



AKTUELLES

Von Anfang an dabei

Andreas Schuster**Chefsekretärin der GdP
Brandenburg Silvia Behrendt
geht in den wohlverdienten
Ruhestand**

Seit Gründung der Gewerkschaft der Polizei Ende 1990 war sie dabei. Zunächst war sie Beschäftigte der Bundes-GdP als die Geschäftsstelle in Potsdam noch für alle fünf neuen Länder verantwortlich war. Sie wurde durch den Bund eingestellt und sollte zunächst am Aufbau der GdP in den neuen Ländern mitwirken. Das war eine extrem schwierige Zeit. Wenn man eine Frage oder ein Problem gelöst hat, tauchten mindestens zehn Neue auf. Kollegen wussten nicht, ob sie in die neue Polizei übernommen werden und wenn ja, zu welchen Bedingungen und an welchem Arbeitsort. Tausende Auswahlgespräche, neue Gesetze und Verordnungen, vollkommene neue Fortbildungsmaßnahmen. Das hatte viele Fragen von Kolleginnen und Kollegen zur Folge. Das war bei acht Stunden Arbeit überhaupt nicht zu schaffen. Deswegen haben wir oft bis spät in die Nacht im Büro gesessen und gearbeitet. Für Silvia war die Gewerkschaftsarbeit genauso neu wie für mich. Aber sie hat sich schnell in die Materie eingearbeitet und lernte, mit den polizeilichen Fachbegriffen umzugehen. Dabei war sie in der Geschäftsstelle immer der ruhende Pol. Nach dem Ende der gemeinsamen Geschäftsstelle der neuen Länder in Potsdam habe versucht, sie für die neue Geschäftsstelle der GdP Brandenburg zu gewinnen. Tatsächlich war es mir gelungen, zwei ganz wichtige Stützen (Urgesteine) für die Brandenburger GdP zu gewinnen. Das waren von Anfang an Silvia Behrendt und Michael Peckmann. Ich kann mich noch sehr gut an die erste Zeit erinnern.

Silvia hatte ein Büro in der Mitte, rechts daneben Micha Peckmann und links war mein Büro. Jeder von uns brachte Arbeit zu ihr. Dicke Unterschriftsmappen, die abgearbeitet werden mussten. Sie blieb dabei stets ruhig, legte alles auf einen Stapel und wenn wir aus ihrem Zimmer raus waren, sortierte sie sich, was sie am gleichen Tag, in einer Woche oder nächsten Woche erledigen will. Dies alles mit einer ruhigen, sehr bescheidenen und dabei sehr gewissenhaften Art und Weise. Frühstücks- oder Mittagspause kannte sie nicht. Bei uns in den Büros wurde durchgearbeitet. Es ging auch gar nicht anders. Erst Ende der 90er Jahre begann sich die Arbeit etwas zu normalisieren. Eine gewisse Routine zog ein. Aber dennoch; ich habe unseren Mitarbeitern zum Jahresende immer gesagt, das nächste Jahr wird ruhiger. Das war immer falsch. Es wurde nicht ruhiger, nur anders! Die Stresssituationen haben sich erhöht. Aber mit diesem Stress konnte Silvia Behrendt sehr gut umgehen. Sie ließ sich nicht aus der Ruhe bringen. Am Telefon war sie immer nett und freundlich und hat die Anliegen unserer Kolleginnen und Kollegen aufgenommen und wenn möglich gleich gelöst. Sie war aus der Geschäftsstelle nicht mehr wegzudenken. Über 30 Jahre war sie meine sogenannte Chefsekretärin. Ich möchte mich an dieser Stelle recht herzlich bei ihr für die geleistete Arbeit, für die Gewissenhaftigkeit, ihre Loyalität und ihr freundliches Wesen bedanken. Damit erfolgt ein weiterer personeller Umbruch in unserer Geschäftsstelle. Auch meine Arbeitstage sind gezählt, aber ich bin mir sicher, dass wir über die Jahre ein gutes Team aufgebaut haben. Unser Team ist in der Lage, die inhaltlichen und organisatorischen Aufgaben einer GdP-Geschäftsstelle zu bewältigen.

