DIE BUNDESPOLIZEITUNG

AUSGABE 1 | 26



DIENSTUNFALL

Wenn Hilfe zur Kostenfrage wird

Mehr dazu auf Seite 2

Foto: AdobeStock #670969266 / Serhii



BAHNSICHERHEIT

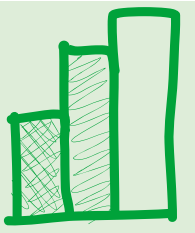
Politik muss jetzt handeln

Mehr dazu auf Seite 3

Foto: KI-generiert mit Adobe Firefly (Gemini Flash) | 669270

GdP-FREITAGSFRAGEN

»Der Puls der Truppe«



Mehr dazu auf Seite 4

LEBENSLANGES LERNEN

Jetzt schnell anmelden!

Von der Einstellung bis zur Pensionierung und darüber hinaus – die GdP bietet jedes Jahr eine Reihe von Seminaren und Fortbildungsveranstaltungen an. Zum Angebot zählen unter anderem auch zahlreiche gesellschaftspolitische und fachliche Seminare sowie gesundheitliche Präventionsangebote. **In der Regel (bis auf wenige Ausnahmen) sind sie für Mitglieder kostenlos** – teilweise sogar inklusive Verpflegungs- und Reisekosten! Auch eine Freistellung vom Dienst ist oftmals möglich. Außerdem profitieren GdP-Mitglieder vom größten gewerkschaftlichen Netzwerk Deutschlands und können zu günstigen Konditionen an den Seminaren des DGB-Bildungswerks und seiner angeschlossenen Partner teilnehmen.

Alle Bildungsangebote gibt es auf **www.gdp-bundespolizei.de > Bildungsangebote**

Hier können GdP-Mitglieder sich auch direkt anmelden.

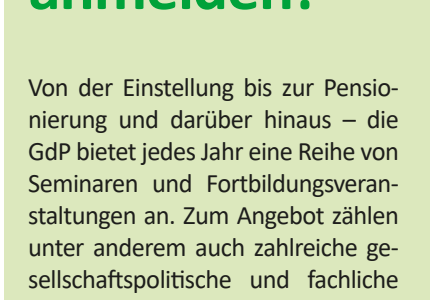


Foto: AdobeStock #284551407 / Fahkamram

Icons u.l.: fontawesome.com

Impressum

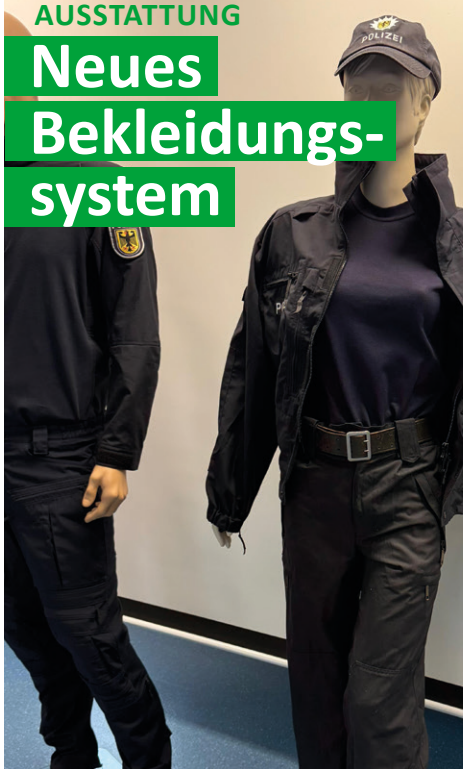
Gewerkschaft der Polizei
Bezirk Bundespolizei | Zoll
Forststraße 3a, 40721 Hilden
Telefon: 0211 7104-0
Fax: 0211 7204-555
gdp@gdp-bundespolizei.de

www.gdp-bundespolizei.de
gdp_bezirk_bundespolizei
gdp.bundespolizei
gdp.bundespolizei
whatsapp.com/channel/0029VaIxineGE56ozqduh03H

Gewerkschaft der Polizei
Bundespolizei | Zoll

AUSSTATTUNG

Neues Bekleidungssystem



Das Bundespolizeipräsidium steht vor einer umfassenden Neugestaltung der Alltagsdienstbekleidung. Im Fokus stehen dabei ein erhöhtes Schutzniveau und eine verbesserte Praxistauglichkeit. Das neue Bekleidungskonzept sieht drei wesentliche Neuerungen vor:

1. Taktische Einsatzhosen: Die bisherigen Standard-Diensthosen sollen durch ein neues, taktisches Modell ersetzt werden, das den Anforderungen im Außendienst besser gerecht werden soll.

