



KOMMENTAR

GEAS: Klar ist nur, dass noch vieles unklar ist

Zum 12. Juni 2026 wird das Gemeinsame Europäische Asylsystem (GEAS) in nationales Recht umgesetzt bzw. das GEAS-Anpassungsgesetz in Deutschland greifen. Im Zuge dieser Umsetzung erhalten verschiedene Bundes- und Landesbehörden neue Zuständigkeiten. Auf Bundesebene steht insbesondere das BAMF im Fokus, aber auch die Bundespolizei wird ihren Beitrag leisten. Lange stritten Bund und Länder um die Aufgaben und deren Finanzierung. Am 27. März gab der Bundesrat nun grünes Licht.

Martin Meisen

Mitglied im geschäftsführenden Vorstand des GdP-Bezirks Bundespolizei | Zoll

Was die Umsetzung von GEAS für die Bundespolizei im täglichen Dienst konkret bedeutet, ist vielerorts noch unklar. Viele Abläufe basieren bislang auf Prognosen, nicht auf validen Erfahrungswerten. Klar ist aber schon jetzt: Ohne zusätzlichen Aufwand wird es nicht machbar sein.

Zusätzlicher Aufwand

Ein Element von GEAS ist das sogenannte Screening. Personen müssen dabei zügig überprüft und medizinisch untersucht werden. Für die anschließenden Verfahren werden unter anderem Unterbringungsstellen eingerichtet, zu denen die Personen verbracht werden müssen. Nicht in jeder Bundespolizeidirektion werden diese durch die Länder eingerichtet. Für die Bundespolizei bedeutet das vor allem eines: zusätzliche Fahrten, zusätzlicher Zeitaufwand und damit gebundene Kräfte. Schon jetzt ist absehbar, dass hierfür zusätzliche Fahrzeuge benötigt werden und Strecken über größere

Entfernungen zurückgelegt werden müssen. Dies muss sich deutlich im Sachhaushalt niederschlagen. Auch wird zu prüfen sein, ob die Raumprogramme der Bundespolizei den Anforderungen an GEAS genügen.

Auch bei den Haftplätzen zeichnen sich Probleme ab. Neue Haftarten sieht der Gesetzgeber vor, gleichzeitig ist unklar, ob ausreichend Plätze in den einzelnen Bundesländern vorhanden sind. Im Zweifel bedeutet das ebenfalls: lange Transporte quer durch Deutschland – und noch mehr Belastung für die eingesetzten Kräfte. Eine zentrale automatisierte Übersicht über freie Kapazitäten gibt es bislang nicht.

Erheblicher Schulungsbedarf

Hinzu kommt ein erheblicher Schulungsbedarf. GEAS macht insbesondere die Grenzverfahren komplexer und kleinteiliger. Gleichzeitig müssen Rückführungen organisiert und durchgeführt werden – ein Bereich, der vielerorts personell ohnehin noch im Aufbau ist.

All das passiert in einer Lage, in der die Bundespolizei bereits stark gefordert ist in ihren Kernaufgaben. Ohne zusätzliche Kräfte wird es schwer zu bewältigen sein. Es besteht die reale Gefahr, dass bereits vorhandene Aufgaben eingeschränkt werden müssen, weil Personal an anderer Stelle gebunden ist.

Rahmenbedingungen müssen stimmen

Für uns als Gewerkschaft der Polizei ist deshalb klar: GEAS kann nur funktionieren, wenn die Rahmenbedingungen stimmen. Dazu gehört vor allem eine echte europäische Zusammenarbeit. Ohne die aktive Beteiligung aller Staaten und schnelle Abstimmungen werden die vorgesehenen Fristen in der Praxis nicht einzuhalten sein.

Gleichzeitig braucht es nunmehr klare Absprachen zwischen Bund und Ländern, damit Zuständigkeiten eindeutig geregelt sind und die Behörden handlungsfähig bleiben.

Entscheidend ist aber vor allem die personelle Ausstattung. Die zusätzlichen Aufgaben dürfen nicht einfach „on top“ kommen. Wenn GEAS umgesetzt werden soll, müssen Prioritäten angepasst und ausreichend Personal sowie geeignete Infrastruktur bereitgestellt werden – von Unterbringungsörtlichkeiten der Länder über Transportkapazitäten bis hin zu Haftplätzen.

Klar ist auch: Einen pauschalen Rückzug aus dem Grenzschutz an den Binnengrenzen darf es nicht geben. Anpassungen müssen lageabhängig und aus der Praxis heraus erfolgen – nicht am Schreibtisch.

Am Ende wird sich GEAS daran messen lassen müssen, ob es in der Praxis funktioniert. Dafür braucht es keine politischen Absichtserklärungen, sondern realistische Planung, ausreichend Ressourcen und Lösungen, die euren Arbeitsalltag tatsächlich berücksichtigen. ■



Foto: GdP-Bezirk Bundespolizei | Zoll



Dienstliche Beurteilungen

Objektiv bewertet?

Warum dienstliche Beurteilungen oft ihr Ziel verfehlen, höchst subjektiv sind und reformiert werden müssen ...