**Frank Schneider –
unser Tarifexperte**

Jahr für Jahr oder manchmal alle zwei Jahre kommen Verhandlungen über die tariflichen Belange unserer (Tarif)Beschäftigten auf uns zu. Es geht darum, das Tarifrecht weiterzuentwickeln und Tarifierhöhungen umzusetzen. Aus diesem Grund war es sehr wichtig, Kolleginnen und Kollegen zu finden, die uns aktiv unterstützen und zu einem der ersten gehörte Frank Schneider. Er strahlte und strahlt eine unwahrscheinliche Ruhe aus. Es ist mir nie gelungen, ihn mal echt aus der Reserve zu locken. Er eignete sich sehr schnell viel Fachwissen an. Wir haben gemeinsam an den Tarifverhandlungen teilgenommen und Tag und Nacht zusammengesessen. In der Regel waren es drei so genannte Verhandlungsrunden, in denen wir formuliert haben, was wir wollen, und die Arbeitgeber uns mitgeteilt haben, dass das alles nicht geht. Die Verhandlungen waren in der Regel Freitag, Samstag, Sonntag. Man muss sich das so vorstellen, dass wir unsere Forderungen auf den Tisch gelegt haben. Anschließend ist man auseinander gegangen. Mittlerweile nehmen übrigens von Arbeitgeberseite und Arbeitnehmerseite jeweils mehr als 300 Damen und Herren, Kolleginnen und Kollegen an den Verhandlungen teil. Dann hat man Stunden gewartet, bis kleine Kommissionen möglicherweise zu einem Ergebnis gekommen sind. Dann berieten etwas größere Kommissionen, bis man dann in der ganz großen Kommission angekommen war. Letztlich wurde informiert, dass es eigentlich nichts Neues gibt und man sich in sechs Stunden wieder trifft. Es war fast schon ein Ritual, dass man sich erst in der dritten Verhandlungsrunde und dort am drit-



ten Tag auf ein Tarifergebnis geeinigt hat. Drei Wochenenden waren weg. Wir hatten Erfolge in den Tarifverhandlungen, wir hatten aber auch bittere Niederlagen. Wir hatten Tarifergebnisse, die man gut erklären konnte und wir hatten Tarifergebnisse, für die es eigentlich keine Erklärung gab. Aber Frank war immer einer, der versucht hat zu erklären. Er erklärte immer genau, was möglich und was unmöglich war.

Wenn Kolleginnen und Kollegen in der Geschäftsstelle anriefen und komplizierte Fragen zu ihrer Tätigkeitsdarstellung, zu ihrer Eingruppierung, zur Altersabsicherung hatten, dann gibt es zwei Varianten, eigentlich drei: 1. Ich weiß es und kann die Frage beantworten (das wäre der Idealzustand). 2. Ich mache mich sachkundig und kann die Frage beantworten (sehr arbeitsaufwendig, aber ok). 3. Anruf beim Kollegen Frank Schneider (der kann 100%ig Antwort geben, sowie es dann meist auch gewesen ist). Und wenn man Frank angerufen hat, kam immer „Hier spricht das Zentrum der Arbeit.“ Er hat in unserem Vorstand immer wieder gemahnt, nicht nur von Vollzugsbeamten, sondern auch von Tarifbeschäftigten und Verwaltungsbeamten zu sprechen und ihre Interessen genauso konsequent mit einzubeziehen. Er war sehr aktiv, wenn es darum ging, im Zuge von Tarifverhandlungen Demonstrationen, Mahnwachen oder ähnliches zu organisieren, um die Arbeitgeber unter Druck zu setzen. Das tat er immer mit seiner ihm eigenen ruhigen und zurückhaltenden Art und Weise. Er wollte nicht irgendwo im Mittelpunkt stehen und er gehörte auch nicht zu denen, die zu jedem Thema etwas sagen mussten. Er konnte in Vorstandssitzungen stundenlang schwei-



Danke
und
auf
wiedersehen!

Foto: GdP

gen, aber wenn er etwas gesagt hat, dann saß dieser Satz auch. Meist waren es Tarifangelegenheiten, über die wir dann beraten haben. Ich habe von Franki (Frank sagt eigentlich keiner zu ihm) in den Jahren viel gelernt. Und ich glaube, wir sind auch als Team im Geschäftsführenden Vorstand gut zusammengewachsen. 1998 wurde er auf unserem Landesdele-

giertag in Cottbus als mein Stellvertreter für Tarif gewählt und hat seitdem diese Aufgabe sehr verantwortungsbewusst übernommen und umgesetzt. Silvia und Franki sind jetzt in ihrem wohlverdienten Ruhestand. Wir wünschen ihnen viel Gesundheit, persönliches Glück und dass sie die Rentenkasse so lange wie möglich belasten. ■

