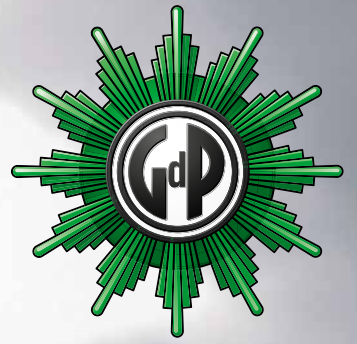


DP

DEUTSCHE POLIZEI

05/23

Das Magazin
der Gewerkschaft
der Polizei



Vertrauensleitarbeit

Auf den Punkt.



SIGNAL IDUNA 
füreinander da

Da für **Beschützerinnen.**

Unsere leistungsstarken Versicherungen für die Polizei.

Es hat sich viel getan, seit SIGNAL IDUNA vor über 110 Jahren gegründet wurde. Eins ist immer geblieben: unser Anspruch, als Gemeinschaft füreinander einzustehen. Vor allem durch unseren Spezialversicherer, die Polizeiversicherungs AG, können Sie sich auf maßgeschneiderte Versicherungslösungen verlassen.

SIGNAL IDUNA Gruppe
Unternehmensverbindungen Öffentlicher Dienst
Joseph-Scherer-Straße 3, 44139 Dortmund
Telefon 0231 135-2551
polizei-info@pvag.de
www.pvag.de

Titel

- 2 Vertrauensleitarbeit
Darin finde ich mich wieder

Innenleben

Tarifrunde Bund und Kommunen



- 4 Gescheitert: dritte Runde ohne Ergebnis

Personalräte und Jugend- und Auszubildendenvertretung



- 10 Diese zwei sind nicht zu bremsen

- 5 Die Kluft wächst
7 Paradigmenwechsel im Bundeskriminalamt
9 Tipp-Profis im Hexenkessel
12 Horst Niens im Amt bestätigt
14 Unmittelbar für die Beamtinnen und Beamten

Hingeschaut

Helme im Visier



- 16 Kopfsachen

- 20 Die Zerschlagung der Gewerkschaftsbewegung

Im Detail

- 34 Wenn der Beifahrer eine Blitzer-App installiert hat



Gelesen

- 38 Ein gutes Stück Geschichte

In eigener Sache

- 40 Personalie
40 Richtigstellung zu DP 4/23

- 40 Impressum

Schwerpunkt

Nachwuchssuche und Attraktivität des Polizeiberufs

Wie werden der Polizeiberuf und Berufe in der Polizei attraktiver?



- 22 Sechs Köpfe, ein Ziel

Führen in Teilzeit



- 28 Geht ja wohl!

- 26 IT-Fachkraft, bitte melden!
30 Kommunikation auf Augenhöhe

Titel

VERTRAUENSLEUTEARBEIT

Darin finde ich mich wieder!

Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) hat 2023 zum Jahr der Vertrauensleute erklärt. Aus diesem Anlass wirft DP einen Blick in die Länder und Bezirke. Euer Magazin stellt die Menschen vor, die dafür sorgen, dass das grüne Herz bis in die letzte Dienststelle der Republik schlägt. In dieser Folge treffen wir Yves Thureaux aus dem Landesbezirk Berlin.

Michael Zielasko



Was bedeutet Gewerkschaft für Dich?

Nicht nur zahlendes Mitglied zu sein, sondern mich einzubringen. Und zwar nicht nur für mich. Das, was ich für mich erreiche, wirkt auf andere.

Warum bist Du Vertrauensmann?

Weil wir in den Dienststellen sehr vernetzt sein wollen. Wir sind nah an den Mitgliedern und lassen sie so nicht im Dunkeln stehen. Vieles kann durch Gespräche im Dienst bewegt werden.



Wieso ist Mitbestimmung so wichtig?

Die Meinung jeder Einzelnen und jedes Einzelnen ist wichtig. Erst einmal egal, ob positiv oder negativ. Dieses Denken muss sich trotzdem wiederfinden. Wir nehmen es mit und lernen daraus.



Yves Yannik Louis Thureauux arbeitet seit 2014 bei der Polizei Berlin. Anfänglich hat der 43-Jährige beim Zentralen Objektschutz, wechselte dann zum Gefangenwesen. Thureauux ist angestellt im vollzugsnahen Dienst. Für die GdP ist er Vertrauensmann und im Personalrat der Direktion Zentrale Sonderdienste.

Foto: GdP/Kay Herschelmann

Weshalb die GdP?

Vor allem die Menschen darin. Die leben vor, wofür die GdP steht und sagen, was sie tun. Das ist aktives Handeln. Darin finde ich mich wieder und mache mit.



Warum brauchst Du Verstärkung?

Um immer an der Basis zu sein, um erkennbar zu sein und die Vernetzung voranzutreiben. Deine Ziele erreichst Du nur, wenn andere sie auch kennen, Dich unterstützen und Dir dabei helfen.

Was kann besser laufen?

Wir brauchen mehr Kontinuität, mehr Konstanz. Wir sind noch zu wenige, um große Schritte gehen zu können. Unser Ziel ist es, Kolleginnen und Kollegen zu verdeutlichen, dass sie selbst etwas davon haben, sich für andere zu engagieren. Und das in und mit der GdP.

Foto: GdP/Kay Herschelmann

Innenleben

TARIFRUNDE BUND UND KOMMUNEN

Gescheitert: dritte Runde ohne Ergebnis

Ende März in Potsdam: Die dritte Tarifverhandlungsrunde mit Bund und Kommunen brachte das vorläufige Scheitern der Einkommensrunde 2023 mit dem Bundesinnenministerium und der Vereinigung kommunaler Arbeitgeber (VKA).

Alberdina Körner



GdP-Grün auf blauem Himmel: Demonstration in Potsdam bei der dritten Runde der Tarifverhandlungen.

Die Arbeitgeberseite hatte in den Verhandlungen den derzeitigen Geldsorgen und Existenzängsten der Beschäftigten nicht ausreichend Rechnung getragen.

Dies zeigte sich insbesondere darin, dass zu wenig Bewegung bei dem geforderten Mindestbetrag in Höhe von 500 Euro festgestellt werden konnte.

Zu Irritationen kam es dann noch direkt nach dem Scheitern: Die Arbeitgeberseite hatte den Eindruck erweckt, als habe sie den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes ein verhandlungsfähiges, zweites Ange-

bot unterbreitet. Das entsprach jedoch nicht den Tatsachen.

Wie es weiter ging ...

Am 6. April 2023: Aufnahme der Schlichtung der auf beiden Seiten zwölfköpfigen Schlichtungskommission, dann mehrere Beratungen und eine erwartete Einigungsempfehlung zwischen dem 13. und 19. April. Der Ort der Schlichtung wurde nicht bekannt gegeben. Die Verhandlungen sollten dann am 22. April wieder aufgenommen werden.

Vorsitzender der Schlichtung war Hans Henning Lühr, ehemaliger Staatsrat beim Senator für Finanzen von Bremen, auf der Gewerkschaftsseite und Georg Milbradt, ehemaliger Ministerpräsident von Sachsen, auf der der Arbeitgeber.

Welche Empfehlung von den Schlichtern vorgeschlagen wurde und ob sie von den Arbeitgebern als Angebot erhoben wurde, war bei Redaktionsschluss nicht bekannt. DP wird in der nächsten Ausgabe ausführlich berichten. ■



GdP-Vize und Tarifchef René Klemmer forderte ein „Angebot, das diesen Namen auch verdient“.



GdP-Chef Jochen Kopelke bei der Kundgebung: „Auch die Polizei ist heute da und steht an Eurer Seite“.



Beratung zwischen den Verhandlungsspitzen der Gewerkschaftsseite.

Innenleben

Am Rande der dritten Verhandlungsrunde treffen wir fünf Mitglieder der GdP-Bundestarifkommission zum Lagegespräch. Die Situation ist angespannt. Von einem Scheitern spricht in jenem Moment noch niemand, dennoch sind sich alle bewusst, wie schwerfällig die Verhandlungen seit mittlerweile zwei Runden auf der Stelle treten. Die Zeit läuft!

Darum redet die Brandenburgerin Dorit Döveling erst gar nicht lange um den heißen Brei, sondern kommt gleich zur Sache: „Wir haben einen Fachkräftemangel“, stellt die Brandenburgerin fest, „nicht nur in der IT, sondern auch in den handwerklichen Sparten.“ Vor dem Hintergrund des angestrebten Tarifergebnisses für die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen erwartet sie „mindestens ein Gleichziehen der Länder“. Wenn das nicht passiert, dann „ringen wir hier um jeden Mitarbeitenden. Und hast du gute, dann musst du fürchten, dass sie sofort weiterziehen, wenn sie was Lukrativeres gefunden haben.“ Diese Befürchtung teilt auch Annette Herling aus Baden-Württemberg. Diese besondere Problematik werde dadurch gefördert, dass die Länder sowie der Bund und die Kommunen gesondert verhandeln. Schon jetzt existiere eine Tariffdifferenz. Das dürfe nicht noch ausgeweitet werden, sagt sie mit entschlossener Stimme. Es müsse „endlich mal wieder gemeinsam verhandelt werden, um ein Arbeitgeber-Hopping untereinander zu vermeiden.“

Unbesetzte Stellen

Mandy Hübner vom GdP-Bezirk Bundeskriminalamt (BKA) ist vergleichsweise entspannt. Vielleicht, weil aktuell noch einmal größere Personalkürzungen abgewendet werden konnten. Noch sagt sie. „Als große Bundesbehörde können wir bessere Gehälter zahlen als viele der Länder. Das sorgt für etwas mehr Zulauf.“ So bekomme man im BKA beispielsweise IT-Fachkräftezulaufen und würde generell besser eingruppiert. Trotzdem gingen die Bewerberzahlen zurück, unbesetzte Stellen gibt es dennoch. „Im Vergleich zur Wirtschaft ist der öffentliche Dienst längst nicht so attraktiv.“

Alle wollten Flagge zeigen

Sehr zufrieden zeigte sich die kleine Runde der BTK-Mitglieder über die große De-

TARIFRUNDE FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST IN BUND UND KOMMUNEN

Die Kluft wächst

Die Bundestarifkommission (BTK) ist die tarifpolitische Weichenstellerin der Gewerkschaft der Polizei (GdP). Selten waren Verhandlungen zäher und die Existenzängste größer als in dieser Tarifrunde. Wie geht es dabei den GdP-Tarifmachern? DP hat mit ihnen vor dem späteren Scheitern der dritten Tarifrunde gesprochen.

Michael Zielasko

monstration gleich zu Beginn der dritten Verhandlungsrunde. „Ich habe keine GdP-Jacke. Dann kamen die Brandenburger und haben mich ordentlich ausgestattet“, freut sich Mandy. Ihr hätten besonders die Reden der Gewerkschaftsspitzen gefallen. „Da hatte ich richtig Gänsehaut“, erinnert sie. Dieses herausragende Zeichen sei zudem über die Tarifbotschafter ins GdP-Land gesendet worden. Auch Dorit zeigt sich begeistert. „Die Beteiligung war super, du konntest merken, dass alle Flagge zeigen wollten. Die Botschaft der Demonstrierenden ist wirklich deutlich geworden.“ Das sei angesichts der prekären Lebensumstände nicht weniger Kolleginnen und Kollegen auch enorm wichtig.

Das nackte Überleben

„Da geht es teils um das nackte Überleben“, unterstützt Annette. Deshalb sei ein gutes Tarifergebnis vor allem für die unteren Entgeltgruppen wichtig. Die müssten dringend gestärkt werden. Mit den 500 Euro Mindestbetrag wäre denen zumindest ein Stückweit geholfen. Allerdings bleibe vom Brutto ja nur ein Teil Netto übrig.“ In Mecklenburg-Vorpommern seien davon ziemlich viele Beschäftigte betroffen, meint Alexander Bobzin und berichtet als Beispiel von den Kraftfahrern und Logistikern. Beschäftigte in diesen Entgeltgruppen lägen nur knapp über dem Mindestlohn. Und das bei einer 40-Stunden-Woche. „Energiekosten, Mieten, Lebensmittel – das alles setzt den Kolleginnen und Kollegen mächtig zu.“ Das sei kein gutes Signal des öffentlichen Dienstes, mit seinen Beschäftigten so umzugehen. Das ginge gar nicht.

Die Jungen bleiben auf der Strecke

„Auch die Kluft zwischen den unteren und oberen Entgeltgruppen nimmt ja stetig zu“, sagt er. Von prozentualen Erhöhungen profitieren die höheren Entgeltgruppen immer mehr, deswegen ist gerade für die unteren Entgeltgruppen ein Mindestbetrag so wichtig. Es müsse also von unten nach oben angegangen werden. Vor allem auch junge Menschen seien oft Leidtragende dieser Entwicklung, fügt Christian Ehringfeld aus dem Bundesvorstand der JUNGE GRUPPE (GdP) an. Mit deren Ausbildungsgehältern oder

kurz nach der Ausbildung mit geringer Erfahrungsstufe in einer unteren Entgeltgruppe in einer Hochpreisregion leben zu müssen, sei ohne die Hilfe der Eltern kaum zu schaffen.

Keine Kettenbefristungen

„Wir brauchen in erster Linie eine leistungsgerechte Bezahlung“, plädiert Annette. Die Unterbezahlung müsse ein Ende finden, Wertschätzung müsse spürbar werden. Für Alexander liegt der springende Punkt in den vielen föderalen Unterschieden. „Die Bezahlung muss einfach bundeseinheitlich gut sein.“ Schließlich würden allerorten dieselben Tätigkeiten geleistet. Christian sind zudem befristete Übernahmen von Azubis ein Dorn im Auge. Insbesondere Kettenbefristungen seien unter dem Siegel sozialer Arbeitgeberverantwortung rechtlich unzulässig und nicht tragbar. Ja, stimmt, pflichtet Annette bei: „Ich kenne Kettenbefristungen, die auf drei Monate angelegt sind, und dann noch einmal, und dann noch einmal.“ Dorit weist auf die mangelnde Fähigkeit der Arbeitgeber hin, ihr Personal dauerhaft zu binden. „Du musst den Leuten doch eine Motivation bieten, bei der Polizei zu bleiben, sich dort zugehörig zu fühlen. Und dann nach dem Aufwand der Ausbildung nur zu befristen ist doch Irrsinn.“

Wertschätzung? Fehlanzeige!

Auszubildende nicht gleich als Fachkräfte zu binden, zeige die ganze Ignoranz der Arbeitgeber, redet sie sich ein wenig in Rage. „Natürlich muss sich Wertschätzung auch in

„
Bei uns [...] steckst du bei den unteren Entgeltgruppen in einer Ausbildungsschublade, und aus der kommst du auch nicht mehr raus.“

Geld ausdrücken, vor allem, wenn wie momentan die Inflation durch die Geldbörsen tobt.“ Sie zeige sich jedoch beispielsweise auch bei Stellenausschreibungen. Frei werdende Stellen werden mitunter schlechter bewertet und dann in einer niedrigeren Entgeltgruppe als bisher ausgeschrieben. „Für mich bedeutet das, den Arbeitgebern ist die Arbeit der Kolleginnen und Kollegen in den niedrigeren Entgeltgruppen einfach nichts wert. Persönliche Wertschätzung: Fehlanzeige.“ Es sei tatsächlich ernüchternd, führt Dorit fort, wenn man in einer Entgeltgruppe festhänge. Von Perspektiven keine Spur, das Gleiche gelte für jede Form von Personalentwicklung. „Bei uns in Baden-Württemberg steckst du bei den unteren Entgeltgruppen in einer Ausbildungsschublade, und aus der kommst du auch nicht mehr raus.“ Stets und ständig dominiere bei Eingruppierungen die Frage nach der ursprünglichen Ausbildung. „Das steht und bleibt, jahrelanges Erfahrungswissen zählt nicht“, sagt Annette. Am Ende, sagt Christian, mache der Arbeitgeber doch den Rechenfehler. Es sei viel günstiger, das Personal selbst ordentlich auszubilden, Perspektiven zu bieten und dauerhaft zu beschäftigen.

Recht haben die Kolleginnen und Kollegen der Bundestarifkommission! Ein beruhigendes Gefühl zu wissen, dass sie auch bei stärkstem Gegenwind den Arbeitgebern verlässlich die Stirn bieten. Die Verhandlungen mögen vorerst gescheitert sein. Dennoch, der Atem der GdP und ihrer Schwestern im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) ist lang. Also, tief Luft holen, denn: Zusammen zahlt sich aus. ■



Unsere BTK-Gesprächspartner: (v.l.) Alexander Bobzin (MV), Annette Herling (BW), Dorit Döveling (BB), Christian Ehringfeld (JG/BKA) und Mandy Hübner (BKA).

