arts (B.A.) – Police Service“ ersetzt. Kurze Zeit später wird dieser neue Studiengang aufлагentfrei akkreditiert – damals eine Seltenheit unter den polizeibezogenen Studiengängen in Deutschland.

ferate des aus Duisburg stammenden, ehemaligen stellv. Direktors der Landespolizeischule in Basdorf, Heiner Waldhelm, und dem aus Düsseldorf nach Brandenburg abgeordneten Gründungsrektor der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung in Bernau, Profes-

sor Werner Giesen. Waldhelm berichtete, wie man nächtelang den Neuaufbau plante und sich nebenbei mit unzureichendem Mobiliar herumzuschlagen hatte. Während Professor Giesen zur Erheiterung in Erinnerung rief, wie im Frühjahr 1991 mit dem damaligen Innenminister Alwin Ziel aus der Vogelperspektive eines Hubschraubers der Gebäudekomplex der ehemaligen FDGB-Gewerkschaftshochschule „Fritz Heckert“ in Bernau zum zukünftigen Campus der FHFöV bestimmt worden war.

Ein Höhepunkt war zweifelsohne das Symposium der in Brandenburg „jungen Neuanfänger“ von 1991/92 – Referatsleiter 44 Andreas Backhoff, Andreas Wimmer aus demselben Referat, Karsten Schiewe als Leiter des Stabsbereiches der PD West und der Eberswalder Revierleiter Torsten Kulig. Die Erfahrung von Kollegialität und vor allem ziviler Achtung voreinander – ob Lehrende oder Studierende – prägte die persönlich farbigen Erinnerungen.

Dem ehemaligen Potsdamer Polizeipräsidenten und Gründer des Zentrums für Zeitgeschichte der Polizei an der Fachhochschule Graf von Schwerin oblag es, noch einmal eindrücklich auf den beruflichen und gesellschaftlichen Stellenwert historischer Bewusstseinsbildung

der Polizeibeamten hinzuweisen; nicht nur vor dem Hintergrund der Polizeigeschichte des 20. Jahrhunderts, sondern auch angesichts der aktuellen Herausforderungen von Rechtsstaat und Demokratie.

Die ehemaligen Vizepräsidenten der Fachhochschule der Polizei, Professor Rolf Ackermann und Professorin Reingard Nisse, riefen ihrerseits noch einmal den konsequent begangenen Weg zu einer gemeinsamen Ausbildung von mittlerem und gehobenen Dienst mit der Gründung der Fachhochschule in Erinnerung. Zum Abschluss unternahmen der amtierende Präsident der Fachhochschule Rainer Grieger, Polizeivizepräsident Roger Höppner und Professorin Birgit Wiese von der Fachhochschule Potsdam den Versuch, Entwicklungslinien und Perspektiven einer zeitgemäßen Polizeiausbildung im Spannungsfeld von beruflichem Handwerk und akademischem Anspruch zu problematisieren. Eine der zentralen Fragestellungen war dabei auch, wie man dem zunehmenden Erfordernis der Spezialisierung innerhalb der Polizei Rechnung tragen könne.

■ DR. WIELAND NIEKISCH  
LEITER ZENTRUM FÜR ZEITGESCHICHTE  
DER POLIZEI





Blick auf den Campus der FHPol, Rückansicht der Sporthalle



Seminar in der Fachhochschule



Praxisunterricht auf dem Gelände der Fachhochschule



# HERAUSFORDERUNG PRAKTIKANTENEINSATZ

**Im Zusammenhang mit der verstärkten Einstellung neuer Polizistinnen und Polizisten wird nicht nur die Fachhochschule der Polizei gefordert. Durch die im Rahmen der Ausbildung zu absolvierenden Praktika werden auch die Dienststellen vor Ort, von den Revieren in den Inspektionen über die Kriminalkommissariate in der Inspektion (KKI), die Kriminalpolizei der Direktion (KDir) bis hin zum Landeskriminalamt (LKA) vor neue Herausforderungen gestellt.**

Bis zum Jahr 2015 sah der übliche Ablauf so aus:

Von Ende Februar bis Ende April kamen die Studierenden des gehobenen Dienstes im Rahmen ihres zweiten Praktikums und wurden im Wesentlichen in der Kripo eingesetzt, sowohl in den Kriminalkommissariaten der Inspektionen als auch in der Kriminalpolizei der Direktionen. Einige von ihnen erhielten oft auch die Möglichkeit, ein bis zwei Wochen ins LKA hinein zu schnuppern.

Parallel dazu traten ab Mitte März die Auszubildenden des mittleren Dienstes ihr Praktikum an

und blieben hier bis Ende Juni vor allem im Wach- und Wechseldienst.

Zirka zwei Wochen später, also Mitte Juli, begannen dann die Studierenden des gehobenen Dienstes des Folgejahrganges ihr erstes Praktikum und blieben bis Ende September. Sie wurden hauptsächlich im Wach- und Wechseldienst eingesetzt. Manche von ihnen machten auch ein Schnupperpraktikum bei der Revierpolizei.

Speziell diese Praktikanten sind übrigens in den Dienststellen vor Ort – sofern sie sich mit ihren bis dahin im Studium erworbenen Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten gut einbringen – beliebt, denn naturgemäß ist gerade in der Ferien- und Urlaubszeit jede Beamtin und jeder Beamte mehr in der Schicht ein Gewinn für die Einsatzfähigkeit vor Ort.

Die Organisation und Durchführung der verschiedenen Praktika ist aber kein Selbstläufer. Gerade durch die Studienordnung sind an die Praktika entsprechen-

de Anforderungen gestellt und diesen müssen die Dienststellen vor Ort gerecht werden. Dazu gehören in erster Linie qualifizierte Betreuer, möglichst aus dem gehobenen Dienst. Beim WWD-Praktikum ist dies der jeweilige Dienstgruppenleiter. Die Realisierung der Praktika stellt gerade kleinere Organisationseinheiten vor große Herausforderungen. Neben dem betreuenden Personal werden zusätzliche Waffenschließfächer, Dockingstationen für die APC und zum Beispiel auch geschlechterspezifische Umkleidemöglichkeiten benötigt. Bei einer größeren Anzahl weiblicher Praktikantinnen ist selbst manchmal das schon ein logistisches Problem, das es zu lösen gilt.

Allerdings sind dies – durch entsprechende Planung – lösbare Herausforderungen, die vor allem von den Kollegen und Kolleginnen gerne angenommen werden. Denn durch diese Maßnahmen kommt man dem Ziel der personellen Verstärkung und Nachfolge näher.

**Praktikanten g.D. des Einstellungsjahrganges 2014 vor der Polizeidirektion Nord**





In der Direktion Nord wurde die Schaffung eines ausreichenden Praktikumsplatzangebotes zum Beispiel neben den direkten Absprachen zwischen Fachhochschule, Stab 3 der Direktion und den Führungsdiensten von Inspektionen und Kriminalpolizei dadurch angegangen, dass ein Einsatz der Praktikanten – anders als noch in den Jahren 2012 bis 2014 – nicht nur hauptsächlich im Bereich Oberhavel sondern verstärkt auch in Ostprignitz-Ruppin und Prignitz erfolgte.

Insbesondere Studierende und Auszubildende aus anderen Bundesländern, insbesondere Berlin, wollen oftmals lieber im Berlin nahen Raum oder nahe ihrer während des Studiums bzw. der Ausbildung genommenen Wohnung im Raum Oranienburg eingesetzt werden. Aber vor dem Hintergrund der beschriebenen logistischen Probleme, wie auch der dienstlichen Notwendigkeit des personellen Nachersatzes in der Peripherie des Landes, ist auch der Einsatz von Praktikanten dort sinnvoll und erforderlich. Dadurch werden die Berlin nahen Dienststellen wie z. B. die Inspektion Oberhavel entlastet, die Aufgaben der Praktikumsbetreuung auf eine breitere Basis verteilt und zugleich auch die Dienststellen außerhalb des Speckgürtels durch den Einsatz junger und motivierter Kolleginnen und Kollegen personell unterstützt. Im Gegenzug dazu können auch die Praktikanten den Dienstag inhaltlich im positiven Sinne bereichern, indem sie ihre Erkenntnisse aus Lehre und Studium, wie aktuelle rechtliche und taktische Entwicklungen, weiterreichen.

Durch die Frühjahrseinstellungen ergeben sich jetzt allerdings neue Herausforderungen insbesondere für die Inspektionen, wie an der als Grafik dargestellten Übersicht über die Praktika der Studierenden und Auszubildenden im Jahr 2017 gut erkennbar ist.

Denn außer dem Praktikum der wenigen Angehörigen der Sport-

fördergruppe, verdoppelt sich im Prinzip die Anzahl der Regel-Praktika, die im Laufe eines Jahres durch die Organisationseinheiten abzusichern sind. Und wenn bisher z. B. die beiden Praktikumsblöcke des mittleren bzw. des gehobenen Dienstes im Wach- und Wechseldienst mit einem Zwischenfenster von ca. zwei Wochen abliefen, ergeben sich jetzt mehrfach Überschneidungen, so dass gleichzeitig unterschiedliche Praktikanten in den selben Bereichen eingesetzt und ausgebildet werden müssen.

Die Praktika bei der Kripo stellen i. d. R. weniger ein Problem dar, da sie mit einem größeren Abstand zueinander stattfinden, nur im gehobenen Dienst erfolgen und u. a. auch keine Umkleideschränke benötigt werden. Zudem sind zahlreiche Sachbearbeiter im gehobenen Dienst bzw. langjährig Dienstverfahrene als Betreuer im Sinne der Studienordnung gut geeignet. Und es können hier die Standorte der Reviere genutzt werden. Allerdings werden auch hier Computer-Arbeitsplätze und Waffenschränke etc. benötigt.

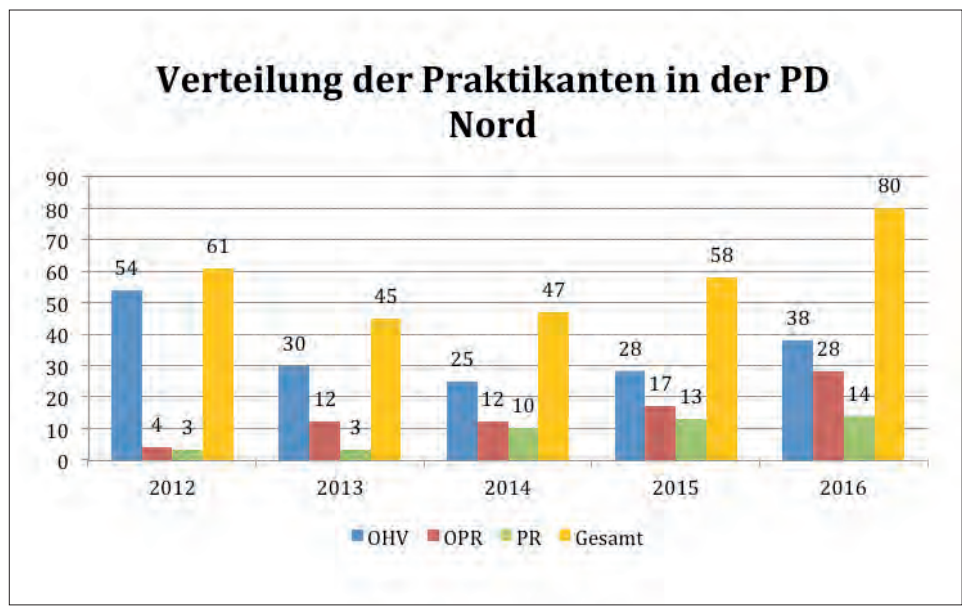
Schwieriger wird es jedoch im Rahmen des Wach- und Wechseldienstes, wenn z. B. in der 11.-13. Kalenderwoche 2017 gleichzeitig die Studierenden der Frühjahrseinstellung 2015 und die Auszubildenden der Herbsteinstellung

2015 betreut werden müssen. Gleiches gilt in der 36.- 39. Kalenderwoche, wo gleichzeitig Studierende der Herbsteinstellung 2015 und Auszubildende der Frühjahrseinstellung 2016 auf die Dienstgruppen verteilt und dort qualifiziert betreut werden müssen. Dies bedeutet dann fast eine Verdoppelung der bereitzustellenden Praktikumsplätze und musste erstmals – mit noch geringen Zahlen – vom 05.-30.09.2016 so organisiert werden. (siehe Tabelle Verteilung in der PD Nord)

Aber gerade der auch durch die Politik erkannte personelle Mangel ist ja letztlich der Grund für die verstärkte Ausbildung. Und deshalb freuen wir uns in der Direktion Nord über jede Praktikantin und jeden Praktikanten, hoffen dass er oder sie hier viel für das weitere dienstliche Leben mitnimmt und vielleicht auch zurückkommt.

Und natürlich werden wir die benannten Herausforderungen lösen, wobei insbesondere im WWD-Praktikum auch der ggf. befristete Einsatz der Praktikanten an den Standorten der Reviere und nicht nur der Inspektionen sowie auch ein relevanter zeitweiser Einsatz bei der Autobahn- bzw. Verkehrspolizei geprüft werden sollte.

■ TORALF REINHARDT  
PRESSESPRECHER PD NORD



# Tausche Tarnfleck gegen Royal-Blau

An einem Freitag im September hing Markus Veit (32) seine Bundeswehruniform in den Schrank. Am Montag darauf zog er die Uniform der Brandenburger Polizei an. Ende 2015 wurden die ersten 25 Feldjäger der Bundeswehr im Polizeipräsidium des Landes Brandenburg eingestellt und zu Polizeimeistern im Beamtenverhältnis auf Probe ernannt. Markus Veit sieht inzwischen dem Ende seiner 18-monatigen Ausbildung entgegen.