DP – Deutsche Polizei
Brandenburg

Geschäftsstelle
Großbeerenstraße 185, 14482 Potsdam
Telefon (0331) 74732-0
Telefax (0331) 74732-99
Adress- und Mitgliederverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke

Redaktion
Cornelia Schostag (V.i.S.d.P.)
Großbeerenstraße 185, 14482 Potsdam
Telefon (0331) 86620-40
Telefax (0331) 86620-46
PHPRMI@AOL.com



MEINUNG

Die un-ELZ-liche Geschichte

Verfasser der Redaktion bekannt

Ein Thema, welches die Kollegen im Land Brandenburg ebenso heftig geißelt wie die momentane Lage im Gesundheitssektor, ist das Einsatz- und Lagezentrum in Potsdam. Hier sind das hohe Einsatzaufkommen und der daraus resultierende Personalbedarf dauernde Problemfälle.

Seit Jahren werden Gewerkschaften, Personalräte, Personalstäbe und Dienststellenleiter im ganzen Land Brandenburg damit beseelt.

Die in dieser Aufzählung bewusst nicht genannten Einsatzbearbeiter sind es, die es dann wieder ausbaden müssen. Sie unterliegen einer Mischung aus verfehlter Personalpolitik, Eigenheiten der Arbeitsvoraussetzungen und schlussendlich einem allgemein schrumpfenden Personalkörper, aus denen neue EB rekrutiert werden können. Bei all den schwierigen Voraussetzungen ist zugleich klar- kein Bereich des regulären Dienstes in der Brandenburger Polizei ist aktuell so an hohe Schlagzahlen an Einsätzen gebunden und dabei gleichzeitig permanenter Überwachung der Arbeitsleistung ausgesetzt, wie das ELZ.

Das Aufkommen von Notrufen und die damit einhergehende Abarbeitung stehen hier im Fokus des Geschehens. Dabei hat man für andere Arbeitsbereiche der Polizei schon erkannt, dass man sich von Kennzahlen als Qualitätsmerkmal verabschieden muss. Anders im ELZ. Die schlechte Anzahl an Notrufen und Sprechwünschen wird schon als Qualitätskriterium für die Arbeitsgüte eines EB gewertet. *Dies allein ist schon Merkmal eines Hamsterrades.* Die Ungerechtig-

keiten der Ansprüche des jeweiligen Platzes verhindern hierbei eine objektive Vergleichbarkeit.

Ein griffiges Beispiel ist hier der Platz Potsdam als eine einwohnerreiche Region. Dieser weist im Allgemeinen häufiger komplexere Einsätze auf, die länger durch den jeweiligen EB zu begleiten sind als zum Beispiel in einer ländlichen Region. Da der Mensch nicht über acht Arme verfügt, liegt es auf der Hand, dass hier nicht allein die bloße Annahme von Notrufen entscheidend sein kann. Dies verhindert aber wiederum bereits im Ansatz eine objektive Vergleichbarkeit.

Aufgrund der hohen Öffentlichkeitswirksamkeit (siehe Diskussion der Interventionszeiten) hat es die Politik mittlerweile zur vollmundigen Chefsache erklärt, hier steuernd einzugreifen. Mit welchem Erfolg? Schauen wir es uns doch mal an:

Der alte Polizeipräsident - er genießt mittlerweile die verdiente Pension - wurde so lange über das PP genervt, bis er einen unterschrittsreifen Kaperbrief absegnet hat, der es fortan dem PP gestattet, Kraft der übergeordneten Hierarchie aus allen Bereichen des Landes Personal per Zwangsversetzung zu ordern. Zu den Rotationsterminen im April und Oktober mussten zunächst alle PD´en eine regelmäßige Stellenzahl an das ELZ abgeben. Gleichzeitig wurden die Kriterien an das zu entsendende Personal hochgeschraubt. Von mehrjähriger Berufserfahrung im EB-Bereich bis zur Vorgabe ausschließlich gehobener Dienst ist man nach vielen Einzelanpassungen in Teilen dazu übergegangen, am Ende junges Personal direkt von der Schule zu beziehen. Dies war mehr

eine Kapitulationserklärung als ein Entgegenkommen.

