

KOMMENTAR

50 Jahre absolute Topleistung

In diesem Jahr besteht die GSG 9 der Bundespolizei seit 50 Jahren. Dieses Jubiläum wurde im September mit einem Festakt in Bonn gefeiert. Wir als starker und verlässlicher Partner unseres herausragenden Spezialverbands waren natürlich mit dabei ...

Andreas Roßkopf

Vorsitzender GdP-Bezirk Bundespolizei | Zoll



Wohnten gemeinsam dem Festakt zum 50-jährigen Bestehen der GSG 9 bei (v. l.): Steffen Ludwar, stellvertretender Vorsitzender Bezirkspersonalrat und Vorstandsmitglied GdP-Bezirk Bundespolizei | Zoll, Michael Mertens, stellvertretender GdP-Bundesvorsitzender, Dr. Irene Mihalic, Erste Parlamentarische Geschäftsführerin Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen, Jérôme Fuchs, Kommandeur GSG 9 der Bundespolizei, Sven Hüber, Vorsitzender Bundespolizei-Hauptpersonalrat und stellvertretender Vorsitzender GdP-Bezirk Bundespolizei | Zoll, sowie Andreas Roßkopf, Vorsitzender GdP-Bezirk Bundespolizei | Zoll.

Die GSG 9 ist seit September 1972 ein zentraler Baustein der Sicherheitsarchitektur der Bundesrepublik Deutschland im Kampf gegen terroristische und extremistische Bedrohungen und Organisierte Kriminalität. Aufgestellt nach dem Attentat auf die israelische Olympiamannschaft in München, besonders geprüft bei der erfolgreichen Befreiung der Lufthansa-Maschine „Landshut“ 1977 aus der Hand von Terroristen, hat die GSG 9 bis heute mehr als 2.000 Einsätze zur Bekämpfung von Terrorismus und schwerer Gewaltkriminalität national und international absolviert. Die meisten von ihnen verliefen trotz der stellenweise erheblichen Risiken ohne Schusswaffenge-

brauch. Wir als GdP-Bezirk Bundespolizei | Zoll unterstützen die GSG 9 seit Jahren nach allen Kräften und stehen auch weiter dafür ein, dass ihre herausragende Stellung in der Sicherheitsarchitektur erhalten bleibt.

Flexibel und leistungsstark

Die GSG 9 stellt sich als flexible Organisation immer auf die jeweiligen Kriminalitätsschwerpunkte ein. Die Unterstützung aus den Bereichen OT und OEM der GSG 9 schaffen Zugänge in Objekte, entschärfen unkonventionelle Spreng- und Brandvorrichtung, klären Zielobjekte mit technischen Hilfs-

mitteln auf und führen die medizinische Notfallversorgung während des Einsatzes durch. Sie schaffen damit die notwendigen Rahmenbedingungen für die gemeinsame professionelle Einsatzbewältigung. Als Spezialeinheit stellt sich die GSG 9 den besonderen Herausforderungen der Kriminalitätsbekämpfung. Hierzu gehört auch der Einsatz in CBRN-Lagen. Besondere Einsatztaktiken sowie spezielle Führungs- und Einsatzmittel dieses Phänomenbereichs werden hier entwickelt und zum Einsatz gebracht.

Weltweit vernetzt

Der Kampf gegen den Terrorismus erfordert im nationalen wie internationalen Bereich eine enge Kooperation. So ist die GSG 9 wie kaum ein anderer Spezialverband weltweit mit polizeilichen und militärischen Premium-Spezialeinheiten vernetzt. Sie steht in permanentem, engem Erfahrungsaustausch mit den weltbesten Einheiten. Workshops und Ausbildungen dienen der Weiterentwicklung von Einsatzkonzeptionen und -verfahren und von Führungs- und Einsatzmitteln. Im nationalen Rahmen kooperiert die GSG 9 in verschiedenen Gremien vor allem mit den Spezialeinsatzkommandos der Landespolizeien.

Zukunftsgerichtet

Die GSG 9 ist in den 50 Jahren seit ihrer Gründung stetig gewachsen. Dieser Aufwuchs war notwendig, um den wachsenden Herausforderungen einer modernen Spezialeinheit mit unterschiedlichen Fähigkeiten gerecht zu werden. Der Aufwuchs und insbesondere die umfassenden taktischen Fähigkeiten sind ein wichtiger Beitrag zur Erhöhung der Krisen- und Reaktionsfähigkeit mit Blick auf unsere Hauptstadt, aber auch bezogen auf herausragende nationale und internationale Lagen. So ist die GSG 9 bestens gewappnet für die nächsten 50 Jahre. Und wir sind auch dabei immer an ihrer Seite. ■



Fotos: GdP-Bezirk Bundespolizei | Zoll (2)



DIE NEUEN INKLUSIONSVEREINBARUNGEN DES BMI UND DER BUNDESPOLIZEI

Was bedeutet eigentlich Inklusion für die Polizei?