Dr. Christian Vinzentius

Beurteilungen dienen im öffentlichen Dienst als zentrales Instrument zur Leistungsbewertung und Personalentwicklung. Trotz vermeintlich objektiver Kriterien werden sie häufig als intransparent, subjektiv und demotivierend wahrgenommen. Dieser Beitrag beleuchtet das Thema „Mitarbeiterbewertung“ auf Willkür, unscharfe Instrumentarien und deren Auswirkungen auf die Motivation vieler Beamtinnen und Beamten. Nach klassischer Verwaltungstheorie soll Bürokratie durch klare Regeln und objektive Verfahren geprägt sein. Dienstliche Beurteilungen widersprechen diesem Ideal häufig, da sie stark von individuellen Einschätzungen abhängig sind und Beurteilungen systematischen Verzerrungen unterliegen können. So ist bewiesen, dass aufgrund eines prominenten Attributs auf weitere Eigenschaften geschlossen und so ein Gesamturteil gebildet wird. Es ist somit die Haltung der Führungskraft gegenüber einer bestimmten Person, die als Beurteilungsrichtung fungiert. Äußert oder verhält sich ein Beurteilender linientreu und bejahend gegenüber den Handlungen und Entscheidungen der Vorgesetzten, so wird sie oder er in der Folge auch mit hoher Wahrscheinlichkeit gut beurteilt. Diese Verzerrung wird als Halo-Effekt bezeichnet.

In Behörden mit einer langen Tradition der gelebten Hierarchien sind kritische Haltungen gegenüber Führungskräften noch heute eher unerwünscht, was sich auf die Kriterien der dienstlichen Beurteilung negativ auswirken kann. Diese Form des umgekehrten Halo-Effekts wird Horn-Effekt genannt. Beide Phänomene mindern die Objektivität und führen zu inkonsistenten Bewertungen. In der Praxis werden durch die gelebten Verzerrungen die unkritische Linientreue gefördert und die relevanten konstruktiv-kritischen Haltungen im Rahmen der Qualitätsentwicklung und Modernisierung unterdrückt.

Problematischer unscharfer Kriterien

Beurteilungsrichtlinien definieren Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Einsatzbereitschaft, Sozialverhalten und fachliche Fähigkeiten, die schwer operationalisierbar sind. Es lässt sich gut beobachten, dass unpräzise Kriterien die Varianz, also die Abweichungen zwischen den Beurteilten, erhöhen und damit die Vergleichbarkeit verringern. Beamtinnen und Beamte werden nämlich in der Regel auf Grundlage gleicher Merkmale beurteilt, obwohl sie häufig unterschiedliche Tätigkeiten ausüben und individuelle Fähigkeiten vorweisen. Die Vergleichsgruppe besteht von daher aus vielen Individuen, die durch einheitliche Vorgaben oder das reine Statusamt gleichgeschaltet werden. Dieses Spannungsverhältnis und die häufig mangelnde Sensibilität bzw. Fortbildung der Beurteilenden führen regelmäßig zu Spannungen, Intransparenz und Widerspruchsverfahren. Diese haben in den vergangenen Jahren merklich zugenommen und sind ein weiteres Zeichen für Frust und Demotivation unter vielen Beschäftigten.

Quotenvorgaben und strukturelle Verzerrungen

Quotensysteme sollen Verwaltungseinheiten vergleichbar machen, stehen aber im Konflikt mit dem Leistungsprinzip Art. 33 Abs. 2 GG. Seit Jahren zeigt sich immer wieder, dass Zwangsverteilungen oftmals demotivierende Wirkungen haben und Kooperation in Teams beeinträchtigen, wobei lediglich die wenigen „Gewinner der Quote“ von diesem System profitieren. Auch, da sie im Rahmen einer Günstlingswirtschaft für eine zeitnahe Be-

Literatur

Scullen, S./Bergey, P./Aiman-Smith, L. (2005): Forced Distribution Rating Systems. *Personnel Psychology Journal*. Wiley.

Thorndike, E. (1920): A Constant Error in Psychological Ratings. *Journal of Applied Psychology*. APA.

Schuler, H./Moser, K. (2019): Lehrbuch Organisationspsychologie. Hogrefe.

Merschjewe, J. (2016): Personalführung. Der Schlüssel zur Mitarbeiterbindung. Diplomica Verlag.

förderung oder Stellenbesetzung vorgesehen sind. Die verbleibenden 70 bis 80 Prozent der Mitarbeitenden sind teilweise unzufrieden, demotiviert und schwören sich auf „Dienst nach Vorschrift“ ein, was für jede Behörde einen enormen Qualitätsverlust bedeutet. Quoten sollten nur Richtwerte sein. Die individuelle Leistung der Beamten darf nicht vorrangig in ein normiertes System eingefügt werden. Eine zu strikte Einhaltung der Quoten, die die tatsächliche Leistung ignoriert, führt oft zur Rechtswidrigkeit der Beurteilung. Rechts- und formwidrig sind auch spärlich ausformulierte Texte des Gesamturteils, welche konkrete dienstliche Situationen und Einschätzungen beinhalten sollten, kurze und knappe Allgemeinformulierung wie „XY wurde seinem Statusamt gerecht und führte die notwendigen Arbeiten in angemessener Form aus.“ Was bedeutet das konkret? Durch welche Kriterien zeichnet sich ein Statusamt (zum Beispiel Polizeikommissar, Regierungsrat) aus? Welche Arbeiten genau? Und was meint hier „in angemessener Form“ mit Bezug auf die Praxis?