Innenleben



Foto: Helen Albrecht

Unterzeichnung einer Dienstvereinbarung mit BKA-Präsident Holger Münch (m.), dem Vorsitzenden des Gesamtpersonalrates, Kriminaldirektor Nikolaus Speicher, und Andrea Ernst.

PERSONALENTWICKLUNG FÜR TARIFBESCHÄFTIGTE

Paradigmenwechsel im Bundeskriminalamt

Es war einmal eine obere Bundesbehörde mit vielen engagierten und hoch qualifizierten Tarifbeschäftigten ohne nennenswerte Personalentwicklungsmöglichkeiten und -konzept. Doch im Jahre 2018 weckte die Personalvertretung des Bundeskriminalamtes (BKA) zusammen mit einer aufgeschlossenen Amtsleitung und einer für kreative Ideen offenen Verwaltungsleiterin die Personalentwicklung für Tarifbeschäftigte aus einem jahrelangen Dornröschenschlaf.

Andrea Ernst

Schon damals zeichnete sich ein Ringen um die besten Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt ab. Wir erfuhren einen enormen Aufgaben- und Stellenzuwachs, und gleichzeitig standen unsere Kolleginnen und Kollegen vor großen Herausforderungen. Es war allerhöchste Zeit, die Personalentwicklung „unserer Tarifbeschäftigten“ völlig neu auszurichten.

Der Fokus musste nun auf Entwicklungs- und Fördermaßnahmen im Tarifbereich gelegt werden. Vor uns lag die Ideenfindung, die inhaltliche Ausgestaltung und die Umsetzung. Nicht zuletzt galt und gilt es immer noch, unsere Führungskräfte mit diesen Möglichkeiten vertraut zu machen. Glücklicherweise haben wir dies im Zusam-

menspiel mit BKA-Präsident Holger Münch und Helen Albrecht, Leiterin unserer Zentralen Verwaltung, stets als gemeinsame Aufgabe gesehen und begleitet. Den Kompass neu auszurichten – das schafft man nur gemeinsam!

In vielen Workshops haben wir unzählige Ideen gesammelt, auf nicht genutzte Fördermöglichkeiten aufmerksam gemacht, Initiativanträge gestellt, „Althergebrachtes“ hinterfragt und immer wieder auf zügiges Handeln gedrängt. Gleichzeitig wurden auch verwaltungsseitig neue Impulse eingebracht, unnötige Prozessschritte abgeschafft, das „Sonstigen-Verfahren“ deutlich verschlankt und neue Dienstvereinbarungen mit uns verhandelt.

Gehört worden

Unsere Argumente wurden gehört und viele unserer Ideen umgesetzt, sodass im BKA heute auf folgende Instrumente zurückgegriffen wird:

- Personalentwicklungskonzept für Tarifbeschäftigte beim BKA
- Anwendung des Paragraphen 16 Abs. 6 TVÖD Bund
- Dienstvereinbarung zum Absehen von Ausschreibungen im Tarifbereich
- Dienstvereinbarung über Leistungsprämien, Leistungszulagen und verkürzte Stufenaufstiege
- Gewährung der IT-Fachkräftezulage zur Personalgewinnung und Bindung

Personalentwicklungskonzept für Tarifbeschäftigte beim BKA

In elf sogenannten Steckbriefen sind die unterschiedlichen Entwicklungs- und Fördermaßnahmen für alle Beschäftigten im Hause im „Social Office Net“ (früher Intranet) einsehbar.

Ein Steckbrief beschreibt die jeweilige Maßnahme und gibt einen schnellen Überblick zur Ausrichtung/Zielsetzung, den zu erfüllenden Voraussetzungen und Hinweise beziehungsweise weitere Informationen zur Einleitung konkreter Maßnahmen.

Unsere hier eingebetteten Maßnahmen sind: Ausbildung, Qualifizierung, Verbeamtung, Studienförderung, Fachkarriere, Umsetzungsmöglichkeiten, tarifliche Möglichkeiten, Prämien und Zulagen, sonstige Fördermöglichkeiten, Mentoring und unser „Sahnehäubchen“ – das Development-Center (DC).

Das DC richtet sich an Spezialistinnen und Spezialisten, die bereits im höheren Dienst eingruppiert sind, keine Führungsfunktion einnehmen und bei ihrer Einstellung kein Assessment-Center durchlaufen haben.

Paragraf 16 Abs. 6 TVÖD Bund

„...Zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften kann Beschäftigten abweichend von der tarifver-

Andrea Ernst

arbeitet im Bereich Qualitätsmanagement der Abteilung Kriminaltechnik im Bundeskriminalamt (BKA). Seit 2016 ist sie freigestelltes Vorstandsmitglied im Gesamtpersonalrat. Die Belange der Tarifbeschäftigten vertritt das Mitglied der GdP-Bundestarifkommission als stellvertretende Vorsitzende und BKA-Tarifsprecherin für die Standorte Wiesbaden, Berlin und Meckenheim.



Foto: Ellen Kirschke

Helen Albrecht (r.), Direktorin beim BKA, Leiterin unserer Zentralen Verwaltung (Abteilung ZV) und Andrea Ernst stecken „Mitten in Verhandlungen“. Helen Albrecht hat maßgeblichen Anteil daran, dass die Personalentwicklung für Tarifbeschäftigte in den letzten Jahren vorangebracht werden konnte.

traglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 von Hundert der Stufe 2 zusätzlich erhalten...“

Diese tarifvertraglich vereinbarte Möglichkeit der Zulagenzahlung wurde lange nicht genutzt und findet aufgrund einer Initiative der Personalvertretung mittlerweile rege Anwendung im BKA.

Dienstvereinbarung zum Absehen von Ausschreibungen im Tarifbereich

Darauf sind wir besonders stolz! In dieser Dienstvereinbarung (DV) konnten wir uns zusammen mit unserer Dienststelle auf bestimmte Fallkonstellationen verständigen, bei denen von einer Ausschreibung abgesehen wird. Somit wird in bestimmten Fällen eine gezielte Entwicklung auf dem eigenen Arbeitsplatz möglich, was zuvor nahezu ausgeschlossen war. Dazu zählen:

- Ent- und neuerliche Befristung auf demselben Arbeitsplatz
- Stellenhebungen durch förmliche Hebung oder infolge von nachträglichen Arbeitsplatzüberprüfungen
- Vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten (in der Regel Zulage)

- Vorübergehende Arbeitsplatzübertragung bis zur endgültigen Nachbesetzung
- Initiativbewerbungen

Die Kriterien für die einzelnen Konstellationen sind definiert, und so ist es uns unter anderem gelungen, Mitarbeitenden die Sorge zu nehmen, zum Beispiel im Fall einer förmlichen Hebung den bereits innehabenden Arbeitsplatz zu verlieren und keine vergleichbare Einsatzmöglichkeit zu finden. Die Personalvertretung wird rechtzeitig vor ihrer Sitzung über diese Maßnahmen informiert und hätte, sofern Umstände bekannt würden, die eine Erörterung erforderlich machen, immer noch die Möglichkeit der Einrede.

Dienstvereinbarung über Leistungsprämien, Leistungszulagen und verkürzte Stufenaufstiege

Vor zwei Jahren hat sich unsere Amtsleitung dazu entschieden, die „Kann-Regelung“ nach Paragraph 18 TVÖD Bund der leistungsorientierten Bezahlung (LoB) für die Tarifbeschäftigten des BKA nicht mehr anzuwenden. Getreu dem Motto „Weg von der Gießkanne, Leistung soll sich lohnen“ waren wir aufgefordert, ein Prämien- und Zulagenmodell neu zu verhandeln. Die Ideensammlungen aller Personalvertretungen unseres Hauses wurden in verschiedenen Meetings erhoben und zusammen mit den Vorschlägen unserer Dienststelle in die Verhandlungen eingebracht. Entstanden ist eine Dienstvereinbarung, die dem vorgegebenen Motto aus Sicht der Personalvertretungen Rechnung trägt. Alle BKA-Tarifbeschäftigten, die wenigstens sechs Monate bei uns tätig sind, können berücksichtigt werden – eine Berücksichtigung in zwei aufeinanderfolgenden Jahren ist jedoch ausgeschlossen. Die Vergabe von Prämien, sowohl Team- als auch Einzelprämien und Zulagen ist möglich. Die Prämien können auch an gemischte Teams, bestehend aus Beamten und Tarifbeschäftigten, vergeben werden. Zudem haben wir in den Verhandlungen dieser DV erreichen können, dass Paragraph 17 Abs. 2 TVÖD Bund, die Verkürzung der Stufenlaufzeit für Tarifbeschäftigte, deren Leistung erheblich über dem Durchschnitt liegt, wieder Anwendung findet. Dieses Instrument wurde im BKA jahrelang nicht genutzt.

Tarifbeschäftigte der Entgeltgruppen 3 bis 9a finden bei den Vergabemöglichkeiten, die diese Dienstvereinbarung regelt, besondere Berücksichtigung: 65 Prozent werden an diese Gruppe vergeben.

Das i-Tüpfelchen ist jedoch die Mindestprämienhöhe: hier konnten wir uns auf einen Betrag von 1.000 Euro pro Prämienvergabe verständigen.

Gewährung der IT-Fachkräftezulage zur Personalgewinnung und -bindung

Diese Thematik beschäftigt uns schon sehr lange und gemeinsam mit unserer Amts- und Verwaltungsleitung haben wir enorme Überzeugungsarbeit in den Reihen unserer Führungskräfte geleistet. Die Anwendung des Instrumentenkoffers, der vielfältige Zulagenzahlungen in Kombination mit Stufenvorweggewährungen bietet, war nicht einfach umzusetzen. Einige unserer Führungskräfte hatten und haben heute teilweise immer noch Bedenken, dass es zu einem Ungleichgewicht in ihren Teams kommt, sobald einem neu eingestellten Mitarbeitenden die IT-Fachkräftezulage gewährt wird. Nichts einfacher als das! Auch Bestandspersonal kann zur Bindung an den Arbeitgeber mit einer Zulage bedacht werden – man könnte es auch als „Personalentwicklung“ bezeichnen. Diese „Führungsaufgabe“ ist für viele Vorgesetzte neu und ungewohnt, denn bisher hatte der TVÖD und die Entgeltordnung doch immer alles geregelt. Das können wir uns im Wettbewerb um die derzeit wahrscheinlich begehrteste Berufsgruppe einfach nicht mehr leisten. Inzwischen wird davon sowohl bei Einstellungen als auch bei unserem Bestandspersonal rege Gebrauch gemacht, und die Budgets der einzelnen Abteilungen sind am Jahresende nahezu aufgebraucht.

Die BKA-Tarifbeschäftigten stellen aktuell einen Anteil von 48 Prozent aller Mitarbeitenden. Unser Kompass zeigt inzwischen dauerhaft in Richtung „Personalentwicklung“ und weitere kreative Ideenfindung. Letztlich kann es nur gemeinsam mit allen Akteuren gelingen, die Arbeitszufriedenheit und damit einhergehend die Arbeitsergebnisse hochzuhalten und gleichzeitig für Bewerbende attraktiv zu sein. ■

Innenleben



Die GdP-Tippspielsieger-Delegation vor dem Spielereingang des Dortmunder Fußballtempels. Begleitet wurden die Tipp-Profis von den Mitgliedern des Geschäftsführenden GdP-Bundesvorstandes Katrin Kuhl (r.) und Clemens Murr (2.v.r.).

FUSSBALLFEST

Tipp-Profis im Hexenkessel

Ein echtes Spitzenspiel wartete auf die Sieger des „GdP-Bundesliga-Tippspielsieger-VIP-Wochenendes“ Anfang März in Dortmund. Freitagabend, die Hütte voll und zwei Teams, für die es um viel ging.

Michael Zielasko

Über 80.000 Fußballfans brachten das Stadion zum Erbeben. Der Tabellenzweite Borussia Dortmund traf auf den zu diesem Zeitpunkt viertplatzierten RB Leipzig. Die Vorfreude so groß wie die Erwartungshaltung, ein spannendes Spiel erleben zu dürfen.

Vom „Signal Iduna Park“, der Heimstätte der Schwarz-Gelben, konnten sich die Sieger des GdP-Bundesligatippspiels vor dem Anpfiff des Flutlichtspiels bei einer ausführlichen Stadiontour ein Bild machen. Dabei kamen sie ganz nah ran: Vom Spielereingang über die Interviewzone, durch den Spieler-

tunnel bis auf den heiligen Rasen, der im Übrigen nicht gänzlich von echten Grashalmen überzogen ist. Die Spieler treten nämlich auf einem sogenannten Hybridrasen an, der ein paar Prozent künstliche Anteile hat.

Zu 100 Prozent steht jedoch die Südkurve, die „Süd“, im wahrsten Sinne hinter ihrem Verein. Unsere GdP-VIP-Sieger sitzen traditionell vis-à-vis zur sogenannten gelben Wand. Diese beeindruckende Seite des Stadions fasst mit rund 25.000 Fans so viele Zuschauer wie anderenorts, zum Beispiel die Alte Försterei von Union Berlin, manches Stadion komplett. Und die „Wand“ kann ganz schön Druck machen. Das klingelt in den Ohren.

Eine kurze Stippvisite konnte die GdP-Delegation noch in der Stadionleitstelle der Polizei absolvieren. An dieser Stelle also ein herzliches Dankeschön an die Kolleginnen und Kollegen, die uns trotz des „Überfalles“ einen kurzen Blick gewährt hatten.

Tippspiel wird nicht fortgesetzt

In der kommenden Saison 2023/24 wird das GdP-Bundesliga-Tippspiel nicht fortgesetzt. Die Zahl der Tipperinnen und Tipper ist trotz unterstützender Maßnahmen nie richtig in Schwung gekommen, sodass der organisatorische Aufwand hinter den Kulissen über die Zeit zu hoch geworden ist. Selbstverständlich werden alle Tagessiegerinnen und -sieger der laufenden Saison ihre verdienten Preise erhalten, und ein weiteres VIP-Wochenende für die Gesamtsieger im Einzel- und Teamwettbewerb im Dortmunder Signal Iduna Park steht ebenso noch an.

Wir danken allen Tipperinnen und Tippern für ihre Treue.

Nach dem Motto „Niemals geht man so ganz“ werden die GdP und ihre Partner jedoch sehr bald die Köpfe zusammenstecken und eine neue attraktive Gewinnmöglichkeit für alle Mitglieder ausknobeln. Wir werden auf allen Kanälen berichten, wenn etwas spruchreif geworden ist. ■

Innenleben



Bianca und Andreas spielen klar auf Sieg.

PERSONALRÄTE UND JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNG

Diese zwei sind nicht zu bremsen

Vertreterinnen und Vertreter aus Personalräten sowie Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) kamen Anfang April zu einem „kleinen GdP-Mitbestimmungsgipfel“ aus der ganzen Republik in Berlin zusammen. Die gemeinsame Tagung beider Interessenvertretungen war eine Premiere.

Michael Zielasko

Inhaltlich gibt es viele Überschneidungen bei Personalrat und JAV: Ob Arbeitszeit, Ausstattung oder Personalmangel – die Fragestellungen betreffen die gesamte Dienststelle. Umso wichtiger ist die Vernetzung. DP hat sich einen Personalrat und eine JAV-Vertreterin mit anstehenden Wahlen herausgepickt und gefragt, „was gerade geht?“

„Herz trifft ...“

Andreas Kropius ist Hauptpersonalratsvorsitzender der Polizei Schleswig-Holstein. Der 57-Jährige blickt im Mai der Personalratswahl entgegen. Die GdP sieht der Norddeutsche gut aufgestellt. Der grüne Stern trete im Vergleich zu Mitbewerbern in allen polizeilichen Ecken des Landes an. Abgebildet würden Regionalität, Erfahrung, Innovation und positive Neugierde. Zudem sei man über alle Polizeibereiche hinweg breit aufgestellt. In den Personalratswahlkampf sind die Kollegen im hohen Norden mit dem Motto „Herz trifft ...“ gezogen. Damit wolle man verdeutlichen, dass die Vielfältigkeit der Herausforderungen der Personalvertretungen mit Herzblut angegangen werden. „Wir erhoffen uns eine hohe Wahlbeteiligung und motivieren unsere Kolleginnen

und Kollegen, ihre Stimme abzugeben.“ Es liege doch auf der Hand, dass eine breite Teilnahme auch den Dienstherrn beeindrucke, sagt er im DP-Gespräch. „Und uns gibt es Rückhalt.“

Mitbestimmung ernst nehmen

Kropius hat es vor allem auf die rund 1.500 Erstwählerinnen und -wähler abgesehen. „Es wäre super, wenn die jungen Leute an die Wahlurne kommen würden. Schließlich haben sie dadurch die Chance, ihre eigene Zukunft mitgestalten zu können.“ Dabei gehe es auch um die Digitalisierung und zeitliche Ausgestaltung der Arbeitswelt. „Alle Beschäftigten müssen im digitalen Prozess mitgenommen werden, das gilt für die Büros genauso wie für zukunftsfähige Streifenwagen und unsere Boote der Wasserschutzpolizei“, betont er. Heutzutage sei in fast allen modernen Ausrüstungsgegenständen Technik drin. Da könne es nicht schaden, wenn Mitbestimmung ernst genommen werde. Auch die Arbeitszeitdiskussion bleibe ein Dauerthema. Unter anderem rundum das mobile Arbeiten, Bereitschaftsdienste und die Vier-Tage-Woche werde mit dem Dienstherrn zu verhandeln sein.