Eine Brandenburger Idee macht Schule. Als vor knapp ein- und einhalb Jahren 25 Bundeswehrangehörige die erste „Feldjäger-Klasse“ an der Fachhochschule der Polizei bildeten, war dies einmalig im ganzen Bundesgebiet. Brandenburg ging neue Wege in Sachen Polizeinachwuchs und warb um die einsatzerfahrenen Männer. Um dem Wissen und der Erfahrung der ehemaligen Feldjäger gerecht zu werden, wurde eine auf 18 Monate verkürzte Ausbildung entwickelt. Wie seine Kameraden stieg auch Markus Veit als Polizeimeister ein und trug vom ersten Tag an zwei blaue Sterne auf den Schulterklappen.

Nach zwei Monaten ging es für Veit dann das erste Mal in blau auf die Straße. Im ersten Ausbildungsabschnitt lag der Fokus auf der Vermittlung rechtlicher Grundlagen des polizeilichen Handelns, Theorie also.

Im ersten Praktikum in den Polizeiinspektionen sollten diese Grundlagen in der Praxis geübt werden. Als ehemaliger Feldjäger war der polizeiliche Alltag für Veit und seine Mitstreiter nicht vollkommen neu. Bei Verkehrsun-



**Markus Veit (li.) und Brigadegeneral Udo Schnittker, Kommandeur des Kommando Feldjäger der Bundeswehr**





**Einzeltransport gerettet – Alexander Teske und Markus Veit helfen beim Einbau des Kindersitzes**  
(oben li.)

**Arbeitsteilung – Alexander Teske nimmt die Daten auf; Markus Veit fragt sie ab**  
(unten li.)



**Neben der Spur – Ein Lastwagen steht mit verdrehtem Fahrerhaus im Feld. Veit sichtet die Unfallspuren**  
(unten re.)

fällen mit Bundeswehrranghörigen unterstützten die ehemaligen Feldjäger die Polizei, sicherten Unfallstellen und Transporte ab. Der Umgang mit Menschen, auch in Ausnahmesituationen, war für sie ebenso wenig Neuland. Veit, der während seiner Zeit bei der Bundeswehr zwei Mal im Auslandseinsatz in Afghanistan war, empfindet diese Erfahrung als sehr hilfreich. „Natürlich gibt es viel Neues zu lernen, aber ich bin dennoch nicht unsicher. Ich profitiere von meinen Kenntnissen, auch wenn zum Beispiel die Rechtsgrundlagen andere sind“, sagt der 32-Jährige.

Für Dienstgruppenleiter Dirk Streichan sind die Feldjäger eine echte Bereicherung. Die neuen Kollegen bringen Lebens- und Berufserfahrung mit. Sie agieren sicher und souverän. „Üblicherweise müssen Praktikanten an die neue Aufgabe herangeführt werden. Bürgergespräche oder Konfliktsi-

tuationen sind anfangs schwierig, das müssen Anwärter erst einmal trainieren. Daran ist auch nichts Verwerfliches, eben dafür ist das Praktikum da. Das ist bei den Feldweblen nicht der Fall. Sie sind fast vom ersten Tag an als vollwertige Kräfte einsetzbar“, meint der Dienstgruppenleiter. Markus Veit bestätigt das. Er sei in der Inspektion sehr herzlich aufgenommen worden. „Obwohl ich mir noch einiges von den Kollegen abschauen muss, arbeiten wir auf Augenhöhe“, sagt der Polizeimeister.

Mit seinem Ausbilder Alexander Teske verbindet Markus Veit inzwischen eine enge Freundschaft. Als leidenschaftliche Motorradfahrer haben die beiden sofort ein gemeinsames Thema. Während seiner Praxissetappen fahren Teske und Veit so oft es geht gemeinsam Streife. Der Ton ist freundlich, als Polizeikommissar Teske Veit bei einem Unfall nahe Ber-

„Obwohl ich mir noch einiges von den Kollegen abschauen muss, arbeiten wir auf Augenhöhe.“

nau kurz anleitet und ihm zeigt, wo in der unüberschaubaren Kurve auf der Landstraße die Absperrkegel zu platzieren sind. In einer Rechtskurve ist ein Lastwagen von der Straße abgekommen und steht nun mit verdrehtem Fahrerhaus in einem brach liegenden Feld. Kurz darauf agieren beide Polizisten arbeitsteilig, Veit überträgt die ersten Daten ins System, sein Kollege befragt den Lkw-Führer. Mit im Streifenwagen liegt auch Veits „Sani-Pack“. Als ausgebildeter Sanitäter hat er die nötigsten Utensilien immer dabei. Das habe einem Mann nach einer Messerstecherei bereits das Leben gerettet, berichtet der 32-Jährige.

Ein Projekt, von dem also beide Seiten profitieren. Die Polizei macht sich die Lebenserfahrung und das im bisherigen Dienst als Militärpolizist Gelernte zu nutze. Für Markus Veit eröffnen sich neue Möglichkeiten. Zum einen kann er

auf eine gesicherte berufliche Perspektive vertrauen, zum anderen erhält er die Chance, im Land Brandenburg endlich sesshaft werden zu können. Der gebürtige Chemnitzer lebt mit seiner Lebensgefährtin in Zepernick und würde dort gern bleiben. In der Polizeiinspektion (PI) Barnim – wo zurzeit drei ehemalige Feldjäger den praktischen Anteil ihrer Ausbildung absolvieren – wäre man darüber sehr glücklich. Die Chancen stehen gut, ist diese PI doch die erste Wahl, die Markus Veit mit Beginn seiner Ausbildung als späterer Einsatzort angegeben hat. Zepernick ist gute acht Kilometer von Bernau, dem Sitz der Inspektion, entfernt. Einen Arbeitsweg von fünf Minuten – davon konnte Veit während seiner Zeit bei der Bundeswehr nur träumen. „Ich wollte, dass dieses stetige Reisen endlich ein Ende hat, dass ich dort arbeiten kann, wo ich wohne. Und das nicht nur für drei Jahre“, bringt der ehemalige Feldjäger seinen sehnlichsten Wunsch auf den Punkt.

Das kann ihm die Polizei Brandenburg bieten. Der Weg dorthin führte über ein verkürztes Auswahlverfahren. Nach einer polizeiärztlichen Untersuchung und einem Sportleistungstest folgte das Auswahlgespräch. Als Angehöriger der Bundeswehr gilt für Veit nicht die Beschränkung der Höchstaltersgrenze. Er konnte sich unabhängig vom Einstellungsalter bewerben. Die verkürzte Sonderausbildung der Feldweibelklasse baut auf den Inhalten der Feldjägersausbildung der Bundeswehr auf. Bereits in seinem ersten berufsorientierten Praktikum, welches Zeitsoldaten während der Berufsförderungsphase ermöglicht wird, war Markus Veit bei der Autobahnpolizei Bernau tätig.

Eine gute Idee hat man nicht lang allein – so ist es zu erklären, dass es ein gleichgelagertes Programm inzwischen auch in Mecklenburg-Vorpommern gibt, mit Sachsen und Sachsen-Anhalt sind zwei weitere Bundesländer in der Planungsphase. Bei etwa 100 Feld-



jägern, die jährlich bundesweit die Bundeswehr verlassen oder in den Abschnitt der Berufsförderung eintreten – so die Erhebung der Schule für Feldjäger und Stabsdienst der Bundeswehr in Hannover – ist damit ein Ringen um den erfahrenen Nachwuchs entbrannt. So wartet Mecklenburg-Vorpommern mit der Übernahme als Polizeiobermeister auf, zudem lockt das Land mit der Freien Heilfürsorge. In Brandenburg sind alle Polizeibeamten beihilfefähig und müssen sich privat krankenversichern.

Die steigende Zahl interessierter Bundesländer sorgte schließlich für einen Rückgang der am Brandenburger Projekt interessierter Feldjäger. Im April 2016 konnten noch neun Zeitsoldaten zu Polizeimeistern ernannt werden. Zuletzt begannen im Oktober 2016 nur zwei Bundeswehrangehörige die verkürzte Ausbildung.

Zeitgleich stellte man in Mecklenburg-Vorpommern zwölf ehemalige Feldjäger ein. Statistisch gesehen sinken also nicht die Zahlen; jedoch findet eine neue Aufteilung statt. Markus Veit ist überzeugt davon, dass sich wieder mehr Feldjäger vom Polizeiberuf in Branden-

## DIE IDEE

Um geeigneten Nachwuchs für die Polizei des Landes Brandenburg zu gewinnen, gab es schon frühzeitig Überlegungen, neben den traditionellen auch neue Wege der Nachwuchsgewinnung zu beschreiten. Im Jahr 2013 unterstützte das Polizeipräsidium die Erstellung einer Diplomarbeit der Technischen Hochschule Wildau zu diesem Thema („Berufliche Perspektiven von Soldaten des Feldjägersdienstes der Bundeswehr bei der Polizei des Landes Brandenburg unter Betrachtung soldaten- sowie beamtenrechtlicher Aspekte“) Die daraus resultierenden Erkenntnisse wurden auch genutzt, um das Projekt der Eingliederung von Feldjägersfeldweibeln in den mittleren Polizeivollzugsdienst des Landes Brandenburg voran zu bringen.





**Einstellung  
der Feldjäger**  
(außen li.)

**Markus Veit  
spricht vor 130  
Feldwebeln**  
(oben li.)

**Zurück in der  
Inspektion –  
Markus Veit  
recherchiert zu  
einem Einsatz**  
(unten li.)

## DIE KOOPERATIONEN

Es besteht eine enge Zusammenarbeit zwischen dem Berufsförderungsdienst der Bundeswehr, dem Polizeipräsidium, der Fachhochschule der Polizei und dem Innenministerium. Die Bundeswehr unterstützt das brandenburgische Feldjägerprojekt und wirbt unter den Zeitsoldaten bundesweit für Bewerbungen. Ein Vorteil für die Bundeswehr besteht darin, dass sie im Rahmen der Nachwuchsgewinnung eine weitere berufliche Perspektive nach Beendigung der soldatischen Dienstzeit aufzeigen kann.

## DIE STELLEN

Ende 2015 konnten die ersten 25 Feldjäger der Bundeswehr im Polizeipräsidium des Landes Brandenburg eingestellt und zu Polizeimeistern im Beamtenverhältnis auf Probe ernannt werden. 2016 wurden zunächst neun Feldjägerfeldwebel ernannt, darunter auch eine Frau. Im Oktober 2016 folgten zwei weitere Einstellungen.

## DIE EIGNUNG

Die Ausbildungs- und Tätigkeitsinhalte von Soldaten des Feldjägerdienstes in der Laufbahn des Feldwebels sind grundsätzlich vergleichbar mit denen von Beamten des mittleren Polizeivollzugsdienstes. Dies hat sich bei einem Abgleich der jeweiligen Ausbildungsvorgaben und auch vor Ort bei Besuchen an der Schule für Feldjäger und Stabsdienst der Bundeswehr in Hannover gezeigt. Die Absicherung öffentlicher Veranstaltungen, Streifendienst, Überwachung des Straßenverkehrs, Erhebungen und Ermittlungen bilden wesentliche Aufgabenschwerpunkte beider Berufszweige.

## DIE AUSWAHL

Das Auswahlverfahren beinhaltet eine polizeiärztliche Untersuchung, einen Sportleistungstest (Coopertest) sowie ein Auswahlgespräch. Soldaten auf Zeit mit einer Verpflichtungsdauer von mindestens 12 Jahren (SaZ 12) unterliegen nicht den Beschränkungen der Höchstaltersfestsetzung für

die Laufbahnen des mittleren und gehobenen Polizeivollzugsdienstes. Sie können sich unabhängig vom Einstellungsalter bewerben.

## DIE AUSBILDUNG

Die fachpolizeilichen Kompetenzen werden während der Probezeit vermittelt. Die praktische und theoretische Qualifizierung dauert 18 Monate.

## DIE ANREIZE

Das Land Brandenburg begab sich auf beamtenrechtliches Neuland und nahm eine bundesweite „Vorreiterrolle“ durch die direkte Einstellung von Feldjägerfeldwebeln als Polizeibeamte auf Probe im mittleren Polizeivollzugsdienst ein. In den meisten anderen Bundesländern finden ehemalige Zeitsoldaten meist nur über eine erneute Ausbildung als Polizeianwärter den Weg in die Landespolizei. Den ehemaligen Zeitsoldaten wird eine sichere berufliche Perspektive und ein später gewünschter Arbeitsort garantiert.

burg begeistern lassen. „Brandenburg war das erste Bundesland, klar dass bei der Premiere besonders viele Interessierte zusammen kamen. Dass die Zahlen nun sinken, ist kein Grund das Projekt zu den Akten zu legen“, meint Veit. Aus diesem Grund ist er als Ansprechpartner für seine ehemaligen Kameraden, die noch bei der Bundeswehr tätig sind, unterwegs. „Ich will Werbung machen für diese Idee. Meine Entscheidung, nach Brandenburg zu gehen, war eine gute. Davon kann ich auch andere überzeugen“. Markus Veit begleitete Vertreter des Präsidiums und der Fachhochschule auch des-

halb zum Weiterbildungslehrgang für Regimentskommandeure und Stabsoffiziere des Aufgabenbereiches Feldjägerwesen der Bundeswehr. Er gewährte den 130 anwesenden Offizieren einen persönlichen und sehr lebendigen Einblick in das Brandenburger „Feldjägerprojekt“. Die persönliche Werbung für das Projekt trägt Früchte. Von seinen ehemaligen Kameraden wird Veit immer öfter zu dem Projekt und natürlich zu den bereits gewonnenen Erfahrungen befragt. Mehrere Interessenten seien bereits an den Polizeimeister herangetreten, darunter auch einzelne Berufssoldaten.