Motivation und organisationales Verhalten

Motivationspsychologische Modelle wie die „Gerechtigkeitstheorie“ zeigen deutlich, dass floskelhafte, unplausibel und als unfair empfundene Bewertungen zu Leistungsrückgang, Rückzug und Vertrauensverlust führen. Wobei der Vergleich zu anderen Kolleginnen und Kollegen und deren Beurteilungsnote



einen besonderen Faktor des Unverständnisses darstellen. Es liegt somit auf der Hand, dass diese wahrgenommene Ungerechtigkeit ein zentraler Treiber für Demotivation und kollegiale Konflikte ist, welche ohne die intransparente Beurteilungspraxis gar nicht entstanden wären. Kann sich das eine Behörde im Rahmen der heutigen Herausforderungen und im Lichte des Nachwuchsmangels und der Abwanderung von Personal überhaupt noch leisten? Der Fehler liegt bereits in der häufigen Ignoranz der Wahrnehmung und der Begleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Regelmäßige Rückkopplungen zur Leistung und Entwicklungsgespräche werden, vor allem in großen Systemen, schon aus Zeitmangel kaum mit dem Vorgesetzten geführt. Im Sichtfeld der jeweiligen Erstbeurteilenden finden sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem engeren Aktionskreis, die als Teil des Inner Circles profitieren können. Die Zweitbeurteilenden erscheinen häufig nur auf dem Papier, überprüfen die Quoteneinhaltung und stimmen dem Votum des Erstbeurteilers grundsätzlich zu.

Reformoptionen

Eine Reform ist unumgänglich, will man negative Auswirkungen wie Demotivation durch Intransparenz, ein Gefühl der Willkür und eine fehlende Einsicht der Beamtinnen und Beamten verhindern. Wissenschaftlich diskutierte Maßnahmen umfassen eine Vielzahl effektiver Ansätze. Dazu zählt insbesondere eine stärkere Operationalisierung der Bewertungskriterien, um subjektive Interpretationsspielräume zu reduzieren.

Konkret bedeutet dies, dass abstrakte Leistungsmerkmale in klar definierte beobachtbare und messbare Indikatoren überführt werden müssen. Durch die Verwendung eindeutiger Beschreibungen, einheitlicher Bewertungsmaßstäbe und nachvollziehbarer Skalen kann die Vergleichbarkeit von Beurteilungen erhöht werden. Gleichzeitig wird das Risiko individueller Verzerrungen, etwa durch Halo-Effekte oder Sympathieeinflüsse, verringert.

Beispielhaft heißt dies, dass das abstrakte Kriterium „Erfüllt die Arbeitsanforderungen – voll, gelegentlich, nie“ eine konkrete Ausführung benötigt. Dabei sollte die Arbeitsanforderung anhand der Anzahl bearbeiteter Fälle im Verhältnis zur vorgegebenen

Bearbeitungszeit sowie der Einhaltung von Fristen beurteilt werden. Für das Kriterium „Zeigt gutes Sozialverhalten“ sollten dienstalltägliche Beobachtungen wie ein respektvoller Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern, Kolleginnen und Kollegen, die konstruktive Zusammenarbeit im Team sowie die Konfliktlösungskompetenz herangezogen werden.

Ergänzend sollten Führungskräfte gezielt im Umgang mit Bewertungsfehlern geschult werden. Eine transparente Begründungspflicht bei Beurteilungen kann zusätzlich zur Nachvollziehbarkeit und Akzeptanz beitragen. Darüber hinaus bedarf es einer Reform oder gegebenenfalls Abschaffung starrer Quotensysteme, da diese leistungsbezogene Bewertungen verzerren können. Alternativ wird auch eine Anpassung wie eine Erhöhung oder vollständige Abschaffung der Quotierung diskutiert und in einigen Behörden schon umgesetzt.

Schließlich kann die Einführung dialogorientierter Feedbackprozesse die Qualität von Leistungsbeurteilungen verbessern und die Personalentwicklung nachhaltig unterstützen. Dabei bringen Führungskraft und Mitarbeitende ihre Perspektiven ein. Kriterien, Bewertungen und Erwartungen werden offen erläutert. Feedback erfolgt nicht nur einmal jährlich, sondern kontinuierlich, und der Fokus liegt auf Lernen und Verbesserung statt auf Sanktionierung. Das führt zur Motivationssteigerung und verhindert Frust und Dienst nach Vorschrift.

Fazit

Die dienstliche Beurteilung leidet strukturell unter Subjektivität, unscharfen Kriterien und systemischen Verzerrungen. Wissenschaftliche Erkenntnisse zeigen, dass diese Faktoren nicht nur die Validität der Bewertungen mindern, sondern auch erhebliche negative Auswirkungen auf Motivation und organisationales Vertrauen haben.

Eine fundierte Reform muss wissenschaftliche Evidenz berücksichtigen, um ein gerechteres und leistungsfähigeres Beurteilungssystem zu schaffen. Dieses ist für eine modern operierende Behörde unabdingbar. Aber vor allem müssen die Beurteilenden sich von alten Strukturen der Subjektivität lösen und in modernen, effektiven und transparenten Formen der Bewertungsfindung fortgebildet werden. ■

KOLUMNE BEKLEIDUNG & AUSSTATTUNG

Neues Bekleidungssystem für den Einzeldienst

Steffen Ludwar

Vorstand GdP-Bezirk Bundespolizei | Zoll

Wie bereits aus verschiedenen Veröffentlichungen ersichtlich, plant das Bundespolizeipräsidium die Neukonzeption der Alltagsdienstbekleidung. Im Zuge dessen ist vorgesehen,

- die bisherigen Diensthosen durch eine neue taktische Einsatzhose zu ersetzen,
- die Einführung eines Langarmshirts mit Hoheitsabzeichen, welches zusätzlich über Schnitt- und Stichschutzelemente verfügen soll,
- die Entwicklung eines Poloshirts, zu dem aktuell jedoch noch keine Muster oder konkreten Modellvorstellungen vorliegen.

Zur Begleitung der Erprobung wird in naher Zukunft eine ITAF-gestützte Abfrage zum aktuellen sowie zum geplanten Bekleidungssystem durchgeführt. Darüber hinaus plant die zuständige Arbeitsgruppe eine Bereisung einiger Direktionen/Dienststellen, um im Rahmen von Informationsveranstaltungen das neue System vorzustellen und Rückmeldungen aufzunehmen.