2. Langarmshirts mit Schutzfunktion: Neu eingeführt werden soll ein Langarmshirt mit Hoheitsabzeichen. In das Kleidungsstück sollen Elemente zum Schnitt- und Stichschutz integriert werden, um die Sicherheit der Einsatzkräfte zu erhöhen.

3. Poloshirts: Auch die Entwicklung eines neuen Poloshirts ist Teil der Pläne. Hierzu befinden sich die Modelle jedoch noch in der Konzeptionsphase. Konkrete Muster liegen derzeit noch nicht vor.

Einbindung der Praxis und Ausweitung

Um sicherzustellen, dass die neue Kleidung im Dienstalltag besteht, setzt die zuständige Arbeitsgruppe auf die Rückmeldung der Beschäftigten. In Kürze startet eine ITAF-gestützte Abfrage zum aktuellen und künftigen System. Zudem ist eine Informationstour durch verschiedene Direktionen und Dienststellen geplant, bei der das Konzept vorgestellt und Feedback gesammelt wird. Die Umstellung betrifft langfristig nicht nur den allgemeinen Streifendienst. Perspektivisch sollen auch die Bundesbereitschaftspolizei sowie die Mobilen Kontroll- und Überwachungseinheiten mit dem neuen System ausgestattet werden.

Foto: GdP-Bezirk Bundespolizei | Zoll

NEUER ENTWURF ZUM BUNDESALIMENTATIONSGESETZ

Lichtblick oder Luftnummer?

Neuer Entwurf, neuer Name: Der erste Referentenentwurf der aktuellen Bundesregierung zum Bundesalimentationsgesetz liegt vor. Die Erwartungen an eine faire und verlässliche Regelung sind hoch – zu Recht! Jetzt kommt es darauf an, was am Ende tatsächlich beschlossen wird...

Der aktuelle Referentenentwurf zur Anpassung der Beamtenbesoldung sorgt für Diskussionsstoff. Während punktuelle Verbesserungen – wie die höhere Eingangsbesoldung und Tabellenanpassungen – zwar zu begrüßen sind, fällt das Gesamturteil der GdP nüchtern aus: Der Entwurf geht an der Lebensrealität der Kräfte bei Bundespolizei und Zoll vorbei. Er reiche bei Weitem nicht aus, um den Dienst langfristig attraktiver zu machen oder die Motivation der Kolleginnen und Kollegen nachhaltig zu sichern, so die Gewerkschaft.

Kritik am Doppelverdienermodell

Besonders schwer wiegt der geplante Wechsel zum sogenannten Doppelverdienermodell. Künftig soll unterstellt werden, dass eine Partnerin oder ein Partner ebenfalls ein Einkommen erzielt – ein so genanntes „fiktives Partnereinkommen". Für die Beamtinnen und Beamten ist das ein Schlag ins Gesicht. Das Bundesverfassungsgericht fordert klare, verlässliche Berechnungen, die sich an der wirtschaftlichen Entwicklung orientieren. Mit diesem plötzlichen Modellwechsel entsteht der Eindruck, der Staat wolle sich aus seiner Verantwortung für eine angemessene Alimentation ziehen. Aus Sicht der GdP wird er so der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts nicht gerecht.

Zudem ignoriert der Plan den harten Alltag im Vollzugsdienst: Wer ständig in Wechselschichtdienstmodellen arbeitet und eingesetzt wird oder bundesweit versetzt wird, belastet sein Familienleben enorm. Für Partnerinnen und Partner ist es unter diesen Bedingungen oft schwierig, einer eigenen geregelten Karriere nachzugehen.

Teure Städte, gleiches Geld

Ein weiteres großes Manko: Das Leben in Metropolen wird immer teurer, doch der Entwurf bietet hierfür keine individuelle Lösung. Statt die regional unterschiedlichen Lebenshaltungskosten auszugleichen, hält der Gesetzgeber starr an einer bundesweit einheitlichen Besoldung fest. Wer in einer Hochpreisregion Dienst tut, hat am Ende des Monats faktisch weniger im Geldbeutel.

Baustelle Familienzuschlag

Auch die geplante Neugestaltung des Familienzuschlags sowie des ergänzenden Familienzuschlags stößt auf Widerstand. Hier sieht die Gewerkschaft noch Nachbesserungsbedarf, um die finanzielle Sicherheit der Familien nicht zu gefährden.