Für Veit war der Wohnort das stärkste Argument, sich für Brandenburg zu entscheiden. In seiner neuen Heimat endlich richtig Fuß fassen zu können, war dem Zeitsoldaten wichtiger als der nächsthöhere Dienstgrad. „Mittelfristig möchte ich den Aufstieg in den gehobenen Dienst angehen“, sagt Veit. Auch das ist nicht unrealistisch. Vorerst aber steht der erfolgreiche Abschluss im März auf dem Programm. Dann geht der „Pilotversuch in Serie“ und Brandenburg hat als erstes Bundesland ehemalige Feldjäger als ausgebildete Polizisten im Einsatz.

■ KATRIN BÖHME

## UPDATE

Ende Dezember 2016 trafen sich Innenminister Karl-Heinz Schröter und Brigadegeneral Udo Schnittker um Erfahrung zum „Feldjägerprojekt“ auszutauschen. Dabei kamen sie überein, dass die Übernahme von Feldjägern in die Brandenburger Polizei nach verkürzter Ausbildung fortgesetzt wird. Gleichzeitig sollen die Werbe- und Informationsmaßnahmen für diese Berufschance ehemaliger Feldjäger innerhalb der Bundeswehr verstärkt

werden. Polizeipräsident Hans-Jürgen Mörke bestätigte die positive Resonanz des Projektes bei den Kolleginnen und Kollegen in den Inspektionen. Markus Veit und Sasha Siebenäuger, beide ehemalige Feldjäger die im März 2017 ihre Ausbildung bei der Brandenburger Polizei beenden und in den Polizeidienst übernommen werden, berichteten von ihren Eindrücken und Erfahrungen als erster Teilnehmer des Pilot-Durchganges.

**Brigadegeneral Udo Schnittker, Markus Veit, Sascha Siebenäuger, Innenminister Karl-Heinz Schröter und Polizeipräsident Hans-Jürgen Mörke (v.l.n.r.) bei einem Treffen im Ministerium des Innern und für Kommunales**





## INTERVIEW

# » Bewerberinnen und Bewerber fallen nicht vom Himmel«

**Sie gelten als Vater der Idee, Feldjäger der Bundeswehr im Rahmen der Berufsförderung für den Polizeidienst in Brandenburg zu gewinnen. Wie kamen Sie auf diesen Gedanken?**

Na ja, gute Ideen und ihre Realisierung haben meist mehrere Mütter und Väter. Als ehemaliger Soldat auf Zeit habe ich selbst die Erfahrung gemacht, dass viele ehemalige Kameraden anschließend in unterschiedlichen Bereichen des öffentlichen Dienstes gute Arbeit geleistet haben. Diesen Personenkreis noch intensiver als wertvolles Bewerber- und heute auch Bewerberinnenpotenzial zu erkennen und zu nutzen, liegt auf der Hand. Die Verantwortlichen des Referates 43 im Ministerium des Innern und für Kommunales haben diese Gedanken ebenso verfolgt und erst den dienstrechtlichen Rahmen geschaffen, um uns die Einstellungen von Soldaten zu ermöglichen.

**Einer Idee folgt oft noch lange nicht die Umsetzung. Warum ist das im Fall der Feldjäger anders? Was haben Sie unternommen?**

Das ist kurz gesagt: Eine Idee muss zur richtigen Zeit an die richtigen Entscheidungsträger überzeugend herangetragen werden; der Nutzen klar erkennbar sein. Wenn kurzfristig ein besonderes Interesse an der Gewinnung qualifizierten Personals besteht, braucht es auch eine gewisse Risikobereitschaft, laufbahnrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten zu nutzen, um neue Wege zu beschreiten. Genau das wurde durch das Referat 43 in Angriff genommen, allerdings mit der gebotenen Sorgfalt bei der Prüfung der rechtlichen und fachlichen Voraussetzungen und Erstellung der Ausbildungspläne in Zusammenarbeit mit der FHPol. Wir haben uns als Polizeipräsidium gerne an den Vorbereitungen beteiligt. Diese Vorbereitungen verliefen in einer für unsere Verwaltungsabläufe überraschend zügigen Weise und belegen, dass wir in der Lage sind, relativ kurzfristig erfolgreich auf Veränderungserfordernisse zu reagieren, wenn wir die dazu nötigen Freiräume erhalten.

**Welche Chance räumen Sie der Initiative ein? Wird es Ihrer Meinung nach nun jährlich zur Einstellung einer „Feldwebel-Klasse“ kommen?**

Das würde ich mir wünschen, hängt aber von den haushaltswirtschaftlichen Voraussetzungen und der Gewinnung ausreichender Bewerber ab. Der Feldjä-

gerdienst der Bundeswehr ist zahlenmäßig ein eher kleiner Teil der Truppe.

**Sehen Sie für andere Berufszweige vielleicht ähnliche Chancen?**

Ja. Wir haben eine Reihe von Spezialfunktionen in der Polizei, bei deren Besetzung wir auch gerne auf ehemalige Soldatinnen und Soldaten zurückgreifen: So ist es uns gelungen, in diesem Jahr einen ausgebildeten Hubschrauberpiloten zu gewinnen und haben bereits gute Erfahrungen mit der Gewinnung von Sprengstoffexperten der Bundeswehr für den Bereich der US-BV-Entschärfer beim LKA gemacht. Damit konnten wir dem Land Brandenburg erhebliche Ausbildungskosten ersparen und das Personal ist in relativ kurzer Zeit einsetzbar. Diese Möglichkeiten müssen genutzt und sollten erweitert werden. Voraussetzung dafür ist eine weitere Flexibilisierung des Laufbahnrechts, die den Zugang zum Polizeivollzugsdienst für andere spezialisierte Bereiche eröffnet. Wir brauchen in Anerkennung der Realitäten des Polizeiberufs eine Abkehr von tradierten Einheitslaufbahnvorstellungen hin zu funktionsbezogener Flexibilität des Beamtenrechts.

**Andere Bundesländer fanden das Programm so gut, dass es inzwischen kopiert wird. Mit besseren Konditionen für Interessierte. Warum sollte sich ein Bundeswehrangehöriger dennoch für Brandenburg entscheiden?**

Die Brandenburger Polizei muss als Arbeitgeber und Dienstherr attraktiv sein. Bei zunehmendem Fachkräftemangel müssen wir uns von der Vorstellung befreien, dass Bewerberinnen und Bewerber vom Himmel fallen. Der Lebenszeitbeamtenstatus allein ist nach meiner Überzeugung für die Mehrzahl der jungen Leute von heute nicht mehr ein ausschlaggebendes Kriterium bei der Berufswahl und diejenigen, die Sicherheit über alles suchen, sind vielleicht nicht die richtigen Bewerberinnen und Bewerber für uns. Ihre Frage muss letztlich den politisch Verantwortlichen und Entscheidern gestellt werden. Aus meiner Sicht sind die Lebensqualität für Familien und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten grundlegende Motive für die Berufswahl in einer bestimmten Region.

**Vielen Dank für das Gespräch.**



**Regierungsdirektor Hans-Dieter Fuths, Leiter Stabsbereich Personal, Polizeipräsidium Land Brandenburg**

# ZURÜCK IN DIE HEIMAT

Über den Weg dreier Polizisten zurück in ihre Heimat – Ein Bericht aus der Direktion Süd

Dort wo wir unseren Lebensfaden festmachen, schlagen wir Wurzeln, haben unser Elternhaus, entwickeln Freundschaften und in uns wächst ein Gefühl von Heimat. Dieses Gefühl nehmen wir mit in die Welt, finden ein neues Zuhause mit neuen Freuden, einer beruflichen Perspektive und einer eigenen Familie und doch bleibt die Heimat in unseren Herzen.

Den Weg zurück in die Heimat suchen jedes Jahr viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, oft auch über Ländergrenzen hinweg. Viele der Familie wegen, einige folgen auch der Liebe. Die Tauschbörsen im Internet und die Arbeitsbelastung der Koordinierungsstellen in den Ländern zeugen davon. Ohne einen geeigneten Tauschpartner geht es in der Regel nicht. Die Suche zieht sich daher oft über Jahre hin.

Die Polizeidirektion Süd konnte seit 2012 alleine 22 Mitarbeiter begrüßen, die nach einer polizeilichen Ausbildung in einem anderen Bundesland nach Brandenburg wechselten. Einige weil sie den Einstellungstest in Brandenburg nicht bestanden hatten, andere weil sie sich ganz bewusst für einen Weg in die Ferne entschieden. Wir porträtiert drei Mitarbeiter, die ganz unterschiedliche Wege gegangen sind und ihr Glück in der Lausitz fanden.

## Polizeioberkommissar Marco Zimmer

(36) aus Cottbus - WWD, Polizeiinspektion Cottbus/Spree-Neiße

**Herr Zimmer, Ihr Weg führte Sie über Berlin nach Hamburg und nun zurück in die Heimat. Wie kam es dazu?**

Nach meinem Abitur in Cottbus und meiner Bundeswehrzeit habe ich mich in mehreren Bundesländern bei der Polizei beworben. In Berlin bin ich angenommen worden und habe 2003 mein Studium begonnen. Als 2006 das Land Berlin keine Polizisten übernehmen wollte, folgte ich dem Angebot der Stadt Hamburg und zog mit meiner Frau in den Norden. Dort war ich zunächst als Einsatztrainer und Gruppenführer in der Bereitschaftspolizei tätig und ab 2008 im Hamburger Stadtteil Billstedt auf Streife. 2010 wurde dann mein Sohn geboren. Zum einen wollten wir, dass auch die Großeltern etwas von ihrem Enkel haben. Zum anderen ist es mit der Unterstützung der Großeltern natürlich einfacher, Beruf und Familie unter einen Hut zu bekommen. Außerdem hatten wir immer den Traum vom eigenen Haus. Diesen hätten wir uns in Hamburg nicht verwirklichen können. 2011 habe ich meinen Versetzungsantrag gestellt und konnte bereits im November 2012, zunächst in die Bereitschaftspolizei, nach Brandenburg wechseln.

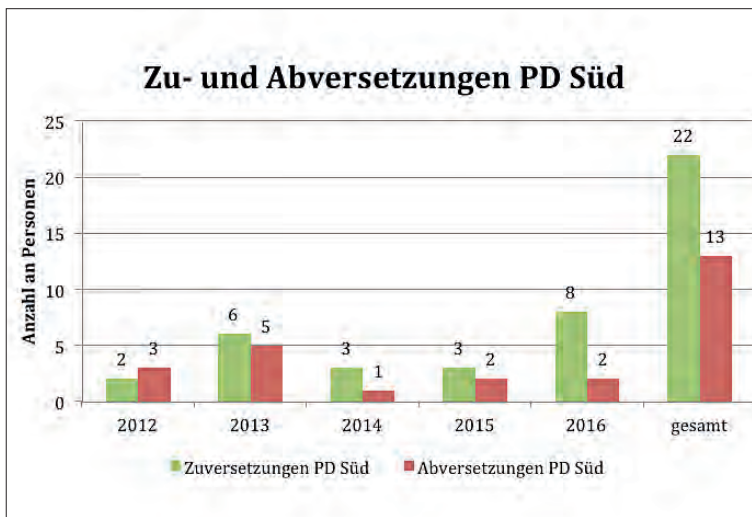
**Das ging aber schnell.**

Ich hatte das Glück, über eine Tauschbörse einen Tauschpartner aus der 3. Einsatzhundertschaft Cottbus zu finden. Da ich selbst in der Bereitschaftspolizei gearbeitet und mich nicht gegen die Verwendung gesperrt habe, konnten wir schnell tauschen.

**Gibt es spürbare Unterschiede zwischen der Brandenburger und Hamburger Polizei?**

So viele Unterschiede gibt es nicht. Das Gehalt ist in Brandenburg geringer und ich musste mich beihilfeversichern. Wenn ich mal Hilfe brauchte, waren in Hamburg sofort mehrere Funkwagen zur Stelle. Das

Zu- und Abversetzungen PD Süd





## Polizeikommissar Michael Rotter

(33) aus Cottbus – WWD, Polizeiinspektion Cottbus/Spree-Neiße

### Herr Rotter, Sie sind seit 2013 wieder in Cottbus. Wie war Ihr Werdegang bis dahin?

Nach meinem Abitur bewarb ich mich zunächst ohne Erfolg bei der Brandenburger Polizei. In Niedersachsen erhielt ich eine Zusage und konnte 2003 mit meinem Studium an der Fachhochschule in Hannoversch Münden starten. Nach meinem Abschluss habe ich zunächst in Osnabrück und seit 2007 in Helmstedt im Streifeneinzeldienst gearbeitet. Meine Lebensgefährtin blieb mit unserem Sohn in Cottbus. Das bedeutete, dass ich jede freie Minute nutzte, um die vier Stunden nach Hause zu fahren.

### Das klingt nach einer enormen Belastung?

Das war es auch. Auch wenn ich regelmäßig nach Hause gefahren bin, war ich die meiste Zeit eben nicht bei meiner Familie. Daher habe ich ja auch schon 2007 meinen Versetzungsantrag eingereicht, um nach Brandenburg zu kommen. Daraus wurde aber erstmal nichts, da ich keinen Tauschpartner fand. 2012 hat dann meine Lebensgefährtin die Initiative übernommen und hinter meinem Rücken mit unserem Sohn eine E-Mail an den brandenburgischen Innenminister geschrieben. Diese E-Mail muss wohl Eindruck hinterlassen haben – 2013 konnte ich jedenfalls nach Brandenburg wechseln.