In Deutschland leben circa acht Millionen Menschen mit Behinderungen. 89 Prozent von ihnen haben diese Behinderung im Laufe ihres Lebens erworben, zumeist plötzlich und unerwartet, oft während des Berufslebens. Dabei sind die Arten der Behinderungen sehr vielfältig.

Silvia Bohnert

Vertrauensperson der Bundespolizei-Hauptschwerbehindertenvertretung beim BMI

Richard von Weizsäcker hat 1987 in seiner Weihnachtsansprache einmal gesagt: „Nicht behindert zu sein ist wahrlich kein Verdienst, sondern ein Geschenk, das jedem von uns jederzeit genommen werden kann.“ Es ist wichtig, sich immer bewusst zu machen, dass es jede/jeden von uns treffen kann. Und dann möchten wir doch alle weiterhin als vollwertiges Mitglied der Gesellschaft wahrgenommen werden und an ihr teilhaben können, oder etwa nicht?

Was ist Inklusion?

Immer wieder begegnet uns der Begriff „Inklusion“. Aber was bedeutet Inklusion eigentlich? Inklusion ist der Leitgedanke des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention, UN-BRK). Jeder Mensch ist in all seiner Vielfalt, mit und ohne Beeinträchtigungen ein selbstverständliches und vollwertiges Mitglied der Gesellschaft. Er soll von Anfang an gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilhaben können, ohne zuvor ausgeschlossen zu sein. Fakt ist, die UN-BRK qualifiziert die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen als ein Menschenrecht und nicht als einen Akt der Fürsorge oder Gnade. Ist es nicht genau das, was wir uns wünschen, wenn wir selbst von einer Beeinträchtigung betroffen wären?

In der Theorie ist Inklusion ganz einfach. Die Rahmenbedingungen des gesellschaftlichen Lebens müssen von Beginn an so gestaltet werden, dass alle Menschen, auch diejenigen mit Beeinträchtigungen in allen Lebensbereichen gleichberechtigt teilhaben können. Dazu muss Inklusion bei jedem Prozess von Beginn an mitgedacht und darauf geachtet werden, dass der Prozess entsprechend gestaltet wird. Man muss sozusagen vor die Lage kommen und handeln, bevor es zu einer ausgrenzenden Barriere kommt. Deutschland hat die UN-BRK im Jahr 2009 unterzeichnet und sich somit zu diesem Ziel bekannt. Praktisch haben wir uns in Deutschland auf den Weg gemacht, er ist aber immer noch lang.

Inklusives polizeiliches Handeln

Für uns als Polizeiorganisation bedeutet Inklusion, darauf zu achten, dass unser polizeiliches Handeln auch Wirkung gegenüber Bürgerinnen und Bürgern mit Behinderungen entfaltet oder entfalten kann.

So müsste zum Beispiel jeder Mensch auch mit einer Erblindung die Möglichkeit haben, den Dienstausweis einer Polizeivollzugsbeamtin oder eines -beamten lesen zu können, um wie andere auch prüfen zu können, mit wem man es zu tun hat, um nicht etwa Betrügnern schutzlos ausgeliefert zu sein. Alle Menschen, ob laufend, im Rollstuhl, mit Blindenstock oder anderen Beeinträchtigun-



gen müssen die Möglichkeit haben, unsere Dienststellen als Ratsuchende, Opfer, Täter oder Zeuge zu betreten. Das gilt im Übrigen auch für Menschen mit Kinderwagen. Polizeiliche Präventionshinweise müssen auch für Menschen mit Sinnes- oder kognitiven Beeinträchtigungen wahrnehmbar sein, um auch sie zu schützen. Das heißt, der gesprochene Hinweis müsste auch schriftlich, der schriftliche Hinweis auch als Audioversion und in leichter Sprache zur Verfügung stehen. Jeder Mensch mit einer Hör- oder Sprachbeeinträchtigung muss die Möglichkeit haben, einen Notruf abzuschicken. Herr Dusel, derbeauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, verdeutlichte dies einmal mit einem eindrucksvollen realen Beispiel. Ein Polizeibeamter erhielt nacheinander mehrere Anrufe aus einer Telefonzelle, wo eine Person auffällig lallend unverständliche Laute von sich gab. Der Beamte schickte eine Streife zur Telefonzelle. Dort fanden sie nicht wie erwartet einen betrunkenen Menschen vor, sondern eine Person, die Opfer einer Prügelei war und aufgrund einer Gehörlosigkeit keine verständlichen Worte sprechen konnte. Wie sagt man so schön, der Weg ist das Ziel.