Nach erneuter Evaluation (weil es so unverträglich für alle Direktionen war, gleichmäßig Personal zu entsenden) hat man halt nachgebessert. Und so muss die am nächsten gelegene PD West am heftigsten zur Ader gelassen werden. Schon wie 1782 im Erbkönig beschrieben, läuft es nach der Devise: „Und bist du nicht willig, so brauch´ ich Gewalt.“, werden im Falle der Unfreiwilligkeit des Wechsels die Kollegen einfach gegen ihren Willen dorthin umgesetzt. Und als Krönung (Mitarbeiterzufriedenheit ist ja so wichtig!) nicht befristet, sondern gleich dauerhaft.

Die Folgen sind bekannt. Der Krankenstand explodiert, das Burn-Out-Syndrom nimmt zu. So wird die eigentlich wichtigste Ressource Mensch völlig verbraten. Unter der Last einer stetig anwachsenden Einsatzlage, über Reformzwänge einer schon lange zurückgetretenen Politiker-Elite, wird diese an die Kollegen weitergegeben und diese so nachhaltig zermürbt. Und so wundert es nicht, wenn magere Imagebroschüren und Filmchen keinen so recht in das Großraumbüro locken.

Als Vergleich sei mal beispielhaft für die PD West nur mal die PI HVL genannt. Es herrscht dort ein Personalmangel (Krankenstand, Stellenunterbesetzung usw.) von 26 Prozent. Und so wird dem nackten Mann in der PD West weiter in die Tasche gegriffen und Leute gezogen. Trotzdem erklärt man fortwährend, die Personalgestellung reiche nicht.

Eine andere Erklärung als den angeblichen „Personalbedarf“ hat man ja nicht nötig.



Man ist halt vom PP...

Sich dagegen mal ehrlich zu machen, dass wird ebenso wenig getan.

Denn tatsächlich unterliegt man hier den Folgen einer im Hause selbst vor die Wand gefahrenen Personalpolitik. Und die möchte man sich ja nicht eingestehen müssen. Die Stäbe dort sind voll gesogen mit Personal. Die einzelnen Dienstgruppen A bis F im ELZ leisten sich einen aufgeblähten Personalkörper aus Karteileichen von mind. 5 Kollegen. Aber diese Leute zurück zu beordern, weil man ja einen Zusammenbruch des Notrufes befürchtet, muss man nicht.

Man ist halt vom PP...

An dieser Stelle sei gesagt, das Problem der überbordenden Abordnungen liegt auch in anderen Bereichen neben dem ELZ vor. Dies soll an dieser Stelle auch nicht beschönigt werden. Allerdings klingeln die Direktionen ja auch nicht zweimal pro Jahr mit dem Hammer und fordern neue Leute aus dem ELZ heraus, um ihre Funkwagen zu besetzen.

Unterm Strich muss man sagen: wenn jemand mit seinem Personal schon im Dispo ist, dann geht so ein Blankoscheck in Form einer Verfügung seitens des PP absolut nicht in Ordnung. Weder sachlich noch auf menschlicher Ebene. Es ist stattdessen Zeit, dass man sich dort mal ehrlich macht und vorhandene Strukturen überdenkt. Der Fisch stinkt nicht vom Zehennagel her.

Seitens des PP war man ja nicht untätig. Was hat man nicht alles gemacht: Studien in Auftrag gegeben, Mitarbeiter befragt, Workshops, Lehrgänge, „NEUE“ Dienstpläne in Arbeitsgruppen entworfen, die manches neu, aber nicht besser machen. Man hat sich den Mund fustelig geredet und mehr Papier gemacht, als die Havel Wasser trägt. Da man sich gegen eine Neuausrichtung sträubt, kommen am Ende immer wieder faule Kompromisse dabei raus. Denn im Wesentlichen bleibt alles beim Alten.

Die starren Schichtstrukturen bleiben bestehen. Die Notrufsachbearbeiter können nicht mehr aus ihrer Tätigkeit rauswechseln und bleiben so lange dort, bis man resigniert hat. Hierbei gibt es einen Kreislauf aus Angst vor einer schlechten Beurteilung als „Abschiedsgeschenk“. Es gibt Häme von Kollegen als Nestbe-

schmutzer gesehen zu werden, wenn man sich über die Missstände vor der gesamten Truppe äußert. Brandbriefe der Kollegen bleiben ungehört. Beförderungen und Perspektiven ambitionierter Mitarbeiter werden schon bei kleinen Anzeichen einer möglichen Wechselabsicht eingestampft. Wie man mit Kollegen umgeht, die gegen ihren Willen dorthin kommen, kann man sich ohne viel Fantasie selbst erklären. Das perfekte Alcatraz.

