

Ein konzentriertes Publikum, inhaltsreiche Reden, guter Austausch beim Kommunikationsmarkt, das Bereitschaftspolizei forum ist gelungen!



FORUM DER BEREITSCHAFTSPOLIZEI

Zukunftssichere Einsatzeinheiten

Welche Kernkompetenzen hat die Bereitschaftspolizei? Wie zukunftsfähig und krisensicher sind unsere Einsatzeinheiten? Welche Anforderungen und Herausforderungen hat die „neue“ Generation Z an eine moderne Bereitschaftspolizei? Das waren einige der Themenschwerpunkte der GdP Veranstaltung in Mainz.

Verena Schäfer zeigte zu Beginn der Veranstaltung, dass viele Einsatzmaßnahmen in Rheinland-Pfalz nur durch die Unterstützung der Abteilung Bereitschaftspolizei zu bewältigen sind. Kernaufgabe hierbei sind eine Vielzahl an geschlossenen Einsatzmaßnahmen im eigenen Land sowie an Einsatzorten im gesamten Bundesgebiet. Die professionelle Bewältigung polizeilicher Großereignisse und Einsatzerfahrungen der letzten Jahre zeigen deutlich, dass es eine

permanente Unterstützung durch Kräfte der Bereitschaftspolizei, die speziell für diese Aufgabenfelder aus- und fortgebildet sowie ausgestattet sind, bedarf. Um die aktuellen sicherheitspolitischen Herausforderungen auch künftig souverän bewältigen, den Schutz der eingesetzten Kräfte gewährleisten sowie auf unerwartete Lagen und neue Kriminalitätsphänomene unmittelbar

und professionell reagieren zu können, sind die Einsatzfähigkeit und die kontinuierliche Fortentwicklung der Bereitschaftspolizei besonders wichtige Anliegen für die Gewerkschaft der Polizei.

In ihrem Grußwort betonte Staatssekretärin Nicole Steingaß die besondere Leistungsfähigkeit der Einsatzeinheiten und verdeutlichte hierbei, dass die Arbeit in Spannungsfeldern, wie beispielsweise bei den zurückliegenden Demonstrationen aus dem Bereich der „Querdenker“ Szene, hohe Anforderungen an die Kolleginnen und Kollegen der Bereitschaftspolizei mit sich bringt. Auch bei neuen Phänomenen im Versammlungsgeschehen wie dem „Glue-on“ sieht die Staatssekretärin die Abteilung sehr professionell organisiert und bereits routiniert im Einsatzgeschehen. Deutlich festzustellen ist allerdings auch die hohe körperliche Belastung der geschlossenen Einsätze. Nicht selten bedeutet das extrem lange Einsatzzeiten und ein hohes Maß an Flexibilität.



Nicole Steingaß betont, dass die Polizei nur als *eine* Polizei funktionieren kann.



Andreas Wagner fragt nach, warum das Praktikum bei der Bereitschaftspolizei im Studium zeitlich so weit hinten liegt, da hätten sich die meisten Kolleginnen und Kollegen bereits entschieden, wo sie nach dem Studium hinwollen.



Clemens Murr macht in seiner Rede klar, dass die GdP nicht Gegnerin, sondern Partnerin der Politik ist.



Das Podium diente dem Beantworten von Fragen aus dem Publikum, hier ging es u.a. um eine BePo-Zulage, den Arbeits- und Gesundheitsschutz und warum es bei der BePo keine Funktion „herausgehobene Sachbearbeitung“ gibt.



Dr. Bernd Bürger, Polizist und Wissenschaftler, veranschaulicht, welche Erwartungen die jüngste Generation bei der Polizei, die Generation Z, an ihren Arbeitgeber hat.