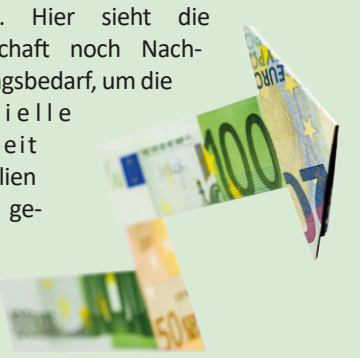


Foto: pixabay.com / Bru-nO

FÜR 2026 AMTLICH

Weiter mehr Sonderurlaub bei krankem Kind

Konkret gilt für Bundesbeamtinnen und -beamte:

- Pro Kind: 13 Arbeitstage (statt regulär 8)
- Maximal: 30 Arbeitstage für alle Kinder zusammen
- Sonderregelung für Alleinerziehende: 26 Arbeitstage pro Kind (maximal 60 für alle Kinder zusammen)



Symbolbild: AdobeStock #309912304 / LIGHTFIELD STUDIOS | Bearbeitung: Firefly / Gemini Flash

ÄNDERUNGEN HEILFÜRSORGE

Das ist zu beachten

Die am 1. November 2025 in Kraft getretene Reform der Heilfürsorgeverordnung hat für Bundesbeamtinnen und -beamte teils **Verbesserungen, aber auch Leistungskürzungen** gebracht. Während die Teilübernahme für Zahnimplantate und die Kostenübernahme bei Wohnsitz im EU-Ausland positiv aufgenommen wurden, entfielen der Anspruch auf Zwei-Bett-Zimmer und wahlärztliche Leistungen im Krankenhaus.

Angesichts der Änderungen empfiehlt die GdP allen Heilfürsorgeberechtigten dringend, ihren **individuellen Versicherungsschutz zu überprüfen** und gegebenenfalls private Ergänzungstarife anzupassen.

DIE BUNDESPOLIZEITUNG
AUSGABE 1 | 26

AKTUELLER TARIFVERTRAG

Wenn die Umsetzung zur Hängepartie wird...

Die Tarifrunde zum TVöD Bund sollte moderne Arbeitszeitmodelle bringen. Doch während die Vertragslaufzeit voranschreitet, warten die Beschäftigten nach wie vor vergeblich auf die Umsetzung.

Die Tarifrunde für den TVöD Bund versprach mehr als nur ein Gehaltsplus: Die GdP konnte ein attraktives Arbeitszeitpaket für die Beschäftigten aushandeln.
Doch ein Blick auf den aktuellen Stand zeigt: Während die Vertragslaufzeit unaufhaltsam voranschreitet, sind viele der vereinbarten Errungenschaften für die Beschäftigten auch weit nach Inkrafttreten der Vereinbarungen noch immer graue Theorie. Schon der Start verlief holprig, als die Beschäftigten monatelang auf die Auszahlung der neuen Entgelte warten mussten. Jetzt zeigt sich: Auch bei den Zeitvorteilen steht der Dienstherr auf der Bremse. Ein Überblick:

- **Wertguthabenkonten:** Seit dem 1. Juli 2025 hätten Wertguthabenkonten eingeführt werden können. Ein Riesenvorteil für die individuelle Lebensplanung aller Beschäftigten bleibt ungenutzt.
- **Gleitzeit-Neuregelung:** Die Neuregelung der Gleitzeit, insbesondere der Kappungsgrenzen gemäß der neuen Protokollerklärung war und ist längst überfällig – die Arbeitgeberseite schweigt.
- **„Zeit statt Geld"-Wahlmodell:** Für die Umwandlung von Teilen der Jahressonderzahlung in bis zu drei freie Tage rückt die Antragsfrist am 1. September 2026 näher. Informationen? Fehlanzeige.
- **Arbeitszeiterhöhung:** Selbst die arbeitgeberseitig gewünschte, freiwillige Aufstockung der Wochenarbeitszeit wird nicht konsequent ermöglicht.

Die GdP stellt klar: Das Arbeitszeitpaket ist kein Bonus, der nach Gutdünken gewährt wird, sondern ein integraler Bestandteil des Gesamtvolumens der Tarifverhandlungen. Die Beschäftigten haben für diese Verbesserungen an anderer Stelle Kompromisse gemacht. Wenn die Behörden nun die Umsetzung verschleppen, gleicht dies einem einseitigen Vertragsbruch zulasten der Attraktivität des öffentlichen Dienstes.

Es bleibt festzuhalten:
Die Zeit der Ausreden – von hohen Kosten bis zu technischen Problemen – muss enden. Die Beschäftigten haben ihren Teil der Vereinbarung erfüllt, jetzt ist die Dienstherrenseite am Zug. Die Zeit der Vertröstungen muss jetzt vorbei sein.

HINSEHEN UND HANDELN!