Ein weiteres Beispiel ist, dass Aufsteigern suggeriert wird, dass man nach der Rückkehr eine anschließende Verlängerung von ein bis zwei Jahren im ELZ von ihnen erwarte. Für die OE ist es ja soweit auch in Ordnung, diesen Wunsch zu haben. Natürlich haben die Kollegen mit Schultüte im Arm so kurz vor dem hart erkämpften Aufstieg kein Interesse, hier diesem Wunsch der Leitung (zwischen Tür und Angel) zu widersprechen. Was dann aber nicht mehr in Ordnung ist, zeigte sich nach deren Rückkehr. Dann wird von mindestens zwei weiteren Jahren gesprochen. Es gibt über solche Praktiken etliche Beispiele, die hier nicht im Einzelnen erwähnt werden können. Bei all den Problemen gibt es aber eine gangbare Lösung:

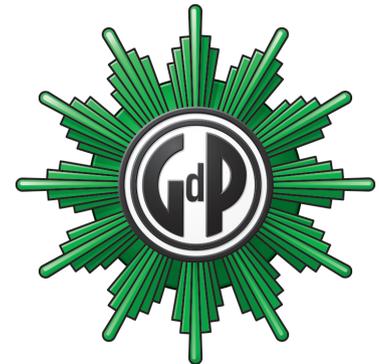
Die Übernahme eines vollständigen Pool-Modells auch für die Ebene der Einsatzbearbeiter.

Nur stehen da die Meinung der Wechselwilligen gegen die Ansichten der Kollegen, die sich halbwegs mit dem Arbeitskrampf arrangiert haben, und es sieht u.a. so aus:

- das alte Schichtmodell bietet ja so viele Vorteile für gesetzte Kollegen, man müsste im Pool ja dann flexibler sein,
- die EKO´ s und KVD´ s müssten den Komfort ihrer ihnen persönlich angenehmen Mitarbeiter aufgeben, sich dauernd neu anpassen,
- der Planer hätte ja so viel Stress, weil er häufig umdisponieren muss.

Kurzum, man tut sich schwer damit, sich von dem miserabel laufenden System zu lösen und etwas Neues zu versuchen. Das alles sind aber Vorbehalte, die es landesweit in jeder Wache gab, bevor man umgestellt hat. Und im Anschluss ist es nun das System mit der höchsten Mitarbeiterzufriedenheit in den Berei-

chen. Wenn man im ELZ auf die Führung schaut, dann wird es bereits vorgelebt. Die LvD´s teilen sich ihre Dienste schon in einem Pool. So können diese besser planen und die dienstlichen als auch die privaten Belange können in einem angemessenen Ausgleich bedient werden. Auf der Arbeitsebene quälen sich mittlerweile 13 bzw. 14 Kollegen pro Dienstgruppe, die 18 Plätze zu bedienen. Das ist von vornherein schon eine geplante Totgeburt. Dies endlich den aktuellen Erfordernissen anzupassen, ist dringend notwendig. Eine Aufgabe, die im Hause gelöst werden kann und mit der sich der neue Präsident nicht mal mit seinen Beratern (die eh nur das alte Lied singen) lange beschäftigen müsste. Allein der politische Wille der Führungsebene fehlt. ■



NACHRUF

Kreisgruppe Nord

Die Mitglieder der KG PD Nord nehmen Abschied

Am 01. Dezember 2020 verstarb plötzlich und unerwartet im Alter von 57 Jahren unser Kollege und Gewerkschaftsmitglied PHM Uwe Krips.

Unser tief empfundenes Mitgefühl gilt in diesen schweren Stunden ihren Hinterbliebenen.

GdP-Kreisgruppe PD Nord
Der Vorstand



KREISGRUPPE PP HAUS/MIK

Weihnachts- und Silvestergeschenke der KG PP Haus/MIK

Alexander Poitz



Nicht jeder kann und darf an den Weihnachtsfeiertagen bzw. zu Silvester zu Hause bzw. bei seinen Liebsten sein. Teile der Polizei müssen rund um die Uhr für die Bevölkerung erreichbar sein.