„Bereitschaftspolizei ein unverzichtbarer Baustein der Sicherheitsarchitektur“

Ohne die Bereitschaftspolizei, laufe nicht viel, betonte der Inspekteur der Bereitschaftspolizeien der Länder, Andreas Backhoff, und setzte seinen Fokus auf die vielfältige Einsetzbarkeit der Einsatzeinheiten der rheinland-pfälzischen Bereitschaftspolizei. Hierbei verwies er auf eine Vielzahl von besonderen Einsatzlagen an den Wochenenden und Unterstützungsmaßnahmen an Werktagen. Auch bei zurückliegenden großen Schadensereignissen, wie beispielsweise die verheerende Flutkatastrophe 2021, habe sich der spezialisierte und taktische sowie technische Einsatz der Einsatzeinheiten als unverzichtbar gezeigt. Andreas Backhoff verwies aber auch auf die erforderlichen Investitionen im Bereich der inneren Sicherheit. So müsse kontinuierlich die persönliche Schutzausrüstung modernisiert, Fuhrparks erneuert und zeitgemäße Führungs- und Einsatzmittel zur Verfügung gestellt werden.

Bereitschaftspolizei, sicher in der Krise?

Deutlich unterstrich Clemens Murr, im Bundesvorstand zuständig für die Bereitschaftspolizei, dass in diesem Punkt der Bund und die Länder gefordert sind. Wir müssen verhindern, dass die Bereitschaftspolizei ein ähnliches Schicksal ereilt wie die Bundeswehr. Der Zeitpunkt zu handeln ist für Haushälter immer schlecht, aber der Zeitpunkt zu handeln sei jetzt. Die Bereitschaftspolizei sei dann nicht mehr attraktiv, wenn zu wenig Personal zu vie-



Staatssekretärin Nicole Steingaß und der Inspekteur der Polizei, Friedel Durben, freuen sich über das tolle Gadget Kühltasche.

le Einsätze erledigen muss. Die GdP-Forderung der 1:1-Stundenvergütung verdeutlicht, Freizeit ist nur dann Freizeit, wenn ich selbst bestimmen kann, wo und mit wem ich meine Zeit verbringe. Mehrtägige Einsätze im Bundesgebiet erfüllen diese Anforderungen sicherlich nicht. Abschließend forderte Murr die politischen Entscheidungsträger, die Bereitschaftspolizei zukunftsfähig gemeinsam mit der GdP attraktiv aufzustellen.

Generation Z – Herausforderungen für die Bereitschaftspolizei

In seinem Impulsvortrag verdeutlichte Dr. Bernd Bürger, Fortbildungsinstitut der Bayerischen Polizei, die zukünftigen Herausforderungen und Entwicklungsmöglichkeiten durch die Generation Z. Vielmals wird die Generation Z (1997 bis 2012 geboren) teils als faul, fordernd und bequem bezeichnet. Warum das zu kurz gedacht ist und welche Chancen für die Polizei möglich sind, skizzierte Bürger in seinem Beitrag. Dabei zeigte er auch auf, wie diese Generation Sinn in ihrer Arbeit sucht und durch eine gesunde, umweltbewusste und technikaffine Lebensgestaltung, sich für ihre Überzeugungen einsetzt und bereit ist, etwas zu bewegen. Für die Organisation Polizei bedeutet das nunmehr, dass wir wertschätzend konstruktiv-kritisch miteinander umgehen und uns mehr Zeit nehmen für unsere Mitarbeitenden. Das wird sich auch auf die älteren Generationen auswirken, so Bürger. Im Gegensatz zur „Generation Z“ sehen die Älteren die Polizei als Lebensbe-



Die Bereitschaftspolizei attraktiv gestalten, das fordert Sabrina Kunz.

ruf und erdulden beispielsweise auch schlechte Führung. Das macht die neue Generation nicht mehr. Sie kündigen und gehen zu einem neuen Arbeitgeber.