Bundespolizei, ein (inklusive) Arbeitgeber

Bei Inklusion in der Bundespolizei geht es aber nicht nur um die Wirkung polizeilichen



Handelns gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern, sondern auch darum, dass unsere Kolleginnen und Kollegen, die eine Beeinträchtigung haben, in unserer Polizeiorganisation gleichberechtigt arbeiten können. In der Bundespolizei sind aktuell knapp 2.000 Mitarbeitende beschäftigt, die ihre Schwerbehinderung oder Gleichstellung angezeigt haben. Für sie muss die Behörde Rahmenbedingungen schaffen, die ihnen von Beginn an gleiche Chancen und Möglichkeiten bieten, sei es bei der Übertragung von Aufgaben, bei der Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung oder auch bei der Personalentwicklung. Ansonsten werden sie abgehängt, zurückgelassen oder ausgeschlossen.

IT-Programme müssen auch von Beschäftigten mit einer Sehbeeinträchtigung gegebenenfalls mit einer Vergrößerungs- oder Vorlesesoftware genutzt werden können. Vor diesem Problem stand die Bundespolizei, als Windows 10 eingeführt wurde. Die genutzte Assistenzsoftware war nicht mit der Windows-Version kompatibel. Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen müssen deshalb noch mit der alten Windows-Version arbeiten. Nun wird die passende Assistenzsoftware beschafft, die dann auch Windows-10-fähig ist. Steht eine Leistungsbeurteilung an, müssen die Beurteilenden darauf achten, dass sie die Beschäftigten mit einer Behinderung nicht schlechter beurteilen, nur weil diese die Vorgänge aufgrund ihrer Behinderung vielleicht nicht so schnell bearbeiten können. Beschäftigten mit Gehbeeinträchtigungen muss der Zugang zu den Dienstgebäuden möglich sein und auch sie wollen und müssen im Brandfall aus einer oberen Etage mit geeigneten Hilfsmitteln, wie zum Beispiel einem Evakuierungsstuhl gerettet werden. Auch Beschäftigte mit einer Hörbeeinträchtigung müssen die Möglichkeit erhalten, den Inhalt einer Arbeitsbesprechung wahrzunehmen. Also muss das gesprochene Wort entweder durch ein Induktionsgerät verstärkt, durch Schriftdolmetscher zusätzlich verschriftet oder von Gebärdensprachdolmetschern übersetzt werden.

Die neue Rahmeninklusionsvereinbarung des BMI

Solche und noch weitere Maßnahmen zur gleichberechtigten Teilhabe und zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile

oder Belastungen im Berufsleben werden zwischen der Schwerbehindertenvertretung, dem Personalrat und der Behördenleitung in sogenannten Inklusionsvereinbarungen verhandelt und festgelegt. Eine neue Rahmeninklusionsvereinbarung wurde nach intensiven Verhandlungen im September 2022 durch die Bundesinnenministerin Nancy Faeser, die Vertrauensperson der Bundespolizei-Hauptschwerbehindertenvertretung, Silvia Bohnert, und den Vorsitzenden des Bundespolizei-Hauptpersonalrates Sven Hüber sowie die Hauptinteressenvertretungen des BMI unterzeichnet und in Kraft gesetzt. Sie gilt für alle Geschäftsbehörden des BMI, so auch für die Bundespolizei.

Mit dieser neuen Rahmeninklusionsvereinbarung (RIV) ist es der Bundespolizei gelungen, dass die Regelungen anders als bisher nicht nur für Beschäftigte mit einer Schwerbehinderung oder amtlichen Gleichstellung gelten. Vielmehr gelten sie nun auch für diejenigen, die einen Grad der Behinderung (GdB) von 30 oder 40 haben, auch wenn sie von der Bundesagentur für Arbeit nicht gleichgestellt wurden. Damit wird die Verpflichtung aus der UN-BRK, Menschen mit Behinderungen vor Nachteilen während einer Berufsausübung zu schützen, deutlich stärker umgesetzt als bisher. Neben dieser Personenkreiserweiterung und aktualisierten Ausgleichsmaßnahmen zur Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung werden in der RIV auch Anforderungen zur Barrierefreiheit von Liegenschaften und im IT-Bereich formuliert. Der Beschaffungsprozess für Arbeitshilfen wurde durch Sonderregelungen beschleunigt und eine Härtefallregelung für den Fall eines strukturbedingten Wegfalls des Arbeitsplatzes vereinbart.