Da das neue Bekleidungssystem perspektivisch die bisherige Alltagsdienstbekleidung ersetzen soll, ist vorgesehen, auch weitere Bedarfsträger, insbesondere Bundesbereitschaftspolizei (BP) sowie Mobile Kontroll- und Überwachungseinheiten (MKÜ), entsprechend auszustatten.

Für Rückfragen stehen wir euch jederzeit gerne zur Verfügung. ■



Foto: GdP-Bezirk Bundespolizei | Zoll



INTERVIEW MIT PROF. DR. HARALD BRETSCHNEIDER, EINEM DER BUCHVÄTER DES NEUEN LEX BUNDESPOLIZEI

„Unser Ziel ist, dass es zu einem echten Standardwerk wird“

GdP-Bezirk Bundespolizei | Zoll



Foto: Harald Bretschneider

Harald, du bist einer der Buchväter der neuen Gesetzessammlung für die Bundespolizei. Möchtest du dich kurz vorstellen?

Gerne, mein Name ist Harald Bretschneider, ich bin 1981 in Mainz geboren und habe in meiner Heimatstadt nach der Schule ein Jurastudium absolviert. Danach ging es zur Landespolizei Hessen, ehe ich über einen Schlenker beim BKA zur Bundespolizei gekommen bin. Seit 2018 darf ich als hauptamtlich Lehrender an der HS Bund, Fachbereich Bundespolizei, den Nachwuchs für den gehobenen Dienst ausbilden. Meine Freizeit verbringe ich gerne mit meiner Frau und unseren drei Kindern, spiele Tennis und Klavier.

Wie kam es zu der Idee einer neuen Gesetzessammlung?

Ich habe schon länger mit dem Gedanken gespielt, was Eigenes auf die Beine zu stellen, weil ich mit dem, was aktuell auf dem Markt ist, nicht in jeder Hinsicht zufrieden bin. Im vergangenen Jahr gab es dann Gespräche mit Michael Beyfuß vom geschäftsführenden Vorstand des GdP-Bezirks Bundespolizei | Zoll und dem Verlag Deutsche Polizeiliteratur, was einen sehr dynamischen Prozess in Gang gesetzt hat. Heute bin ich froh und stolz, dass wir kurz vor der Markteinführung stehen.

Was unterscheidet das LEX Bundespolizei von den bisherigen Angeboten?

Gemeinsam mit meinen Mitherausgebern habe ich die Idee umgesetzt, ein qualitativ hochwertiges Werk für alle zu schaffen. Die bisherige Unterscheidung zwischen Auszubildenden mD, Studierenden gD/hD und Praktikern hat uns nicht überzeugt. Schließlich sind wir alle für dieselbe Sache angetreten und das Recht gilt nun mal auch für jeden von uns gleichermaßen. Ein Werk für alle zu schaffen, passt nach unserer Überzeugung auch gut in den gewerkschaftlichen Kontext. Hier ist es nicht entscheidend, welcher Laufbahngruppe du angehörst.

Ein gemeinsames Werk für alle klingt spannend. Kannst du das bitte noch etwas weiter ausführen?

Wir haben die Aufteilung nach 1. und 2. Dienstjahr aufgegeben und die Vorschriften auch nicht alphabetisch, sondern nach Themengebieten geordnet. Es wird also beispielsweise Abschnitte mit den Bezeichnungen „Bahn“, „Luft“, „See“ und „Straße“ geben. So hat man auf einen Schlag alle relevanten Vorschriften für einen Zuständigkeitsbereich der Bundespolizei im Blick. Das ist nach unserer Überzeugung auch sinnvoll, um das Werk in der Fortbildung etablieren zu können, wo es ja häufig um ein spezielles Themengebiet geht. Darüber hinaus möchten wir das Werk auch an die Praktiker in der Bundespolizei adressieren, zum Beispiel mit einem eigenen Abschnitt „Kriminalitätsbekämpfung“.

Das hört sich nach sehr vielen Vorschriften an. Passt das alles in ein „Buch“?

Nein, das wäre wohl nicht mehr handlich. Das LEX Bundespolizei wird auf zwei Bände aufgeteilt, wobei es einen Haupt- und einen Nebenband geben wird. Der Hauptband (Band 1) beinhaltet – bildlich gesprochen – alle Normen, die man „auf der Straße“ benötigt, also klassisches Einsatzrecht. Der Nebenband (Band 2) ist demgegenüber eher etwas für den Schreibtisch. Er wird zum Beispiel das öffentliche Dienstrecht, das Staatsrecht und das Privatrecht abdecken.

Das bedeutet eine endgültige Abkehr von der bisherigen Loseblattsammlung? Ist das nicht ein Nachteil?

Diesen Gedanken hatten wir zunächst auch. Und ja, es ist eine Abkehr, die aber aus gutem Grund erfolgt: Seit vielen Jahren gibt es bei der Bundespolizei keine Ergänzungslieferungen mehr. Diese waren schlicht zu teuer, insbesondere für unsere Anwärtinnen und Anwärter. Oder man setzte auf Selbstdisziplin, das heißt neue Gesetze ausdrucken und einheften. Aber aus den unterschiedlichsten Gründen wurden die Textsammlungen häufig nicht auf Stand ge-

halten. Es scheint daher vernünftiger, im Laufe der Ausbildung bzw. des Studiums eine – oder bei Bedarf zwei – neue Auflagen des LEX Bundespolizei zu erwerben. Sowohl mit Blick auf die Wirtschaftlichkeit als auch hinsichtlich der Aktualität ist das nach unserer Überzeugung unterm Strich die bessere Entscheidung.