Fazit

In der sich anschließenden Podiumsdiskussion analysierte man Inhalte, wie verhindert werden kann, dass hoch spezialisierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bereitschaftspolizei sich beruflich umorientieren oder gar die Polizei gänzlich verlassen. Gleichzeitig wurde über die Attraktivitätssteigerung der Abteilung gesprochen, um gezielt Studierende für die Tätigkeit in Einsatzeinheiten der Bereitschaftspolizei zu gewinnen. So verdeutlichten der Inspekteur der Polizei, Friedel Durben, und Polizeipräsident Christoph Semmelrogge, dass für die professionelle Einsatzbewältigung es einer kontinuierlichen Fortentwicklung der Bereitschaftspolizei bedarf. Beide unterstützen auch die Einrichtung des Projekts „GAP-Bereitschaftspolizei“. Zu kurz dürften hierbei allerdings nicht die persönlichen Belange der Kolleginnen und Kollegen kommen, ergänzte BG-Vorsitzender Tobias Weber. Das wäre neben einer einheitlichen Stundenvergütungsreglung auch die gelebte Wertschätzung der anstrengenden und stundenlangen Dienste, beispielsweise durch eine Einführung einer Erschwerniszulage und der Anrechnung auf die Lebensarbeitszeit. Tobias Weber präsentierte hierbei auch den Entwurf einer Dienstvereinbarung Stundenvergütung der GdP. Zum Abschluss bedankte sich Sabrina Kunz bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern insbesondere für den konstruktiven und gewinnbringenden Austausch.

Benedikt Knerr



Der Inspekteur der Bereitschaftspolizeien der Länder veranschaulicht die finanzielle Lage im Bund, von der maßgeblich die Versorgung der Länder abhängt. Ein Beispiel: Die Sonderwagen müssen in allen Ländern neu beschafft werden.



Ausbalanciert?!

Zwei Menschen gehen ihren Weg, der eine geht, der andere kommt. Mario Germano ist seit 15. April 2023 der neue Präsident des LKA Rheinland-Pfalz und löste damit seinen Vorgänger Johannes Kunz in die verdiente Pension aus. Am 13. Juni 2023 treffe ich Herrn Germano auf einem Hofgut in Mainz. Wir steuern einen Tisch am Rande des Biergartens an, hin zu einer Wiese mit Spielplatz und Hüpfburg und direktem Blick auf die Weinberge. Während mein Blick am Horizont der Weinlandschaft hängen bleibt, läuft Mario Germano an unserem Tisch vorbei und bleibt ein paar Schritte weiter auf der Wiese stehen. Er macht zuerst ein Foto von der Hüpfburg. Für seine Tochter. Das findet sie bestimmt spannend.

Er selbst blicke auf spannende Erfahrungen beim BKA zurück und würde, wenn er die Uhr zurückdrehen könnte, alle Stationen wieder genauso beschreiten, erzählt er mir dann am Tisch. Wir bestellen zwei Weinschorlen.

In der Rückschau gesehen, sei er heute zufrieden mit der perfekten Mischung, die er durchlaufen habe. Zu Beginn unterschiedliche Erfahrungen im operativen Bereich, MEK, VP-Führung, Organisierte Kriminalität, Ermittlungen. Im Höheren Dienst dann eher Führungs- und Stabsarbeit. Damals, noch im gehobenen Dienst, habe er es sich nie vorstellen können, dass er irgendwann einmal sagen würde: „Hey, die Arbeit im Leitungsstab, die macht total viel Spaß!“

Und das war auch genau das, was damals zu ihm gepasst habe. Der Wunsch, in den höheren Dienst zu wechseln, sei in genau dieser Zeit gereift, da er gemerkt habe, dass es ihm Spaß machte, zu gestalten und auch mal ein Team zu leiten. Gewisse Dinge entscheiden zu können. Auch andere Leute seien der Meinung gewesen, dass die Führungsarbeit ihm gut von der Hand ging.

„Ich glaube, das Ganze war auf den Umstand zurückzuführen, dass ich eine breite Erfahrungspalette mitbrachte und mich in viele Aufgabenfelder sowie in die Perspektive der Mitarbeitenden hineinversetzen konnte. Jetzt ja auch, denn vieles, woran ich beruflich wachsen konnte, haben wir auch in ähnlicher Form im LKA, von daher glaube ich zu wissen, was die Bedarfslagen sind und was die Leute umtreibt.“

Notebooks für alle?