Da die Komplexität der Arbeitswelt zunehme, sei es notwendig, Arbeitszeit für schulende Maßnahmen aufzuwenden. Im Fokus hat Kropius auch das Backoffice der Polizei, die Verwaltung. Die müsse gestärkt werden und die Tätigkeit bei der Polizei für Fachkräfte beispielsweise aus der IT-Welt deutlich interessanter werden. Grundsätzlich sei die Polizei Schleswig-Holstein zwar ein attraktiver Arbeitgeber, stellt der Gewerkschafter fest, dennoch, „wir müssen weiter daran arbeiten, am Ball bleiben und besser werden“. Auch in Schleswig-Holstein nehme der Trend der Bewerberinnen und Bewerber ab. „Wir müssen also rechtzeitig auch neue Wege ins Auge fassen“, betont Kropius und spult gleich ein ganzes Maßnahmenpaket ab. „Schnellere Zusagen, gezielt junge Menschen aus anderen Kulturkreisen ansprechen und das Öffnen des Zuganges zum öffentlichen Dienst auch für Nicht-EU-Bürger.“

„Schlagfertig für Euch“

Bianca Jurczyk hat Kropius aufmerksam zugehört. Die 22-jährige Nordrhein-Westfälin

ist seit gut vier Jahren bei der Polizei – und auch gewerkschaftlich aktiv. Die Aachenerin tritt als Spitzenkandidaten für die Jugend- und Auszubildendenvertretung der Polizei im Innenministerium (PHJAV) an. „Schlagfertig für Euch“ wolle man sein und habe „ziemlich gute Forderungen für unsere junge Generation und die Zukunft der Polizei im Gepäck“. Was Jurczyk darunter versteht, fügt sie gleich nahtlos an. „Zum Beispiel gleiche Lernbedingungen für alle“, unterstreicht sie. Es hänge noch zu sehr von dem Engagement der sogenannten Kurspaten ab, wie stabil der Lernfluss sei. Dazu geselle sich die Frage nach der Qualität der Lehrmaterialien. „Manche Dozenten sagen uns, hier habt ihr den Stoff, lernt den, prinzipiell also alles im Selbststudium.“ Andere Lehrende seien viel aktiver und arbeiten gemeinsam mit den Studierenden. Festzustellen seien große Unterschiede zwischen den einzelnen Standorten, sogar teils innerhalb dieser. „An diesen Lernbedingungen möchten wir generell etwas ändern“, betont die junge Polizistin, die im Wach- und Wechseldienst arbeitet.

Ein offenbar immer drängenderes Thema sei die Reduzierung der Arbeitszeit. „Wir haben natürlich die Ausbildung im Blick, wissen jedoch, dass weniger Arbeitsstunden bedeuten, den Stoff in kürzerer Zeit zu verinnerlichen.“ Auch auf der Liste: die Ausrüstung der Anwärterinnen und Anwärter. Die sei nämlich deutlich schlechter als bei bereits fertigen Polizistinnen und Polizisten. „Zum Beispiel Beinholster oder die Außen-tragehülle, an der das nahezu komplette Ins-

trumentarium befestigt ist“, fügt sie hinzu. In der Ausbildung werde mit einem Gürtelholster praktiziert, später habe man das Beinholster, mit dem jedoch nicht geübt werde, dieses jedoch den Rest der Laufbahn bei sich trage: „Ein zweiter Pullover wäre auch nicht schlecht“, lächelt sie.

Wenn's wieder länger dauert ...

Schockiert habe sie feststellen müssen, wie sehr die Polizei bei der Digitalisierung hinterherhinke. „Während meiner Ausbildung hatten wir einen Wechsel bei unserem Vorgangsbearbeitungssystem. Dass das neue schon wieder so alt ist, aber trotzdem noch Kinderkrankheiten hat, hätte ich wirklich nicht für möglich gehalten“, erzählt Jurczyk. Das gelte auch für das dienstliche Smartphone, ein iPhone der älteren Generation: „Das braucht ständig Updates, die Verbindung zum Internet ist oft etwas wackelig. Eigentlich dauern Abfragen damit länger als mit dem Funk, weil immer wieder Fehlerquellen zutage treten.“ Manchmal sei das etwas deprimierend.

Besonders wichtig ist ihr, „die alte Schiene zu verlassen“. Es bringe wenig, zu behaupten, früher sei alles besser gewesen. „Bei so vielen jungen Menschen, die in der Polizei sind oder noch hineinkommen, ist es fundamental, deren Bedürfnisse zu erkennen, ihre Vorstellungen zum Beispiel von Digitalisierung zu erfragen und stärker auf sie einzugehen.“ Das würde einiges viel leichter machen, verdeutlicht die junge Gewerkschafterin. ■



GdP-Premiere: Zum ersten Mal tagten Personalräte und Jugend- und Auszubildendenvertretung gemeinsam, und dies in Berlin.



Der wiedergewählte Landesvorsitzende Horst Niens.

LANDESDELEGIERTENTAG HAMBURG

Horst Niens im Amt bestätigt

Auf dem 18. Delegiertentag der GdP Hamburg Ende März im schleswig-holsteinischen Elmenhorst ist Horst Niens als Landesvorsitzender in seinem Amt bestätigt worden.

Jörn Clasen

Die knapp 80 Delegierten aus allen Bereichen der Polizei sprachen dem 58-Jährigen ihr Vertrauen aus. Die bislang durchaus erfolgreiche Arbeit der GdP Hamburg, dem ältesten Landesverband der Gewerkschaft der Polizei (GdP), die sich aufgrund der historischen Situation zu den Mitbewerbern und der grundsätzlichen Rahmenbedingungen von anderen Landesbezirken unterscheidet, soll unter dem Motto „Klartext für Hamburg“ fortgesetzt werden.

Unterstützt wird Horst Niens, der als Bürger naher Beamter in Hamburg-Harburg tätig ist, von einem polizeiweiten, achtköpfigen Team, die ihre gewerkschaftlichen Mandate ebenfalls im Ehrenamt neben den dienstlichen Herausforderungen ausfüllen.

Der Geschäftsführende Landesvorstand will und wird sich weiterhin für eine einheitliche Polizei einsetzen. Erklärtes Ziel ist es, aus einem gemeinsamen Studium an der Akademie der Polizei heraus, Polizeibeam-

Das Team um den Hamburger GdP-Vorsitzenden Horst Niens:

Katja Schölermann

Stellvertretende Landesvorsitzende

Lars Osburg

Stellvertretender Landesvorsitzender

Michael Boller

Stellvertretender Landesvorsitzender

André Püttjer

Stellvertretender Landesvorsitzender

Andreas Schmidt

Kassierer

Jörn Clasen

Schriftführer

Michael Rath

Beisitzer

Linus Adelmann

Beisitzer

Foto: GdP/HH

tinnen und -beamte auszubilden, die sich im weiteren Verlauf der dienstlichen Tätigkeiten spezialisieren können werden.

Niens: „Der Polizeiberuf in einer Metropolregion wie Hamburg ist im Laufbahnschnitt II zu beginnen und mit nachvollziehbaren und abzuschätzenden Karriereperspektiven zu versehen.“ Die Erfahrungen mit den unterschiedlichen Ausbildungszweigen hat sich aus Sicht der GdP in Hamburg nicht bewährt. „Der berufliche Start in der Hamburger Polizei beginnt mit Trennung. Bereits mit der Einstellung werden die Spartenzugehörigkeiten Schutz-/Wasserschutz- oder Kriminalpolizei festgelegt. Dabei ist es aus Sicht der GdP von wesentlicher Bedeutung, zunächst die Grundlagen des Polizeiberufs zu erlernen. Rechtliche Handlungssicherheit und Kernkompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit und analytisches Denken werden in allen Bereichen benötigt. Und die ersten praktischen beruflichen Erfahrungen sind prägend und schaffen ein tiefes und umfassendes Verständnis für den schwierigen und verantwortungsvollen Beruf“, betonte Niens.

Im Rahmen des offiziellen Teils des diesjährigen Delegiertentags nutzten der Innensekretär der Behörde für Inneres und Sport, Andy Grote sowie Hamburgs Polizeipräsident Ralf Martin Meyer die Gelegenheit, auf Entwicklungen und künftige Herausforderungen einer modernen Großstadtpolizei hinzuweisen. ■



Gewerkschaft
der Polizei

BB
Bank
Better Banking

BBBank-Kreditkarten¹ mit GdP-Logo



- ✓ 0,- Euro für Visa ClassicCard¹
- ✓ Schwarze Kreditkarte¹
(Visa Card) zum Sonderpreis
von 29,90 Euro

**Sonderkonditionen
für GdP-Mitglieder
und ihre
Angehörigen**



Jetzt informieren

in Ihrer Filiale vor Ort,
per Telefon oder
WhatsApp 0721 141-0
und auf www.bbbank.de/gdp

Einfach online bestellen:
www.bbbank.de/gdp



¹Ausgabe einer Kreditkarte; Ausgabe ab 18 Jahren möglich, bonitätsabhängig. Voraussetzungen ab der Vollendung des 30. Lebensjahres: BBBank Girokonto, monatliches Kontoführungsentgelt i. H. v. 2,95 Euro bei Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen, girocard (Ausgabe einer Debitkarte) 11,95 Euro p. a. Voraussetzungen bis zur Vollendung des 30. Lebensjahres: BBBank Junges Girokonto ohne monatliches Kontoführungsentgelt bei Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen, danach erfolgt die Umwandlung in ein Girokonto mit monatlichem Kontoführungsentgelt i. H. v. 2,95 Euro, girocard (Ausgabe einer Debitkarte) 11,95 Euro p. a.

Folgen Sie uns



Innenleben



Peer Oehler auf dem Podium beim 27. GdP-Bundeskongress im September 2022.

BFA BEAMTEN- UND BESOLDUNGSRECHT

Unmittelbar für die Beamtinnen und Beamten

Wer brennt für das Beamtenrecht? Wer hat den Durchblick im Besoldungsdickicht? Ganz klar: Die Expertise in der Gewerkschaft der Polizei liegt beim Bundesfachausschuss (BFA) Beamten- und Besoldungsrecht. DP traf dessen Vorsitzenden Peer Oehler am Rande einer Gremiensitzung Ende März in der Berliner GdP-Bundesgeschäftsstelle.

Jana Biesterfeldt

DP: Lieber Peer, wie bist Du zum BFA Beamten- und Besoldungsrecht gekommen?

Peer Oehler: Ich war Ende der 1990er-Jahre Personalratsvorsitzender, und jeder, der im Personalrat ist, beschäftigt sich automatisch mit Beamten- und Besoldungsrecht. Da greifen die Gewerkschaften halt auf diese Personen zurück, wenn es darum geht, Positionen in Fachausschüssen zu besetzen. Aber dass ich eine Affinität für Paragraphen habe oder dafür gebrannt hätte, kann ich nicht sagen.

DP: Aber jetzt?

Oehler: Aber jetzt! Weil die Wirkungen für die Beamtinnen und Beamten so unmittelbar sind.

DP: Und was hast Du Dir als Vorsitzender des BFA vorgenommen? Welche Themen sind auf Eurer Agenda?

Oehler: Es ist unverzichtbar, dass wir durch die BFA-Sitzungen den Bundesländern ein

Gesicht geben, wir uns gegenseitig vernetzen und austauschen können. Für die GdP ist es wichtig, ein Gremium zu besitzen, wo man sich traut, sich gegenseitig zu erkundigen und Wissenszuwachs zu generieren. Klingt abstrakt, ist aber das höchste der Gefühle angesichts einer so auseinanderklaffenden Besoldungs- und Beamtenrechtswelt. Das ist insofern spannend, da es auch nicht immer einfach ist, sich als GdP über Forderungen einig zu werden. Ein einheitliches Modell der Besoldung wäre aber wünschenswerter statt dieser Kleinstaaterei.

DP: Und die Kleinstaaterei beseitigt ihr jetzt?

Oehler: Wir arbeiten dran. Das Ganze steht unter dem Leitstern des Bundeskongressantrages Foo1 „Wege zu einem Polizeibesoldungsstatusgesetz“. Wir wollen die Weichen für dieses Gesetz stellen. So ein Gesetz würde faktisch bedeuten, dass man die Föderalismusreform zur Disposition stellt. Wir reden hier über nichts weniger, als dass wir uns als GdP aufmachen, die Bundesrepublik dafür zu gewinnen, nochmal verfassungsrechtlich diese Reform und vielleicht noch etwas mehr zu überdenken.

DP: Was soll noch auf den Prüfstand?

Oehler: Mir geht es darum, den Wert unserer Tätigkeit stärker in den Fokus zu rücken. Wir haben auch einen Beiratsantrag dazu. Das Beamtenrecht ist darauf angelegt, dass wir alimentiert werden. Wir werden nicht nach dem bezahlt, was wir tun, sondern wir werden nach unserem Amt ali-

mentiert. Das ist ein Unterschied zu den Tarifbeschäftigten. Und solange wir eine ausschließlich amtsbezogene Besoldung haben, kann man sagen, dass die, die nicht im Wert ihres Dienstpostens bezahlt werden, ausgebeutet werden. Vielleicht ist es eine forsche Sichtweise. Aber jeder Minister bekommt vom ersten Tag an ein Ministergehalt. Der beginnt nicht als Unterminister und wird irgendwann Hauptminister. Das will auch ich für die Dienstgruppenführerinnen und den Sachbearbeiter.

DP: Wie geht ihr an das Thema ran?

Oehler: Jetzt geht es erstmal damit los, dass wir uns intern verständigen und gegenseitig auf einen Nenner kommen. Denn je unterschiedlicher das Beamtenrecht in den Bundesländern ist, desto unterschiedlicher sind die Ausgangspositionen. So eine Verständigung untereinander ist schon mal schwierig.

DP: Wie optimistisch bist Du, was das Projekt des Polizeibesoldungsstatusgesetzes angeht?

Oehler: Wir sind gerade die einzigen, die ein Interesse daran haben. Die Bundesländer und der Bund haben kein Interesse an einer Vereinheitlichung. Vielleicht könnte man es schaffen, die Dienstherren dafür zu interessieren, wenn die Bewerberlage beim öffentlichen Dienst weiter so gering ist.

DP: Also für Nachwuchsgewinnung wäre so ein Gesetz vorteilhaft?

Oehler: Ja, davon bin ich überzeugt. Als Unternehmensmarke Polizei tun wir uns

DP-Gesprächspartner Peer Oehler ist seit 1995 GdP-Mitglied. Er ist Vorsitzender des Bundesfachausschusses (BFA) Beamten- und Besoldungsrecht und gehört als Vorsitzender des Polizeihauptpersonalrates (PHPR) dem GdP-Landesbezirksvorstand Sachsen an.

keinen Gefallen, wenn wir eine undurchsichtige und nicht nachvollziehbare Besoldungslandschaft haben. Es macht mich als Arbeitgeber nicht vertrauenswürdig, wenn ein und dieselbe Leistung an verschiedenen Ecken unterschiedlich bewertet wird. Und ohne Vertrauen in den Arbeitgeber werden wir nicht genügend Leute bekommen, die in den Staatsdienst eintreten wollen.

DP: Mal etwas persönlicher: Warum engagierst Du Dich ehrenamtlich in der Gewerkschaft der Polizei?

Oehler: Ich habe ein glückliches Leben und werde es noch weiter haben. Ich bin von meinen Eltern so erzogen worden: Derjenige, dem es gut geht, der soll auch ein bisschen was zurückgeben. Und sich über das eigene Interesse hinaus zu engagieren, das ist etwas, was ich aus meiner Familie kenne.

DP: Danke für das Gespräch, Peer.

ANZEIGE



Am 14. Mai ist Muttertag!