Die Bundespolizei-Inklusionsvereinbarung (BIV)

Die Regelungen der Rahmeninklusionsvereinbarung des BMI werden durch die ebenfalls erst kürzlich in Kraft gesetzte Bundespolizei-Inklusionsvereinbarung (BIV) ergänzt. Diese beinhaltet eine Reihe von klarstellenden Hinweisen, aber auch ergänzende Regelungen und nicht selten detaillierte Verfahrensregelungen, um eine einheitliche Umsetzung in der gesamten Bundespolizei zu gewährleisten. Wer sich künftig über

die in der Bundespolizei geltenden Regelungen des Schwerbehindertenrechts informieren will, muss nur noch die Bundespolizei-Inklusionsvereinbarung (BIV) zur Hand nehmen. Dort sind neben den speziellen Bundespolizeiregelungen auch die der Rahmeninklusionsvereinbarung des BMI zitiert, sodass alles übersichtlich in einem Dokument mit einem detaillierten Inhaltsverzeichnis zu finden ist.

Wesentliche Regelungen der BIV

- Ausgleichsmaßnahmen im Einzelfall auch für Personen mit einem GdB unterhalb von 30 oder für Personen, die von einer Behinderung bedroht sind
- Fortbildungspflicht für alle Führungskräfte und Entscheidungsträger zum Thema Inklusion
- Detaillierte Beschreibung der Stellenbesetzungs- und Beurteilungsverfahren zur Verhinderung von behinderungsbedingter Benachteiligung
- Regelung zu Qualifizierungs- bzw. Aufstiegsverfahren für Beschäftigte mit Behinderungen im Verwaltungs- und Vollzugsdienst
- Überlastungsverbot bei der Übertragung von Vertretungsaufgaben
- Regelung zu Telearbeit und Mobilem Arbeiten
- Regelungen zur dienstlichen Bereitstellung von Arbeitsassistenzen, gebärdenschriftdolmetschenden Personen
- Regelungen zum Verfahren bei Zweifeln an der (Polizei-)Dienstfähigkeit
- Stärkung der Inklusionsbeauftragten als „Fachkraft“ für Inklusion auf Arbeitgeberseite und deren Einbindung in die Verwaltungsprozesse

Papier ist geduldig

Auf jeden Fall ist jetzt genug Papier beschrieben. Das muss nun mit Leben gefüllt werden. Dabei ist es wichtig, dass wir uns immer wieder bewusst machen, wie wir behandelt werden möchten, wenn wir selbst betroffen wären. Ein sensibles Miteinander öffnet den Blick für die Bedürfnisse unserer Kolleginnen und Kollegen mit Behinderungen und trägt so wesentlich zur Inklusion in unserer Behörde bei. ■



SENIORENGRUPPE DER GdP-KREISGRUPPE PIRNA

Dem Bier auf der Spur

Auch in den Sommermonaten verzichtete unsere Seniorengruppe nicht auf gemeinschaftliche Aktivitäten. Trotz Hitze und obwohl einige in der Verpflichtung waren, die schulfreie Zeit mit den Enkeln in den Sommerferien unterwegs zu sein, kam eine ansehnliche Reisegruppe zusammen.

Petra Ehm

Seniorengruppe der GdP-Kreisgruppe Pirna



Foto: GdP/Petra Ehm

Lang geplant, mehrfach verschoben und intensiv vorbereitet fand am 8. August 2022 die Fahrt nach Rechenberg-Bienenmühle und Blockhausen statt. An den vereinbarten Haltestellen gab es keine Verzögerungen beim Zustieg der Reiseteilnehmer, sodass wir pünktlich ins Erzgebirge nach Holzgau fahren konnten. Wie es denn so ab und an ist, gibt es doch gerade in den Sommermonaten unvorhergesehene Baustellen und diverse Straßensperrungen mit wenig bekannten Umleitungsrouten. Damit hatten wir Mühe, unseren Zeitplan einzuhalten. Auch der Braumeister der Brauerei „Rumpelbräu“ hatte Sorge, ob wir tatsächlich Holzgau wie vereinbart ansteuern. Zum Glück gibt es mobile Telefonmöglichkeiten. Ich konnte Entwarnung signalisieren, denn auch unser Busfahrer war sehr bemüht, das Ziel zeitnah anzusteuern. Fast pünktlich nahmen wir die Plätze in der Privatbrauerei in Beschlag. Alle waren sehr gespannt, denn an diesem Tag sollten wir bei einer Führung Wissen zur Bierbraukunst erlangen. Für den einen oder anderen war es vielleicht auch

nur Auffrischung vorhandener Kenntnisse. Das Interesse, mehr über Bierbraukunst, das Reinheitsgebot und auch zur Entstehung dieser kleinen Brauerei zu erfahren, war auf jeden Fall vorhanden.