Der Digitalisierung hinterher zu kommen, dieses Thema ist allgegenwärtig. Nicht nur private Unternehmen machen es vor, sondern auch das BKA. Dort sind angeblich 100 % aller Mitarbeitenden mit einem Notebook ausgestattet. Ich frage ihn, ob das auch die Zukunft im LKA sei.

„Da muss man direkt sagen, das ist auch noch der Wunschzustand im BKA, dass alle ein Notebook haben. Corona hat da eine Menge Schub gebracht. Plötzlich war es der Not geschuldet, Gelder umzuleiten und Mög-

lichkeiten zu schaffen, mobil zu arbeiten. Es wurde zu einem Zielbild im BKA, dass der Standardarbeitsplatz für jeden aus einem Notebook und einer Docking-Station besteht. Dieses Ziel wünsche ich mir auch fürs LKA, ausgenommen, die Tätigkeit erfordert das Arbeiten an einem speziellen PC.“

Wer lediglich einen Büroarbeitsplatz brauche, um auf die Systeme zuzugreifen und E-Mails zu verschicken, könne seiner Ansicht nach entsprechend ausgestattet werden. Dann spräche nichts gegen das Homeoffice, da es jedem ermögliche, flexibel zu sein, gerade vor dem Hintergrund familiärer Belange. Wenn morgens das Kind plötzlich krank ist und man deshalb zu Hause bleiben und sich kümmern müsse, könne man sich mit dem Notebook dennoch einloggen und arbeiten. So habe nicht nur der Einzelne etwas davon, sondern auch der Arbeitgeber. Im 21. Jahrhundert erscheine es angebracht, die Arbeitsplatzmodelle so zu gestalten, dass jeder zu jederzeit arbeitsfähig ist, ob zu Hause oder auf der Dienststelle. Unabhängig davon, ob familiäre oder andere Gründe nach Flexibilität verlangten.

Eine Sache des Vertrauens

Das klingt nach einem guten Plan. Doch so neu ist die Digitalisierung nun auch wieder nicht, und ich frage ihn, warum man nicht schon früher diesen Schritt hin zu einer „zeitgemäßen Polizei“ gegangen ist. Ob hier Dinge wie Misstrauen gegenüber den Mitarbeitenden eine Rolle gespielt haben könnten?

„Ich glaube, Corona hat deutlich gemacht, dass diese Vertrauensfragen, die mitunter überall gestellt worden sind, in den meisten Fällen jeglicher Begründung entbehrt haben. Dem Mitarbeitenden, dem ich zu Hause nicht vertraue, warum vertraue ich ihm dann im Büro? Es ist ein falsches Führungsverständnis, zu meinen, wenn alle zusammen im Büro sitzen, könne man ein größeres Maß an Kontrolle ausüben. Zumal ich immer davon ausgehe, dass alle gleichsam motiviert sind, ob sie nun zu Hause arbeiten oder im Büro. Den ein oder anderen Ausreißer gibt es schon, aber den bekomme ich nicht dadurch eingefangen, wenn ich alle ins Büro zwingen. Diese Diskussion sollte spätestens seit Corona Geschichte sein. Natürlich gibt es aber auch die Aspekte der Teamarbeit in Präsenz, die nicht hinten runterfallen dürfen. Und man-



che Tätigkeiten lassen auch tatsächlich kein Homeoffice zu. Zum Beispiel der Umgang mit Verschlusssachen.“

Klar, eine gute IT-Ausstattung steht zunächst einmal für Modernität. Dennoch komme ich nicht umhin, meinen Gedanken laut auszusprechen, dass Behörden aufgrund langwieriger und komplizierter Arbeitsprozesse in der Gesellschaft nach wie vor noch als ‚staubig‘ belächelt werden. Wo sieht er das LKA auf einer Skala von 1 für „staubig“ bis 10 für „up to date“?