-15% auf alles*

SCHMUCK & UHREN ONLINE KAUFEN

THE JEWELLER 

www.thejewellershop.com



*Ausgenommen sind Produkte mit zertifizierten GIA- und IGI-Diamanten sowie Geschenkgutscheine. Gültig bis einschließlich 30.06.2023. Kein Mindestbestellwert. Nicht kombinierbar mit anderen Rabatt-Aktionen oder Gutscheinen.

Hingeschaut

HELME IM VISIER

Kopfsachen



Das österreichische Unternehmen ULBRICHTS GmbH ist mit dem Geschäftsbereich Protection seit Jahren führender Anbieter von ballistischem Kopfschutz und langjähriger Partner für Spezialeinsatzkommandos, Polizeieinheiten und des Militärs. DP sprach mit Thomas Poandl, Leiter Marketing und Kommunikation, über Kopfsachen.

Michael Zielasko

DP: Herr Poandl, wie können wir uns das vorstellen? Kommt da morgens ein Mitarbeiter in die Firma und sagt, heute machen wir mal einen neuen Helm?

Thomas Poandl: Im Regelfall natürlich nicht, jedoch wollen wir kreative Ideen, die nicht hinter dem Arbeitsplatz entstehen, definitiv nicht ausschließen, denn die besten Ideen entstehen bekanntlich an den ungewöhnlichsten Orten oder sogar auf dem Weg zur Arbeit.

Bei ULBRICHTS steht der Schutz – vor allem der ballistische Kopfschutz – unse-

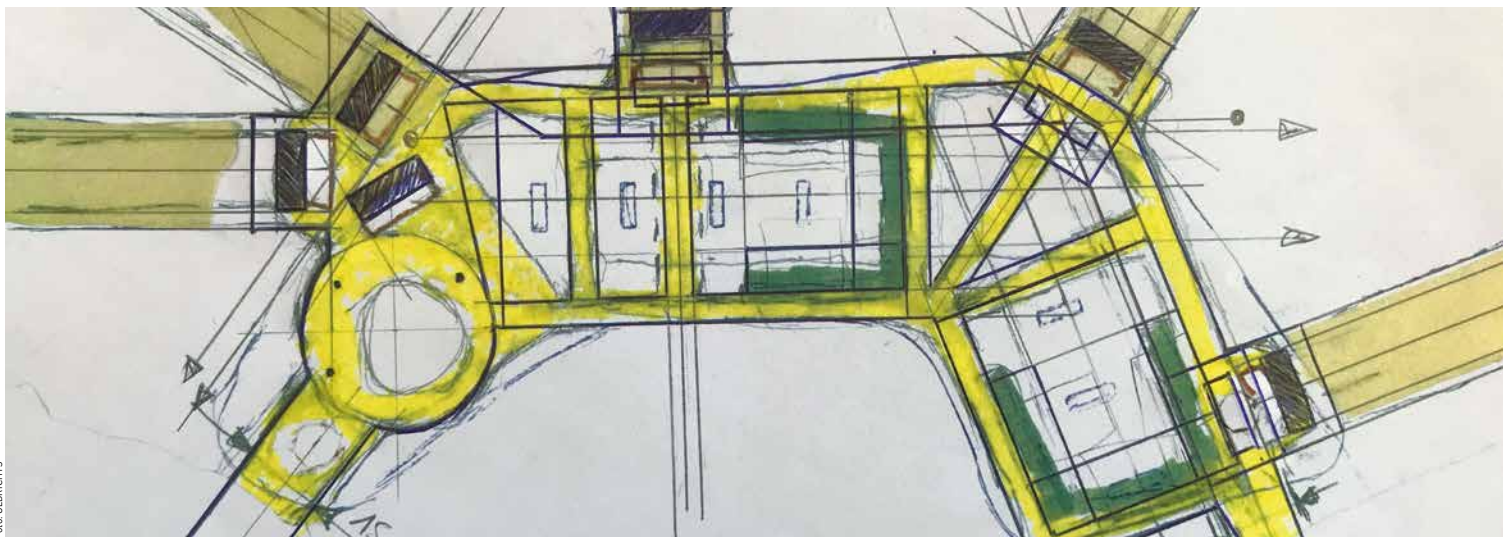


Foto: UBRICHTS

Entwicklungszeichnung des schraubenlosen Außenhelmsystems.

rer Kunden an erster Stelle. Daraus ergeben sich immer neue Herausforderungen. Gewalt und Terror schlafen leider nicht, entwickeln sich stetig weiter. Wenn wir somit nicht immer weiter daran arbeiten, die physikalischen Grenzen auszuloten und somit unsere Helme mit bestem technologisch realisierbarem Schutz entwickeln und produzieren, werden wir unserem eigenen Anspruch nicht gerecht. Wir wollen die schützen, die uns schützen.

DP: Welche Kriterien stehen im Vordergrund bei der Entwicklung von Schutzhelmen für die Polizei?

Poandl: Schon vor Jahren stand unser Unternehmen immer für den besten Schutz. Mit unserem Produkt, dem neuen OPTIO,

der VPAM3 HVN2009 Helm für SEK, Streifenpolizei, First Responder und auch Militär, kombinieren wir nun Schutz und Design, und dies kompromisslos. Dieser Schutz kann ebenfalls auf Langwaffenschutz durch das FORTIS Stirnschild aufgerüstet werden.

DP: Kompromissloses Design?

Poandl: Ein ballistischer Schutzhelm muss das wichtigste Gut schützen, das Menschenleben. Dennoch möchten Träger nicht auf ihr optisch ästhetisches Erscheinungsbild verzichten. Wir legen also unser Augenmerk auch auf Ergonomie und Tragekomfort.

DP: Wie aktiv sind sie an der Entwicklung neuer Materialien beteiligt?

Poandl: Wir sind weltweiter Technologiefüh-

rer und europäischer Marktführer in der Entwicklung und Produktion von ballistischen Schutzhelmen. Daraus resultiert der beste Schutz gegen Kugelbedrohungen weltweit. Durch revolutionäre Neuentwicklungen des Helm-Materials (POLYTANIUM - ein Verbund aus Titan und Polyethylen) und eines schraubenlosen Innenhelmsystems konnte das Gewicht in den letzten Jahren um enorme 40 Prozent reduziert werden. Mit einem Startgewicht von lediglich 1,2 Kilogramm sind unsere Helme somit für Polizei und Militär noch besser geeignet.

DP: Haben Sie ein Beispiel?

Poandl: Ganz aktuell sparen wir Gewicht ein, und das bei einem gleichbleibenden Schutzlevel von Titan zu Titan-Aramid zu Ti-

ANZEIGE

T Erleben, was verbindet.

Jetzt mehr Leistung sichern
Die Samsung S23 Serie im Angebot

Sie und Ihre Familienangehörigen profitieren von tollen Angeboten und exklusiven Vorteilen der Telekom.¹

Informieren lohnt sich

Mitarbeiter-Service-Hotline: 0800 3300 34531
E-Mail: rv-mitarbeiterangebote.gk@telekom.de
Online-Shop: Einfach QR-Code scannen oder public.telekom.de/angebote-mobilfunk
Deutschlandweit in allen Telekom-Shops: www.telekom.de/terminvereinbarung
Nennen Sie bei allen Kontakten Ihre Vorteilsnummer: MA053

Ihre Vorteilsnummer
MA053

Samsung Galaxy S23
mit 128 GB, in allen Farben

Den passenden Tarif und weitere Geräte finden Sie in unserem Online Shop:



In Kooperation mit



1) Das Angebot ist gültig für Neu- und Bestandskunden bei einer Vertragsverlängerung mit einem Tarifwechsel in einen aktuellen Business Mobil Tarif. Angebot gilt solange der Vorrat reicht. Änderungen und Irrtum vorbehalten. Gültig für Berechtigte im Rahmenvertrag MA053. Es gelten die AGB der Telekom Deutschland GmbH unter www.telekom.de/agb. Ein Angebot der Telekom Deutschland GmbH, Landgrabenweg 151, 53227 Bonn.



Entwicklungsskizzen und 3D-Modelle des schraubenlosen Adaptersystems.

tan-Polyethylen und schlussendlich zu Polytanium von einem Kilogramm am Helm. Das ballistische Fortis-Stirnschild bietet mit weniger als 500 Gramm echten Schutz.

DP: Sie sprachen die Ergonomie an. Wie bequem ist denn so ein Helm? Geht da doch eher der Schutz vor?

Poandl: Natürlich wiegt ein Helm mehr als eine Mütze. Ballistische Helme sind aufgrund ihres Schutzes gegen Splitter und vor allem gegen Projektilen weitaus schwerer. Unsere neueste Generation ballistischer Schutzhelme, die Projektilen aus Kurzaffen stoppen und ein tödliches Trauma durch kinetische Restenergie vermeiden, startet je-

doch bereits bei 1,2 Kilogramm. Dies wirkt sich einerseits positiv auf den Tragekomfort aus. Unsere ballistischen Schutzhelme sind jedoch seit Jahrzehnten bekannt für ihr Better-Balance-System, das den Helm immer zentriert zur Kopfachse fixiert und sich somit äußerst positiv auf den Tragekomfort auswirkt, unabhängig vom Helmgewicht.

Kurz gesagt: Man muss den Helm mal auf den Kopf setzen. Ein ausbalancierter Helm in Uni-Size-Ausführung für Kopfgrößen von 48-62 passt nahezu jedem Träger und kann in Sekunden auf jeden Kopf mit unserem Quick-Size-System angepasst werden. Bei uns gibt es keinen Kompromiss zwischen Tragekomfort und Schutz.

DP: Wie testen Sie den Tragekomfort der Helme? Suchen Sie Freiwillige oder gibt es Mitarbeitende, die diese Aufgabe übernehmen?

Poandl: Nicht nur während der Entwicklung neuer Helme steht das dauerhafte Testen des Tragekomforts im Fokus, sondern auch während der laufenden Serienfertigung. Ich persönlich setze immer wieder und sehr gerne unsere Helme auf meinen eigenen Kopf, denn das eigene subjektive Empfinden ist ein maßgeblicher Bestandteil des späteren Tragekomforts. Jeder unserer Mitarbeiter im Geschäftsbereich „Protection“ hatte bereits mindestens einen unserer Helme auf seinem Kopf. Wir laden

somit jeden gerne dazu ein, sich ein eigenes Bild oder Gefühl dazu zu machen. Jedes Feedback ist eine Chance, unsere Helme noch besser zu machen. Im Einsatz sollte der sichere Sitz eines lebensrettenden Helms der letzte Gedanke sein.

DP: Inwieweit sind die Behörden an der Entwicklung neuer Produkte beteiligt?

Poandl: Ohne Behörden hätten wir keine Kunden und keinen Markt. Diese leisteten und leisten einen wesentlichen Beitrag in der Entwicklung unserer Protection-Produkte. Wir haben zum Beispiel mit einem deutschen Bundesland das Uni-Size und Quick-Size System entwickelt, mit einem anderen Kunden das FORTIS Stirnschild. Basierend auf unseren eigenen Erfahrungen entwickeln wir unsere Produkte weiter angesichts künftiger Anforderungen. Intensiv arbeiten wir mit diversen Beschussämtern zusammen. Daraus ergeben sich immer wieder Fortschritte unserer anerkannten Beschussperformance.

DP: Und wie nah ist ULBRICHTS selbst an der Polizei und den Spezialeinheiten dran?

Poandl: Als Teil der europäischen Sicherheitsfamilie versuchen wir so nah wie möglich an der Polizei und den Spezialeinheiten zu sein. Dies bedeutet einen kontinuierlichen und offenen Austausch mit diversen Behördenvertretern, auch mit Gewerkschaften wie der GdP. Unsere Kunden sind uns nicht nur wichtig, sie sind für unser Bestehen als Ausstatter essenziell.

DP: Wie lange dauert es etwa, bis ein neuer Helm den Weg auf den Kopf eines Polizisten findet?

Poandl: Sofern es sich um bereits eingeführte Helme in Serienfertigung handelt, können wir von rund drei Monaten ausgehen. Dies ist jedoch abhängig vom Beschaffungsvolumen und der Verfügbarkeit der Vormaterialien.

Bei neuen Helmen wie dem OPTIO startete die Entwicklung Mitte 2021 mit dem ersten Designentwurf. Im Januar 2022 zeigten wir bereits die ersten Messmuster auf der Shot Show in Las Vegas, gefolgt von der Enforce Tac in Nürnberg. Diese Helme waren erste Designmuster für Trageversuche, jedoch noch nicht fertigungsoptimiert. Im Laufe der Fertigungsüberleitung und im Zuge erster Trageversuche von Kunden konnten weitere Verbesserungen am Gesamtsystem des ballistischen Helms gelingen. Im Sommer 2022 konnten wir bereits die erfolgreiche VPAM3 HVN2009 Zertifizierung inklusive Zusatzbeschuss VPAM4 verzeichnen. Somit steht hier ein Zeitraum von etwa einem Jahr vom ersten „Pinselstrich“ bis hin zum zertifizierten Helm. Wir starten ab 2023 mit einer Vorlaufzeit von circa drei Monaten, je nach Stückzahl unsere Kunden, mit neuen Helmen aus. Bestellt haben bereits einige.

DP: Bemerken Sie als Hersteller polizeilicher Schutzausrüstung auch, dass es gegenüber der Polizei deutlich ruppiger zugeht als noch vor Jahren?

Poandl: Leider wird dies nicht nur durch die Medien bestätigt, sondern auch von unse-

ren Kunden, der Polizei. Wir beobachten die Statistiken der steigenden Gewalt gegenüber der Polizei. Dies treibt uns an, unermüdlich unsere Arbeit fortzusetzen. Nur wenn die, die uns schützen, den besten Schutz besitzen, können sie sich auch schützend vor uns stellen. Einerseits ist das ihre Aufgabe, jedoch wollen Polizistinnen und Polizisten Familien und Freunde nach Dienstende gesund wiedersehen.

DP: Beobachten Sie die Entwicklung des polizeilichen Einsatzgeschehens und gehen proaktiv auf die Behörden zu?

Poandl: Ohne die Informationen über taktische Einsatzplanungen und Einsatzgeschehen können wir nicht frühzeitig auf die Bedürfnisse unserer Kunden eingehen. Daher ist dies ein wesentlicher Bestandteil unserer Vertriebsarbeit, so nahe wie möglich am Geschehen und am Kunden zu sein. Das passiert natürlich nur im direkten Austausch. Es geht hier auch um sensible Informationen, und die notwendige Verschwiegenheit stellen wir sicher. Der proaktive Zugang zu den Behörden ist unumgänglich und muss zur Sicherstellung der fortwährenden Ausstattung der Einsatzkräfte mit bestem Kopfschutz immer gewährleistet sein.

DP: Vielen Dank für das Gespräch.

ANZEIGE

MIT DEM FAHRRAD
NEUE ORTE ENTDECKEN.



**JETZT VORTEILE
SICHERN***

42x in Deutschland und auf [boc24.de](https://www.boc24.de)

[boc24.de](https://www.boc24.de)



Verantwortlich: BIKE & OUTDOOR COMPANY GmbH & CO. KG,
Friedrich-Ebert-Damm 111c, 22047 Hamburg

*Alle Infos und Konditionen auf: [GdP.de/gdp-plus](https://www.gdp.de/gdp-plus)



GdP-Plus
Partner

B.O.C.
Da fahr' Ich am besten!

Hingeschaut



Angehörige der Sturmabteilung (SA) besetzen am 2. Mai 1933 das alte Gewerkschaftshaus der Freien Gewerkschaften am Engelufer in Berlin.

GEWERKSCHAFTEN IM NATIONALSOZIALISMUS

Die Zerschlagung der Gewerkschaftsbewegung

Vor 90 Jahren wurden die Gewerkschaften in Deutschland durch die Nationalsozialisten zerschlagen. Am 2. Mai 1933 stürmten Sturmabteilung (SA) und Schutzstaffel (SS) die Gewerkschaftshäuser und beendeten damit abrupt das Zeitalter der freien Arbeiterbewegung in Deutschland. DP-Historikerin Laura Ede mit einem Rückblick.

Laura Ede

Der beispiellose Aufstieg der Gewerkschaftsbewegung in Deutschland fand bereits mit Beginn der Weltwirtschaftskrise 1929 ein Ende. Mitgliederschwund und Massenarbeitslosigkeit schwächten die Position der freien Gewerkschaften empfindlich. Die Beamtenverbände sahen sich zeitgleich mit einer zunehmenden Agitation der Nationalsozialisten in ihren eigenen Reihen konfrontiert.