Wie seid ihr eigentlich auf den Namen LEX Bundespolizei gekommen?

Wir haben nach einem Titel gesucht, der griffig ist und im Kopf bleibt. Der Begriff „LEX“ ist lateinisch und kann mit „Gesetz“ oder auch „Recht“ übersetzt werden. Es geht also um die für die gesamte Bundespolizei relevanten Rechtsnormen, die wir in einem Werk abbilden möchten. Viele Anwärtinnen und Anwärter lernen den Begriff zum Beispiel im Zusammenhang mit dem juristischen Lex-Specialis-Grundsatz kennen.

Wie geht es nun weiter? Wann wird die Vorschriftenammlung erhältlich sein?

Wenn alles nach Plan läuft, soll das gedruckte Werk im August 2026 in den Umlauf gebracht werden. Wichtig ist uns insbesondere, dass zum Einstellungstermin September 2026 die neuen Anwärtinnen und Anwärter schon von dem Werk profitieren können. Für die Zukunft ist geplant, mindestens im Jahresrhythmus eine aktualisierte Neuauflage erscheinen zu lassen; bei umfassenden Gesetzesänderungen durchaus häufiger.

August 2026 ist ja nicht mehr lange hin. Möchtest du unseren Leserinnen und Lesern zum Abschluss noch etwas mitteilen?

Unser Ziel ist, dass sich das LEX Bundespolizei in unserer Organisation etabliert und zu einem echten Standardwerk wird. Das schaffen wir aber nicht alleine, sondern dafür benötigen wir eure Unterstützung. Ich würde mich deshalb sehr freuen, wenn die GdP-Familie geschlossen hinter diesem neuen Werk steht und es mit uns Herausgebern gemeinsam groß macht. ■



ROLLE DER POLIZEI IN DER EUROPÄISCHEN SICHERHEITSARCHITEKTUR

GdP beim Police Intergroup Event im EU-Parlament in Brüssel

Roland Voss

Die GdP brachte sich erneut aktiv in die europäische Sicherheitsdebatte ein: Am 4. März 2026 nahm eine GdP-Delegation gemeinsam mit weiteren Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertretern des europäischen Dachverbandes EU.Pol am Police Intergroup Event im Europäischen Parlament in Brüssel teil. Unter dem Titel „Before Borders and Battlegrounds: How the Police is Central to Europe's Security“ diskutierten hochrangige Vertreterinnen und Vertreter aus Politik, Sicherheitsbehörden und internationalen Institutionen über die Rolle der Polizei in der europäischen Sicherheitsarchitektur. Für den GdP-Bezirk Bundespolizei | Zoll nahm Roland Voss an der Veranstaltung teil und brachte die Perspektive der Beschäftigten der Bundespolizei in die europäische Diskussion ein.

Sicherheit Europas im Spannungsfeld hybrider Bedrohungen

In den Diskussionen wurde deutlich, dass sich Europa zunehmend in einem sicherheitspolitischen Umfeld bewegt, das von Konflikten unterhalb der Schwelle eines offenen militärischen Krieges geprägt ist. Experten sprechen in diesem Zusammenhang immer häufiger von einem „Schattenkrieg“, in dem Staaten und nicht staatliche Akteure versuchen, offene Gesellschaften gezielt zu destabilisieren.

Neben klassischen sicherheitspolitischen Herausforderungen treten verstärkt Cyberangriffe, Desinformationskampagnen, Sabotageakte gegen kritische Infrastrukturen oder die Instrumentalisierung krimineller Netzwerke in den Vordergrund. Ziel solcher Angriffe ist es häufig, Vertrauen in staatliche Institutionen zu untergraben und gesellschaftliche Spannungen zu verstärken.

In diesem Umfeld befinden sich auch die europäischen Polizeien zunehmend im „Schattenkrieg“. Sie stehen an vorderster Front, wenn es darum geht, kritische Infrastrukturen zu schützen, organisierte Krimi-

nalität zu bekämpfen, hybride Angriffe aufzuklären und die Sicherheit der Bevölkerung zu gewährleisten.

EU.Pol – die Stimme der Polizeikräfte Europas

Eine wichtige Rolle spielt dabei der europäische Polizeiverband EU.Pol, dessen Präsident Jochen Kopelke – Bundesvorsitzender der GdP – ist, und der sich seit seiner Gründung im Jahr 2020 dafür einsetzt, die Interessen der Polizeibeschäftigten über nationale Grenzen hinweg zu vertreten, den Austausch zwischen den europäischen Polizeien zu fördern und gemeinsame europäische Werte im Polizeiwesen zu stärken.



Foto: GdP

Ein bedeutender politischer Erfolg von EU.Pol ist die maßgebliche Mitwirkung an der Gründung einer parlamentarischen Gruppe im Europäischen Parlament, die sich gezielt mit den Anliegen der Polizeikräfte in Europa befasst. Diese sogenannte Police Intergroup schafft eine wichtige Plattform für den Dialog zwischen Politik und Praxis und stärkt die politische Sichtbarkeit der europäischen Polizeibeschäftigten.

An der Veranstaltung beteiligten sich unter anderem die Europaabgeordneten Lena Düpont und Assita Kanko, die gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern aus Polizei und Gewerkschaften über aktuelle sicherheitspolitische Entwicklungen diskutierten.