Gewalt gegen Frauen bekämpfen

Ob im Einsatz oder innerhalb der eigenen Reihen: Die Fähigkeit, die verschiedenen Gesichter von Gewalt gegenüber Frauen zu erkennen, sollte heute zum Standardrepertoire professioneller Polizeiarbeit gehören. Dabei geht es längst nicht mehr nur um die körperliche Integrität, sondern um ein tiefes Verständnis für komplexe Gewaltstrukturen. Denn: Gewalt ist selten ein isoliertes Ereignis. Sie zeigt sich sowohl in subtilen als auch in offensichtlichen Formen, wie zum Beispiel:

Physische und sexualisierte Gewalt
Von körperlichen Übergriffen bis hin zu Belästigungen, die oft den öffentlichen Raum und den Dienstalltag belasten.

Psychische und digitale Gewalt
Machtmissbrauch, Stalking und gezielte Erniedrigung – Verhaltensweisen, die darauf abzielen, Kontrolle auszuüben und Betroffene zu isolieren.

Strukturelle Abhängigkeiten
Die Ausnutzung von Hierarchien oder ökonomischen Druckmitteln, um Schweigen zu erzwingen.
Für Polizeibeschäftigte ist das Prinzip der gegenseitigen Absicherung elementar. Diese Solidarität darf jedoch nicht bei der körperlichen Eigensicherung im Einsatz aufhören. Ein professionelles Arbeitsumfeld zeichnet sich dadurch aus, dass Beschäftigte auch bei Anzeichen von Gewalt im kollegialen Umfeld oder im privaten Hintergrund von Mitarbeitenden nicht wegsehen. Das Durchbrechen einer falsch verstanden „Loyalität" zugunsten eines echten Schutzes von Betroffenen ist dabei kein Zeichen von Schwäche, sondern ein Beleg für ein modernes und werteorientiertes Berufsverständnis.



Prävention durch Wachsamkeit
Der Schutz vor Gewalt beginnt mit der Sensibilisierung für die Warnsignale. Nur wer die Facetten von Machtmissbrauch und Aggression versteht, kann im entscheidenden Moment Rückgrat beweisen.



Foto: GdP-Bezirk Bundespolizei | Zoll

KOSTENFALLE DIENSTUNFALL

Wenn Hilfe zur Kostenfrage wird

Ein Unfall im Dienst – und plötzlich geht es nicht nur um die eigene Gesundheit, sondern auch ums Geld. Was viele nicht wissen: Bei Dienstunfällen gilt für Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte ein eigenes Abrechnungssystem. Und genau das kann zur Belastung werden.

Eigentlich gut gedacht...
Die Abrechnung nach der Heilverfahrensverordnung hat Vorteile: Häufig bekommt man schneller Termine und bessere medizinische Leistungen – ähnlich wie privat Versicherte. Das Ziel ist klar: schnellere Genesung.

In der Praxis zeigt sich jedoch eine andere Seite:

- Rechnungsadressat sind die Betroffenen selbst
- Teils hohe Vorleistungen erforderlich
- Belege müssen eigenständig eingereicht werden
- Erstattungen erfolgen nur im Rahmen der geltenden Vorschriften
- Auszahlungen können sich verzögern

Heißt im Klartext: Wer sich im Dienst verletzt, trägt zunächst selbst das finanzielle Risiko.

Kritik und Forderungen
Für die GdP ist klar: So darf Dienstunfallfürsorge nicht aussehen. Kurzfristig braucht es vor allem:

- mehr Personal in der Dienstunfallfürsorgestelle
- verständlichere Informationen
- digitale Lösungen zum Einreichen von Belegen

Langfristig geht es um eine grundsätzliche Frage: Warum sind Betroffene überhaupt Rechnungsempfänger – und nicht der Dienstherr?

Fazit
Die aktuelle Regelung kann im Ernstfall zur echten Belastung werden – finanziell und organisatorisch. Damit aus „Fürsorge" nicht „Kostenfalle" wird, braucht es vor allem eines: ein System, das entlastet – und nicht zusätzlich fordert.


Foto: AdobeStock #670969266 / Serhii

DIE BUNDESPOLIZEITUNG
AUSGABE 1 | 26

MITREDEN STATT ÄRGERN

Wo junge Beschäftigte echten Einfluss haben

Viele kennen die Situation: Entscheidungen im Dienst wirken wenig praxistauglich – und der eigene Einfluss scheint begrenzt.
Gerade für jüngere Beschäftigte stellt sich daher die Frage: *Wo kann man Themen tatsächlich einbringen – und wird auch gehört?*

Diese Themen stehen aktuell im Fokus
Im Austausch unter jungen Kolleginnen und Kollegen zeigen sich immer wieder ähnliche Schwerpunkte:

- Arbeitszeitmodelle, etwa die 41-Stunden-Woche
- Entwicklung von Besoldung und Tarif
- Moderne Ausstattung im Alltag
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Themen also, die den Berufsalltag direkt betreffen.