Die zunehmenden Erfolge der Nationalsozialistischen Deutschen Arbeiterpartei (NSDAP), die bereits bei den Reichstagswahlen 1930 zweitstärkste Kraft geworden waren, verfolgten die Gewerkschafter mit wachsender Besorgnis. Trotz aller Vorzeichen stellte die Ernennung Adolf Hitlers zum Kanzler am 30. Januar 1933 für sie einen Schock dar. Der Allgemeine Deutsche Gewerkschaftsbund

(ADGB) rief seine Mitglieder jedoch zur Besonnenheit auf. Immer noch vertraute man darauf, dass die Regierung Hitler sich schnell selbst überleben würde.

Den republikanischen Kräften innerhalb der Beamtenbewegung wurde durch die direkt nach der Machtübernahme einsetzende „politische Säuberung“ der Beamtenschaft zusehends der Boden entzogen.

Von langer Hand geplant

Der Deutsche Beamtenbund (DBB), der durch innere Kämpfe bereits geschwächt war, gab nach dem Reichstagsbrand in der Nacht vom 27. auf den 28. Februar seinen Widerstand auf. Schon am 15. März 1933 sicher-

te der DBB seine Mitarbeit am „nationalen Wiederaufbau“ zu.

In der Folge übernahmen die Nationalsozialisten den Spitzenverband und nutzte seine Organisationsstruktur zur Gleichschaltung der in ihm vereinten Verbände. Nennenswerte Gegenwehr leisteten nur einzelne Verbände, darunter der „Verband Preußischer Polizeibeamter“ (die Vorgängerorganisation der GdP).

Der „Allgemeine Deutsche Beamtenbund“ (ADB) nahm anfangs den Abwehrkampf gegen die Nationalsozialisten auf. Nachdem im März ihre kritische Mitgliederzeitung verboten wurde und immer mehr Mitgliederverbände ihren Austritt erklärt hatten, beschloss der ADB jedoch am 3. April seine Selbstauflösung.

In der Hoffnung, dadurch das Überleben der Organisation sichern zu können, erklärte der ADGB nach dem Reichstagsbrand am 27. Februar 1933 seine politische Neutralität.

Der 1. Mai, den Hitler zum „Tag der nationalen Arbeit“ ausgerufen hatte, wurde von den Nationalsozialisten unter Beteiligung des ADGB mit großem Pomp gefeiert. Doch schon einen Tag später kam es zu einem umfassenden und von langer Hand geplanten Schlag gegen die Gewerkschaftsbewegung.

Der Sturm beginnt

Pünktlich um 10 Uhr am 2. Mai 1933 stürmten Truppen von SA und SS überall in Deutschland die Gewerkschaftshäuser. Das Gewerkschaftseigentum wurde konfisziert, Dokumente und Unterlagen beschlagnahmt oder verbrannt. Funktionäre und Mitarbeitende wurden verhaftet, verschleppt und gefoltert. Die Operation, durchgeführt von dem „Aktionskomitee zum Schutz der Deutschen Arbeit“ unter der Führung des Reichsleiters der NSDAP, Robert Ley, löschte die freie Gewerkschaftsbewegung mit einem Schlag aus.

Die Arbeiterschaft wurde in der Folge von den Nationalsozialisten in der am 24. Juni 1933 gegründeten „Deutschen Arbeitsfront“ gleichgeschaltet. Zahlreiche Funktionäre der freien Gewerkschaftsbewegung und der Beamtenorganisationen sahen sich im NS-Staat dauerhaft massiver Verfolgung ausgesetzt.

Bis heute begehen die Gewerkschaften in Deutschland den 2. Mai als Tag des Gedenkens und der Mahnung. ■

PRÜFUNGSTRAINING VERKEHRSRECHT

Von **Thomas Miethe** und **Patrick Kiehne**.

FÜR DAS GRUNDSTUDIUM

1. Auflage 2022

Umfang: 106 Seiten

Format: 13 x 19 cm, Broschur

Preis: 18,00 € [D] / ISBN 978-3-8011-0919-6

FÜR DAS HAUPTSTUDIUM

1. Auflage 2022

Umfang: 144 Seiten

Format: 13 x 19 cm, Broschur

Preis: 22,00 € [D] / ISBN 978-3-8011-0917-2



Mit diesen Büchern können Sie sich gezielt auf eine Klausur oder andere Prüfung im Verkehrsrecht vorbereiten. Anschaulich und kompakt werden Sie mit Hilfe von Erläuterungen, Grafiken, Klausurbeispielen und Übungen optimal auf ihre Prüfung vorbereitet. Die Autoren orientieren sich inhaltlich dabei am Curriculum der Hochschule für Polizei und Verwaltung NRW. Der Schwerpunkt in der Darstellung liegt dabei auf den klassischen klausurrelevanten Problemstellungen.

DIE AUTOREN

Thomas Miethe, Dozent für Verkehrsrecht und Verkehrslehre, Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen, Abteilung Münster.

Patrick Kiehne, Dozent für Verkehrsrecht und Verkehrslehre, Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen, Abteilung Münster.



VERLAG DEUTSCHE POLIZEILITERATUR GMBH
Buchvertrieb

Forststraße 3a · 40721 Hilden · Telefon 0211 7104-212 · Telefax 0211 7104-270
service@vdpolizei.de · www.vdpolizei.de

Weitere Informationen, Leseproben und Bestellmöglichkeit unter: www.vdpolizei.de

Schwerpunkt

Wie werden der Polzeiberuf und Berufe in der Polizei attraktiver?

Wer wissen will, was junge Menschen wollen, muss junge Menschen fragen. DP tat genau das beim Geschäftsführenden GdP-Bundesjugendvorstand.

Jana Biesterfeldt

Sechs Köpfe, ein Ziel

”

Freizeit ist die neue Währung.

Das Leben leben wollen nicht nur die jüngsten Generationen innerhalb der Polizei. So muss eine flexiblere Gestaltung von Freizeit und Arbeitszeit möglich gemacht werden, um auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu sein. Konkret bedeutet dies zum Beispiel eine Absenkung der Wochenarbeitszeit und die Möglichkeit von Sabbatical-Zeiten.

Jennifer Otto
Bundesjugendvorsitzende



Foto: GdP/Kay Heschelmann

”

Ausbildungsberufe in der Polizei müssen gestärkt werden.

Die Polizeien in Bund und Ländern müssen – wenn sie die Funktionsfähigkeit des operativen Dienstes bewahren will – auch im Verwaltungs- und Handwerksbereich dringend Nachwuchs ausbilden. Es bedarf einer Ausbildungsquote von zehn Prozent im Tarifbereich. Damit würde die Polizei auch jungen Menschen außerhalb des klassischen Vollzugsdienstes eine echte Perspektive bieten und ihrer sozialen Verantwortung gerecht werden.

Christian Ehringfeld
Stellvertretender Bundesjugendvorsitzender



Foto: GdP/Kay Heschelmann



Foto: GdP/Hay Herschelmann

”

Die Polizei benötigt eine moderne und attraktive Aus- und Fortbildung.

Die Aus- und Fortbildung bedarf eines digitalen Updates. Digitale Lernmethoden müssen Standard werden und Lehrpläne um neue Entwicklungen jederzeit erweiterbar sein. Vereinheitlichung der Standards der Ausbildung ist hierbei oberstes Ziel.

Jannik Wessels

Stellvertretender Bundesjugendvorsitzender

”

Die Attraktivität des Wechselschichtdienstes erhöhen.

Der Wechselschichtdienst ist belastend und verdient eine besondere Wertschätzung. Dieser Herausforderung sollte neben einer Reduzierung der Wochenarbeitszeit durch Erhöhung beziehungsweise Angleichung der Wechselschichtdienstzulage und mit der Erhöhung der Zulage „Dienst zu ungünstigen Zeiten“ begegnet werden.

Christian Emmerich

Stellvertretender Bundesjugendvorsitzender



Foto: GdP/Hagen Immele



Foto: GdP/Key Herschelmann

” Erhöhung von Unterkunftsplätzen für Studierende und Auszubildende.

Wohnraum ist ein knappes Gut. Auszubildende und Studierende werden mit der Wohnungssuche insbesondere in Ballungsgebieten oft allein gelassen. Es müssen daher mehr Unterkunftsplätze zur Verfügung gestellt werden, um sich eine Ausbildung oder ein Studium innerhalb der Polizei überhaupt leisten zu können und ein förderliches Lernumfeld zu ermöglichen.

Jil Richter
Mitglied im Geschäftsführenden Bundesjugendvorstand

” Bundesticket ÖPNV für den öffentlichen Dienst.

Zur Attraktivität des Polizeiberufes tragen auch kleine, aber feine Rahmenbedingungen bei. Mit der Einführung eines „Bundesticket ÖPNV-öD“ könnte die Nachfrage zum Angebot des Öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) bundesweit nachhaltig gesteigert und finanzielle Entlastungen für die Polizeibeschäftigten erreicht werden.

Niklas Herrmann
Mitglied im Geschäftsführenden Bundesjugendvorstand



Foto: GdP/Key Herschelmann

KAPITALMARKT

ANZEIGE

Beamendarlehen - Beamtenkredit 10.000 € - 120.000 €
 ■ Vorteilszins für dem öffent. Dienst
 ■ Umschuldung: Raten bis 50% senken
 ■ Baufinanzierungen echt günstig

Kostenfrei anrufen
0800 - 1000 500
 öD-Beratung seit 1976



Deutschlands günstiger Spezial-Beamtenkredit ohne Versicherungen
AK-Finanz.de Unser Tiefzins Echt sehr gut
 Kredite umschulden! **AK FINANZ**
 info@ak-finanz.de AK-Finanz Kapitalvermittlungs GmbH, E3, 11 Planken, 68159 Mannheim, Tel: (0621) 178180-0

ÖFFENTLICHER DIENST SUCHT DIGITALE TALENTE

IT-Fachkraft, bitte melden!



Laut einer im Januar 2023 veröffentlichten Studie der Unternehmens- und Strategieberatung McKinsey, „Action, bitte! Wie der öffentliche Sektor den Mangel an digitalen Fachkräften meistern kann“, fehlen bis 2030 im öffentlichen Sektor rund 840.000 Vollzeit-Fachkräfte, davon fast 140.000 digitale Fachkräfte. Das sind die Fakten. Nur was tun? Julian Kirchherr, der für die Studie verantwortliche Partner von McKinsey und der Projektleiter wie Autor der Studie, Frederik Schulze Spüntrup, im DP-Gespräch über Fachkräftebindung, Kultur und Teufelskreise.

Jana Biesterfeldt

DP: Herr Kirchherr, Herr Schulze Spüntrup: Hat der öffentliche Dienst beim Kampf um die IT-Fachkräfte geschlafen?

Frederik Schulze Spüntrup: Die Herausforderung ist groß – nicht nur im öffentlichen Dienst, sondern auch in der Privatwirtschaft. Es ist ein systematisches Problem, es braucht in unserem Bildungssystem seine Zeit, um IT-Fachkräfte auszubilden.

Julian Kirchherr: Eine erste Studie zu dem gleichen Thema haben wir bereits 2018 verfasst. Das Ergebnis damals: Für 90 Prozent der Führungskräfte im öffentlichen Sektor ist die Fachkräftebindung und -rekrutierung

eine Herausforderung. Fünf Jahre später ist das Problem immer noch da und noch größer geworden. Daraus sind zwar Aktionen des öffentlichen Sektors entstanden, nur leider keine wirksamen.

DP: Familienfreundliche Arbeitszeiten, sichere Jobs und nach Tarif bezahlt. Attraktive Arbeitsbedingungen sollte man meinen. Doch tut sich der öffentliche Dienst (öD) schwer zu konkurrieren.

Kirchherr: Das haben wir natürlich auch untersucht. Es gibt drei wesentliche Gründe, warum Leute nicht im öffentlichen Dienst ar-

beiten wollen: Gehaltsvorstellungen werden nicht erfüllt, der Mangel an Aufstiegsmöglichkeiten und der Mangel an inspirierenden Führungskräften. Viele geben auf wegen der „altbackenen Strukturen“. Natürlich gibt es auch Gründe, die für die Arbeit im öffentlichen Dienst sprechen: Work-Life-Balance, der Sicherheitsaspekt und Purpose. Bedauerlicherweise kommuniziert der öffentliche Sektor diese Aspekte oft nicht so gut.

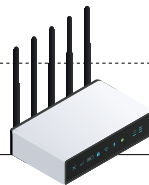
Schulze Spüntrup: Purpose, also die Sinnhaftigkeit im Job finden, ist für den IT-Bereich sehr spannend, zum Beispiel bei der Cybersecurity. Das haben wir in der Studie mit dem Begriff „Arbeitgebermarke“ umschrieben. „Die Welt sicherer machen“ wäre doch ein guter Weg, um die gesellschaftliche Bedeutung der Tätigkeit für den öffentlichen Dienst deutlich zu machen.

DP: Nachsteuern muss der öD laut Ihrer Studie auch bei der digitalen Infrastruktur. Um im digitalen Raum agieren zu können, braucht es eine entsprechende Ausstattung, besonders zur Verbrechensbekämpfung. Wie sieht es da konkret aus?

Schulze Spüntrup: Es laufen bereits seit einigen Jahren relevante und notwendige Projekte, diese stehen teils unter Kritik einer zu langsamen Umsetzung – fehlende IT-Fachkräfte und/oder digitale Infrastruktur können hier eine Ursache sein. Es ist ein Teufelskreis.

DP: Müsste man bei der Nachwuchsgewinnung von IT-Fachkräften nicht früher ansetzen? Also Kinder und Jugendliche früh für das Programmieren begeistern?

Kirchherr: Ja, früh anzusetzen und für IT zu begeistern kann ein Ansatz sein. Nur, wie mein Kollege schon sagte, haben wir



diesen Teufelskreis des Fachkräftemangels. Lehrerinnen und Lehrer gerade für Informatik sind Mangelware. Möglich wäre es, dies über ausländische Fachkräfte zu kompensieren. Auch für IT-Fachkräfte müsste es einfacher gemacht werden, im öffentlichen Dienst Fuß zu fassen. Es muss problemloser gehen, dass eine Fachkraft vom öffentlichen Dienst in die Privatwirtschaft wechseln kann und umgekehrt.

DP: Was müsste der öD aktuell tun, um kurzfristig für Fachkräfte zu sorgen? Ausländische Fachkräfte einstellen?

Schulze Spüntrup: Kurzfristig müsste stärker in Weiterbildungsdimensionen gedacht werden, also entweder muss der öffentliche Dienst seine interne Weiterbildung verstärken, oder Expertise muss extern dazu geholt werden. In Interviews mit dem öffentlichen Sektor haben wir oft die eigene Ausbildung von IT-Fachkräften, zum Beispiel in Form eines dualen Studiums, zugeschnitten auf die Anforderungen des öffentlichen Diensts, als Positivbeispiel wahrgenommen – ein Konzept, welches auch für andere Behörden wie die Polizei interessant sein könnte.

Kirchherr: Was dringend verbessert werden kann, ist der Einstellungsprozess. Mehr Tempo ist nötig: Es darf nicht sein, dass Monate oder zum Teil über ein Jahr bis zur Einstellung vergehen. In dieser Zeit hat man bereits gute Leute an die Privatwirtschaft verloren.

DP: IT-Fachkräfte zu bekommen, ist das eine. Sie aber zu halten, das andere. In der Studie sprachen Sie „Fachkarrieren“ an.

Kirchherr: Entwickler wollen spannende Arbeit machen, aber nicht immer unbedingt Führungsverantwortung übernehmen. Im öffentlichen Dienst ist ein Aufstieg so noch vorgesehen. Da sollte nachgesteuert werden, und es müssen entsprechende attrak-

Julian Kirchherr



Foto privat

ist verantwortlicher Partner bei McKinsey für die Studie „Action, bitte! Wie der öffentliche Sektor den Mangel an digitalen Fachkräften meistern kann“ und dort im Bereich Personal- und Organisationsumwandlung tätig. Kirchherr leitet zu diesen Themen unter anderem die Arbeit für Kunden aus dem öffentlichen Sektor und dem Gesundheitswesen in Europa.

Frederik Schulze Spüntrup



Foto privat

ist Projektleiter und Autor der Studie. Sein McKinsey-Fokus liegt bei Digitalisierungsthemen, darunter digitale Infrastruktur und Cybersecurity.