Polizeiberuf europaweit als Hochrisikoberuf anerkennen

Ein zentrales Thema der Gespräche war die zunehmende Gewalt gegen Polizistinnen und Polizisten in vielen europäischen Staaten. In zahlreichen EU-Mitgliedstaaten steigt die Zahl von Angriffen auf Einsatzkräfte seit Jahren an. Vor diesem Hintergrund wurde eine klare Forderung formuliert: Der Polizeiberuf muss europaweit als Hochrisikoberuf anerkannt werden.

Polizeiarbeit wird zunehmend international

Mit der fortschreitenden Globalisierung werden auch die Aufgaben der Polizeien immer internationaler. Schon heute sind zahlreiche Kolleginnen und Kollegen der deutschen Sicherheitsbehörden in internationalen Behörden, Missionen und Institutionen tätig.

Vor diesem Hintergrund setzt sich die GdP dafür ein, auch die Interessenvertretung der Beschäftigten stärker europäisch zu denken. Ein wichtiges Ziel ist die Schaffung einer europäischen Mitarbeitervertretung, die – ähnlich den europäischen Betriebsräten – Informations- und Konsultationsrechte auf europäischer Ebene ermöglicht.

Starke Stimme für Europas Polizeibeschäftigte

Die Veranstaltung in Brüssel hat erneut gezeigt: Sicherheitsfragen machen nicht an nationalen Grenzen halt. Umso wichtiger ist eine enge Zusammenarbeit der Polizeien in Europa – und ebenso eine starke gewerkschaftliche Vertretung der Beschäftigten. Für die GdP steht fest: Europäische Sicherheit braucht starke Polizeien, die effektiv zusammenarbeiten – und eine klare gewerkschaftliche Stimme auf europäischer Ebene. Das Treffen im Europäischen Parlament bot eine wichtige Plattform. ■



GdP-KREISGRUPPE KEMPTEN

Internationale Skimeisterschaften der GdP

Thomas Frick

Foto: GdP/Thomas Frick



Am 7. Februar fanden die offenen Internationalen Skimeisterschaften der GdP in Oberjoch statt. Bei bestem Wetter und strahlendem Sonnenschein konnten die Wettkämpfe am Grenzwieslift durchgeführt werden. Am Vormittag wurde der Riesenslalom ausgetragen, am Nachmittag folgte der Langlauf.

Unsere Mannschaft mit insgesamt 13 Teilnehmerinnen und Teilnehmern konnte da-

bei den Wanderpokal in der Mannschaftswertung gewinnen. Neben ersten, zweiten und dritten Plätzen in der Einzelwertung konnten wir auch weitere sehr gute Platzierungen knapp neben dem „Stockerl“ verbuchen, was uns letztlich den Sieg in der Mannschaftswertung ermöglicht hat. Nun gilt es, diesen Pokal im Jahr 2027 zu verteidigen.

Allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern an den Skimeisterschaften möchte ich an dieser Stelle nochmals herzlich danken und zu ihren Platzierungen meine Glückwünsche aussprechen. Ein besonderer Dank geht auch an Michelle Herrmann und Jan Breuer für die Organisation, Werbung und die Zusammenstellung der Mannschaft.

Wir freuen uns schon auf das nächste Jahr, wenn es wieder heißt, den Pokal zu verteidigen.

Allen, die in diesem Jahr noch unentschlossen waren, kann ich nur empfehlen, im nächsten Jahr mit dabei zu sein. ■

GdP-KREISGRUPPE BAD BERGZABERN

GdP stärkt Blutspenderinnen und Blutspender

Michael Koch-Erlenwein

Am 10. und 11. Februar 2026 kam wieder das modernste Blutspendemobil Deutschlands in die Bundespolizeiabteilung Bad Bergzabern. Alle Kolleginnen und Kollegen der Bundespolizeiabteilung Bad Bergzabern sowie der Bundeswehr, welche im gleichen Standort ihren Dienst verrichtet, hatten die Möglichkeit, Blut für einen guten Zweck zu spenden. Dies nahm die GdP-Kreisgruppe Bad Bergzabern zum Anlass, die Kolleginnen und Kollegen im Anschluss an die Blutspende mit Getränken und Speisen zu versorgen. Der Kreisgruppenvorsitzende Falco Engel sowie sein Stellvertreter Michael Koch-Erlenwein betreuten den GdP-Stand und führten neben dem Verteilen von Speisen und Getränken viele interessante Gespräche mit den Beschäftigten.

Mehr als 70 Angehörige der Bundespolizei sowie der Bundeswehr beteiligten sich an der

Blutspende und trugen somit einen wichtigen Beitrag zur Rettung von Menschenleben bei.

Weiterhin hatten alle Beschäftigten im Alter von 18 bis 40 Jahre auch die Möglichkeit Stammzellenspender bzw. -spenderin zu werden, da ein Vertreter der Stefan-Morsch-Stiftung hierfür auf Wunsch der Beschäftigten Speichelproben für die Typisierung entnahm – getreu dem Motto „Stäbchen rein – Spender sein“. ■



Foto: GdP/Michael Koch-Erlenwein

75 JAHRE BUNDESPOLIZEI

Einmaliger ICE-Stopp und Polizei-Tram am Hbf Potsdam

Natalie Jacob



Foto: GdP-Direktionsgruppe Präsidium

Nach der Gründung im Jahre 1951, damals noch unter dem Namen Bundesgrenzschutz, feierte die Bundespolizei am 16. März 2026 ihr 75-jähriges Bestehen.

Zum Start gab es eine eigens bedruckte Bundespolizei-Tram und einen Bundespolizei-ICE. Zur großen Auftaktveranstaltung und Besichtigung wurde das komplette Gleis und die Hauptverkehrsstraße am Potsdamer Hauptbahnhof gesperrt. Neben einem Großaufgebot von Einsatzkräften waren auch der Parlamentarische Staatssekretär beim Bundesministerium des Innern, Christoph de Vries, der Vorstand Personal & Recht der DB AG, Martin Seiler, der Präsident des Bundespolizeipräsidiums, Dr. Dieter Romann, die Verkehrsbetriebe Potsdam, die DB Sicherheit und viele weitere Gäste vor Ort.