Welche Möglichkeiten gibt es konkret?
Neben dem klassischen Dienstweg nutzen viele Beschäftigte zusätzliche Veranstaltungen, um ihre Perspektiven einzubringen – etwa Austauschformate und Arbeitstagungen.
Ein Beispiel ist die Arbeit der Nachwuchsorganisationen innerhalb der Gewerkschaft der Polizei. Dort werden Themen gesammelt, diskutiert und gebündelt in weitere Gremien getragen.

Austausch mit Mehrwert: Arbeitstagung in Berlin
Vom 9. bis 11. September 2026 findet in Berlin eine zentrale Arbeitstagung der Jungen Gruppe der GdP statt. Im Fokus stehen:

- Diskussion aktueller Herausforderungen
- Entwicklung konkreter Vorschläge
- Vernetzung mit Kolleginnen und Kollegen aus ganz Deutschland

Für Teilnehmende gilt: Sonderurlaub wird gewährt, Reisekosten werden von der GdP übernommen.

Fazit
Mitreden kostet Zeit – kann sich aber lohnen, wenn Themen strukturiert eingebracht werden.
Ob und wie stark einzelne Impulse später tatsächlich Wirkung entfalten, hängt auch davon ab, wie viele Beschäftigte ihre Perspektiven einbringen.



Foto: Junge Gruppe GdP-Bezirk Bundespolizei | Zoll

BAHNSICHERHEIT

Die Politik muss jetzt ins Handeln kommen!

Die Sicherheitslage im Bahnbereich erfordert entschlossenes Handeln. Beschäftigte, Reisende und Einsatzkräfte erwarten zu Recht sichtbare Verbesserungen statt weiterer Ankündigungen.

Aus Sicht der GdP sind insbesondere folgende Maßnahmen zwingend erforderlich:

- Zusätzliche flächendeckende personelle Unterlegung für die angestrebten Dreierstreifen an allen Bahnhöfen, um Einsatzkräfte besser zu schützen und die Handlungsfähigkeit in Konfliktsituationen zu erhöhen.
- Aufstockung des Personals bei DB-Sicherheit und Bundespolizei, um eine regelmäßige und flächendeckende Bestreifung von Zügen sicherzustellen. Sicherheit entsteht durch Präsenz.
- Echte Kontrollbefugnis für anlasslose Kontrollen der Bundespolizei im Bahnbereich, damit präventives Einschreiten rechtssicher und effektiv möglich ist.
- Ausbau modernster Kameratechnik unter Einsatz von KI, um Gefahren frühzeitig zu erkennen, Straftaten schneller aufzuklären und Einsatzlagen besser zu steuern.
- Zugang zu Gleisen und Zügen ausschließlich mit gültigem Ticket. Die GdP sagt: Wer den Bahnbereich nutzt, muss dazu berechtigt sein. Zugangskontrollen sind ein wirksamer Beitrag zur Prävention. In anderen europäischen Metropolen ist dies bereits Standard.

Sicherheit im Bahnbereich ist keine Frage der Symbolpolitik, sondern der politischen Prioritätensetzung und der konsequenten Umsetzung.



Foto: KI-generiert mit Adobe Firefly (Gemini Flash) | 669270

NEUE LAUFBAHNREGELN

Da ist noch Luft nach oben

Das Bundeskabinett hat im Februar die Bundeslaufbahnverordnung reformiert. Mehr Durchlässigkeit, modernere Karrierewege, bessere Anerkennung beruflicher Abschlüsse – so das Ziel. Für viele Beschäftigte stellt sich jedoch vor allem eine Frage: *Was bringt mir das konkret?*

Das soll sich verbessern
Einige Neuerungen können tatsächlich neue Möglichkeiten eröffnen:

- Neue Zugänge: Fortbildungsabschlüsse wie „Bachelor Professional“ sollen den Weg in den gD erleichtern.
- Mehr Anerkennung: Wechsel vom Land zum Bund werden einfacher, weil mehr Qualifikationen anerkannt werden.
- Spätere Aufstiegschancen: Die Altersgrenze für Aufstiege steigt auf 60 Jahre.
- Mehr Praxis: Neue Formate verbinden Theorie und praktische Einarbeitung stärker.