Brauereibesuch mit Verkostung

Eine zünftige Verkostung gehört in jedem Fall zum Brauereibesuch. Mehrere Biersorten waren im Angebot, sodass auch spezielle Wünsche nicht zu kurz kamen. Eine leckere Brotzeit war als Mittagsspeise mit Wildspezialitäten, Käse, knackigen Gewürzgurken, Brotvarianten und weiteren Produkten für uns angerichtet. Der Imbiss stillte nicht nur den Appetit, sondern verhinderte auch, dass der Biergenuss für die nächste Ausflugsstation zu Problemen führte.

Unser Busfahrer, den wir aus guten Gründen von der Verkostung ausschlossen, bekam von uns vorab für sichere und pünktliche Fahrleistung als Dankeschön eine 2-Liter-Flasche frisch gebräutes Feierabendbier überreicht.

Blockhausen – „Magie in Holz“

Von Holzgau ging es bis zum Parkplatz der Holzsägekunst Blockhausen. Wir hatten uns vorgenommen, beim angenehmen Spaziergang das Areal Blockhausen kennenzulernen. Im Reiseprospekt heißt es: „Mitten im Welterbe-Gebiet ‚Montanregion Erzgebirge‘, zum Dorf Chemnitz gehörend, befindet sich Blockhausen – Magie in Holz.“

Seit 2004 treffen sich jährlich zu Pfingsten die besten Kettensägekünstler aus der ganzen Welt zum „Husky Cup“ (Husqvarna-Kettensägen Cup). Husky-Cup hat nichts mit Schlittenhunden zu tun, sondern bezieht sich auf die speziellen Kettensägen, die zum Schneiden der Skulpturen verwendet werden. Dieser Wettbewerb gehört zu den drei bedeutendsten Wettbewerben im Kettensägeschnitzen weltweit. Dass dies ein besonderer Besuchermagnet ist, versteht sich von selbst. Corona verhinderte in den vergangenen Jahren die gewohnte Durchführung der Veranstaltung in Blockhausen. Trotzdem kamen jährlich neue Figuren hinzu. Gewaltige Ensembles können auf dem Gelände, zu dem auch eine Schaumkerei gehört, in Augenschein genommen werden.

Längster Tisch der Welt

Der längste Tisch der Welt hat es 2010 ins Guinnessbuch der Rekorde geschafft. 2008 wurde begonnen, aus einer 41 m langen Fichte den 39,80 m langen Tisch anzufertigen. Die fantastischen Säulen für die Überdachung des Tisches, an dem natürlich ein Pauschen Pflicht ist, haben Bergleute aus der Region geschnitzt. Unsere Tagesfahrt hatten wir ja dem Bier gewidmet. Deshalb soll nicht unerwähnt bleiben, dass zu Himelfahrt 2010 insgesamt 10.170 Flaschen „Freiberger Bier“ auf dem Tisch Platz fanden.

In Blockhausen kann man natürlich auch einer Kettensägevorführung beiwohnen. Die Macher schaffen es in kürzester Zeit, ein Mitbringsel für zu Hause zu fertigen. Vieles haben wir bei unserer Ausfahrt neu entdeckt oder es wurden Erinnerungen aufgefrischt. Die Tagesfahrt mit den Programmpunkten hat allen gefallen. Eine private Wiederholung des Ausflugs nach Blockhausen kann nie schaden, denn hier ist man tatsächlich bemüht, für Erwachsene und Kinder Holzkunst erlebbar zu machen. ■



Dienstpostenvergabe und das Personalentwicklungskonzept

Hessischer Verwaltungsgerichtshof korrigiert Rechtsprechung des VG Kassel

Gelegentlich kommt es zum Streit, wer welchen Dienstposten bekommt. Dabei ist das Vorgehen des Dienstherrn bei Dienstpostenvergaben nicht immer überschaubar ...

Cornelia van Buren

Justiziarin GdP-Bezirk Bundespolizei | Zoll

Werden Beamtinnen und Beamte im Rahmen ihres Statusamtes umgesetzt, können sie sich grundsätzlich nicht auf Art. 33 GG, also auf die Grundsätze von Eignung, Leistung und Befähigung, berufen (ämtergleiche Dienstpostenvergabe). Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn der Dienstposten auf die Anforderungen des konkreten Dienstpostens ausgerichtet ist. Eine Ausnahme besteht hier nur, wenn sich der Dienstherr freiwillig den Auswahlkriterien des Art. 33 GG unterwirft.

Statusrelevante Dienstpostenvergabe

Anders verhält es sich zudem, wenn die

Dienstpostenvergabe statusrelevant ist. Dies ist dann der Fall, wenn die Ausschreibung nicht nur an Anforderungen des konkreten Dienstpostens, sondern auch auf die Anforderungen höherer Ämter ausgerichtet und/oder für eine mögliche spätere Beförderung förderlich ist. Ein Anhaltspunkt besteht hierfür, wenn es der Verwaltungspraxis entspricht, Beamtinnen und Beamte auf gebündelten Dienstposten zu befördern oder sie im Rahmen späterer Beförderungsentscheidungen zu berücksichtigen.