Kurzerhand wurde von der GdP-Kreisgruppe Potsdam ein Versorgungswagen gepackt. Die unzähligen Einsatzkräfte wurden von der GdP-Direktionsgruppe Präsidium betreut und versorgt. Auch die Stammkräfte im Revier der Bundespolizei am Hauptbahnhof Potsdam wurden nicht vergessen.

Erwähnenswert an dieser Stelle: Die GdP feierte ihr 75-jähriges Bestehen am 10. September 2025. Seit der Gründung im Jahr 1950 steht die Gewerkschaft der Polizei fest an der Seite der Beschäftigten im Polizeidienst und ist nicht mehr wegzudenken.

Engagiert, solidarisch und zukunftsorientiert für dich, für unsere Mitglieder, für die Polizei und für die Gesellschaft. ■



Foto: GdP/Karsten Kube



SEMINARBERICHT

Vorbereitung auf den Ruhestand

Karsten Kube

Vom 2. bis 4. März 2026 fand im Gustav-Stresemann-Institut in Bad Bevensen das Seminar Vorbereitung auf den Ruhestand mit 20 Teilnehmerinnen und Teilnehmern statt. Unsere neue Dozentin Anika Abel brachte die wesentlichen Inhalte schwingvoll und kurzweilig an die Teilnehmenden und ließ keine Frage unbeantwortet. Den Rahmen bezüglich Unterkunft, der gewohnt

guten Verpflegung und den gemütlichen abendlichen Gesprächsrunden in der Kelterbar rundete eine Führung durch das angrenzende evangelische Kloster am zweiten Veranstaltungstag ab. In der Feedback-Runde wurden noch einmal die Referentin und die Organisation seitens der GdP hervorgehoben und gelobt. Alle Teilnehmer werden das Seminar weiterempfehlen. ■

GdP-KREISGRUPPE HANNOVER

Basisarbeit im Fokus

GdP-Kreisgruppe Hannover

Die Vertrauensleute der GdP-Kreisgruppe Hannover haben sich zu einer Arbeitstagung getroffen. Dort besprachen sie, welche Ziele, Aufgaben und Herausforderungen die Gewerkschaft in diesem Jahr besonders verfolgen will. Ein wichtiger Teil des Treffens war der Blick auf die aktuelle politische und vor allem personelle Lage. Die Teilnehmenden waren sich einig: Gerade jetzt ist eine starke und sichtbare Gewerkschaft sehr wichtig. Außerdem wurde darüber gesprochen, wie die Be-



Foto: GdP-Kreisgruppe Hannover

treuung der Mitglieder weiter verbessert werden kann. Dabei ging es vor allem darum, neue Ideen zu entwickeln. Ein Teilnehmer sagte dazu: „Wir müssen dort sein, wo es Probleme gibt – direkt bei den Kolleginnen und Kollegen vor Ort.“ Neben der Planung der Finanzen sammelten die Vertrauensleute auch neue Ideen für die zukünftige Betreuung bei Einsätzen. Das gemeinsame Ziel muss sein: Die Unterstützung für die Mitglieder soll schneller, sichtbarer und mehr auf ihre Bedürfnisse abgestimmt sein. ■

BUNDESPOLIZEIBALL HEILBRONN

Auftakt zur GdP-Ballsaison 2026

Roland Voss



Foto: GdP/Roland Voss

Mit einem festlichen und zugleich stimmungsvollen Abend ist die Ballsaison 2026 der GdP-Direktionsgruppe Baden-Württemberg erfolgreich gestartet. Den Auftakt bildete am 14. März der Bundespolizeiball in der Harmonie Heilbronn. Ein besonderer Dank gilt Berthold Hauser und seinem Team. Mit großem Engagement, Erfahrung und Verlässlichkeit trägt er maßgeblich dazu bei, dass Veranstaltungen dieser Größenordnung reibungslos organisiert und erfolgreich durchgeführt werden können.

Nach dem gelungenen Auftakt in Heilbronn blickt die GdP bereits auf eine Vielzahl weiterer Veranstaltungen im Jahr 2026:

- 27. Juni 2026:
Stadthalle Balingen
- 25. Juli 2026:
Edwin-Scharff-Haus Neu-Ulm (Ulm)
- 1. August 2026:
Stadthalle Metzingen (Reutlingen)
- 19. September 2026:
Bürgerhaus Denzlingen (Freiburg)
- 26. September 2026:
Talwiesenhalle Rielasingen-Worblingen (Bodensee)
- 17. Oktober 2026:
Stadthalle Schopfheim (Lörrach)
- 24. Oktober 2026:
Neue Tonhalle Villingen-Schwenningen
- 24. Oktober 2026:
Best Western Hotel Weingarten (Ravensburg)
- 7. November 2026:
Harres St. Leon-Rot (Rhein-Neckar)
- 14. November 2026:
Stadthalle Sindelfingen (Böblingen)

Weitere Informationen sowie Unterstützung bei der Vermittlung von Eintrittskarten: ProPolice@gdp-bundespolizei.de ■

Mit großer Betroffenheit nehmen wir Abschied von unserem sehr geschätzten Kollegen und Freund

Olaf Coordes

der am 4. März 2026 plötzlich und unerwartet im Alter von nur 54 Jahren verstorben ist.