### In Brandenburg ging es für Sie zunächst in die Bereitschaftspolizei.

Das war natürlich erstmal eine Umstellung. Ich war ja bisher nur den Streifeneinzeldienst gewöhnt. Im Oktober 2014 wechselte ich dann in den Wach- und Wechseldienst der Polizeiinspektion Cottbus/Spree-Neiße.

### Wo sehen Sie Unterschiede zwischen Niedersachsen und Brandenburg?

Das Gehalt unterscheidet sich kaum. Personell ist die Polizei in Niedersachsen sicherlich besser ausgestattet. Insgesamt sind die Arbeitsbedingungen hier aber nicht schlechter. Ganz im Gegenteil, ich fühle mich hier wohl und bin sehr dankbar, dass es mit dem Länderwechsel geklappt hat.

ist natürlich das Privileg einer Stadtpolizei. Die Ausstattung ist ähnlich wie hier, das Schichtsystem in Cottbus ist deutlich besser als in Hamburg. Dienstfreie Tage und Wochenenden gibt es in dieser Regelmäßigkeit in Hamburg so nicht.

### Würden Sie den Schritt noch einmal gehen?

Wir würden den Schritt immer wieder so gehen. Mit der Unterstützung der Familie ist vieles einfacher. In der Zwischenzeit ist auch unsere Tochter auf die Welt gekommen. Die Arbeit mit den Kollegen in Cottbus macht Spaß. Ich bin mittlerweile Wachdienstführer und konnte den Personalentwicklungspool absolvieren. Familiär und beruflich könnte es also nicht besser laufen.



## Polizeiobermeister Toralf Schubert



**(48) aus Lütz- WWD Polizeiinspektion Cottbus/Spree-Neiße**

### Mit 48 Jahren nochmal das Bundesland zu wechseln, ist eher die Ausnahme. Wie kam es dazu?

Ich habe vor zehn Jahren meine Frau kennengelernt. Wir wohnen zusammen in Groß Drewitz und ich bin nach Berlin gependelt. An die Fahrstrecke (fast zwei Stunden Fahrzeit pro Strecke, Anm. d. Red.) hatte ich mich eigentlich gewöhnt. Aber die Lebenszeit, die dabei verloren geht, bekommt man nicht wieder.

### In welchem Bereich haben Sie in Berlin gearbeitet?

Ich habe als Kontaktbereichsbeamter (KOB) in Hellersdorf gearbeitet. Das bedeutete, dass ich mir meine Arbeitszeit relativ frei einteilen konnte. Ich hatte in der Regel zehn Stunden Dienst und damit drei freie Tage in Woche. Vorausgesetzt die Stärke auf den Funkwagen hat gestimmt oder es gab keine Großlagen. Durch das „Berliner Modell“ gehört zur Arbeit eines Schutzpolizisten auch die Vorgangsbearbeitung. Das heißt Ermittlungen, Vernehmungen bis hin zur

Abgabe an die Staatsanwaltschaft. Daher wurden alle Polizeihauptmeister in den gehobenen Dienst befördert. Polizeimeister und Polizeiobermeister wurden allerdings nicht berücksichtigt.

### Aufgewachsen sind Sie in Mecklenburg-Vorpommern. Wie kamen Sie nach Berlin?

Geboren und aufgewachsen bin ich in Lütz. Vor meiner Zeit bei der Polizei habe ich eine Ausbildung zum Schlosser absolviert. 1989 habe ich meinen Dienst in der BDVP Lütz angetreten. Damals wurden aus allen Bereichen der DDR Polizisten nach Berlin delegiert. So auch ich. Was ich erst im Nachhinein erfahren habe: Es sollten alle zugeordneten Polizeikräfte nach der Wiedervereinigung zurück in ihre Heimatdienststellen. Das hätte ungefähr die Hälfte der Polizei in Ost-Berlin betroffen. So wurde ich nach dem 3. Oktober 1990 Beamter des Landes Berlin und bin geblieben.

### Wie lief Ihr Versetzungsverfahren?

2013 habe ich mein Versetzungsgesuch eingereicht.

## Sven Bogacz, Leiter der Polizeidirektion Süd



### Bereichern Länderwechsler die Polizeidirektion Süd?

Ich freue mich über jeden Mitarbeiter, den ich in unserer Polizeidirektion begrüßen darf. Im Besonderen natürlich auch über Menschen, die zunächst ihren Weg in anderen Bundesländern gesucht und nun zurück in die Heimat gefunden haben. Besonders die Erfahrungen aus anderen Behörden, die Länderwechsler mitbringen, helfen unserer Direktion zum Beispiel im Umgang mit besonderen Deliktsformen. Auch aus den Erfahrungen in der polizeilichen Zusammenarbeit zwischen Stadtstaaten und Flächenländern können wir lernen.

### Der Arbeitsplatztausch ist also eine gute Sache?

Nicht ganz. Am liebsten wäre mir natürlich, wenn wir Menschen aus der Region gleich in der Region halten würden. Wenn wir als Direktion zum Beispiel eigenverantwortlich einstellen könnten und dabei die regionale Herkunft und den Wohnort berücksichtigen, würden wir viele derer, die in andere Bundesländer gehen, hier halten. Damit hätten wir auch einen strategischen Vorteil im Ringen des gesamten öffentlichen Dienstes um die besten Köpfe. Ich sehe auch zunehmend mit Verwunderung, dass junge Menschen den Einstellungstest in Brandenburg nicht bestehen, in anderen Bundesländern aber mit Kusshand genommen werden. Dabei geht viel Potenzial aus unserem Land verloren.

### Was kann die Polizeidirektion Süd bieten?

Wir leben in einer landschaftlich einmaligen Region, zwischen Berlin und Dresden. Angebote zur Kinderbetreuung sind ausreichend vorhanden, so dass auch Beruf und Familie zu vereinbaren sind. Die Grundstückspreise geben gerade jungen Familien die Möglichkeit, ihren Traum von den eigenen vier Wänden zu verwirklichen. Wir haben die Republik Polen als sehr reizvollen Nachbarn im Osten. Und, und, und.

Innerhalb der Direktion blicken wir auch durch unsere Altersstruktur auf hervorragende Entwicklungs-

Die Interviews führte Maik Kettlitz, Pressestelle Polizeidirektion Süd



Meine Frau hat mich gleichzeitig in verschiedenen Tauschbörsen angemeldet, um einen Tauschpartner zu finden. Im Dezember hatte ich dann auch schon einen gefunden, der als Kommissar jedoch nicht akzeptiert wurde. Trotz eines regelmäßigen Kontakts mit der Koordinierungsstelle in Berlin, dem Personalrat und meiner Gewerkschaft musste ich bis 2016 warten. Ohne eigenes Engagement wäre ich wahrscheinlich noch immer in Berlin.

**Sie sind seit dem 1. April 2016 im Wach- und Wechseldienst in Cottbus. Haben Sie den Wechsel bereut?**

Auf keinen Fall. Ich habe in Brandenburg ein höheres Grundgehalt, muss statt 41,5 nur noch 40 Stunden die Woche arbeiten und habe dank des stabilen Schichtmodells in Cottbus mehr Wochenenden frei als in Berlin. Und ich kann durch die Anrechnungsmöglichkeiten sogar früher in Pension gehen. Nicht zuletzt habe ich mehr Lebensqualität und eine höhere Berufszufriedenheit. Ich fahre wieder gerne auf Arbeit.

möglichkeiten für junge Mitarbeiter. Besonders im Süden der Direktion suchen wir in naher Zukunft Führungskräfte und Spezialisten, was ich besonders hervorheben möchte. Trotz aller Probleme, die es zweifellos gibt, erhalte ich immer wieder die Bestätigung eines sehr guten Arbeitsklimas. Wir schaffen es, dass unsere Mitarbeiter gerne zur Arbeit kommen.

**Wie bewerten Sie das Versetzungsverfahren?**

Ich nehme das starke Engagement der Mitarbeiter in der Koordinierungsstelle wahr, Mitarbeiter auch in den Süden unseres Landes zu bekommen. Naturgemäß weicht meine Sichtweise von der Sichtweise unserer Mitarbeiter ab, die das Verfahren durchlaufen haben. Problematisch ist es gerade weil die Länder in der Regel nur Mitarbeiter gegen Mitarbeiter tauschen. Und das auch nur in der gleichen Laufbahngruppe. Auch hier möchte ich noch einmal betonen, dass wir uns diese Probleme zum Teil ersparen können, indem wir Menschen, die in der Region aufgewachsen sind, ihre Familie hier haben und in der Region verwurzelt sind, auch hier halten. Indem ein Einstellungsverfahren in den Polizeidirektionen, wo wir genau auf diese Besonderheiten der regionalen Verwurzelung und Heimatverbundenheit Rücksicht nehmen können, etabliert wird.

Seit 2012 wechselten insgesamt 139 Polizistinnen und Polizisten aus anderen Bundesländern nach Brandenburg. Im gleichen Zeitraum verließen jedoch auch 151 Polizeibeamte das Land.

Erreichbarkeiten der Koordinierungsstelle:

**Koordinierungsstelle (KoSt) im Stabsbereich 3 des Behördenstabes**

**Roswitha Gollan (0331 283-3327)**

**und/oder**

**Annett Gregorski (0331 283-3320)**

**Zum Verfahren**

Antrag auf Versetzung ist auf dem Dienstweg an die KoSt zu stellen. Nach Möglichkeit ist auch gleich ein Tauschpartner zu benennen. (Dies gilt nicht für die Bundesländer Berlin, Hessen oder Niedersachsen, da der KoSt ausreichend Anträge aus diesen Ländern vorliegen.)

- Die Anträge gehen dann an die jeweils andere KoSt des gewünschten Bundeslandes (bei vorhandenen Tauschpartner mit den Personalunterlagen).
- Beide KoSt prüfen, ob und wo Bedarf besteht.
- Ist für beide Tauschwillige eine Verwendungsmöglichkeit gefunden, geht es zum Polizeiarztlichen Dienst (PÄD).
- Haben die PÄD ihre Zustimmung gegeben, stimmen die KoSt sowohl untereinander als auch mit der abgebenden/aufnehmenden Dienststelle einen Versetzungstermin ab.
- Zustimmung müssen anschließend auch der Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte.
- Möglich sind nicht nur direkte sondern auch Ringtausch-Versetzungen (also Bedienstete von drei verschiedenen Dienstherrn).

Aufgrund der vielen erforderlichen Abstimmungen/Formalien dauert ein Verfahren selbst im günstigsten Fall, also bei vorhandenem Tauschpartner, mindestens ein halbes Jahr. Dies auch, weil Mehrarbeit und sonstige Arbeitszeitguthaben sowie Resterholungsurlaub durch den neuen Dienstherrn nicht übernommen werden (also vor der Versetzung abgebaut/in Anspruch genommen worden sein müssen) und selbst der Urlaub aus dem laufenden Jahr anteilig genommen worden sein sollte.

# DER PERSONALRAT HAT DAS WORT



## Personalanforderungen für den Haushalt 2017/2018

**Im August erörterte der P-HPR mit Staatssekretärin Katrin Lange die Ergebnisse der eingebrachten Personalanforderungen des MIK im Rahmen der Haushaltsverhandlungen 2017/2018.**

Der P-HPR machte deutlich, dass die Personalanforderung nicht dem tatsächlichen Personalbedarf der Brandenburger Polizei entspricht. Die Zielzahl von 8.200 Stellen für die Polizei des Landes Brandenburg wurde demnach politisch festgeschrieben. Diese bleibt hinter den Empfehlungen der Evaluierungskommission zurück und berücksichtigt nicht die danach anerkannten Mehrbelastungen durch die Kriminalitätsentwicklung. Auch wurde der aktuellen Sicherheitslage im Hinblick auf die Flüchtlingssituation und der nach wie vor hohen Terrorgefahr und den sich daraus erhöhten Anforderungen nicht Rechnung getragen.

**Zum Ergebnis der Personalanforderungen gab der P-HPR folgende Stellungnahme ab:**

- Die Zielzahl für die Polizei des Landes Brandenburg sollte sich an den Bericht des Lenkungsausschusses zur Evaluierung der Polizeistrukturreform orientieren.
- Um die Fluktuation auszugleichen, sollten jährlich mindestens 350 Anwärter eingestellt werden.

- Zur Kompensation der Altersabgänge, insbesondere beim ZDPol, sollten schnellstmöglich externe Einstellungen von Verwaltungsbediensteten vorgenommen werden, um den Wissenstransfer in diesem sensiblen Bereich sicherzustellen.

- Die Einstellungsmöglichkeiten für Nachwuchskräfte (Verwaltung) sollten deutlich erhöht werden.

- Eine Verdoppelung der Beschäftigungspositionen für Auszubildende beim ZDPol könnte ebenfalls zu einer zielgerichteten Nachwuchsgewinnung und einem bestmöglichen Wissenstransfer beitragen.

- Allen Beamtinnen und Beamten ist auf Antrag die Möglichkeit der freiwilligen Verlängerung der Lebensarbeitszeit zu ermöglichen (s. DV Verlängerung LAZ). Dazu sind im Haushalt unbedingt die stelltenwirtschaftlichen Voraussetzungen zu schaffen.