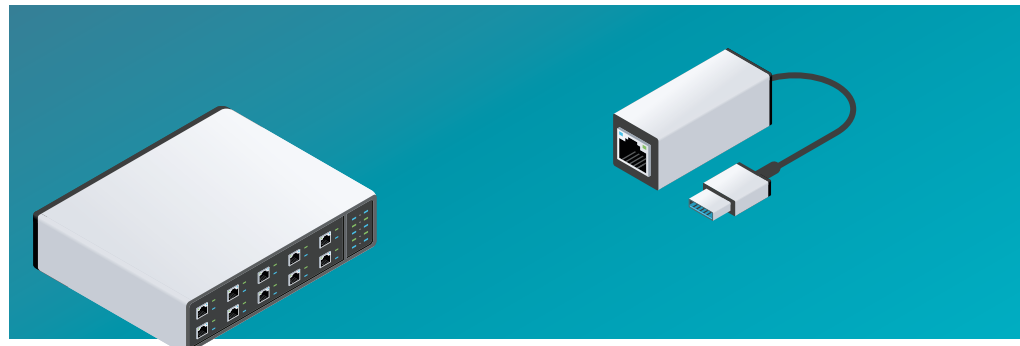
tive Karrierepfade entwickelt werden. Um digitale Talente zu halten, ist das ein wichtiger Punkt.

DP: Und das Binden ...

Kirchherr: Zur Fachkräftebindung darf auch die Bedeutung der Unternehmenskultur nicht unterschätzt werden. Da braucht es keinen Obstkorb oder Kicker für die Mitarbeitenden, um mit der Privatwirtschaft zu konkurrieren. Diese hierarchische Kultur im öffentlichen Dienst, in der die Führungskraft leider oftmals nur als „Abfertiger“ gilt, hat wenig Zukunft. Die Führungskraft muss ein Coach für seine Mitarbeitenden sein, mit einer Kommunikation auf Augenhöhe. Das heißt, die Arbeitskultur muss sich

ändern. Dann werden die Top-Talente auch bleiben. Dafür braucht es aber eine riesige Anstrengung des öffentlichen Dienstes und die Überzeugung, dass diese Veränderung notwendig ist. Für diesen Kulturwechsel braucht es nachhaltige Lösungen. Ohne diesen ist der Fachkräftemangel nicht zu lösen. **Schulze Spüntrup:** Dem ist wenig hinzuzufügen. Was noch wichtig ist: Der erste Eindruck zählt, gerade beim Rekrutieren von Talenten. Wichtig ist, die Spezialisten an sich zu binden. Dieser Herausforderung muss sich der öffentliche Dienst stellen, und wir sind optimistisch, dass dies gelingen kann.

DP: Wir danken Ihnen für das Gespräch.



ANZEIGE

PELOTON

EXKLUSIVES PELOTON ANGEBOT FÜR DICH.



SPARE 200 € AUF ZUBEHÖR BEIM KAUF DEINES PELOTON BIKE, BIKE+ ODER TREAD.

Mit diesem Peloton Angebot kannst du deine tägliche Fitness-Routine aufs nächste Level bringen und dabei sogar noch 200 € auf das passende Zubehör sparen.* Hol dir dein Peloton Bike, Bike+ oder Tread und erlebe grenzenlose Motivation direkt bei dir zuhause.

Mehr Informationen unter "Dein GDP-Plus" oder direkt bei unserem Kundenservice unter 0800 000 1841



*Internet erforderlich. Peloton Mitgliedschaft (39 €/Monat) separat, um auf die Kurzbibliothek zuzugreifen. Kann nicht mit anderen Angeboten kombiniert werden.



Schwerpunkt

Führen in Teilzeit

Geht ja wohl!

Mit Teilzeit rennt man keine offenen Türen ein. Möchte man meinen. Und dann auch noch in einer Führungsposition. Keine Chance? Ja, aber doch! DP hat mit Polizeihauptkommissarin Kathrin Sträter gesprochen, eine Frau, die in Teilzeit führt.

Jana Biesterfeldt

Eine freundliche Stimme am Telefon verrät schon: Kathrin Sträter ist eine angenehme Persönlichkeit, die der Redaktion gerne Rede und Antwort steht. Das zu einem Thema mit dem sie einen holperigen Start verbindet. Aber erst einmal zu den Fakten: Die Nordrhein-Westfälin ist zurzeit Polizeihauptkommissarin bei der Kreispolizeibehörde Gütersloh. Sie leitet den Bezirks- und Schwerpunktdienst und ist damit gleichzeitig stellvertretende Wachleiterin im benachbarten Rheda-Wiedenbrück. Vor dieser Tätigkeit

wirkte sie einige Jahre als Wachdienstführerin und Dienstgruppenleiterin – in Teilzeit.

„2015 war ich Mitte Dreißig, frisch zu A11 befördert und hatte zwei Kleinkinder zu Hause. In Teilzeitarbeit gab es beruflich nur wenige Perspektiven für mich.“ Das Teilzeit-Thema, so beschreibt sie es, war damals von der Behördenseite nicht gerne angefasst worden, da es mit Veränderungen verbunden wurde. Personalentwicklung sei eher auf Männer fokussiert gewesen. Frauen fielen dabei durchs Raster und erfuhren we-

nig Förderung in Richtung Führungsfunktionen, da sie entweder noch zu jung oder in Teilzeit beschäftigt waren.

„Ich habe mit meiner Teilzeit keine offenen Türen ingerannt“, stellt Sträter fest. Führen in Teilzeit in der damaligen Behörde gab es so noch nicht. Doch dafür männliche Kollegen, die aufgrund von Freistellungen für zum Beispiel Personalratstätigkeiten in Teilzeit arbeiteten und Führungsfunktionen bekleideten. Aber für Frauen, die Kinder zu betreuen haben, sollte das nicht gel-



ten? Nein, so nicht. Sträter bewarb sich doch und setzte sich durch. „Dann war ich da, als junge Teilzeitkraft“, erinnert sich die 45-Jährige. 20,5 Stunden, eine halbe Stelle für eine Führungsposition.

Ohne Mentor ging es nicht

Wie ging es dann weiter? Die Behörde war konzeptionell nicht darauf eingestellt, mit dieser Situation umzugehen. Sie sei zunächst die Einzige vor Ort in dieser speziellen Lage gewesen. Zusätzlich kamen noch Ressentiments verantwortlicher Personen am Wachstandort gegen Beschäftigte in Teilzeit hinzu. Mit einer Umsetzung auf eine Stelle in einer anderen Wache änderte sich ihre Situation als Teilzeit-Führungskraft – im positiven Sinne. Mithilfe ihres damaligen Dienstgruppenleiters, der die Chance „in Teilzeitarbeit“ erkannte, sie anleitete und förderte. „Durch gute Personalentscheidungen, eine durchdachte und zuverlässige Dienstplanung wurde es für mich und andere Teilzeit-Beschäftigte erleichtert, unseren Job zu machen und gleichzeitig unsere Kinderbetreuung zu gewährleisten“. Dadurch ergaben sich auch positive Synergieeffekte auf die Personalressourcen und Dienstplanungen, resümiert sie. So hatte es Kolleginnen gegeben, die beispielsweise nur am Wochenende arbeiten konnten. Anstatt das als unflexibel und negativ darzustellen, wurde der positive Aspekt daran gesehen. Denn durch die Teilzeitarbeitende konnte ja ein anderer Kollege am Wochenende frei bekommen. „Für meinen Vorgesetzten war Teilzeit kein Mangel, er hat mich gut unterstützt. So habe ich auch immer Akzeptanz und Rückhalt, auch in der Truppe, gespürt.“

Mit Gleichgesinnten austauschen

Aber es war auch nicht immer alles rosig. So müsse sie zugeben, dass es auch Momente gab, in denen es nicht leicht war – mit zwei

kleinen Kindern und der Arbeit. „Manchmal habe ich gedacht, ich reibe mich total auf“, ruft sie sich in Erinnerung. Dann war mal ein Kind krank, und gleichzeitig auf der Arbeit viel zu tun. Dabei möchte man doch den Ansprüchen immer gerecht werden und die Aufgabe voll erfüllen, aber in weniger Zeit. Das schlauche natürlich. Aber gesamt gesehen hat ihr Weg des Führens in Teilzeit für sie und ihre Umgebung funktioniert. „Ich bereue nichts“, sagt sie nun.

Die Polizeihauptkommissarin hebt daher eines deutlich hervor: „Was von meinem Fall aus gesehen wichtig ist: Es braucht einen Vorgesetzten, der keine Vorbehalte hat und die Chancen in Teilzeitarbeit erkennt.“ Es

”

Für meinen Vorgesetzten war Teilzeit kein Mangel, er hat mich gut unterstützt. So habe ich auch immer Akzeptanz und Rückhalt, auch in der Truppe, gespürt.

brauche zusätzlich eine gute Zusammenarbeit mit Personalabteilungen und der Behördenleitung. Und die Option, sich in Workshops wie „Führen in Teilzeit“ mit Gleichgesinnten austauschen und sich gegenseitig unterstützen zu können.

Ein gemeinsames Problem verbinde viele Teilzeit-Beschäftigte, so Sträter: „Es gibt Kolleginnen und Kollegen, die pauschal eine negative Einstellung zu Teilzeit haben. Dann hört man Sprüche wie „Du bist ja nie da“ oder „Du pickst dir ja nur die Rosinen raus.“ Daher brauche es Vorgesetzte, die helfen und dagegenwirken können. Veraltete Vorstellungen von klassischen Karrierewegen und Familienmodellen, aus denen

die Vorurteile entstünden, würden „alsbald rauswachsen“, zeigt sie sich überzeugt.

Verständnis für Teilzeit wird zunehmen

„Als Führungskraft geht man gerne mit gutem Beispiel voran. Das gilt natürlich auch beim Thema Führen in Teilzeit. Die Entwicklungen der letzten Jahre zeigen, dass man selbst ein gutes Beispiel für andere Kolleginnen und Kollegen sein kann“, erklärt Sträter. Denn die Akzeptanz sei im Vergleich zu früher nun stärker. Ein Vorteil, so sieht die zweifache Mutter es: „In dieser Führungsposition hat man dann auch mehr Verständnis für die Belange der Kolleginnen und Kollegen, die ebenso in Teilzeit sind oder sein wollen.“

Mit Blick auf die Personalnot sei die Teilzeitmöglichkeit nicht zu unterschätzen und berge ein großes Potenzial. „Ich bin überzeugt, dass in Behörden erkannt wurde, dass man die Kolleginnen nicht einfach ziehen lassen kann, nur weil sie Kinder betreuen müssen. Es kann ja sein, dass dann Kolleginnen 10 bis 15 Jahre komplett ausfallen würden, gebe es nicht die Möglichkeit der Teilzeit.“ Gut ausgebildete Frauen, deren Fähigkeiten und Kompetenzen für die Polizei erhalten bleiben sollten, würden dann nicht mehr zur Verfügung stehen. Zudem trage es zur Arbeitszufriedenheit bei, sagt die Polizeihauptkommissarin, wenn man sich in seinem Beruf entwickeln und Potenziale abrufen könne. „Wir Teilzeit-Beschäftigte wollen ja auch Verantwortung übernehmen. Und mitgestalten.“

„Es war ein guter Weg für mich“, bilanziert Sträter. Also, Führen in Teilzeit ginge ja wohl! Das Modell habe sich in ihrer Behörde inzwischen auch etabliert, und etliche Führungskräfte seien in Teilzeit tätig.

Ihre Kinder seien nunmehr herangewachsen und mittlerweile 13 und 15 Jahre alt. In absehbarer Zeit werde aus Teilzeit wieder Vollzeit. Beruflich möchte sie sich auch künftig weiterentwickeln, verrät sie am Schluss des Gespräches. Vielleicht lässt sie uns daran teilhaben, wir dürfen gespannt sein. ■

ANZEIGE



GdP-Partner-Rabatt:
Für Sie 10%*

Kraemer
IHR JUWELIER MIT HERZ

Gutes tun & Gutes tun!

Mit Ihrer Arbeit leisten Sie einen wichtigen Beitrag für unsere Gesellschaft. Dafür verdienen Sie großen Dank. Wussten Sie, dass Sie bei Juwelier Kraemer auch Gutes tun? Mit jedem Kauf unterstützen Sie das herausragende soziale Engagement der Gold-Kraemer-Stiftung.

Mehr darüber: www.juweliere-kraemer.de/mit-stifter

*exklusiv für alle GdP-Mitglieder. Gültig in allen Filialen und online: www.juweliere-kraemer.de
Nachlass gilt nicht auf bereits reduzierte Ware und Geschenkkarten. Nicht mit anderen Rabattaktionen kombinierbar.



www.juweliere-kraemer.de



Schwerpunkt

GENERATION Z FORDERT:

Kommunikation auf Augenhöhe



Ronja Ebeling, Journalistin, Buchautorin und Podcasterin, ist das Sprachrohr für die Generation Z. Eine ideale Gesprächspartnerin, um mit DP über den Nachwuchsmangel im öffentlichen Dienst, aber auch über die Zukunft der Arbeit mit und für „ihre“ Generation zu sprechen.

Jana Biesterfeldt

DP: Liebe Frau Ebeling, wir reden über Ihr Buch. Warum hat es der öffentliche Dienst (öD) denn nicht dort hinein geschafft? Immerhin ist dieser Deutschlands größter Arbeitgeber.

Ronja Ebeling: Das war keine bewusste Entscheidung, rückblickend auch schade, dass ich dazu keine Gesprächspartner gefunden habe. Die Inhalte, die im Buch besprochen werden, lassen sich aber auf jede Branche, ob es Privatwirtschaft oder öffentlicher Dienst ist, übertragen. Es geht um menschliche Begegnungen und wie wir künftig miteinander arbeiten wollen. Das betrifft nicht nur die junge Generation, sondern uns alle.

DP: Bei einer Fortsetzung wäre der öD also dabei?

Ebeling: Wenn es so weit ist, melde ich mich bei Ihnen. (lacht)

DP: Dem öD mangelt es an Bewerberinnen und Bewerbern, an Fachkräften. Warum ist er nicht attraktiv als Arbeitgeber für die junge Generation?

Ebeling: Das kann man natürlich nicht so verallgemeinern. Die Generation Z ist wie alle Generationen kein Schwarz-Weiß-Bild, sondern voller Grautöne. Es gibt jedoch Studien, die sagen, dass es bei den jüngeren Leuten ein hohes Sicherheitsbedürfnis nach einem gesicherten und festen Arbeitsplatz gibt. Und dafür eignet sich ja der öffentliche Dienst besonders. Ich erlebe dann aber auch bei vielen einen sogenannten FOMO-Effekt, also fear of missing out, das Gefühl etwas zu verpassen. Das war dann stärker als das ei-

gentliche Sicherheitsbedürfnis, das Gefühl, es könnte doch etwas „langweilig“ sein, nur im öffentlichen Dienst tätig zu sein, und nicht etwas anderes auszuprobieren.

DP: Ein Thema Ihres Buches ist Purpose, also eine Sinnhaftigkeit im Job zu haben. Könnte das ein Anhaltspunkt für einen attraktiveren öD sein?

Ebeling: Da kommt es besonders aufs Storytelling an. Mittlerweile muss man Berufe irgendwie verkaufen können. Und da kann die Sinnhaftigkeit des Jobs eine gute Strategie sein. Ich glaube, es geht darum, Berufe möglichst spannend darzustellen, aber auch sachlich erklären. Viele Schülerinnen und Schüler heutzutage fühlen sich beruflich schlecht beraten. Die müssen genau wissen: Was kann ich mit meiner Zukunft machen? Sachliche Erklärungen sind da hilfreich. Erstens: Worum geht es in dem Beruf? Zweitens: Was ist die Zukunftsperspektive? Drittens: Wie sehen meine Weiterbildungsmöglichkeiten aus? Diese drei Punkte gut zu kommunizieren, daran scheitern viele Unternehmen.

Die sozialen Medien sind da ein geeignetes Medium, um an die junge Generation heranzukommen. Über diese Geschichten zu erzählen, Einblick in die Berufe geben und Vorbilder sichtbar zu machen. Ich wünsche mir, dass das mehr Unternehmen machen, um die Berufe greifbarer zu machen.

DP: Also der öD benötigt eine umfassende Attraktivitätsoffensive in den sozialen Medien?

Ebeling: Ja, das ist eine große Chance, die Menschen in der Polizei sichtbar und nahbar sowie deren Motivation für das Ergreifen ihres Berufes deutlich zu machen. Den Unternehmen und dem öffentlichen Dienst muss aber klar sein: Die gesamte Generation Z könnt ihr nicht ansprechen. Alle Arbeitgeber müssen sich also fragen, für welche Gruppe sind wir überhaupt interessant, und was können wir speziell jungen Mitarbeitern bieten. Der öffentliche Dienst kann dann, wie schon erwähnt, das Sicherheitsbedürfnis bedienen, oder auch Purpose und, ganz großer Punkt, Altersvorsorge. In meinen Augen überwiegt da der Sicherheitsaspekt. Krisen nehmen zu, da sehnen sich mehr Menschen nach Sicherheit im Beruf.

DP: Worauf müssen Arbeitgeber noch bei der Generation Z achten? Was ist der jüngeren Generation wichtig?