Viel angekündigt – wenig konsequent umgesetzt?
So positiv die Ansätze sind: Aus Sicht der Gewerkschaft der Polizei bleibt die Reform hinter den Erwartungen zurück. Zwar würden notwendige Veränderungen angestoßen – echte strukturelle Verbesserungen für mehr Attraktivität im öffentlichen Dienst blieben jedoch aus. Kurz gesagt: ein Schritt nach vorn, aber kein großer Wurf.

Knackpunkt Bundespolizei
Entscheidend ist, ob die Neuerungen überhaupt bei den Beschäftigten der Bundespolizei ankommen.
Denn: Die Änderungen gelten zunächst nur allgemein für den Bund. Damit sie für die Beschäftigten in der Bundespolizei wirksam werden, müssen zentrale Punkte in die Bundespolizei-Laufbahnverordnung übernommen werden – etwa die Anerkennung beruflicher Abschlüsse oder flexiblere Aufstiegsregeln.
Genau hier hakt es bislang. Ein konkreter Entwurf steht noch aus. Die GdP setzt sich dafür ein, dass diese Anpassungen zügig folgen.

Fazit
Die Reform bringt Bewegung ins System – aber noch keine spürbare Verbesserung im Alltag vieler Beschäftigter. Ob sich die persönlichen Karrierechancen tatsächlich verbessern, entscheidet sich erst mit der Umsetzung bei der Bundespolizei. Bis dahin bleibt es bei guten Ansätzen – mit Luft nach oben.



Foto: AdobeStock #379380639 / Monster Ztudio

RESILIENZ

Die Bundespolizei im Stresstest der Zeit



Grafik: AdobeStock #610551117 / joko

Cyberangriffe, Sabotage an kritischer Infrastruktur und extreme Naturereignisse: Die Bedrohungslage für die Bundesrepublik hat sich grundlegend gewandelt. Für die Bundespolizei markiert diese Entwicklung eine Zäsur. Gefragt ist nicht mehr nur die punktuelle Reaktion auf Einzellagen, sondern eine dauerhafte Krisenfestigkeit. Die Zeiten, in denen sich polizeiliche Arbeit primär auf klassische Einsatzlagen konzentrierte, sind vorbei. Hybride Bedrohungen sind Teil der neuen Realität geworden. Ob gezielte Störungen der Energieversorgung oder die Absicherung kritischer Infrastrukturen über Wochen hinweg – die Anforderungen an die Bundespolizei sind massiv gestiegen. Das Ziel ist klar definiert: Die Behörde muss bundesweit und unabhängig von der Dauer oder Intensität einer Krise voll handlungsfähig bleiben.

Das Rückgrat der Sicherheit
In diesem Szenario kommt der Bundesbereitschaftspolizei eine Schlüsselrolle zu. Mit ihren dezentralen Standorten und der Fähigkeit zur schnellen Verlegung bildet sie zusammen mit den logistischen Kapazitäten der Bundespolizeiakademie das operative Rückgrat der Organisation. Es entsteht das Potenzial für ein eng vernetztes, resilientes System, das auch unter Dauerbelastung nicht einknickt.

Fürsorge ist kein Luxusgut
Doch bei aller strategischen Planung und logistischen Aufrüstung rückt ein Faktor immer stärker in den Fokus der internen Debatte: der Mensch. Die Einsatzfähigkeit einer Behörde lässt sich nicht allein in Material und digitalen Abwehrschirmen messen. Krisenfestigkeit bedeutet auch, die Belastungsgrenzen der Kolleginnen und Kollegen anzuerkennen.
Personal ist keine unendlich verfügbare Ressource. Wer eine Organisation fordert, die über Tage oder Wochen im Ausnahmezustand funktioniert, muss die Fürsorgepflicht des Dienstherrn ernst nehmen. Eine nachhaltige Einsatzplanung darf die geltenden Rechtsgrundlagen und die psychische wie physische Gesundheit der Beschäftigten nicht als Hindernis, sondern muss sie als Voraussetzung für echte Resilienz begreifen.

Fazit
Die Bundespolizei steht vor der Aufgabe, sich schnellstmöglich für eine unsichere Zukunft aufzustellen. Führung, Versorgung und Logistik müssen krisenfest verzahnt werden. Doch dieser Umbau wird nur gelingen, wenn die Modernisierung der Strukturen und die Wertschätzung für das Personal Hand in Hand gehen. Denn am Ende sind es Menschen, die die Sicherheit garantieren – auch und gerade in der Krise.