- Durch die Stelleneinsparvorgaben im MIK (66 Stellen) ist zu befürchten, dass zur Sicherstellung der Aufgaben Personal aus den nachgeordneten Bereichen verstärkt abgeordnet werden muss. Dies würde dann wiederum zu Arbeitsverdichtungen in den betroffenen Bereichen führen und sollte durch organisatorische Maßnahmen vermieden werden.

## 8250 bis 2018

In Rahmen der Haushaltsverhandlungen des Landtages wurde die Personalzielzahl auf 8250 bis 2018 angehoben. Um diese zu erreichen, müssen immense Anstrengungen unternommen werden. Durch die

Arbeitsgruppe Nachwuchsgewinnung, an der der P-HPR mit zwei Vertretern beteiligt war, wurde ein umfangreiches Maßnahmenpaket erarbeitet und der Staatssekretärin vorgelegt.

### Jetzt gilt es:

- die Rahmenbedingungen an der FHPol zu verbessern,
- potenzielle Bewerber schneller an uns zu binden,
- neue Zielgruppen anzusprechen,
- die Attraktivität der Polizei durch die Wiedereinführung der Heilfürsorge und durch die Anhebung des Eingangsamtes auf A 8 zu erhöhen.
- Dies muss schnell gehen und kann nur im Schulterschluss mit allen Beteiligten gelingen.



## „Pilotvorhaben „Body Cam“

In der PI Potsdam soll voraussichtlich im nächsten Jahr ein Pilotvorhaben zum Einsatz von Body-Cams starten. Der P-HPR und der GPR sind in der Arbeitsgruppe vertreten. Bevor es losgeht, sind noch viele Fragen zum Einsatzkonzept,



# Noch keine Lust auf Ruhestand?

zur Ergonomie, zur technischen Anforderungen, zum Personalansatz und zu den Einsatzbereichen zu klären. Allem voran steht aber die Frage, auf welcher rechtlichen Grundlage (Polizeiaufgabengesetz, Datenschutz) der Einsatz der Body-Cams im Land Brandenburg erfolgen soll.

Bevor diese Frage nicht abschließend geklärt ist, kann aus Sicht des P-HPR auch ein Pilotvorhaben nicht starten.

## Gesundheitsmanagement und audit berufundfamilie

Die Gleichstellungsbeauftragte (GBA) des MIK und der P-HPR arbeiten gerade an einem gemeinsamen Projekt zur besseren Gestaltung des Gesundheitsmanagement und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Viele Beschäftigte in der Polizei haben die Probleme bei der Urlaubsplanung, speziell im Sommer, schon einmal erlebt (6 Wochen Schulferien, die Gewährleistung des Dienstbetriebes in den Dienststellen sowie die Bedürfnisse anderer Beschäftigter).

Unsere Idee ist es, über einen externen Träger eine 8-Stunden-Betreuung als Rund-um-Sorglos-Paket zu etablieren. Darüber hinaus soll auch eine Notbetreuung (über die 8 Stunden hinaus) sowie eine Wochenendbetreuung angeboten werden. Das Projekt „Sommerferien 2017“ soll erst einmal für den Standort Potsdam aufgelegt werden.

Konkrete Informationen sowie eine Bedarfsabfrage wird es Ende 2016/ Anfang 2017 geben.

Alle bisher um Unterstützung Angesprochenen zeigen großes Interesse an dem Projekt. Auch andere Ressorts zeigen bereits starkes Interesse.



**Sie würden 2017 regulär in den Ruhestand treten und sind noch immer fit wie ein Turnschuh? Dann haben Sie vielleicht auch schon einmal darüber nachgedacht, länger zu arbeiten?**

### Das soll sich jetzt auszahlen

Der Landtag hat am im Dezember 2016 beschlossen, dass bei einem Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand ein Zuschlag in Höhe von monatlich 400 Euro gezahlt wird. Er wird gewährt ab Beginn des Kalendermonats, der auf den Zeitpunkt des Erreichens der Altersgrenze folgt. Der Zuschlag ist nicht ruhegehaltstfähig und wird ab 01.01.2017 längstens bis zum 31. Dezember 2019 gewährt. Grundsätzlich kann der Eintritt in den Ruhestand freiwillig bis zu drei Jahre hinausgeschoben werden. Nachdem in den letzten Jahren aufgrund der angespannten Stellensituation Anträge von Beamtinnen und Beamten auf freiwillige Verlängerung der Lebensarbeitszeit oft nur in Ausnahmefällen genehmigt werden konnten, sind nach der Erhöhung der Zielzahl für die Polizei die Spielräume, solche Anträge zu bewilligen, nun wieder größer.

Bereits im Frühjahr dieses Jahres wurde dazu eine entsprechende Dienstvereinbarung zwischen

Herrn Minister Schröter und dem Polizei-Hauptpersonalrat geschlossen, welche die gesetzlichen Vorgaben zu dieser Thematik ausgestaltet.

### Voraussetzung

Wenn Sie an einer Verlängerung Ihrer Lebensarbeitszeit interessiert sind, sollten Ihre krankheitsbedingten Fehlzeiten in den letzten beiden Jahren prinzipiell im Durchschnitt nicht höher gelegen haben, als die der Polizei insgesamt.

Eine Verlängerung ist zunächst bis zu einem Jahr möglich und kann vor Ablauf des Verlängerungszeitraums bis zur gesetzlichen Höchstgrenze weiter verschoben werden. Natürlich können Sie während des Zeitraums auch in Teilzeit weiterarbeiten.

Eine entsprechende Ausschreibung durch das zuständige Referat 43 im Ministerium des Innern und für Kommunales erfolgt quartalsweise. Von dort wird auch Ihr Antrag bewilligt, sofern die Voraussetzungen erfüllt sind.

Grundsätzlich werden Sie auch während Ihrer Verlängerung auf Ihrem bisherigen Dienstposten weiterverwendet. Soweit dies in Ausnahmefällen nicht möglich ist, wird der Dienst auf einem ähnlichen Dienstposten am gleichen Dienstort fortgeführt. Hierzu werden Betroffene vor der abschließenden Entscheidung schriftlich angehört.

Seit Dezember 2015 konnten 91 Anträge auf Verlängerung der Lebensarbeitszeit bewilligt werden.

Ihre zuständige Personaldienststelle steht Ihnen für Fragen jederzeit gern zur Verfügung.

■ MARTINA HERBST, MIK, ABT. 4

# Personalentwicklung in der Polizei – das **Mitarbeitergespräch**

**Mindestens einmal im Jahr steht es an: das Mitarbeitergespräch. Hier ziehen Vorgesetzte und Mitarbeitende im offenen Dialog Bilanz über die zurückliegenden Aufgaben und stellen die Weichen für das kommende Jahr.**

**E**in besonderer Effekt von Mitarbeitergesprächen ist die Wertschätzung, die den Bediensteten entgegengebracht wird. Voraussetzung hierfür ist natürlich, dass sie mit aufrichtiger und fairer Absicht geführt werden. Daher sollte das Gesprächsangebot von den Vorgesetzten kommen, da dies ein klares Signal für die Bedeutung des Gesprächs darstellt. Die Gesprächsführung selbst liegt bei beiden Gesprächspartnern, das heißt, auch die Mitarbeitenden sind verantwortlich dafür, dass es konstruktiv verläuft und alle wichtigen Punkte angesprochen werden.

## Warum Mitarbeitergespräche so wichtig sind

Die Reaktion vieler Vorgesetzter, wie man sie leider immer noch hört, lautet: „Für so etwas habe ich keine Zeit. Schließlich unterhalten wir uns jeden Tag miteinander.“ Natürlich ist auch das wichtig. Kommunikation im dienstlichen Alltag ist jedoch nicht mit einem Mitarbeitergespräch gleichzusetzen. Vor allem Gespräche aufgrund von persönlichen Anliegen oder institutionalisierte Gespräche, wie das Mitarbeitergespräch, finden nicht mal so eben zwischen Tür und Angel statt.

Das Mitarbeitergespräch sollte genutzt werden, um sich jenseits der Hektik des Tagesgeschäfts wirklich auszutauschen. Führungskraft und Mitarbeitende können über ihre Zusammenarbeit sprechen, sie können sich gegenseitig Feedback geben, damit sie sich weiterentwickeln. Sie können gemeinsam analysieren, was in der letzten Zeit gut gelaufen ist und wo es noch Optimierungsmöglichkeiten gibt.

Es geht um Orientierung, um wesentliche Entscheidungen, durchaus auch um Persönliches. Meist spricht man auch im dienstlichen Alltag über Wichtiges, was aber



## Mitarbeitergespräche als Pflicht für alle Vorgesetzten

Das Mitarbeitergespräch soll auf der Grundlage des „Leitfadens Mitarbeitergespräche“ mindestens einmal pro Jahr als „Vier-Augen-Gespräch“ zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden, losgelöst vom unmittelbaren Tagesgeschehen, geführt werden. (zu finden im Intranet der Polizei unter der Rubrik Personal/Personalentwicklung/Portal Personalentwicklung). Die Tatsache, dass ein Mitarbeitergespräch durchgeführt wurde, ist schriftlich zu dokumentieren und darüber hinaus auch in das Personalinformationssystem (PerIS) einzupflegen. Die inhaltlichen Absprachen verbleiben selbstverständlich allein bei den Beteiligten.



nicht notwendigerweise dringend ist. In Mitarbeitergesprächen geht es um Informationsaustausch und es geht um den Austausch von Erwartungshaltungen.

Viele Führungskräfte stellen im Nachhinein der Gespräche auch fest, dass sie Informationen erhalten haben, die sie im täglichen Austausch womöglich nicht erhalten hätten. Festzustellen bleibt, dass beide Seiten von einem gut vorbereiteten und strukturierten Gespräch profitieren können.

## Jährliches Mitarbeitergespräch als Chance sehen

Sehen Sie das jährliche Mitarbeitergespräch als Ihre große Chance. Neben der Rückmeldung über die erbrachten Arbeitsleistungen dient es einer offenen Kommunikation auf Augenhöhe und trägt auch zur Motivation bei. Sie erhalten für Ihre Arbeit ein Feedback, das Ihnen zeigt, was Sie gut machen und wo Verbesserungsbedarf besteht. Sie können außerdem selbst Stellung nehmen: Womit sind Sie zufrieden? Was würden Sie ändern? Wie bewerten Sie die Zusammenarbeit? Auf den Punkt gebracht: Mitarbeitergespräche als zentrales Personalentwicklungsinstrument haben das Potenzial, Leistung und Stimmung im Arbeitsalltag zu verbessern.

## Worum geht es im Mitarbeitergespräch?

Zum Gelingen eines Mitarbeitergesprächs trägt bei, dass das Gespräch in einer störungsfreien und entspannten Atmosphäre durchgeführt wird. Außerdem sollten sich beide Gesprächspartner inhaltlich gut auf das Gespräch vorbereitet haben. Es funktioniert auch nur, wenn es keine starren, bürokratischen Vorgaben gibt, wie das Gespräch abzulaufen hat. Dennoch soll ein kurzer Überblick gegeben werden,

welche Themenschwerpunkte in der Regel behandelt werden:

■ **Führung und Zusammenarbeit**  
Mitarbeitergespräche bieten sowohl für die Führungskraft als auch die Bediensteten die Chance, das eigene Verhalten bzw. die eigene Leistung gezielt zu reflektieren. Daher werden Aspekte der Führung genauso besprochen wie die Zusammenarbeit in fachlicher und zwischenmenschlicher Hinsicht.

■ **Personalentwicklung und Karriereplanung**

Es werden Perspektiven für die zukünftige berufliche Entwicklung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters erörtert und Personalentwicklungsziele und -maßnahmen vereinbart.

■ **Leistung und Befähigung**

Mitarbeitergespräche bieten einen geschützten Rahmen für die Rückmeldung über den Stand der dienstlichen Leistungen und Befähigungen der Mitarbeitenden. Aufbauend darauf kann eine Ableitung von Maßnahmen für die Zukunft erfolgen.

Vielen Führungskräften fallen Mitarbeitergespräche besonders schwer, wenn es um Kritik und persönliche Veränderung geht. Das ist verständlich. Oft ist es aber sogar Ziel von Gesprächen, Defizite aufzudecken, um diesen entgegenzuwirken und sie bestenfalls zu beseitigen. Darin sollte für beide Seiten nichts Schlechtes gesehen werden.

## Mitarbeiterbefragung im Polizeipräsidium

Die Durchführung der Mitarbeitergespräche ist schriftlich zu dokumentieren und in PerIS einzutragen. Anhand der PerIS-Eintragungen soll im nächsten Jahr eine Auswertung zur Anzahl aller im Jahr 2016 durchgeführten Mitarbeitergespräche vorgenommen werden.

Um einen Überblick zu erhalten, welche Erfahrungen die Bediensteten der Brandenburger Polizei mit ihren Mitarbeitergesprä-

chen in diesem Jahr gemacht haben, führte das Polizeipräsidium 2016 eine freiwillige Befragung unter 400 zufällig ausgewählten Bediensteten durch, die das diesjährige Gespräch bereits geführt haben. Etwa ein Viertel dieser Mitarbeiter nahm aktiv an der Befragung teil. Der Fragebogen bestand aus Fragen, mit denen festgestellt werden sollte, ob die Mitarbeitenden zufrieden mit der Durchführung ihrer Mitarbeitergespräche waren:

### Wie lange dauerte das Gespräch? Wie empfanden Sie die Dauer des Mitarbeitergesprächs?

Die Auswertung ergab, dass der überwiegende Teil der Gespräche (80 %) bis zu 60 Minuten dauerte. 89 % der Befragten empfanden die Gesprächsdauer als ausreichend und angemessen, um wesentliche Themenschwerpunkte anzusprechen. Es gibt zwar keine zeitlichen Vorgaben, jedoch sollten sich Vorgesetzte genügend Zeit für das Gespräch nehmen und es sollte keinesfalls unter Zeitdruck stattfinden.