Deshalb übergaben Anja Neumann, Thomas Kühne und Alexander Poitz (alle Kreisgruppe PP Haus/MIK) GdP-Geschenke für die im Schichtdienst befindlichen Kollegen des Einsatz- und Lagezentrums (ELZ) und wünschten gleichzeitig „Frohe Weihnachten“ als auch „einen guten Rutsch“ ins neue Jahr 2021.

Die kleine Geste wurde mit Freuden entgegengenommen. In diesem Sinne wünschen wir noch ein gesundes neues Jahr 2021.

**Viele Grüße.
Vorstand KG PP Haus/MIK**



Foto: Alexander Poitz

KREISGRUPPE HPOL

Fast 400 Weihnachtspakete fanden den Weg unter den Weihnachtsbaum

Mathias Ziolkowski

GdP der Hochschule sagt Danke und belohnt ihre Mitglieder!

Liebe Gewerkschafter der Hochschule der Polizei,

wir hoffen, alle Geschenke, Päckchen und Überraschungen haben euch erreicht und ein wenig verzaubert. Wir wollten Danke sagen, für euer Engagement und für eure Begeisterung. Danke, dass ihr unserer Gewerkschaft die Treue und unsere Hochschule weiter am Laufen haltet. Wir freuen uns, mit euch gemeinsam auch 2021 meistern zu dürfen, da die Besonderheiten des Jahres 2020 auch auf 2021 ihren Schatten werfen werden.

Sicher erinnert ihr euch: Das Jahr 2020 fing eigentlich wie immer an. Keine Zeit zum Verschnaufen und mit hohem Takt voran. Ab dem 16. März war dann plötzlich alles anders. Bis zum Jahresende hat es die Schule in so mancher Sicht vom Kopf auf die Füße oder vielleicht auch andersherum gestellt.

Ich möchte an dieser Stelle aber nicht nochmals wiederholen, was unzählige Jahresrückblicke bereits getan haben. Lasst uns stattdessen nach vorne schauen und wieder mehr aufeinander achten.

Wir wünschen Euch ein glückliches neues Jahr und bleibt gesund.

Eure Gewerkschaft



Foto: Mathias Ziolkowski



KREISGRUPPE LKA

Jahres-Fazit 2020

Patrick Gähle

Am 11.12.2020 traf sich der Vorstand der KG LKA, um das Jahr 2020 mit seinen Höhen und Tiefen zu reflektieren - inklusive Liveschaltung Kreisgruppenvorsitzenden Katharina Petraschke, die sich derzeit in Quarantäne befindet. Als so genannte „Kontaktperson“ durfte sie nicht in persona anwesend sein.

Seit der Vorstandserweiterung konnten viele neue Kontakte innerhalb der Kreisgruppe geknüpft werden. Neue Gesichter stiegen in die GdP-Arbeit ein und erweitern und bereichern nun den Kreis der GdP-Vertrauensleute innerhalb des LKA BB.

Diese werden uns als Vorstand auch im Jahr 2021 tatkräftig zur Seite stehen. Gleich



Corona machte in Vergangenheit vielen Veranstaltungen und Aktionen einen dicken Strich durch die Rechnung, doch Kopf in den Sand stecken geht nicht.

Positiv in die Zukunft schauen war die Devise! Konstruktiv und ehrlich erläuterten Sylke Brandt-Streichen und Gerlinde Bröcker zum Auftakt, wo die Säge klemmt. Vieles gilt in Zukunft neu betrachtet und im kommenden Jahr 2021 anders angepackt zu werden!

Letztlich war es doch im Grunde für die KG LKA ein produktives Jahr 2020.

im Januar geht die erste große Verteilaktion der Geburtstagsgeschenke los, die Kreisgruppe wird jedem GdP-Mitglied einen Loop-Schal als Geburtstagsgeschenk überreichen! Dieser ist äußerst funktional und auch in der jetzigen Pandemie-Phase hilfreich! Also bitte nicht wundern, dass es im kommenden Jahr nicht wie gewohnt am Geburtstag direkt das Gewerkschafts-Geschenk gibt, sondern vorgezogen bereits im Januar für ALLE!