Er lacht. „Das ist eine gute Frage. Ich finde, was wir uns immer vor Augen führen sollten, und das gilt auch über das LKA hinaus: Wir sind eine Polizeibehörde und nicht Google. Alle orientieren sich immer an Google und sagen: ‚Hey, das wäre doch Klasse, wir müssen auch so modern sein und so denken wie die‘. Nein, das müssen wir nicht! Und das können wir auch nicht. Wir sind ja auch kein Start-up-Unternehmen. Wir sind eine Behörde mit gewissen Ansprüchen, die die Bürger an uns haben. Da gibt es eine Ernsthaftigkeit, mit der wir agieren müssen, wir haben ernsthafte Themen, die uns bewegen, einen staatlichen Auftrag und wir werden aus Steuergeldern finanziert. Ja, wir sollten mit der Zeit gehen und nicht stehen bleiben. Aber wir müssen uns nicht an Google und Co. orientieren. Ich bin sogar überrascht darüber, dass hier im LKA pragmatische Lösungen gelebt werden, die, im Vergleich zu größeren Behörden wie dem BKA, noch moderner anmuten, als ich das erwartet hätte. Von daher muss sich das LKA, was den Modernitätsfaktor angeht, in keiner Weise verstecken.“

Du schon wieder

Da gibt es noch eine Sache, die sich in der heutigen Welt aufdrängt. Fast überall wird man geduzt, in der Werbung, auf Firmenwebsites und neuerdings auch in vereinzelt Stellenausschreibungen der Polizei sowie auf dem Karriereportal. Alles, was dazu beiträgt, Distanzen abzubauen und Augenhöhe zu signalisieren, scheint der letzte Schrei zu sein. Wie er dazu stehe, möchte ich von ihm wissen, und ob im LKA Handlungsbedarf in Sachen „Augenhöhe“ bestehe.

Was das Duzen angeht, sei er hin- und hergerissen. In den Ausschreibungen wolle man Menschen ansprechen für sehr anspruchsvolle und mental herausfordernde

Jobs. Man möchte Menschen einstellen, die dementsprechend auch mit dem Bürger interagieren können. Zumal wir mit der deutschen Sprache eine Sprache nutzten, die zwischen dem „Du“ und dem „Sie“ unterscheidet. Damit gehe unter anderem auch gegenseitige Wertschätzung und Respekt einher. Auch in der englischen Sprache, wo man durchgehend „you“ lese und höre, gäbe es sehr wohl feine Nuancen, die zwischen dem „Du“ und dem „Sie“ unterschieden.

„Wenn ich eine Stellenanzeige in der Du-Form designe, kann es mir passieren, dass der junge Bewerber im Bewerbungsgespräch vor mir sitzt und mich ebenfalls duzt. Ich habe es ja vorher auch getan. Wir haben es hier mit erwachsenen Menschen zu tun. Wenn es nach mir ginge, dann müsste es nicht unbedingt sein. Wenn überhaupt, dann müsste man es auf voller Linie leben und es überall so handhaben, es dürfte keine Unterscheidungen mehr geben, d. h. auch im täglichen Doing untereinander nicht mehr, nirgendwo mehr, und auch nicht im Vorstellungsgespräch. Das machen wir aber nicht, von daher wirkt es inkonsistent und ist für mich eher mit einem Fragezeichen versehen.“

So genau hatte ich das noch nie betrachtet.

„Die Frage ist, wirkt das wirklich auf Augenhöhe, wenn wir in der Ausschreibung das ‚Du‘ verwenden? Warum will ich denn, dass sich eine Person zu uns bewirbt? Etwa weil ich will, dass ich diese Person auf Schulniveau ansprechen kann? Also ich finde, man kann modern und attraktiv und auch offen wirken, ohne dass damit immer dieses ‚Du‘ einhergehen muss. Ich weiß nicht, ob ich Respekt oder Augenhöhe dadurch erreiche, indem ich den Bewerber duze. Es kann sogar sein, dass der Respekt auf der Strecke bleibt.“

Eine Sache der Balance

Nicht nur Respekt ist allen wichtig. Seit Menschengedenken sind wir alle bestrebt, glücklich und zufrieden zu sein. Aktuell trägt dieses Kind den Namen „Work-Life-Balance“. Jetzt bin ich gespannt, wie Mario Germano darüber denkt, wie der Arbeitstag im LKA aussehen könnte – ganz gleich, ob tarifbeschäftigt oder verbeamtet – damit der Mensch sich im Gleichgewicht fühlen kann, insbesondere vor dem Hintergrund Personalmangel und Aufgabenzuwachs?