DIE BUNDESPOLIZEITUNG
AUSGABE 1 | 26


Foto: Franziska Hutter

DIENSTHUNDEWESEN

Verwalten reicht nicht mehr – jetzt braucht es Führung

Diensthunde sind wichtiger Bestandteil der Arbeit in der Bundespolizei. Aber: Derzeit liegt die Einsatzfähigkeit bundesweit bei nur rund 50 Prozent – in einzelnen Direktionen sogar darunter. Das bleibt nicht ohne Auswirkungen: Einsätze müssen angepasst werden, Unterstützung steht nicht immer wie geplant zur Verfügung und die Belastung für andere Kräfte steigt.

Strukturelle Defizite seit Jahren bekannt

Die Ursachen sind vielfältig und bestehen zum Teil seit Langem. Dazu gehören:

- Veraltete Vorschriften und Ausbildungskonzepte
- Unzureichende Investitionen in Infrastruktur und Ausstattung
- Fehlende zentrale fachliche Steuerung
- Rückgang von Erfahrungswissen in Aus- und Fortbildung

Gleichzeitig leisten Diensthundeführerinnen und -führer unter diesen Bedingungen weiterhin einen wesentlichen Beitrag zur Einsatzbewältigung.

Mehr als ein Spezialthema

Die eingeschränkte Verfügbarkeit von Diensthunden betrifft nicht nur spezialisierte Einheiten. Wenn ein wichtiges Einsatzmittel fehlt, müssen Aufgaben anders verteilt werden. Das kann Abläufe verändern, zusätzlichen Druck erzeugen und die Einsatzplanung erschweren.

Handlungsbedarf aus Sicht der GdP

Die Gewerkschaft der Polizei sieht vor allem in folgenden Punkten dringenden Handlungsbedarf:

- Besetzung offener DHF-Stellen
- Modernisierung und Vereinheitlichung der Ausbildung
- Gezielte Investitionen in Diensthundeschulen und Infrastruktur
- Aufbau einer klaren zentralen Steuerung

Fazit

Diensthunde sind ein sicherheitsrelevantes Einsatzmittel. Damit sie ihre Funktion zuverlässig erfüllen können, braucht es eine nachhaltige Weiterentwicklung der Strukturen – über punktuelle Anpassungen hinaus.

GdP-FREITAGSFRAGEN

Nur wer fragt, bekommt Antworten – ein Stimmungsbarometer für die Bundespolizei

Wie steht es um die Zufriedenheit innerhalb der Bundespolizei? In einem dynamischen Dienstalltag zwischen Grenzsicherung, Bahnschutz und Großeinsätzen gehen individuelle Rückmeldungen oft im Rauschen unter. Um ein authentisches Bild zu erhalten, was die Basis denkt, hat die GdP das Format der **„Freitagsfragen“** etabliert. Denn eine starke Interessenvertretung funktioniert nur, wenn sie weiß, wo der Schuh drückt. **Jede Woche wirft die Gewerkschaft in ihrem WhatsApp-Kanal ein Schlaglicht auf aktuelle Themen der Bundespolizei** – von der Ausstattung über Dienstzeiten bis hin zur politischen Großwetterlage. Auch wenn diese Umfragen keine wissenschaftlichen Studien ersetzen, so zeichnen sie doch ein ungefiltertes und wertvolles Stimmungsbild direkt aus der Praxis. Und die Antworten sind für die GdP weit mehr als nur Statistik: Sie sind die Argumentationsgrundlage gegenüber der Politik und der Behördenleitung. Dabei gilt: **Je mehr Kolleginnen und Kollegen mitmachen, desto lauter wird die gemeinsame Stimme.**
Daher: Jetzt direkt WhatsApp-Kanal abonnieren, an künftigen Erhebungen teilnehmen und das Stimmungsbild aktiv mitgestalten.

Zum Abonnieren des WhatsApp-Kanals QR-Code scannen oder Link in Browser eingeben:
https://www.whatsapp.com/channel/0029Valxine-GE56ozqduh03H

»DER PULS DER TRUPPE« – EINIGE ERGEBNISSE DER GdP-FREITAGSFRAGEN DER ZURÜCKLIEGENDEN MONATE

Rahmenbedingungen & Lebensqualität

Nimmt der Dienstherr genug Rücksicht auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

Ja, aus meiner Sicht schon	22,5 %
Finde ich nicht	73,0 %
Habe ich keine Meinung zu	4,5 %

Auf die Frage, ob der Dienstherr ausreichend Rücksicht auf familiäre Belange nimmt, antwortete eine deutliche Mehrheit von 73,0 % negativ. Lediglich 22,5 % der Befragten sehen ihre persönlichen Bedürfnisse ausreichend berücksichtigt, während sich 4,5 % der Stimme enthielten. Diese Diskrepanz lässt auf einen erhöhten Handlungsbedarf schließen. Während auf politischer Ebene oft die Attraktivität des Polizeiberufs betont wird, stößt die Umsetzung flexibler Modelle im Schicht- und Einsatzdienst in der Praxis auf Hürden durch starre Dienstplanungen und hohe Einsatzbelastungen.