Absolutes Highlight 2020 war der Gewinn des Ehrenamtspreises durch Alice Döring

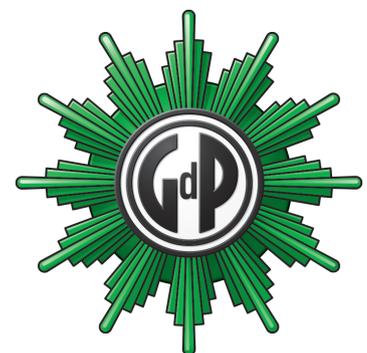


Fotos: Patrick Gähle

aus unserer Kreisgruppe. Ein Vorstandsmitglied, auf das die Augen der Zukunft innerhalb der GdP gerichtet sein sollten!

Wir als Kreisgruppe LKA wünschen allen Kollegen/-innen einen guten Rutsch, kommt gut ins Jahr 2021.

Bleibt gesund.





AKTUELLES

Brandenburger Senior mit dem Ehrenpreis des Landes Sachsen - Anhalt geehrt

Dirk Huthmann

Seit seiner Pensionierung 2017 engagiert sich der ehemalige Kripobeamte Thomas Rothe weiterhin in seinem Wohnumfeld in Teltow als Ratgeber für die Senioren und klärt die hier lebenden „Alten“ über die aktuellen Tricks der Betrüger auf, wofür er sich eine umfangreiche Dokumentation erarbeitet hat. Einige von uns hatten inzwischen auch Gelegenheit, ihn in einer Veranstaltung Ende September 2020 in Prieros beim Seminar „Aktiv im Ruhestand“ kennen zu lernen. Durch einen Kontakt zu einem ehemaligen Kollegen, KR i.R. Lothar Schirmer aus Magdeburg, fand er so einen Kontakt zur dortigen Gruppe der Seniorensicherheitsberater und arbeitet seitdem mit ihnen sehr eng zusammen, was auch monatliche Fahrten mit sich bringt. Und während seine Initiativen innerhalb der GdP unseres Landes noch nicht so richtig wahrgenommen werden, findet die Tätigkeit der Sicherheitsberater im Nachbarland eine hohe Beachtung. So wurde die Beratergruppe mit dem Ehrenpreis des IM Sachsen – Anhalt für sein Wirken ausgezeichnet. Und toll, dass hier auch „Tommi“ mit geehrt wurde. Also, bei allen Startschwierigkeiten hier in Brandenburg, mach weiter so und vielleicht schaffst Du es ja, das ganze Projekt auch hier auf breite Füße zu stellen. Vielleicht interessiert es auch einige Seniorengruppen. An eine Seniorenvorsitzende ist dieses schon hergetragen wurden, mit der Bitte um Unterstützung. Es dürfte doch bestimmt einige von den „Alten“ geben, die sich noch nicht zum alten Eisen zählen und gern ihre Erfahrungen weitergeben möchten. Von uns jedenfalls die herzlichsten Glückwünsche und mach weiter so.

**Im Namen der Seniorengruppe DBD
Dirk Huthmann**





AKTUELLES

Erstmals GdP-Ehrenamtspreis „Grüner Bär“ verliehen

GdP



Kriminalkommissarin Alice Döring wird für ihr ehrenamtliches Engagement gewürdigt

Am 5.12.2020 wurde unserer Kollegin und Kriminalkommissarin Alice Döring der GdP-Ehrenamtspreis „Grüner Bär“ verliehen. Überreicht wurde der zum ersten Mal verliehene bundesweite Ehrenamtspreis vom Schirmherrn der Veranstaltung Bundesarbeitsminister Hubertus Heil gemeinsam mit dem stellvertretenden GdP-Bundesvorsitzenden Dietmar Schilff.

Alice Döring wurde von der Jury für ihr Engagement in der Jungendarbeit im Landessportbund Berlin e.V. ausgezeichnet. GdP-Landesvorsitzender Andreas Schuster: „Wir gratulieren Alice Döring sehr herzlich und danken ihr neben ihrem gewerkschaftlichen Engagement für ihre großartige ehrenamtliche Tätigkeit in der Jungendarbeit. Wir sind sehr froh darüber, dass eine Brandenburgerin diesen erstmals verliehenen Ehrenamtspreis erhalten hat. Mein Dank gilt an dieser Stelle auch allen anderen, die sich ehrenamtlich für ein gutes Miteinander engagieren. Ohne dieses Engagement könnte die Gesellschaft nicht funktionieren.“

**Herzlichen Glückwunsch,
liebe Alice Döring!**

IN EIGENER SACHE

Instagram