### Auf wessen Initiative hin fand das Mitarbeitergespräch statt?

Mitarbeitergespräche sind eine besondere Möglichkeit, den Mitarbeitenden persönliche Wertschätzung und Anerkennung entgegen zu bringen, die Initiative hierfür sollte daher von den Vorgesetzten ausgehen. Zu 98 % ging die Initiative auch von den Vorgesetzten aus, nur selten musste das Gespräch von den Mitarbeitenden eingefordert werden.

### Inwieweit konnten Sie dem Eindruck nach Ihre Sichtweise einbringen?

Im Rahmen des Mitarbeitergesprächs findet zunächst ein Rückblick auf die bisherige Zusammenarbeit, die Arbeitsaufgaben und -bedingungen sowie auf die erbrachten Leistungen statt. Mitarbeitergespräche haben jedoch auch zum Ziel, die Vorstellungen der Mitarbeitenden über ihre berufliche Entwicklung mit der Einschätzung der Vorgesetzten unter Berücksichtigung der dienstlichen Möglichkeiten abzugleichen.

Update:  
Viele Führungskräfte stellen im Nachhinein der Gespräche auch fest, dass sie Informationen erhalten haben, die sie im täglichen Austausch womöglich nicht erhalten hätten.

80 % der Befragten gaben an, dass sie ihre Sichtweisen weitgehend bzw. sehr stark einbringen konnten.

**Inwieweit haben Sie dem Eindruck nach inhaltlich von dem Gespräch profitiert?**

Obwohl ein Großteil der Befragten ihre Anliegen vortragen konnten, haben nur 55 % angegeben, inhaltlich weitgehend bis sehr stark von dem Gespräch profitiert zu haben.

Wenn das Instrument Mitarbeitergespräch professionell genutzt und gelebt wird, profitieren grundsätzlich alle Beteiligten davon. Aus

**Verlief das Gespräch störungsfrei (ohne Unterbrechungen durch Anrufe/Fragen von Kollegen/Kolleginnen o. ä.)?**

Der Termin ist so zu wählen, dass ein konstruktives Gespräch in einer ruhigen und ungestörten Atmosphäre geführt werden kann. Für die Dauer der Mitarbeitergespräche sollte jede und jeder Vorgesetzte möglichst keine Anrufe annehmen und auch sonstige Ablenkungen vermeiden. Auch das ist Ausdruck von Wertschätzung. So banal diese Hinweise zunächst klingen mögen, so schwierig lässt

verlangt das Mitarbeitergespräch von Vorgesetzten, sich über Stärken und Schwächen der Mitarbeitenden im Hinblick auf gegenwärtige und zukünftige Aufgabenstellungen und damit verbundene Anforderungen Gedanken zu machen sowie sich mit dem eigenen Führungsverhalten auseinanderzusetzen.

Dennoch gaben immerhin knapp 30 % der Bediensteten an, dass ihre Beurteilung im Mitarbeitergespräch thematisiert wurde. Hier scheint künftig noch etwas Aufklärungsarbeit nötig zu sein.



welchen Gründen sich viele Befragte um die Chance zum gegenseitigen, gewinnbringenden Austausch gebracht haben, bleibt offen. Möglicherweise wurde der Begriff „profitieren“ zu sehr auf persönliche Vorteile bezogen oder es braucht noch eine gewisse Zeit, das Besprochene tatsächlich umzusetzen.

**In welchem Umfang war die Gesprächsatmosphäre Ihrem Eindruck nach geeignet, um ggf. auch kritische Aspekte anzusprechen?**

80 % der Bediensteten empfanden die Gesprächsatmosphäre weitgehend bzw. sehr stark geeignet, um auch Kritikpunkte äußern zu können. Diese Aussage ist durchaus positiv zu bewerten, da sie Indiz für eine vertrauliche Atmosphäre ist. Dies ist eine gute Voraussetzung, um gemeinsam eine kontinuierliche Verhaltens- oder Situationsänderung zu erreichen.

es sich zum Teil in der Praxis umsetzen: In 14 % der Fälle erinnerten sich die Bediensteten daran, dass das Gespräch unter Störungen und Unterbrechungen verlief.

**Wurde Ihre Beurteilung im Mitarbeitergespräch thematisiert?**

Im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergesprächs blicken Vorgesetzte und Mitarbeitende auch auf den zurückliegenden Zeitraum. Dabei werden die bisherigen Leistungen gewürdigt und Stärken sowie mögliche Schwächen thematisiert. Dennoch ist das jährliche Mitarbeitergespräch von Gesprächen im Rahmen des Beurteilungsverfahrens ausdrücklich abzugrenzen.

Während dienstliche Beurteilungen zum Ziel haben, ein aussagefähiges, objektives und dem Vergleich zugängliches Bild der Leistung und Befähigung zu gewinnen,

Auch mit der Faustformel: „Mitarbeitergespräche in der ersten Jahreshälfte, Entwurfsgespräche in der Zweiten“ könnte hier Abhilfe geschaffen werden.

**Fazit aus der Mitarbeiterbefragung**

Im Ergebnis der Auswertung der Mitarbeiterbefragung bleibt festzustellen, dass der überwiegende Teil der Befragten sowohl mit dem Verlauf als auch mit den Inhalten des Gesprächs zufrieden waren. Mitarbeitergespräche sind eine besondere Möglichkeit, den Mitarbeitenden eine persönliche Wertschätzung entgegen zu bringen. Insbesondere deshalb ist darauf zu achten, dass den Worten auch Taten folgen und die getroffenen Vereinbarungen auch umgesetzt werden.

■ FRANZISKA KRUSCHEL, MIK, ABT.4



## Was erwartet mich als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter eigentlich im Mitarbeitergespräch?

Der Gesprächsverlauf ist in der Regel chronologisch. Zunächst sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten über Ihre bisherige Leistung. Wie lief die Zusammenarbeit mit anderen Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten, welche Erfolge können Sie vorweisen und was entsprach möglicherweise nicht Ihren eigenen Erwartungen? Wenn im vergangenen Jahr bereits ein Mitarbeitergespräch geführt wurde, werden auch die getroffenen Vereinbarungen aus dem letzten Gespräch betrachtet. Neben der Bewertung der Arbeitsleistung, werden auch weiche Faktoren beurteilt. Sie erhalten ein Feedback zu Ihren sozialen Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Kritikfähigkeit, Engagement oder Ihrer Arbeitsorganisation.

Der anschließende Blick in die Gegenwart konzentriert sich auf Ihre Zufriedenheit in der Dienststelle bzw. im Team. Fühlen Sie sich von Ihren Vorgesetzten ausreichend unterstützt? Sind Sie zufrieden mit den aktuellen Aufgaben? Machen Sie sich darüber Gedanken. In solchen Gesprächen kommen oft Dinge ans Licht, die für Vorgesetzte neu oder überraschend sind. Aber auch für Vorgesetzte besteht die Möglichkeit für Feedback: Ist sie oder er mit Ihrem Engagement und Verhalten zufrieden?

Auf den Abgleich von Vergangenheit und Gegenwart folgt der Blick in die Zukunft: Was sind die Ziele für das nächste Jahr? Hier sollten realistische Vereinbarungen getroffen werden. Besprechen Sie auch, welche Unterstützung für die Erreichung der Ziele nötig ist und welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen.

Abschließend sollten Sie dann die Möglichkeit nutzen, um Ihre persönlichen Entwicklungsziele zu besprechen. Wie sehen Ihre Perspektiven aus? Wo und wie lässt sich die Zusammenarbeit verbessern? Welche konkreten Entwicklungsmaßnahmen oder Fortbildungen wünschen Sie sich?

# Neue Dienstaussweise für die Polizei Brandenburg



Vollzugsdienst Vorderseite



Verwaltungsdienst Vorderseite



Rückseite



Rückseite

Bislang sind für den Vollzugsdienst grüne und für den Verwaltungsdienst gelbe Dienstaussweise vorgesehen. Das Layout stammte mit der Einführung dieser Ausweise aus dem Jahr 2002. Infolge der Umstellung von Dienstkleidung und Fahrzeugen der Brandenburger Polizei nach europäischem und nationalem Trend auf die Polizeifarbe „blau“ wurde das Layout der Dienstaussweise der Polizei überprüft, mit anderen Bundesländern verglichen und im Ergebnis überarbeitet. Auch werden weitere Sicherheitsstandards eingeführt, die eine Fälschung der Dienstaussweise erschweren sollen. Schließlich wurde deren Gültigkeitsdauer, genau wie beim Personalausweis, auf 10 Jahre begrenzt.

Der Dienstaussweis besteht weiterhin aus einer beidseitig bedruckten Kunststoffkarte im Scheckkartenformat. Neben einer neuen farblichen Gestaltung erhalten die Dienstaussweise weitere Sicherheitsmerkmale. Die Farbe für die Polizeivollzugsbediensteten ist nunmehr hellblau und für die Verwaltungsbediensteten hellgrau. Als ein weiteres Sicherheitsmerkmal wird beidseitig der Guillochendruck (geschwungene Lini-

en) eingeführt, um den Dienstaussweis noch fälschungssicherer zu machen.

Die sichtbaren Ausweisdaten und die Echtheitsmerkmale sind im Kartenkörper untrennbar miteinander verbunden. Auf der Vorderseite werden neben dem Namen, Vornamen und Lichtbild grafische Elemente, wie die Wort-Bild-Marke „POLIZEI Brandenburg“, Polizeistern mit Hoheitszeichen des Landes Brandenburg und ein 3-D-Hologramm Polizeistern mit Landeswappen gezeigt. Auf der Rückseite befinden sich das Landeswappen mit Polizeistern und u. a. die fälschungssichere fortlaufende Kartennummer.

Die Beschaffung, Erstellung, Vernichtung und Verwaltung der Dienstaussweise erfolgt über den Zentraldienst der Polizei. Die Ausgabe erfolgt in enger Abstimmung mit den personalaktenführende Stellen des Polizeipräsidiums und der Fachhochschule der Polizei. Bis voraussichtlich Ende 2017 soll die schrittweise Ausgabe der neuen Dienstaussweise abgeschlossen sein. Die alten Dienstaussweise sind spätestens dann nicht mehr gültig.

■ MATTHIAS KANDLER, MIK, REF. 43



Privatisierung der Begleitung von Schwerlasttransporten

# EIN ANFANG IST GEMACHT!

**Schwerlasttransporte:** Für die, die Waren auf diesem Wege befördern, bedeuten die ständig steigenden Zahlen ein stetiges Wachstum, steigende Umsätze und damit verbunden auch neue Arbeitsplätze. Gut für Unternehmen, wie dem dänischen Konzern VESTAS.

**D**er größte europäische Hersteller von Windkraftanlagen fertigt in Lauchhammer Rotorblätter für seine Anlagen. Von Jahr zu Jahr stiegen die Produktionszahlen und für das Jahr 2016 waren über 1.300 dieser Giganten von weit über 57 Metern Länge angekündigt. Was gut für die Wirtschaft ist, bedeutet eine besonders große Herausforderung für unsere Mitarbeiter. So wurden durch sie 2015 allein im Zuständigkeitsbereich der Polizeidirektion Süd 2884 Schwerlasttransporte mit 3089 Einzelfahrzeugen begleitet. Bei jedem Konvoi eine Funkwagenbesatzung am Anfang und eine am Ende. Eine bundesrechtlich festgeschriebene Aufgabe der Polizei, die uns jedoch bei den zur Verfügung stehenden Ressourcen an den Rand des Machbaren führt. Die bestehenden Probleme und



Anregungen für eine Privatisierung dieser Aufgabe wurden auf ministerieller Ebene aufgenommen. Im März 2016 konstituierte sich eine interministerielle Arbeitsgruppe von Vertretern des Ministeriums für Infrastruktur und Landesplanung, des Ministeriums des Innern und für Kommunales und der nachgeordneten Landesbehörden. Für die Landespolizei brachte der Leiter der direktioneigenen Sonderüberwachungsgruppe (SüGru),

Herr PHK Mario Niedziella, seine fachliche Kompetenz ein. Ein Arbeitsgremium, was schnell und effektiv alle Aspekte berücksichtigte und Nägel mit Köpfen machte.

Am 1. Juli 2016 wurde das Pilotprojekt zur Privatisierung der Polizeibegleitung gestartet. Vom Landesbetrieb für Straßenwesen erging die verkehrsrechtliche Anordnung – „Auslieferung Vestas Lauchhammer zur BAB 13“. Dem voraus ging die Schulung der Mitarbeiter der



**Erstes Hinder-  
nis Kreisver-  
kehr, unmittel-  
bar hinter dem  
Werksgelände**  
(oben i.)

**Tücken der  
überlangen  
Transporte, der  
hintere Teil der  
Ladung kippt**  
(oben re.)



Firma Nöpel durch Polizeihauptmeister Dieter Adam. Das Unternehmen trug anschließend die Verantwortung dafür, dass die über 64 Meter langen Transporter mit einer Ladung vom Wert eines Einfamilienhauses unbeschadet an ihrem Bestimmungsort ankommen. Konkret und neu war es für die Mitarbeiter der Logistik-Gruppe, in den fließenden Verkehr einzugreifen und nach allen Fahrtrichtungen abzusichern, damit kein Unfall geschieht.