Olaf war seit vielen Jahren als Kontroll- und Streifenbeamter sowie auf der Leitstelle bei der Bundespolizeiinspektion Kassel beschäftigt.

Unser tiefes Mitgefühl gilt den Hinterbliebenen.
Wir werden Olaf ein ehrendes Andenken bewahren.

Thomas Weichert für die GdP-Kreisgruppe Kassel





Foto: Ralph-Michael Koch



Ehrungen und Verabschiedungen

GdP-DIREKTIONSGRUPPE FLUGHAFEN FFM

40 Jahre GdP

Ralph-Michael Koch

Es gibt Kolleginnen und Kollegen, die eine Dienststelle prägen – und es gibt Martin Schmitt. Anlässlich seiner 40-jährigen Mitgliedschaft in der Gewerkschaft der Polizei wurde er vom Vorsitzenden der DG Flughafen Frankfurt am Main, Ralph-Michael Koch, geehrt, der in sehr persönlichen Worten Martins jahrzehntelanges Engagement würdigte.

Wer Martin kennt, weiß: Gewerkschaft war für ihn nie nur ein Mitgliedsausweis in der Tasche. Sein Einsatz für die Kolleginnen und Kollegen war immer echt, klar und verlässlich. Als langjähriger Personalratsvorsitzender bei der BPOLD FRA und vielen weiteren Verwendungen und Funktionen in der Gewerkschaft und im Personalrat hat er sich mit großem Sachverstand, aber vor allem mit Herzblut stets für un-

sere Belange eingesetzt. Unzählige Gespräche, schwierige Verhandlungen und lange Sitzungen hat er geführt – immer mit dem Ziel, faire Lösungen zu erreichen. Was ihn dabei besonders auszeichnet, ist seine Mischung aus Kompetenz und Menschlichkeit. Martin hatte stets ein offenes Ohr, auch dann, wenn es kompliziert wurde. Viele von uns haben persönlich erlebt, wie wichtig ihm der einzelne Mensch hinter dem Vorgang war. Sein Wort hatte immer Gewicht – weil es ehrlich war. Dass er nun auf 40 Jahre GdP zurückblicken kann, ist nicht nur eine beeindruckende Zahl, sondern Ausdruck echter Überzeugung. Für uns ist klar: Ohne Martin wäre so manches anders – und sicher nicht besser – gelaufen.

Privat schlägt sein Herz neben der Familie vor allem für den Jazz. Als frisch gebackener Opa genießt er die Zeit mit seinen Liebsten – und steht darüber hinaus mit seiner Band auf der Bühne. Auch dort zeigt sich, was ihn ausmacht: Teamgeist, Taktgefühl und Leidenschaft. Lieber Martin, danke für alles, was du für uns getan hast. ■

GdP-KREISGRUPPE MUC

Ruhestand

Sven Armbruster

Mit Ablauf des 28. Februar 2026 war es so weit, Helmut Runge ging in den wohlverdienten Ruhestand.

Helmut wurde im April 1985 beim damaligen Bundesgrenzschutz in Coburg eingestellt. Nach mehreren Stationen fanden 1991 einige Praktika in Vorbereitung auf die Verwendung am neuen Flughafen München statt. Bereits vor der offiziellen Inbetriebnahme am 17. Mai 1992 des Flughafen Franz Josef Strauß leistete Helmut seinen Dienst am Flughafen München. Anfangs noch als Kontrollgruppenführer (KGF) eingesetzt verschlug es ihn dann zum Sachbereich Rückführung, wo er seit dem Jahr 2000 als operativer Leiter seinen Dienst versah.



Foto: Marion Einzinger

In dieser Zeit war er noch als Mitglied im örtlichen Personalrat tätig. Ab 2015 bis zu seiner Pensionierung war er als Sucht- und Sozialberater in der Direktion München unterwegs.

Gewerkschaftlich war Helmut rege als stellvertretender Vorsitzender der KG MUC unterwegs und half vielen Kolleginnen und Kollegen. Als Dankeschön überreichte der stellvertretende Vorsitzende der GdP-Direktionsgruppe Bayern, Sven Armbruster, dem zukünftigen Pensionisten einen Präsentkorb, um ihm den Einstieg in den neuen Lebensabschnitt etwas zu erleichtern. ■

GdP-KREISGRUPPE BPOLAK

Treue zur GdP

Dr. Christian Vinzentius

In der GdP-Kreisgruppe Bundespolizei-Akademie gab es wieder eine Vielzahl von Ehrungen für jahrzehntelange Mitgliedschaften in der GdP. Wir bedanken uns bei den Kolleginnen und Kollegen für ihre Treue und das Engagement. Unter anderem erhielten Stefan Himmler, Dozent am Fachbereich Bundespolizei (Foto unten links) sowie Gerrit Arndt von der Wache (Foto ganz unten mit dem KG-Vorsitzenden Dr. Christian Vinzentius) ihre Urkunde für 25 Jahre Mitgliedschaft. Ganze 40 Jahre ist Dietmar Melz (Foto unten rechts) schon in der GdP und verrichtet derzeit seinen Dienst bei der Fahrbereitschaft am Standort Falkenfeld in Lübeck. Schön, dass ihr alle dabei seid. ■



Fotos: GdP/Dr. Christian Vinzentius (3)



DP – Deutsche Polizei

Bundespolizei | Zoll

Geschäftsstelle

Forststraße 3a, 40721 Hilden
Telefon (0211) 7104-0
Telefax (0211) 7104-555
www.gdp-bundespolizei.de

Adress- und Mitgliederverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke.

Redaktion

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

Saskia Galante
Telefon (0211) 7104-514
galante@gdp-bundespolizei.de

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