Der Fall vor dem Hessischen VGH

Auf dieser Grundlage hat sich der Hessische Verwaltungsgerichtshof (VGH) mit ei-

nem Auswahlverfahren hinsichtlich mehrerer gebündelter Dienstposten für Fachlehrer, A 11 bis 13gZ BesO, befasst, für das das Personalentwicklungskonzept zugrunde gelegt wurde. Danach dürfte es sich einerseits um statusrelevante Dienstpostenvergaben handeln, andererseits hat sich der Dienstherr bei diesem Auswahlverfahren freiwillig den Auswahlkriterien des Art. 33 GG unterworfen. Gleichwohl ist das Gericht im Ergebnis dazu gelangt, dass hier die Regelungen des Personalentwicklungskonzeptes, nämlich das Erfordernis von drei Vorverwendungen, zu Recht angewandt worden sind. Das Personalentwicklungskonzept sei ein im Organisationsermessen des Dienstherrn stehendes Mittel der Personalentwicklung und -planung, das auch der Orientierung der Beamten im Hinblick auf ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten diene und mit Art. 33 GG im Einklang stehe. Die vorgesehenen Vorverwendungen (zwei für die Statusämter A 10 bis A 12 und drei für die Statusämter A 11 bis A 13g) seien im Hinblick auf die zu erreichende Verwendungsbreite und dienstliche Erfahrung sachgerecht.

Der Hessische Verwaltungsgerichtshof hat damit die Entscheidungen des VG Kassel vom 4. August 2021 (2 B 10820/21) und vom 17. März 2022 (1L 1830/21.KS), die das Anforderungsmerkmal von zwei bzw. drei Vorverwendungen als fehlerhaft angesehen hatten, in Übereinstimmung mit der höchstgerichtlichen Rechtsprechung richtiggestellt. ■

KOLUMNE BEKLEIDUNG & AUSSTATTUNG

GISV – was bedeutet diese Abkürzung?

Steffen Ludwar

Vorstand GdP-Bezirk Bundespolizei | Zoll

Was kompliziert klingt, ist eigentlich ganz einfach erklärt. Hinter der Abkürzung GISV verbirgt sich die „Grenzpolizeiliche InfraStrukturelle Vorsorge“ an den Landbinnengrenzen. Ganz einfach? Was soll das bedeuten? Gemeint sind damit eine mobile Kontrollstelle und die Materialien (FEM/ Bearbeitungscontainer etc.), die dafür benö-

tigt werden. Ein Kontrollstellensatz setzt sich aus allen relevanten FEM zur Ausstattung einer Kontrollstelle zusammen, welche dadurch kurz-, mittel- und ggf. auch längerfristig betrieben werden kann. Geplant waren bereits einige Leuchtturmprojekte bzw. Erprobungen (jeweils in Breitenau an der A 17 in Sachsen), die jeweils aus aktuellen Anlässen abgesagt wur-

den. Somit konnten die vorgesehenen Materialien bisher noch nicht in Gänze getestet werden.

Bei einem neuen Sachstand werden wir euch wieder informieren. ■



Foto: GdP/Steffen Ludwar



GdP-BEZIRKSGRUPPE ZOLL

Dank JAV-Schulung bestens gewappnet

Michaela Wohlmuth

Junge Gruppe GdP-Bezirksgruppe Zoll

Vom 20. bis 22. September 2022 fand in Bad Hersfeld das Seminar „JAV-Grundlagenschulung“ für zwölf im April neu gewählte JAV-Mitglieder der GdP-Bezirksgruppe Zoll statt.

Im Rahmen des Seminars wurden den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Grundlagen des Personalvertretungsrechts und der Umgang mit dem Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) in aktueller Auflage mit allen Änderungen anlässlich der COVID-19-Pandemie nähergebracht. Die rechtlichen Grundlagen wurden anhand von praktischen Beispielen näher beleuchtet, das neu erlernte Wis-

sen wurde in kleinen Gruppenarbeiten lebhaft vertieft. Auch auf die Neuerung der Möglichkeit zur Durchführung von JAV- bzw. Personalratssitzungen mittels Video- oder Telefonkonferenz wurde im Rahmen des Seminars eingegangen.