Sind Schichtmodelle und Dienstzeiten noch zeitgemäß?

Ja, funktionieren gut	16,6 %
Teilweise	22,4 %
Nein, akut reformbedürftig	61,0 %

Die Gestaltung der Dienstzeiten ist einer der größten Hebel für die Lebensqualität im Polizeialltag. Die Daten zeigen hier eine deutliche Tendenz zur Unzufriedenheit: 61,0 % der Befragten halten die derzeitigen Schichtmodelle für akut reformbedürftig. Lediglich 16,6 % geben an, dass die aktuellen Modelle gut funktionieren, während 22,4 % die Situation als „teilweise“ zufriedenstellend bewerten. Dieses Ergebnis unterstreicht den dringenden Bedarf an flexibleren und moderneren Arbeitszeitmodellen, die den steigenden Belastungen und veränderten Lebensentwürfen der Beamtinnen und Beamten Rechnung tragen.

Führung & Digitale Werkzeuge

Sind Bundespolizei-Führungskräfte ausreichend auf Personalführung vorbereitet?

Ja, überwiegend	2,4 %
Das ist total individuell	30,6 %
Nein, eher nicht	67,0 %

Die Qualität der Personalführung gilt als Schlüsselfaktor für die Mitarbeiterbindung. Aber: Nur eine geringe Minderheit von 2,4 % ist der Ansicht, dass Vorgesetzte überwiegend ausreichend auf ihre Führungsrolle vorbereitet sind. Während 30,6 % der Befragten die Qualität der Führung als „total individuell“ und damit stark personenabhängig bewerten, sieht die Mehrheit von 67,0 % strukturelle Defizite in der Vorbereitung. Dieses Ergebnis legt nahe, dass neben der fachlichen Expertise die soziale und methodische Führungskompetenz in der Aus- und Fortbildung künftig noch stärker gewichtet werden muss.

Erleichtern die aktuellen IT-Fachanwendungen Deinen Dienstalltag?

Ja, deutlich	7,4 %
Teilweise	29,7 %
Nein, eher mehr Belastung	62,9 %

Die Digitalisierung soll Prozesse beschleunigen und die Basis entlasten. Die Rückmeldungen zeigen jedoch, dass die Theorie oft an der Realität der Dienststellen scheitert: 62,9 % der Teilnehmenden empfinden die aktuellen IT-Fachanwendungen eher als zusätzliche Belastung denn als Erleichterung. Während 29,7 % eine teilweise Verbesserung ihres Arbeitsalltags wahrnehmen, berichten lediglich 7,4 % von einer deutlichen Erleichterung. Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass bei der Einführung neuer Systeme die Anwenderfreundlichkeit und die tatsächliche Praxistauglichkeit stärker in den Fokus rücken müssen.

Umgang mit Belastung & Perspektiven

Wird mit psychischer Belastung im Dienst offen genug umgegangen?

Ja, das Thema ist angekommen	12,5 %
Teilweise, aber noch zögerlich	24,6 %
Nein, eher Tabuthema	62,9 %

Während Unterstützungsangebote bei psychischer Belastung institutionell ausgebaut wurden, zeigt die Wahrnehmung in der Praxis ein anderes Bild: Eine deutliche Mehrheit von 62,9 % der Teilnehmenden bewertet das Thema nach wie vor als Tabuthema im Dienstalltag. Diese Antworten verdeutlichen, dass die kulturelle Enttabuisierung psychischer Belastungen eine zentrale Baustelle in der Personalentwicklung bleibt.

Gibt es genug Entwicklungsmöglichkeiten für Tarifbeschäftigte?

Ja	4,6 %
Teilweise	13,5 %
Nein, kaum Perspektiven	81,9 %

Die Tarifbeschäftigten bilden vielerorts das Rückgrat in der Bundespolizei. Doch die subjektive Wahrnehmung der eigenen Karrierewege fällt ernüchternd aus: 81,9 % der Befragten sehen kaum berufliche Perspektiven oder Entwicklungsmöglichkeiten. Dieses Ergebnis verdeutlicht eine massive Diskrepanz zwischen der Bedeutung dieser Berufsgruppe und ihrer gefühlten Wertschätzung im System.

Kein Anspruch auf Vollständigkeit oder Repräsentativität. Alle Angaben trotz sorgfältiger Prüfung ohne Gewähr. Stand der Auswertung: 5. Mai 2026