DP-Autorin Danijela Rüppel im Interview mit Mario Germano mit Blick ins Grüne.



„Ich glaube, ganz wesentlich ist wertschätzendes Verhalten und dass wir uns unserer gemeinsamen Werte bewusst sind. Ich wünsche mir immer, und das ist auch die Kernbotschaft, die ich immer in die Führungsmannschaft sende, dass in den Arbeitsbereichen gar nicht differenziert wird zwischen den einzelnen Zugehörigkeiten. Egal, ob verbeamtet oder Tarif, egal, welcher Besoldungs- oder Tarifgruppe jemand angehört, letzten Endes sind wir alle im LKA eine große Mannschaft. Das Team als solches sollte ganz oben stehen und auch gegenseitiges Vertrauen. Entscheidungen sollten dort getroffen werden, wo die Kompetenz besteht und sich nicht irgendwo im bürokratischen Wirrwarr verirren. In dem Moment, wo Menschen in ihrem Arbeitsbereich, für den sie verantwortlich sind, selbstständig entscheiden können, entsteht ein großes Maß an Zufriedenheit. Weil dieser Mensch dann spürt, dass er wertgeschätzt wird und man ihm seine Entscheidung zubilligt und auch zutraut. Natürlich ist ein gewisses Maß an Kontrolle erforderlich, aber wenn der Mensch gegängelt und ständig gegenkontrolliert wird, dann kann das demotivierend wirken. Außerdem müssen wir natürlich darauf achten, dass wir die Leute nicht überbeanspruchen, was die Arbeitsherausforderung, die Stundenbelastung sowie die psychischen Belastungen betrifft. Wir müssen schauen, dass wir uns dahingehend klar begrenzen: Was



müssen wir leisten? Was können wir leisten? Was wollen wir darüber hinaus noch leisten? Also was ist überhaupt möglich, um die Schraube nicht zu sehr anzudrehen und zum Brechen zu bringen – das ist ein ganz wesentlicher Punkt. Und als Letztes eben, ganz im Sinne der Work-Life-Balance, alle Möglichkeiten der Flexibilisierung nutzen. Nicht immer so in Schwarz und Weiß unterscheiden. Neulich hatte ich ein Gespräch zum Thema Homeoffice und wurde gefragt, wo wollen wir denn da hin? Da habe ich zurückgefragt: Wie bewerten wir eigentlich die Tage, an denen jemand nicht den ganzen Tag im Homeoffice verbringen will? Wo jemand sagt, hey mein Wunschmodell wäre, ich komme um 9 oder 10 Uhr zur Arbeit, weil ich vorher erst einmal von zu Hause arbeite, da ich meine Kinder versorge und mich dann ins Auto setze, wenn der Verkehr ruhiger ist, und um halb drei verlasse ich das Büro, hole meine Kinder ab und fahre sie nach Hause. Und wenn sie beschäftigt sind oder beim Sport, dann arbeite ich noch mal zwei Stunden und komme damit auch auf meine acht Stunden. Ich leiste, was ich leisten muss und kann es in meinen Tagesablauf integrieren, ohne in Staus zu stehen, ohne Stress und Hektik.“

Das klingt nach Leichtigkeit. Wie kann man das wirklich umsetzen?