Der Vorsitzende der GdP-Zoll, Frank Buckenhofer, nutzte die Gelegenheit, die frisch gewählten Mitglieder persönlich zu begrüßen. Er berichtete von seiner langjährigen Erfahrung in der Personalvertretung und erklärte anhand von Beispielen die Abgrenzung zwischen Personalvertretung und Gewerkschaftsarbeit. Frank gab einen kleinen Einblick in die aktuellen



Foto: Junge Gruppe GdP-Bezirksgruppe Zoll

Forderungen sowie die bereits erreichten Ziele der GdP-Zoll innerhalb der Zollverwaltung. Im Anschluss stellte er sich den interessierten Fragen der Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer. Sie alle fühlen sich nun bestens gewappnet für ihre Arbeit in der Jugend- und Auszubildendenvertretung. ■

GdP-KREISGRUPPE AFZ BAMBERG

Ein Mann, ein Wort

Alexander Elling

Vorsitzender GdP-Kreisgruppe AFZ Bamberg

Ob Aufbau, Koordination, Besorgung oder einfach Rat und Tat – „unser Siegi“ steht der GdP-Kreisgruppe AFZ Bamberg mit vollem Einsatz zur Verfügung. Seit 2016 hilft Siegmund Barth bei den Informationstagen bei den Neueinstellungen im AFZ Bamberg. Leider war die Bergluft stärker als das gute Bier in der fränkischen Toskana und so verließ er Bamberg im Mai 2020 in Richtung Freilassing, da er Sehnsucht nach seinen Bergen hatte. Aber ein Versprechen – „ja, ich bleibe der KG Bamberg weiterhin treu“ – heißt für unseren Siegi einen Schwur. Seit über zwei Jahren kommt er nun zweimal im Jahr für sieben bis zehn Tage hier zu uns zum Urlaub über die Werbetage und unterstützt uns mit voller Hingabe. Unseren Slogan „immer.da“ hat er sich ins Herz tätowiert.



Fotos: GdP-Kreisgruppe AFZ Bamberg (2)

DANKE SCHÖN Siegi, wir sehen uns im März 2023 wieder und alle bei uns freuen sich auf deine herzliche Art und Weise. ■

GdP-KREISGRUPPE STUTTART

Praxistest

Ines Rilling

Vorsitzende GdP-Kreisgruppe Stuttgart

In den sozialen Medien, in Newslettern und nicht zuletzt in der Ausgabe 8/2022 der DP wurde angekündigt, dass es Anfang September endlich eine digitale Ausgabe unserer Deutschen Polizei geben wird. Perfekt, dachte ich mir, im Urlaub ist die beste Gelegenheit, die App auf all meine Endgeräten zu laden und auszuprobieren.

Die DP-App ist über den App Store zu finden und zu installieren. Sie ist für den Desktop, das Tablet und/oder Smartphone nutzbar. In der App sind nicht nur die aktuelle, sondern auch ältere Ausgaben zu finden. Einzelne Artikel sind ganz leicht auszuwählen und gut zu lesen. Ich habe die App auf Herz und Nieren getestet und kann berichten, dass sie bei strahlendem Sonnenschein in Südtirol den Praxistest für mich bestanden hat. ■



GdP-KREISGRUPPE PIRNA

Arbeitstagung und Neuwahl des Vorstandes

Sven Förster

Vorsitzender GdP-Kreisgruppe Pirna

Am 21. September 2022 fand eine gewerkschaftliche Arbeitstagung der GdP-Kreisgruppe Pirna statt. Hierzu lud der Vorstand seine Vertrauensleute ins „Burghotel“ nach Stolpen ein. Trotz kurzfristiger Absagen fanden 15 Kolleginnen und Kollegen den Weg in die Kleinstadt am Rande der Sächsischen Schweiz. Als Gast begrüßten wir Dietmar Seifert von der PVAG. Unser Vorsitzender der GdP-Direktionsgruppe Mitteldeutschland, Etienne Frankenfeld, überbrachte mittels einer Videobotschaft seine Grüße und Wünsche für eine weitere gute Zusammenarbeit.

Rückblick auf die Arbeit der vergangenen Monate

Nach der coronabedingten Pause war es sehr schön, so eine Veranstaltung wieder in Präsenz durchführen zu können. In angenehmer Atmosphäre wurde die Arbeit der vergangenen Monate ausgewertet und kommende Aufgaben besprochen. Themen waren unter anderem die Mitgliederentwicklung in unserer Kreisgruppe mit der notwendigen Verjüngung, die gewerkschaftliche Einsatzbetreuung, die kommende Tarifrunde 2023 sowie die Basisarbeit in den Inspektionen unserer Kreisgruppe.

Jahreshauptversammlung mit Neuwahl des Vorstandes

Am Nachmittag folgte dann die Jahreshauptversammlung der Kreisgruppe mit der Neuwahl des Kreisgruppenvorstandes.

Dort gab es Informationen aus dem Bezirks- und Gesamtpersonalrat und nach Verlesen des Rechenschafts- und Kassenberichts konnte der alte Vorstand entlastet und ein neuer gewählt werden. Dabei folgten die Mitglieder den Vorschlägen des Vorstandes.