Ebeling: Kommunikation auf Augenhöhe ist da das Stichwort. Das ist das, was der Generation Z schon sehr wichtig ist, egal, was sie antreibt. Das bedeutet auch, dass das Wertesystem in Unternehmen, oder im öffentlichen Dienst, angepasst werden muss. Denn, es kommt diese neue Generation auf den Arbeitsmarkt, die ein anderes Wertesystem hat – beziehungsweise andere Prioritäten. Das liegt am aktuellen Zeitgeist, zum Beispiel Nachhaltigkeit oder die Klimakrise.

DP: Die Generation Z ist also am Zuge, oder?

Ebeling: Ja, man muss uns auf jeden Fall mitreden lassen. Bei der Veränderung eines Wertesystems müssen aber natürlich alle mitge-

ANZEIGE



WELTWEIT ERSTER RUCKSACK
AUS OCEAN IMPACT PLASTIC

10%
FÜR DICH

www.got-bag.com



GOT
BAG.

nommen werden, nicht nur die „jungen Wilden“. Und das ist nicht mit einem Workshop getan, das ist ein fortwährender Prozess.

DP: Nun ist der Fachkräftemangel akut beziehungsweise nimmt noch zu. Was tun öD?

Ebeling: Wenn es darum geht, für den öffentlichen Dienst gezielt Zielgruppen anzusprechen, dann fällt mir eine besondere ein: junge Frauen, die finanziell unabhängig sein wollen, und auch eine Gruppe, die schlicht in der Arbeitswelt vergessen wird: alleinerziehende Mütter. Diese wollen eine finanzielle Stabilität, sowie die Möglichkeit, in Teilzeit Karriere zu machen und Aufstiegsmöglichkeiten zu haben. Wenn der öffentliche Dienst sich auf diese Zielgruppe konzentriert und sagt: Wir denken euch und eure Bedürfnisse mit, dann kann er durchaus ein attraktiver Arbeitgeber sein. Alleinerziehende wurden in den letzten Jahren aus der Arbeitswelt gedrängt, und das können wir uns nicht mehr leisten mit dem Fachkräftemangel zurzeit. Daher gilt es jetzt, diese konkret anzusprechen und auf sie einzugehen.

DP: Apropos Teilzeit: Mit Hinblick auf die Vereinbarung von Beruf und Familie wirbt ja der öD gezielt mit Teilzeit.

Ebeling: Viele Menschen mit Care-Verantwortung, also Kinder oder pflegebedürftige Angehörige, nutzen das. Auch das Führen in Teilzeit muss möglich gemacht werden, sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst. Ich sage allen Unternehmen, mit denen ich spreche: Ihr müsst

”

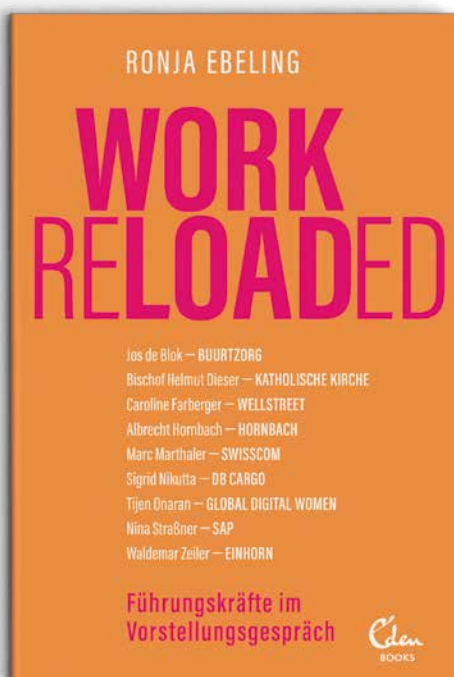
Alle Arbeitgeber müssen sich also fragen, für welche Gruppe sind wir überhaupt interessant, und was können wir speziell jungen Mitarbeitern bieten.

eure Strukturen auf Teilzeitkompatibilität ausrichten. Weil die Care-Arbeit in Zukunft zunehmen wird, damit meine ich nicht nur Kinderbetreuung, sondern auch die Pflege von lebensälteren Angehörigen. Pflege wird sich künftig über kurz oder lang mehr im Familienbereich abspielen. Und das geht nur mit einer Arbeitszeitverkürzung, spricht Teilzeit oder der Vier-Tage-Woche, die kein finanzielles Risiko für die Mitarbeitenden darstellt. So müssten alle Positionen in Unternehmen oder im öffentlichen Dienst auf Teilzeit ausgerichtet werden, weil es anders künftig nicht gehen wird.

DP: Flexible Arbeitszeiten, Homeoffice, Vier-Tage-Woche sind zurzeit in aller Munde. Das scheint die Generation Z auch stark einzufordern.

Ebeling: Ja, die Vier-Tage-Woche. Signalisiert wird, dass die Generation Z mehr Freizeit haben möchte. Aber faktisch gesehen, in zunehmenden Alter, werden wir diesen freien Tag nutzen, um die schon erwähnte Care-Arbeit zu erledigen. Das heißt, wir müssten jetzt diese Strukturen schaffen, um diese Rahmenbedingungen möglich zu machen. In Zukunft werden wir es brauchen. Solche Prozessoptimierungen gehen nicht von heute auf morgen. Das braucht Zeit. Daher empfehle ich Unternehmen sich jetzt darum zu kümmern. Da muss man auch flexibel sein. Vor diesen Fragen steht der öffentliche Dienst dann auch, um künftig Fachkräfte für sich zu gewinnen.

DP: Danke für das Gespräch.



Ronja Ebeling, 1996 geboren, ist gelernte Redakteurin. In ihrem Podcast „Hungry Minds – Eine Generation, die fordert“ beleuchtet sie gesellschaftliche Probleme aus der jungen Perspektive. 2023 hat sie „Team of Tomorrow“ ins Leben gerufen: eine E-Learning-Plattform, die sich an mittelständische Unternehmen richtet und ihnen hilft, in Zeiten des Fachkräftemangels zu bestehen.

Ihr neues Buch „Work Reloaded - Führungskräfte im Vorstellungsgespräch“ ist seit dem 8. April erhältlich. Darin führt sie stellvertretend für die jüngere Generation Vorstellungsgespräche mit bekannten Wirtschaftsakteurinnen und -akteuren und prüft, ob junge Menschen in der Arbeitswelt mitgedacht werden.

ronja-ebeling.de

Sie sind hier > Startseite



Die Polizeipistolenfamilie SFP9

Ein ausgereiftes und bewährtes polizeiliches Waffensystem [\[mehr erfahren\]](#)



Suche nach Sachgebieten, Hilfe, Tipps und mehr...

SCHWARZES BRETT

Newsletter - keine neuen Beiträge verpassen!

Sie möchten über die neuesten Meldungen und Beiträge auf POLIZEIPRAXIS.DE informiert werden? Dann melden Sie sich noch heute für den Newsletter an! Eine Auswahl der Beiträge aus der aktuellen Ausgabe als Erste / Erste [\[mehr erfahren\]](#)

Keine Ausgabe mehr verpassen mit einem Abonnement!

Die Polizeipraxis kommt bequem zu Ihnen nach Hause. Mit einem Abonnement zum Preis von 15,00 Euro, (zzgl. 4,70 Euro Versand, incl. MwSt.) pro Jahr erhalten Sie zweimal jährlich die Polizeipraxis. Mit der [\[mehr erfahren\]](#)

NEWSLETTER ABONNIEREN

Mit dem Multifunktions Tuch von **POLIZEIPRAXIS.DE** bieten wir den optimalen Begleiter bei allen Aktivitäten an. Es kann als Schal, Stirnband, Kopftuch, Schweißband oder Mütze getragen werden. Das atmungsaktive Tuch aus Microfaser kann ab sofort für nur 4,90 Euro zzgl. 2,00 Euro Versandkosten* unter der E-Mail: **info@polizeipraxis.de** bestellt werden!



*Ab einem Bestellwert von 50,00 Euro entfallen die Versandkosten. Nur gegen Vorkasse. Alle Preise inkl. MwSt.



Im Detail

VERKEHRSRECHT

Wenn

der Beifahrer
eine Blitzer-App
installiert hat,

dann ...

Ewald Ternig

Diese Bestimmung verbietet dem Fahrzeugführenden das Betreiben oder das Mitsichführen eines technischen Gerätes, das dafür bestimmt ist, Verkehrsüberwachungsmaßnahmen anzuzeigen oder zu stören. Dabei wird in Satz 2 des Absatzes insbesondere auf Geräte zur Störung oder der Anzeige von Geschwindigkeitsmessungen

(Radarwarn- oder Laserstörgeräte) hingewiesen. Satz 3 nennt andere technische Geräte, die neben anderen Nutzungszwecken auch zur Anzeige oder Störung von Verkehrsüberwachungsmaßnahmen verwendet werden können. Für den Fall dürfen die entsprechenden Gerätefunktionen nicht verwendet werden.

Gerade in den Lehrveranstaltungseinheiten der angehenden Polizeikommissarinnen und Polizeikommissare wird immer einmal wieder die Frage gestellt, ob der Beifahrer



Foto: Gerhard Seydler/stock.adobe.com

Bei einer Pkw-Verkehrskontrolle sehen Beamte auf der Mittelkonsole ein Smartphone, auf der eine Blitzerapp installiert ist. Allerdings gehört dieses Smartphone einer mitfahrenden Person. Begeht der Fahrer dadurch einen Verstoß gegen Paragraph 23 Absatz 1c Straßenverordnung (STVO)?

das Smartphone mit der App mit sich führen darf. Der Verfasser dieses Artikels sieht hier einen Verstoß. Das Smartphone ist im Fahrzeug dabei, somit führen Fahrzeugführende das Smartphone mit sich. Nun kann sich der Autor mit seiner Meinung auf eine Entscheidung des Oberlandesgerichts (OLG) Karlsruhe, Beschluss vom 7. Februar 2023, 2 Orbs 35 Ss 9/23, stützen. Dieses musste sich mit einem solchen Fall beschäftigen und kommt zu dem Ergebnis, dass ein durch Paragraph 23 Abs. 1c Satz 3 StVO verbotenes Verwenden der

Klick clever!



GdP-Plus
Partner



veronika7833/stock.adobe



Euer Vertragspartner ist das jeweilige Unternehmen.



Nutze den Easy-Login!

www.gdp.de > Dein GdP-Plus

Kontakt

Login: auf GdP.de oben rechts; Login/Hilfe Support

Online-Angebote:

per Klick auf die jeweilige Partner-Kachel

Mitglieds-Nr.:

Mitgliederverwaltung Eures Landesbezirks

Anregungen:

E-Mail gdp-plus@gdp.de Telefon 0211 7104-0

Damir Khabirov/stock.adobe.com



DP-Autor Ewald Ternig
**ist seit 25 Jahren Dozent für Verkehrsrecht/
 Verkehrslehre an der Hochschule der Polizei
 in Rheinland-Pfalz. Ebenso ist er Mitglied
 einer bundesweiten Arbeitsgruppe der
 Polizei zum autonomen Fahren.**

Foto: privat

zur Anzeige oder Störung von Verkehrsüberwachungsmaßnahmen bestimmten Funktion eines technischen Geräts, das auch zu anderen Nutzungszwecken verwendet werden kann, auch dann vorliegt, wenn ein anderer Fahrzeuginsasse mit Billigung des Fahrzeugführers auf seinem Mobiltelefon eine App geöffnet hat, mit der vor Verkehrsüberwachungsmaßnahmen gewarnt wird.

Eher unübersichtlich

Die Rechtsprechung zu der Bestimmung des Paragraph 23 Abs. 1c StVO ist bisher eher unübersichtlich. Zunächst war im Jahr 2001 mit Paragraph 23 Abs. 1b StVO ein entsprechendes Verbot eingeführt worden. Schon damals wurde in der amtlichen Begründung festgehalten, dass alle Geräte gemeint seien, die Geschwindigkeitsüberwachungsanlagen anzeigen können. Auch dann, wenn sie nicht unbedingt dafür konzipiert worden waren. Genannt wurden auch moderne Zielführungsgeräte, die 20 Jahre später in vielen Fahrzeugen vom Hersteller verbaut werden. Sie dürfen Verkehrsüberwachungsanlagen, anfänglich insbesondere fest installierte, nicht anzeigen. Dass es 20 Jahre

später Apps gibt, die den Fahrzeugführer den aktuell halten, war damals noch nicht in der heutigen Form zu erwarten.

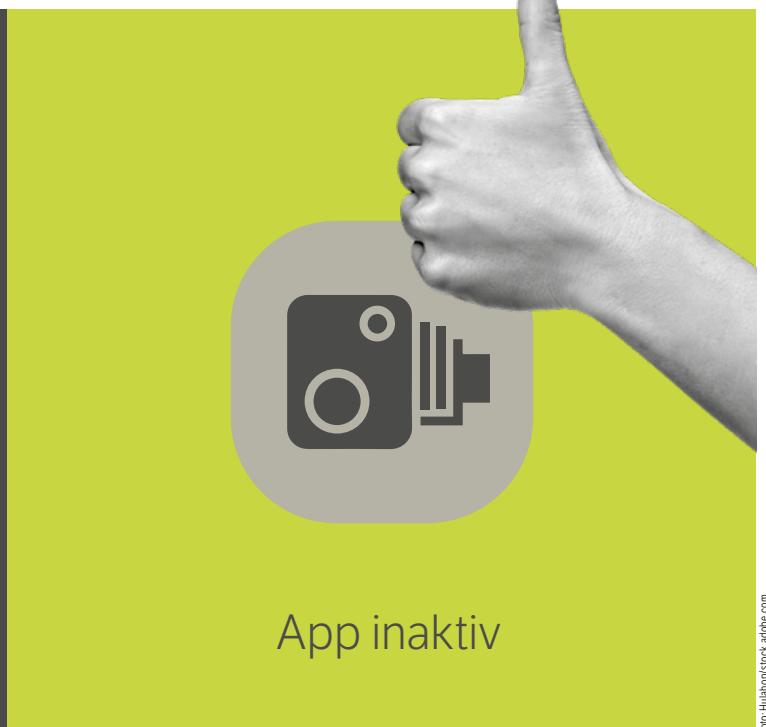
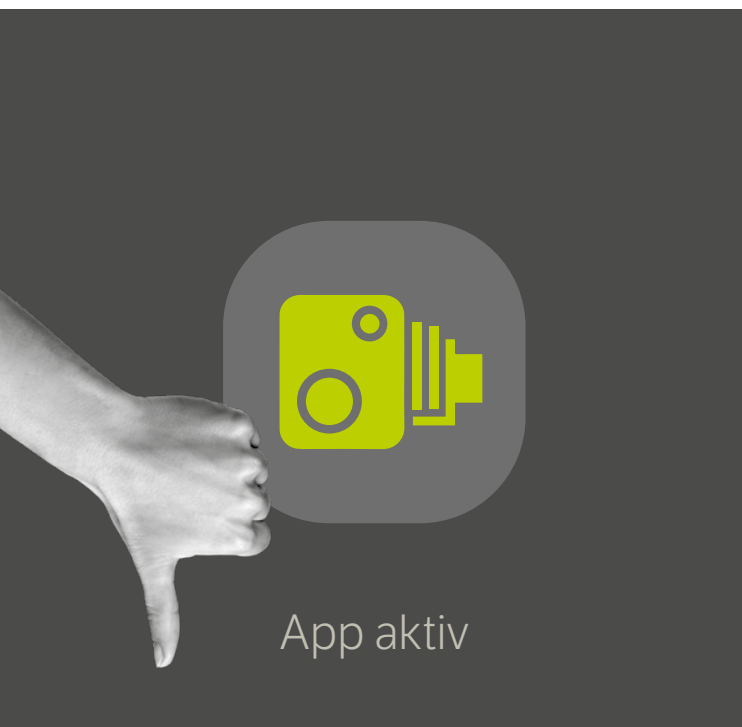
So hat das OLG Rostock (Beschluss vom 22. Februar 2017 – 21 Ss OWi 38/17 (Z)) ausgeführt, dass der Verbotstatbestand des Paragraphen 23 Abs. 1b Satz 1 StVO erfüllt sei, wenn ein Fahrzeugführer während der Fahrt ein Mobiltelefon betriebsbereit mit sich führe, auf dem eine sogenannte Blitzer-App installiert und während der Fahrt aufgerufen sei. Genauso äußerte sich das OLG Celle (Beschluss vom 3. November 2015 – 2 Ss (OWi) 313/15). Das Amtsgericht (AG) Aichach (Urteil vom 25. Juni 2014 – 3 OWi 606 Js 130832/13) stellt fest: Betriebsbereitschaft nach Paragraph 23 Abs. 1b StVO liege bereits dann vor, wenn das Gerät während der Fahrt binnen weniger Sekunden und mit wenigen Handgriffen tatsächlich in Betrieb genommen werden könne. Dies sei jedenfalls dann der Fall, wenn die Vorrichtung an die Stromversorgung angeschlossen und durch einen einfachen Handgriff kurzfristig auch tatsächlich betriebsbereit sei.