**Warnschilder  
für den nach-  
folgenden Ver-  
kehr am Wagen  
der Siche-  
rungsfirma**  
(unten li.)

**Transport-  
fahrzeug mit  
64 m Länge**  
(unten re.)

Sowohl bei Tag und Nacht wurden Probefahrten mit der Firma durchgeführt, bis diese fit für die Aufgabe war. Bei auftretenden Fragen und Problemen standen und stehen die Männer der SüGru der Firma Nöpel zur Seite. Nur in einem einzigen Fall war ein Zugmaschinenfahrer der Ansicht, den Mitarbeitern des Projektes die Genehmigungen nicht zeigen zu müssen. Mit Hilfe der SüGru wurde das Problem umgehend gelöst. Der Mann fährt seit-

dem keine Schwerlasttransporte mehr und das hat sich schnell rumgesprochen. Stichpunktkontrollen haben gezeigt – die Firma Nöpel macht eine gute Arbeit.

Mögen einige Pessimisten auch sagen, es seien nur sieben Kilometer von Lauchhammer bis zur Autobahnanschlussstelle Ruhland – die Strecke also, auf der Schwerlasttransporte nun von privaten Begleitfahrzeugen abgesichert werden. Ja, das stimmt – ganz genau 7,1 Kilometer. Doch über diese kurze Strecke werden in einer Nacht etwa 20 bis 30 Rotorblätter transportiert. Jeder dieser Transporte hätte von unseren Mitarbeitern mit je zwei Funkwagen begleitet werden müssen.

Die Pilotphase läuft bis zum Sommer 2018. Zeitgleich gibt es noch einiges auf den Weg zu bringen, um das geltende Bundesrecht zu ändern und den Weg frei zu machen für eine umfangreichere Zulassung privater Sicherungsunternehmen – und um damit eine spürbare Entlastung für die Polizei zu erreichen.

■ INES FILOHN, PRESSSPRECHERIN  
POLIZEIDIREKTION SÜD



# Ohne Gruselfeeling

Wie man sich mit unblutigem Mords-Gaudi den Abend versüßt



Rita Falk  
**WINTER-KARTOFFEL-KNÖDEL**  
 Ein Provinzkrimi  
 dtv-Verlag,  
 236 Seiten  
 9,00 Euro

Wenn der Polizeikommissar, als Dorfsheriff im tiefsten Bayern mutterseelenallein in einem Vierfachmord ermittelt und dabei weder vor der Erpressung des Bürgermeisters noch vor eigenmächtigen Durchsuchungen halt macht – und ganz nebenher die Oma mit herrlichster Hausmannskost für Stärkung sorgt – dann ist Eberhofer-Zeit. Nachdem der Eberhofer Franz seinen Dienst bei der Münchner Polizei quittieren musste und in sein niederbayerisches Heimatdorf Niederkaltenkirchen strafversetzt wurde, schiebt er eine ruhige Kugel. Seine Streifengänge führen ihn regelmäßig auf ein Bier zum Wolfi oder an den Küchentisch seiner stocktauben Großmutter. Sehr erholsam, bei all dem Zoff mit seinem hanfanbauenden Vater, der ihn mit Beatles-Dauerbeschallung noch in den Wahnsinn treibt.

Aber manchmal muss der Eberhofer Franz auch in ziemlich grausigen Todesfällen ermitteln. So wie bei seinem ersten Fall in der Provinz: Diese Neuhofers, die an den seltsamsten Dingen sterben. Mut-

ter Neuhofer: erhängt im Wald. Vater Neuhofer (Elektromeister): Tod durch Stromschlag. Jetzt ist da nur noch der Hans. Und der ... – nein ich will nicht zu viel verraten. Im ersten Teil der inzwischen acht Bände umfassenden Eberhofer-Reihe erfährt der Leser den wahren Grund für die Strafversetzung des brillant-schrägen Polizisten. Und nebenher ermittelt dieser in einem Vierfach-Mord, auch wenn Polizeikommissar Eberhofer der einzige ist, der an dieses Verbrechen glaubt. Gerade jetzt verdonnert ihn der Bürgermeister aus Therapiegründen zur Schulwegüberwachung – ein zeitraubendes Ärgernis. Aber der Eberhofer wäre eben nicht der Eberhofer, würde er dies Problem nicht auf besonders charmante Art lösen. So begleitet er fortan jeden ABC-Schützen einzeln und persönlich über die Straße. Das bringt selbst den Verkehr in der abgelegenen Provinz zum Erliegen und die erhoffte PR-Strategie des Bürgermeisters ins Wanken.

Abends im Bett, Tagesausklang mit einem guten, unterhaltsamen

Buch, perfekt. Dabei muss es auch mal leichte Kost sein und auf jeden Fall unblutig? Die Provinzkrimis rund um den Dorfpolizisten Franz Eberhofer sind genau die Art von Büchern, die durchaus spannende Unterhaltung mit sehr viel Witz und Ironie vereinen. Einfach ulkig-komisch. Wer das nicht mag, wer auf versponnene Handlungsstränge oder ein vollkommen überraschendes Ende steht – für den ist die Eberhofer-Reihe nichts. Wer aber über den Kauz in Uniform schmunzeln kann und Spaß hat an überdrehten Geschichten, dem sei die Eberhofer-Reihe, die inzwischen gewissermaßen Kultstatus genießt, wärmstens empfohlen. In „Weißwurstconnection“ – dem achten und derzeit aktuellsten Fall des brillant-schrägen Ermittlers wird ein Luxus-Spa zum Ort des Verbrechens. Ob der besondere Witz der Reihe auch im achten Teil noch lebt, bedarf dringend einer Überprüfung. Gleich heute Abend auf dem Sofa, schmunzeln statt gruseln. Herrlich!

■ KATRIN BÖHME





# »Wer schlägt, der geht«



Detlef Averdiek-Gröner, Wolfgang Gatzke  
**HÄUSLICHE GEWALT**  
 Lehr- und Studienbriefe Kriminalistik/-Kriminologie  
 1. Auflage 2016, 144 Seiten  
 VDP-Verlag  
 14,90 Euro

**K**aum eine Woche vergeht, in der nicht tödlich verlaufende Gewalttaten zwischen Beziehungspartnern Schlagzeilen machen. In vielen Fällen haben diese Taten eine gewaltbelastete Vorgeschichte – häusliche Gewalt. Aus dem Arbeitsalltag der Polizei ist das Thema nicht wegzudenken. Es stellt gerade im Zusammenhang der Handlungsmaxime „Wer schlägt, der geht“ an das polizeiliche Handeln in Gefahrenabwehr und Strafverfolgung hohe Anforderungen.

Der Lehr- und Studienbrief vermittelt komprimiert das erforderliche Grundlagenwissen für das polizeiliche Handeln in Fällen häuslicher Gewalt. Im ersten Teil beschreibt er unter Berücksichtigung europäischer, nationaler und län-

derspezifischer Studien, Statistiken und Daten den aktuellen Wissensstand zum Thema. Er vermittelt kompakt die für die Beurteilung der polizeilichen Lage bedeutsamen Kenntnisse über Art und Ausmaß von häuslicher Gewalt, Schweregrade und Muster, typische Entwicklungsverläufe sowie besondere Risikofaktoren.

Unter Berücksichtigung der Besonderheiten der spezifischen Lebens- und rechtlichen Situation der von häuslicher Gewalt Betroffenen vermittelt der zweite Teil das erforderliche Grundlagenwissen für die Anwendung des gesetzlichen Handlungsrepertoires. Einen Schwerpunkt der Darstellung bilden Aspekte der Gefahrenprognose sowie die Behandlung der zentralen Vorschriften von Wohnungsverwei-

sung und Rückkehrverbot. Ergänzt werden die Ausführungen mit Hinweisen auf vertiefende Literatur sowie im Anhang durch klausurtypische Fragestellungen mit Lösungsbemerkungen und Fallvarianten.

**Zu den Autoren: Polizeidirektor Detlef Averdiek-Gröner, lehrt als Dozent an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW. Wolfgang Gatzke, Direktor des Landeskriminalamtes NRW a. D, ist Mitglied des Forschungsbeirates des Bundeskriminalamtes und Mitglied des Wissenschaftlichen Beirates „Forschung und Transfer“ der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW, sowie seit 2014 Mitglied im „Fachbeirat Kriminalprävention“ des WEISSEN RING e.V.**

## Vorbereitet in den Test

Kurt Guth, Marcus Mery  
**DER EIGENUNGSTEST / EINSTELLUNGSTEST ZUR AUSBILDUNG BEI POLIZEI UND ZOLL**  
 Mit den Prüfungsfragen sicher durch den Einstellungstest  
 2. Auflage, Ausbildungspark Verlag  
 39,90 Euro

**I**m Segment der Sachbücher wartet der deutsche Buchmarkt mit immer neuen Testtrainern und Übungsliteratur auf. Auch der „Einstellungstest / Eigenungstest zur Ausbildung bei Polizei und Zoll“ der Autoren Kurt Guth und Marcus Mery, erschienen im Ausbildungspark Verlag, gehört seit 2015 dazu. Der Leser soll sich durch die Lektüre des Werkes gezielt und systematisch auf die Auswahlverfahren der Ländereisen, der Bundespolizei, des Zolls und des Justizvollzugs vorbereiten können. Für 39,90 Euro erhält der Käufer ein rund 500 Seiten umfassendes Paperback-Buch und fünf auf das Buch zugeschnittene Prüfungsbögen zur späteren Selbstkontrolle.

Oftmals werde ich von Berufsinteressenten oder auch schon Bewerberinnen und Bewerbern darauf angesprochen, welche Fragen beim Auswahlverfahren der Polizei Brandenburg gestellt werden und wie sie sich am besten auf das Auswahlverfahren vorbereiten können. Wer sich mit dem mir vorliegenden Buch auseinandersetzt, findet darin unweigerlich Antworten auf diese Fragen. Der Testtrainer ist sehr umfangreich und geht deutlich über das Maß hinaus, welches nötig ist, um die Fragen der Polizei Brandenburg beantworten zu können. Um jedoch auch dem Anspruch gerecht zu werden, beispielsweise für die Polizei Hamburg oder des Bundes genutzt werden zu können, sind eben auch

jede Menge Informationen bzw. Fragen darin vorhanden, die in Brandenburg nicht gestellt werden. Das Buch gliedert sich in Themenkomplexe wie: Sprachbeherrschung, logisches Denkvermögen, mathematisches Verständnis, Erinnerungsvermögen und einige weitere.

Ein Schülerpraktikant der 12. Klasse, und damit passgenauer Vertreter unserer Zielgruppe, wurde gebeten, sich mit dem Testtrainer auf einen zwei Wochen später stattfindenden fiktiven Auswahltest vorzubereiten. Dieser Wissenstest war eine Auswahl aus den Fragen der dazugehörigen Prüfungsbögen, welche dem Auswahlverfahren der Brandenburger Polizei ähnelten. Unser Versuch, die in-



haltliche Qualität und Wirkung auf die Zielgruppe zu überprüfen, liefert natürlich schon durch die Menge von nur einem Probanden kein belastbares Ergebnis. Davon abgesehen beantwortete der Abiturient ca. 80% aller Fragen richtig, ohne das Buch genutzt zu haben, wie er später angab. Grund hierfür kann der Proband selbst sein, der offenbar bereits ein hohes Wissen besaß. Möglicherweise kann unser Auswahltest aber auch oh-

ne gezielte vorherige Vorbereitung bestanden werden kann.

Dennoch: Diejenigen, die sich im Vorfeld unsicher sind und sich noch nie mit Fragen und Aufgaben dieser Art befasst haben, finden im „Einstellungstest / Eignungstest zur Ausbildung bei Polizei und Zoll“ sicherlich eine bedeutsame Hilfe. Die aus der Übung in gewissem Maße resultierende Routine gibt dem Bewerber mehr Selbstsicherheit und kann zudem einen Geschwindigkeitsvorteil beim Abarbeiten der Aufgaben verschaffen. Es hängt also vom Bewerber selbst ab, ob sich die Investition lohnt oder nicht. Testaufgaben zu üben oder auch nur deren Vielseitigkeit zu kennen, ist in einem Auswahlverfahren aber sicher nicht schädlich. Für die Polizei Brandenburg gibt das Buch allerdings keine Hinweise auf die psychologische und kommunikative Komponente, die in unserem Auswahlverfahren ebenfalls geprüft werden.

■ TOM FRANKE, FACHHOCHSCHULE DER POLIZEI BRANDENBURG, STABSSTELLE BERUFSINFORMATION

**Im Gespräch mit der info110:  
Marcus Mery, Autor  
„Der Einstellungstest /  
Einstellungstest zur Ausbildung  
bei Polizei und Zoll“**

Nach einer repräsentativen Umfrage des „Trendence-Schülerbarometers“ unter Schülern der achten bis 13. Klassen sind Polizei und Bundeswehr die interessantesten Arbeitgeber. 13.000 Schülerinnen und Schüler wurden hierfür im Jahr 2015 bundesweit befragt. Demnach belegen Polizei und Bundeswehr, wie auch im Vorjahr, die Plätze 1 und 2 im Ranking der beliebtesten Arbeitgeber der Schüler. Auch in Brandenburg gab es im Jahr 2016 etwa 6.000 Bewerber auf derzeit 350 Stellen. Viele der Bewerber stellen sich dem Auswahlverfahren später erst gar nicht, ein weiterer großer Teil besteht den Eignungstest nicht. Mit Marcus Mery, Co-Autor des Testtrainers „Der Einstellungstest/Eignungstest zur Ausbildung bei Polizei und Zoll“, sprechen wir über die Vorbereitung auf das Eignungsverfahren und die Chancen den Erfolg zu steigern.