Sven Förster führt als Vorsitzender weiterhin unsere Kreisgruppe und wird dabei unterstützt von Ina Völkel (Kassiererin) und Antje Arnold (Schriftführerin).

Weiter gehören dem Vorstand der GdP-Kreisgruppe Pirna Frank Fischer, Katrin Ladenthin, Veronika Gößinger, Matthias



Haverney und Jörg Krause an. Seniorenbeauftragte der Kreisgruppe ist Petra Ehm. Damit sehen wir unsere GdP-Kreisgruppe Pirna für die kommenden Jahre gut aufgestellt und freuen uns auf die Anforderungen an eine mitgliederorientierte Arbeit. ■



Ehrungen und Verabschiedungen

GdP-KREISGRUPPE WALDMÜNCHEN

95 Jahre Treue zur Gewerkschaftsbewegung

Gerhard Ubl

Seniorenbeauftragter GdP-Kreisgruppe Waldmünchen

Andreas Hanff, Vorsitzender der GdP-Kreisgruppe Waldmünchen, konnte im Beisein von Wolfgang Strahberger und Gerhard Ubl, dem Seniorenbeauftragten der Kreisgruppe, in einer Feierstunde zwei Jubilare ehren: Für 40 Jahre Gewerkschaftstreue erhielt der ehemalige Angestellte in der Kfz-Werkstatt der aufgelösten Bundespolizeiabteilung Nabburg, Willibald Fohringer, die Urkunde der GdP. Von den 40 Jahren Mitgliedschaft war Willibald 29 Jahre bei der GdP, vorher bei der ÖTV gewerkschaftlich organisiert.

Eine besondere Ehrung wurde Robert Mack zuteil. Robert kann auf stolze 55 Jahre Gewerkschaftstreue zurückblicken. 1967 trat er dem damaligen BGS-Verband bei. Sobald sich die Gewerkschaft der Polizei in den damaligen Abteilungen gründete, schloss sich Robert der GdP an. Bis zur Auflösung der Bundespolizeiabteilung Nabburg war Robert Mack als stellvertretender Fern-



V. l.: Gerhard Ubl, Willibald Fohringer, Wolfgang Strahberger, Robert Mack, Andreas Hanff

Foto: GdP/Gerhard Ubl

meldezugführer eingesetzt. Nach der Auflösung 1998 war seine Dienststelle die Bundespolizeiinspektion Waldmünchen. Bis zu seiner Pensionierung war PHK a. D. Robert Mack als Dienstgruppenleiter eingesetzt. ■

GdP-KREISGRUPPE AFZ BAMBERG

Nach 42 Dienstjahren in den Ruhestand

Alexander Elling

Vorsitzender GdP-Kreisgruppe AFZ Bamberg

Wieder verlässt ein guter Geist das AFZ Bamberg nach über 42 Jahren Dienstzeit in Richtung wohlverdienter Pension. Michael Hehn wurde im Rahmen des ÖPR verabschiedet und in einem feierlichen Akt durch seinen gewünschten Laudator Hubert Postler gewürdigt. Der Kreisgruppenvorsitzende Alexander Elling überreichte ein kleines Präsent. Die GdP-Kreisgruppe Bamberg wünscht Michael alles Gute für den neuen Lebensabschnitt und hofft, dass er seine Wünsche – langen Schlaf am Morgen und ausgedehnte Frühstücke – genießen wird. Michael



bleibt der Kreisgruppe in der Seniorengruppe erhalten und wird sie weiterhin mit Rat und



Tat unterstützen. Lieber Michael, behalte deine Schlitzohrigkeit und deinen Humor bei. ■

Fotos: GdP-Kreisgruppe AFZ Bamberg (2)



DP – Deutsche Polizei

Bundespolizei | Zoll

Geschäftsstelle

Forststraße 3a, 40721 Hilden
Telefon (0211) 7104-0
Telefax (0211) 7104-555
www.gdp-bundespolizei.de
Adress- und Mitgliederverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke.

Redaktion

Simone Kruppen (V.i.S.d.P.)
Forststraße 3a, 40721 Hilden
Telefon (0211) 7104-0
info@gdp-bundespolizei.de
Saskia Galante
Telefon (0211) 7104-514
galante@gdp-bundespolizei.de

Die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität aller Inhalte trotz sorgfältiger Prüfung ohne Gewähr. Die Redaktion behält sich vor, eingesandte Artikel gekürzt und redigiert zu veröffentlichen. Namentlich gekennzeichnete Artikel stehen in der Verantwortung des Autors. Nachdruck und Verwertung, ganz oder teilweise, nur mit expliziter Genehmigung.