Der Bundesgerichtshof (BGH) (Urteil vom 23. Februar 2005 – VIII ZR 129/04) nahm zur Sittenwidrigkeit eines entsprechenden Vertrages und Stellung: Ein Kaufvertrag über

den Erwerb eines Radarwarngeräts sei sittenwidrig, wenn der Kauf nach dem für beide Parteien erkennbaren Vertragszweck auf eine Verwendung des Radarwarngeräts im Geltungsbereich der deutschen Straßenverkehrsordnung gerichtet wäre. Ein Anspruch auf Rückabwicklung eines solchen Vertrages stehe dem Käufer nicht zu.

Für die Praxis wichtig: Grundsätzlich sind Verstöße nach der StVO auch fahrlässig behebbar. Allerdings sind in der Bußgeldkatalogverordnung in Abschnitt I, der fahrlässig behebaren Delikte, Verstöße nach Paragraph 23 Abs. 1c StVO nicht aufgeführt. Diese sind im Abschnitt II, vorsätzlich begangene Ordnungswidrigkeiten, unter Ziffer 247 genannt: „Beim Führen eines Kraftfahrzeugs verbotswidrig ein technisches Gerät zur Feststellung von Verkehrsüberwachungsmaßnahmen betrieben oder betriebsbereit mitgeführt“. Wenn somit der Mitfahrerende ein Gerät mitführt, bei dem die App installiert ist, muss der Fahrer dieses wissen oder zumindest billigend in Kauf nehmen.

Somit bekommt die Ausgangsfrage die Antwort, dass der Beifahrer die installierte App deaktivieren muss, damit der Fahrer keinen Verstoß gegen die Bestimmung begeht, wenn er von der App weiß. ■



POLIZEILICHE PRESSE- UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT IM DIGITALEN ZEITALTER

Ein Praxisleitfaden für den Weg zu zeitgemäßer PR

Von **Jan Schabacker**.

1. Auflage 2020

Umfang: 187 Seiten

Format: Broschur, 14,8 x 20,8 cm

Preis: 26,00 € [D]

ISBN: 978-3-8011-0865-6

VDP eBook

Format: EPUB, Mobipocket

Preis: 19,99 € [D]

Das Geiseldrama von Gladbeck 1988 und der Amoklauf von München 2016. Zwei einschneidende Ereignisse der deutschen Geschichte, hautnah von Polizei, Journalisten und der Öffentlichkeit in Wort, Bild und Ton begleitet, die deutlich aufzeigen, welche medialen Entwicklungen zwischenzeitlich stattgefunden haben und mit welchen Anforderungen und Herausforderungen die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Polizei mittlerweile konfrontiert wird. Denn Digitale Revolution, das Internet und nicht zuletzt Social-Media-Kanäle stellen die klassische Trennung von Presse- und Öffentlichkeitsarbeit auch innerhalb der Polizei mehr als in Frage.

Der Autor dieses Buches trägt diesen Entwicklungen Rechnung und legt ein Werk vor, das den Leser in die Lage versetzt, für die Polizei das zu tun, was heutzutage notwendig ist: Public Relations aus einem Guss zu betreiben und Themen mit guten Botschaften, Bildern, Audios und Videos auf unterschiedlichen Kanälen nach innen wie nach außen zu platzieren. Der Leitfaden als Handwerkszeug hilft dabei, Public Relation crossmedial zu denken und alle Kommunikationskanäle professionell zu bedienen und zu nutzen.



DER AUTOR

*Jan Schabacker, EPHK, Leiter der Pressestelle
LZPD NRW, Pressesprecher.*



VERLAG DEUTSCHE POLIZEILITERATUR GMBH
Buchvertrieb

Forststraße 3a · 40721 Hilden · Telefon 0211 7104-212 · Telefax 0211 7104-270
service@vdpolizei.de · www.vdpolizei.de

Weitere Informationen, Leseproben und Bestellmöglichkeit unter: www.vdpolizei.de

Gelesen



**Den Menschen verpflichtet,
Josef Scheuring**

Verlag Tredition, 2022
188 Seiten, 14 Euro
ISBN 978-3-347-76672-3

VOM BUNDESGRENZSCHUTZ ZUR BUNDESPOLIZEI

Ein gutes Stück Geschichte

Fast 14 Jahre lang war Josef Scheuring einflussreicher Vorsitzender des heutigen Bezirkes Bundespolizei | Zoll der Gewerkschaft der Polizei (GdP). Da sammelt sich einiges an Erinnerungen an. Diese hat „Jupp“, wie ihn die Kollegenschaft und Wegbegleiter nennen, zwischen zwei Buchdeckel drucken lassen.

Michael Zielasko

Auf den angenehm zu lesenden Seiten lässt er eine – und seine – interessante Reise durch sicherheits- und gewerkschaftspolitisch spannende Zeiten Revue passieren. Während dieser Jahre in der Position eines Spitzenfunktionärs sah er sich „den Menschen verpflichtet“, so auch

der Titel des fast 200 Seiten starken Einbandes.

Der langsam voranschreitende Wandel des anfänglich vorwiegend paramilitärisch organisierten Bundesgrenzschutzes (BGS) zur modernen, aus der deutschen Sicherheitsarchitektur heute nicht mehr weg-

zudenkenden, Bundespolizei sei ein Beispiel dafür, wie der „Faktor Mensch“ Erfolg und Misserfolg bestimme, schreibt der stellvertretende GdP-Bundesvorsitzende und Scheurings Bundespolizeikollege Sven Hüber über den Autoren in einem würdigen Vorwort. Und er meint damit auch den Einfluss, den die GdP und ihre Personalvertreter auf „sicherheitspolitische Entscheidungen und polizeiorganisatorische Konsequenzen“ nahmen – und nehmen. Angesichts dessen habe Scheuring eine entscheidende Rolle gespielt. Dessen Arbeit habe sich auf Tausende Beschäftigte ausgewirkt. Zudem schließe das Buch eine bislang noch offene Lücke in der Literatur zur BGS- und Bundespolizeigeschichte.

Noch heute zeigt sich Jupp kämpferisch politisch. Der Politik wirft er ein „reaktives Verhalten“ vor, das zu großen Sicherheitsproblemen führe. Deutschland sieht er in der Pflicht, Vorreiter eines „gemeinsamen, europäischen Grenzschutzes“ zu sein.

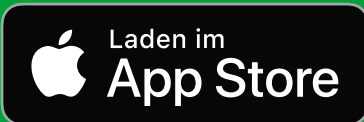
Die (seine) Bundespolizei sei heute, im Jahr 2023, personell und materiell so gut aufgestellt, wie noch nie seit ihrer Gründung als Bundesgrenzschutz im Jahr 1951. Und dennoch gebe es für die GdP genug zu tun. „Einen großen Teil dieser Entwicklungen habe ich selbst miterlebt“, schreibt Scheuring, und dessen Erinnerungen seien jeder und jedem an Polizei und Politik Interessierten wärmstens empfohlen. ■



DP „to go“!

Die DP-App für Smartphone und Tablet –
die mobile Alternative zu eurer Mitglieder-Zeitschrift

Die digitale DP steht als App in den Stores als iOS- und Android-Version unter „DP DEUTSCHE POLIZEI“ zur Verfügung. Das digitale GdP-Mitgliedermagazin ist für die meisten Endgeräte optimiert und bietet somit einen sehr guten Lesekomfort. Selbstverständlich sind neben dem Bundesteil alle Landes- und Bezirksjournale dort abrufbar.



**Gewerkschaft
der Polizei**

In eigener Sache



Foto: privat

Im März erreichte DEUTSCHE POLIZEI (DP) die Nachricht, dass mit dem nordrhein-westfälischen Kollegen Hans Dietrich „Dieter“ Block einer ihrer langjährigen Autoren im Alter von 88 Jahren verstorben ist. Der Leitende Polizeidirektor a. D. hat zahlreiche Artikel sowohl für den DP-Bundesteil als auch das Landesjournal Nordrhein-Westfalen geschrieben und sah sich unter anderem heimisch im Themenbereich der staatspolitischen Bildung. Seit 1966 leistete er redaktionelle Mitarbeit am „Polizei-Fach-Handbuch“ des VERLAGES DEUTSCHE POLIZEILITERATUR (VDP). Bis zuletzt hatte Kollege Block noch als Seniorenvertreter in seiner gewerkschaftlichen Heimat Ostwestfalen-Lippe gewirkt. Seine Zeilen und sein Andenken bleiben.

Richtigstellung zur DP 4/23

In der April-Ausgabe 2023 haben wir fälschlicherweise den Vornamen des Fotografen des Titelbildes Leon Redlich mit „Lars“ angegeben. Wir bitten dies zu entschuldigen.

Die Redaktion



DP

DEUTSCHE POLIZEI



Nr. 05 | 72. Jahrgang 2023
Magazin und Organ der
Gewerkschaft der Polizei

Erscheinungsweise und Bezugspreis

Monatlich 2,80 € zzgl. Zustellgebühr
 Bestellung an den Verlag. Für GdP-Mitglieder ist der Bezug durch den Mitgliedsbeitrag abgegolten.

Herausgeber

Gewerkschaft der Polizei, Bundesvorstand,
 Stromstr. 4, 10555 Berlin
 Telefon 030 399921-0
 Telefax 030 399921-200

Redaktion

Michael Zielasko (mzo), Verantwortlicher Redakteur
 Danica Bensmail (dab), Redakteurin
 Jana Biesterfeldt (jab), Redakteurin

Redaktionsassistentz

Johanna Treuber
 gdp-pressestelle@gdp.de
 Telefon 030 399921-113
 Telefax 030 399921-29113

Gestaltung und Layout

Andreas Schulz, karadesign

Titelbild

Foto: Kay Herschelmann

Die unter Verfassernamen veröffentlichten Artikel stellen nicht in jedem Fall die Meinung der Redaktion dar. Für unverlangt eingesandte Manuskripte kann keine Gewähr übernommen werden. Die Redaktion behält sich vor, Texte zu kürzen und redaktionell zu bearbeiten. In DP – DEUTSCHE POLIZEI veröffentlichte Beiträge werden gegebenenfalls auf www.gdp.de, der GdP-App und sozialen Medien verbreitet.

Verlag

Deutsche Polizeiliteratur GmbH
Anzeigenverwaltung
Ein Unternehmen der Gewerkschaft der Polizei
 Forstr. 3a, 40721 Hilden
 Telefon 0211 7104-183
 Telefax 0211 7104-174
 av@vdp-polizei.de

Geschäftsführer

Bodo Andrae, Joachim Kranz

Anzeigenleitung

Antje Kleuker
 Es gilt die Anzeigenliste Nr. 46 vom 1. Januar 2023.

Bitte wenden Sie sich bei Adressänderungen nicht an den Verlag, sondern an die Landesbezirke und Bezirke. Die Kontaktdaten finden Sie im Impressum des Landes- bzw. Bezirkeils in der Mitte des Heftes.

Druckauflage

187.336 Exemplare
 ISSN 0949-2844



WISSEN, WAS ZÄHLT
 Geprüfte Auflage
 Klare Basis für den Werbemarkt

Herstellung

L.N. Schaffrath Medien GmbH & Co.KG,
 DruckMedien
 Marktweg 42–50, 47608 Geldern
 Postfach 1452, 47594 Geldern
 Telefon 02831 396-0
 Telefax 02831 396-89887
 av@vdp-polizei.de

BASISLEHRBUCH KRIMINOLOGIE

Von **Stefanie Kemme** und **Eva Groß**.



1. Auflage 2023

Umfang: 486 Seiten

Format: Broschur, 14,8 x 20,8 cm

Preis: 35,00 € [D]

ISBN: 978-3-8011-0924-0

Das vorliegende Buch gibt einen Überblick über den kriminologischen Forschungsstand unter besonderer Berücksichtigung des Blickwinkels der Polizei. Die Autorinnen vermitteln grundlegendes Wissen über die zentralen kriminologischen Fragestellungen nach den Entstehungszusammenhängen, Erscheinungsformen, Vorbeugungs- und Bekämpfungsmöglichkeiten sowie geeigneten Sanktions- und Behandlungsformen von Kriminalität. Zudem zeigen sie für jedes besondere Kriminalitätsfeld einen konkreten Bezug zur praktischen Polizeiarbeit auf.

Im 1. Teil des Werks beschäftigen sie sich mit den klassischen Themen (Geschichte der Kriminologie, Kriminalitätstheorien, Viktimologie, Kriminalitätswahrnehmung, usw.), während sie sich im 2. Teil den besonderen Kriminalitätsfeldern zuwenden (z.B. Gewaltkriminalität, Sexualdelikte, Stalking, Drogenkriminalität, Kriminalität im Kontext von Migration, Hasskriminalität). Jedes Kapitel enthält einen einleitenden Fragenkatalog und schließt mit einer Aufzählung der wichtigsten Merkposten zum besprochenen Thema. Zahlreiche Fallbeispiele, Schaubilder und Statistiken unterstützen Leserinnen und Leser zusätzlich.



DIE HERAUSGEBERINNEN

Frau Professorin Dr. jur. Dipl. Psych. Stefanie Kemme lehrt Kriminologie und Jugendstrafrecht an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster.

Frau Professorin Dr. Eva Groß lehrt Kriminologie und Soziologie an der Hochschule der Akademie der Polizei Hamburg.



VERLAG DEUTSCHE POLIZEILITERATUR GMBH
Buchvertrieb

Forststraße 3a · 40721 Hilden · Telefon 0211 7104-212 · Telefax 0211 7104-270
service@vdpolizei.de · www.vdpolizei.de

Weitere Informationen, Leseproben und Bestellmöglichkeit unter: www.vdpolizei.de

ZUR RICHTIGEN ZEIT AM RICHTIGEN ORT



Chronograph „RETIME“

Chronograph mit Stoppfunktion und Datum. Metallgehäuse, hochwertiges IP-Plating in Chrom glänzend. Kratzfestes Mineralglas. Wasserdichtigkeit bis 3 bar (Spritzwassergeschützt). Gepolstertes Lederband in Vintage-Optik. Bandbreite: 2,2 cm, Ø 4,3 cm, Abb. 1:1.

2 Jahre Garantie*.

150995

81,95 € 102,95 €



Fitesstracker „SmartPro II“

Deluxe Fitesstracker mit einem Fullcolor-Touchscreen Display. Telefonate annehmen oder ablehnen. Steuerung Musik/Playlist. Handsfreekit (Lautsprecher/Mikrofon). Fitesstracker und Gesundheitsfunktion, wie z. B. Blutdruck, Blutsauerstoff und Herzschlag Funktion über die App. 4,3 x 3,5 cm, Abb. 1:1.

150986

27,95 € 34,95 €



Sport-Armbanduhr „RETIME-Sport“

Metallgehäuse, IP-Plating Chrom glänzend. Drehlunette, schwarzer Alu-Ring, weißer Index. Kratzfestes Mineralglas mit Datumslupe.

3-Zeiger-Markenuhrwerk mit Datum. Erhabener Index fluoreszierend. Wasserdichtigkeit: 5 bar (Spritzwassergeschützt). Edelstahlarmband, Bandbreite: 2,2 cm. Ø 4,4 cm, Abb 1:1. 2 Jahre Garantie*.

150996
44,95 € 56,95 €



Armbanduhr „RETIME-Basic“

Metallgehäuse, IP-Plating in Chrom matt. Kratzfestes Mineralglas, 3-Zeiger-Markenuhrwerk. Wasserdichtigkeit: 3 bar (Spritzwassergeschützt).

Erhabener Index. Milanaise Band, Bandbreite: 2 cm. Ø 4 cm, Abb. 1:1.

2 Jahre Garantie*.

150997

39,95 € 49,95 €

*Garantie nicht auf Armband, Batterie und Verschleiß



**ORGANISATIONS- UND SERVICE-GESELLSCHAFT
DER GEWERKSCHAFT DER POLIZEI MBH**

Werbemittelvertrieb · Postfach 309 · 40703 Hilden
Tel. 0211 7104-168 · Fax 0211 7104-4165
osg.werbemittel@gdp.de · www.osg-werbemittel.de

Bestellungen unter 100,- € zzgl. 5,50 € Versandkosten!

Weitere Polizeiartikel und nützliche
Produkte finden Sie unter:

www.osg-werbemittel.de