**Herr Mery, woran liegt der große Schwund an Bewerbern im Eignungstest, Ihrer Meinung nach?**

Dafür gibt es mehrere Gründe. Manche Bewerber gehen einfach ziemlich blauäugig in die Prüfung und probieren ihr Glück, ohne zu wissen, was sie erwartet. Der nötige Ernst fehlt. Andere verlassen sich allein auf ihr Schulwissen, doch die Eignungstests der Polizeien gehen weit darüber hinaus. Manche scheitern auch deshalb, weil sie mit der Testsituation und den ungewohnten Aufgabenstellungen nicht klar kommen. Aber natürlich ist der Bewerberschwund im Einstellungstest auch von den Polizeien gewollt: Sie können nur einen Bruchteil der Kandidaten einstellen und sieben dementsprechend gründlich aus.





# Jeder noch so kleine Vorsprung zählt



Marcus Mery

## **Kann man sich auf einen Eignungstest bei der Polizei vorbereiten? Wenn ja, wie?**

Bei der Polizei werden die endgültigen Zusagen nach einer Rangliste verteilt. Wer weiter oben steht, hat bessere Chancen. Jeder noch so kleine Vorsprung zählt. Deshalb sollte man sich unbedingt auf den Eignungstest vorbereiten. Dafür gibt es spezielle Vorbereitungsbücher wie das unsrige. Die Erfahrung zeigt, dass Bewerber, die sich vorbereiten, meist die besseren Ergebnisse erzielen – auch, wenn sie nicht immer die besten Schulnoten haben. Ein Bewerber mit mittlerer Reife kann durch gute Vorbereitung durchaus einen Abiturienten ausstechen. Die vorher geübten Aufgaben kommen natürlich nicht 1:1 im Test dran. Wichtig ist, das Prinzip der Aufgaben zu verstehen: Dann lässt sich die Lösungsstrategie leicht auf unbekannte Aufgaben übertragen.

## **Welche Elemente werden getestet und warum?**

Welche Elemente im Einzelnen getestet werden, ist von Behörde zu

Behörde unterschiedlich. Es gibt aber einen großen gemeinsamen Nenner. Polizisten müssen in vielen Bereichen fit sein. Verfasst man ein Unfallprotokoll, braucht man Sprachverständnis und Rechtschreibkenntnisse. Um einen Nachbarschaftsstreit zu schlichten, muss man soziale Kompetenzen ausspielen können. Bei einer Verfolgungsfahrt sind wiederum Reaktionsfähigkeit und Orientierungsvermögen wichtig. Weitere Testbestandteile sind Logik, visuelles Denkvermögen, Allgemeinwissen, Konzentrationsvermögen und Merkfähigkeit. Für den Bereich der „Soft Skills“ gibt es das Assessment Center, die körperliche Leistungsfähigkeit wird im Sporttest geprüft.

## **Der Auswahltest der Polizei wird regelmäßig kritisiert. Kreise oder Dreiecke – was ist sympathischer? Solche und ähnliche Fragen werden gestellt. Wie bewerten Sie die Aussagekraft des polizeilichen Auswahltestes?**

Sie spielen auf Persönlichkeitstests

an, die früher zum Teil tatsächlich in einem etwas fragwürdigen Ruf standen. Aber in der modernen Eignungsdiagnostik ist es mit Fragen zu Kreisen und Dreiecken nicht getan. Die Polizeien wollen, dass ihre Tests aussagekräftige Ergebnisse liefern, und richten ihre Verfahren dementsprechend aus. Üblich sind zum Beispiel praxisbezogene Aufgabenstellungen oder Fragenkataloge zu Eigenschaften, die im Polizeialltag unentbehrlich sind. Dazu zählen unter anderem Teamfähigkeit, Durchsetzungsvermögen, Belastbarkeit und Motivation.

## **Wenn Sie schätzen sollten – steigert sich die Erfolgsquote mit der richtigen Vorbereitung?**

Man kommt schlichtweg nicht um eine gute Vorbereitung herum. Bei bis zu 20 Bewerbern pro Stelle kann sich jeder kleine Wissensvorsprung am Ende auszahlen. Die anderen Kandidaten schlafen auch nicht und tun etwas für ihren Berufswunsch. Also sollte man selbst auch aktiv werden, und zwar nicht erst zwei oder drei Tage vor dem Test, sondern schon einige Wochen vorher. Dabei sollte man sich nicht auf den schriftlichen Einstellungstest beschränken: Eine gute Vorbereitung ist auch für den Sporttest wichtig, für das Vorstellungsgespräch und das Assessment Center. Für Bewerber gibt es inzwischen eine große Palette an Trainingsbücher und Ratgeber zu allen Stationen des Auswahlverfahrens.

Vielen Dank für das Gespräch.

Das Interview führte  
Katrin Böhme,  
Chefredakteurin info110

# Neue Perspektiven entdecken

**Filme sind Teil unserer Kultur. Sie beeinflussen Einstellungen, liefern Rollenmodelle und lösen Emotionen aus. In gewisser Weise helfen Sie uns (im Guten wie im Schlechten) unsere Welt zu deuten. Gute Filme können dabei vielfältige Gedankenanstöße bieten, um Fragen des Polizeiberufs aus neuen Perspektiven zu beleuchten.**

Vor zwei Jahren entschlossen wir uns daher, diesen machtvollen Prozess gezielt für die Ausbildung unserer jungen Kolleginnen und Kollegen zu nutzen. Da uns eine Schirmlizenz erlaubt, Filme vor eigenem Publikum zu zeigen, starteten wir regelmäßige Filmeabende. Sie finden seither in etwa sechswöchigem Turnus nach dem Unterricht statt und nutzen Blockbuster (etwa „Elysium“ oder „Inside Wikileaks“) ebenso wie preisgekrönte Klassiker (etwa „Verhandlungssache“ oder „Das Schweigen der Lämmer“).

Mit diesen Abenden soll zwar nebenbei auch das Campusleben außerhalb der Unterrichtszeit gefördert werden – im Mittelpunkt steht aber eine intensive Diskussion im Anschluss an den jeweils gezeigten Film. Solche Diskussionen können sich direkt auf kriminologisch-psychologische Inhalte beziehen. Sie können aber auch genutzt werden, um das im Film gezeigte Bild polizeilicher Handlungsmuster zu hinterfragen und dabei gleichzeitig die reale Arbeitsweise entsprechender Dienststellen innerhalb der Polizei Brandenburg darzustellen. Hierzu waren dankenswerterweise z. B. schon Kollegen aus Bereichen wie etwa der Verhandlungsgruppe, der Spezialeinheiten oder auch der Operativen Fallanalyse als Diskussionspartner zu Gast und sorgten für tiefgehende und hochinformativ Gespräche.

Wenn es sich inhaltlich anbietet, wird von uns zusätzlich ein Online-TED genutzt, der es erlaubt, Meinungsbilder der gesamten Gruppe im geschützten Zugang über eine Smartphone-App abzugeben. Auf diese Weise können durch die direkten Rückmeldungen aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer neue Diskussionen angestoßen werden. Am Beispiel des Filmklassikers „Falling Down“ können etwa sozialstrukturelle und persönliche Ursachen der gezeigten Taten abgewägt, Formen von Gewalt analysiert oder Sichtweisen zu den polizeilichen Konsequenzen diskutiert werden.

Die Faszination der teilnehmenden Auszubildenden und Studierenden zeigt sich nicht zuletzt darin, dass sie dieses Angebot freiwillig außerhalb des Unterrichts wahrnehmen und dass die anschließende Diskussion den zeitlichen Rahmen auf Drängen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer oft weit überschreitet. Wenn der Protagonist aus „Falling Down“ murmelt, „Ach, ich bin der Böse?“, reicht dem Publikum kein einfaches „ja“ oder „nein“ – es gibt einfach zu viele Perspektiven, die es wert sind, sich darüber auseinanderzusetzen.

■ PROF. DR. MADELEINE BERNHARDT  
■ PROF. DR. FANK ROBERTZ





## Liebe Leserinnen, liebe Leser,

hinter unserem Fotorätsel der letzten Ausgabe verbarg sich die Detailaufnahme einer Schließe des Einsatzgürtels. Der zweite Zeuge, den Staatsanwalt Theo Zweifelsfrei einbestellte, hieß mit vollem Namen Karl Berger. Das erkannten wieder viele Leser und schickten ihren Lösungsvorschlag an die Redaktion. An die Gewinner des Preisaus Schreibens der Ausgabe 1/2016 gingen die im Heft vorgestellten Bücher auf den Weg. Herzlichen Glückwunsch.

## Teamtag auf der Kegelbahn

Auch in dieser Ausgabe können Sie ihr logisches Kombinationsvermögen testen. Im Logikrätsel sind anhand von Hinweisen, verschiedene Details zu ermitteln. Wenn Sie die Tipps richtig miteinander verknüpfen, füllt sich die Tabelle schnell mit Namen und weiteren Infos.

Die Kolleginnen und Kollegen der Polizeiinspektion Feuer treffen sich regelmäßig zum gemeinsamen Kegeln. In diesem Jahr steht auch der Teamtag unter dem Motto „Gut Holz“. Mit von der Partie sind zum ersten Mal auch drei Praktikanten, die in einem kleinen Wettkampf die Organisation ihres Einstandes erspielen. Derjenige, der die wenigsten Kegel umwirft, sorgt am drauffolgenden Tag für ein üppiges Führstück. Wer muss den Teamtag eher verlassen, um die Einkäufe für das Einstandsfrühstück zu erledigen? Hier die Hinweise:

- Auf der linken Bahn kegelt Vivian Schnell.
- Ihr Klassenkamerad Thomas Flink wirft alle neun Kegel um.
- Martin Eilig ist 22 Jahre alt, genauso alt wie Thomas Flink.
- Vivian Schnell ist ein Jahr jünger.
- Ein Teilnehmer wirft vier Kegel um.
- Thomas Flink kegelt in der Mitte.
- Auf der linken Bahn fallen sechs Kegel um.

	Bahn 1	Bahn 2	Bahn 3
Name			
Alter			
Anz. Kegel			

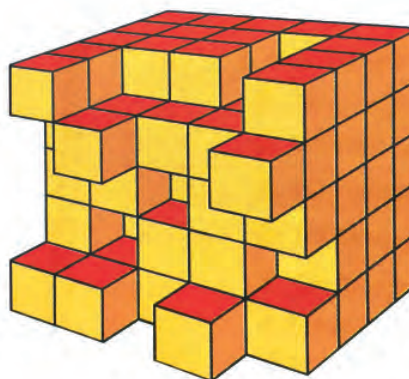
Wer muss das Frühstück organisieren?

## Knobeleck

In Buchstabenquadrat sind insgesamt 15 Wörter versteckt. Sie verlaufen in jede Richtung, auch schräg, rückwärts oder von unten nach oben. Wenn sie alle gefunden sind, ergeben die übrig gebliebenen Buchstaben etwas, was man auf dem Kopf tragen kann.

B	E	W	E	I	S	E	N	M
L	K	U	H	V	E	N	N	G
E	T	A	O	Z	N	E	L	U
H	G	R	R	I	E	Z	E	E
C	N	A	F	I	A	N	G	Z
I	N	E	L	L	E	U	N	K
S	H	C	L	E	K	R	A	R
C	N	E	G	O	B	G	T	E
P	F	L	U	E	G	E	N	W

Räumlich denken: Wie viele kleine Würfel fehlen, um den großen Würfel zu ergänzen?



Ihre Lösungsvorschläge (mindestens zwei von drei Rätseln) schicken Sie uns bitte per Brief oder E-Mail an die Redaktion:

**Ministerium des Innern und für Kommunales**  
**Redaktion info110**  
**Henning-von-Tresckow-Straße 9-13**  
**14467 Potsdam**  
**info110@mik.brandenburg.de**

Als Gewinn winken drei der in dieser Ausgabe vorgestellten Testtrainer (originalverpackt). Außerdem verlosen wir den ersten Roman der Eberhofer-Reihe, „Winterkartoffelknödel“, sowie das Fachbuch „Häusliche Gewalt“, ein Lehr- und Studienbrief aus dem VDP-Verlag. Einsendeschluss ist der 30. März 2017. Das Los entscheidet.





# Konzerttermine des Landespolizeiorchesters Brandenburg

Januar 2017	Zeit	Anlass des Konzertes	Veranstaltungsort	Veranstalter
15.01.2017	15:00	Neujahrskonzert	Ludwigsfelde Theodor-Fontane-Straße 42 Klubhaus Ludwigsfelde	Stadt Ludwigsfelde
20.01.2017	10:30	Konzert	Berlin Messegelände, Halle 21a	Ministerium für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Landwirtschaft des Landes Brandenburg
23.01.2017	10:30	Konzert	Berlin Messegelände, Halle 21a	Ministerium für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Landwirtschaft des Landes Brandenburg
29.01.2017	10:30	Konzert (Combo)	Berlin Messegelände, Halle 21a	Ministerium für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Landwirtschaft des Landes Brandenburg
29.01.2017	11:00	Neujahrskonzert	Potsdam Wilhelm-Staab-Straße 10/11 Nikolaisaal Potsdam	Freundeskreis des Landespolizeiorchesters
<b>März 2017</b>				
24.03.2017	16:00	Konzert	Werder (Havel), Hoher Weg, Saal der Bismarckhöhe	Stadt Werder (Havel)