Seine Antwort kommt schnell. Dinge wie z. B. die Kernarbeitszeit sollten neu betrach-

tet werden. Es gelte herauszufinden, wie viel Modernisierungsbedarf bestehe, um ein derartiges Arbeitsbild zu ermöglichen. Wenn die Mitarbeitenden merken, dass der Arbeitgeber etwas für sie tue, dann schaffe das Zufriedenheit. Es könne mit kleinen Dingen anfangen, wie z. B. dem Wasserspender, der neu im LKA installiert wurde. Der Begriff Behördliches Gesundheitsmanagement solle nicht nur ein Lippenbekenntnis sein, sondern ernst genommen werden. Nicht nur Angebote schaffen, sondern auch die Möglichkeit, daran teilzunehmen. Von Vorgesetzten dürfe es nicht kritisch beäugt werden, wenn jemand ein Angebot wahrnimmt. Nachbesprechungsbedarf gäbe es in der Unterscheidung zwischen Beamten und Tarif. Wo der eine es während der Dienstzeit machen dürfe, müsse der andere ausstechen. Solche Unterscheidungen seien heute gar nicht mehr vermittelbar. Hier müsse ein Zustand von Gleichbehandlung angestrebt werden.

Die Arbeit mit dem Privatleben so zu verweben, wie es einem beliebt. Das finde ich großartig und bin der Meinung, dass er das schnell weitersagen sollte. Ob er schon einen ersten Mitarbeiterbrief in Planung habe?

„Den Mitarbeiterbrief erachte ich durchaus als probates Mittel, Informationen zu vermitteln, doch hier kommen wir wieder zum Punkt Modernität, wo wir einen Schritt weiter sind. Meine Intention ist es, regelmäßige Mitarbeiterinformation – denn ich meine es ernst mit der Transparenz – künftig in Form von Videobotschaften umzusetzen. Ich möchte erklären, was wir da so machen im Führungskreis, der nicht nur meine Person umfasst, sondern die gesamte Führungsmannschaft im LKA. Das erscheint mir persönlicher als ein Mitarbeiterbrief, der mittlerweile ein bisschen antiquiert wirkt. Bestimmte Emotionen, Gestik, Mimik, die bei der einen oder anderen Botschaft schon wichtig sind, können in einem Video viel besser rübergebracht werden.“

Zum Schluss noch eine private Frage: Was tut er beruflich für sein inneres Gleichgewicht, und was privat?

Und wieder lacht er.

„Beruflich habe ich mich jetzt erst einmal verändert für mein inneres Glück und bin hier rübergewechselt nach Rheinland-Pfalz, was ich keineswegs bereue. Ich bin noch immer froh, diesen Entschluss gefasst zu haben, der für mich durchaus ein Sprung ins kalte Wasser war.“

Nach 30 Jahren als Polizeibeamter beim BKA sei er natürlich nur auf diesen einen Arbeitgeber fokussiert gewesen. Unabhängig vom Behördenwechsel nutze er die Möglichkeit des flexiblen Arbeitens, wofür er sehr dankbar sei. Seine Frau sei beruflich selber eingebunden und könne als Zahnärztin nicht die Möglichkeit nutzen, mobil zu arbeiten. Schon bei der Familienplanung sei klar gewesen, dass er da seinen Beitrag leisten möchte. Damals habe er sich die Frage gestellt, ob ihn das ausbremsen könne. Das sei aber nie der Fall gewesen. Im Gegenteil, es sei positiv gesehen worden, dass er das eine mit dem anderen habe verbinden können. Aufgrund dieser positiven Erfahrung habe er das Vertrauen, dass dies auch anderen gelingen werde, und erst recht den Willen, es anderen zu ermöglichen.

„Das soll auch nicht von der Funktion abhängen. Es sollte allen von uns möglich sein. Natürlich habe ich aktuell aufgrund der Einarbeitung und der Termine und Kontakte, die anstehen, tagsüber keine Zeit, meine E-Mails zu lesen. In einer anderen Welt wäre ich genötigt, die E-Mails im Anschluss an die Termine noch im Büro zu lesen. Damit würde ich aber meine Tochter, die ich morgens schon kaum gesehen hätte, auch abends nicht sehen, weil sie schon schlafen würde. So kann ich jedoch nach Hause fahren, noch ein wenig Zeit mit der Familie verbringen, und wenn die Tochter schläft, nun ja, im Moment ist das noch so, da hänge ich am Abend noch eine Stunde dran und mache mein Postfach.“

Was er privat für sein inneres Glück tue? Das beginne mit der Fahrt nach Hause in den Rheingau, die er täglich genieße, am Rhein entlang, ein erstes Abschalten. Zu Hause versuche er dann, auch wirklich zu Hause zu sein. Die Gedanken an dienstliche Dinge, die ihn beschäftigten, abzustellen. Sport verschaffe ihm genügend Ausgleich und er liebe es, rauszugehen in die Natur, zum Spazieren und Wandern. Inmitten der Weinberge genieße er dann und wann auch gerne mal ein Gläschen Wein.

Vielen Dank, Herr Germano, für dieses angenehme und offene Gespräch, sage ich zum Abschied. Auf meinem Weg nach Hause wünsche ich mir, dass die Vision von einem Arbeitgeber, der sich an das Individuum anpasst wie ein Chamäleon an seine Umwelt, tatsächlich in Erfüllung gehen wird. ■



**Gewerkschaft
der Polizei**

Leidenschaft für mehr!

AUS DEM HPRP

Neue Generation Distanzelektroimpulsgeräte

Arbeitsgruppe DEIG II

Mit dem Ziel die in Nutzung befindlichen aktuellen „Taser X2“ zu ersetzen, wird ein Nachfolgemodell bei ausgewählten Organisationseinheiten beim PP Westpfalz, erprobt. Betrachtet werden sollen die Bedarfe der Schutz- und Kriminalpolizei im Regeldienst sowie der Spezialeinheiten. In der Folge wird die Vorschriftenlage angepasst werden müssen sowie die Aus- und Fortbildung.

AG Bezirksdienst der Zukunft

Die Arbeitsgruppe Kriminalitätsbekämpfung der Zukunft hat verschiedene Empfehlungen getroffen, die auch den Bezirksdienst betreffen, wodurch Anpassungen bei der AG Bezirksdienst selbst, notwendig waren. Man geht davon aus, dass Ressourcen bei den Bezirksdiensten frei werden, weil Ermittlungsverfahren in die Zentrale Anzeigenbearbeitung (ZAb) wandern, auch wenn ein Teil des Personals des Bezirksdienstes ebenfalls für

die ZAbs vorgesehen ist. Beschrieben werden soll, welche Delikte in der Sachbearbeitung des Bezirksdienstes liegen, welche Anteile für eine anlassunabhängige Präsenz bestehen und welche weiteren Betätigungen möglich sein können. Auf das Wissen des Bezirksdienstes zum Dienstgebiet soll keinesfalls verzichtet werden. Weiter soll ein Vorschlag zur Personalberechnung erfolgen.

MoAP-Geräte bekommen neue Login-App

Carmen Schweickardt und Tobias Grabowski erläutern in der Sitzung die zahlreichen Anpassungen, die für die Geräte des Mobil Arbeitsplatzes ausgemacht sind. Z.B. ist ein neues Login-Verfahren geplant. Bislang wird nur das Fahrtenbuch und ZEVIS mit hochgefahren und der Zugang aktualisiert, alle anderen Anwendungen müssen einzeln aktualisiert werden. Das wird dann nicht mehr erforderlich sein und es nur noch eine Aktualisierung benötigen. Zu @rtus Mobil

gibt es ganz aktuell erste Tests. Fragen zu den Anwendungen können über die Hilfe-App gestellt werden.

Fortbildungen des BKA

In einem Fortbildungsprogramm des BKA wird den Behörden der Polizei Rheinland-Pfalz ein Angebot für spezielle kriminalpolizeiliche Themen unterbreitet von digitaler Forensik bis zu Vermögensabschöpfung.

Leitfaden 621

Im Leitfaden 621 wird die Ausstattung mit persönlich zugewiesenen Führungs- und Einsatzmitteln beschrieben. Hiermit soll ein landesweit einheitlicher Überblick über die persönlich zugewiesenen FEM möglich sein.

Sabrina Kunz 06131/16-3365
René Klemmer 06131/16-3378
Steffi Loth 06131/16-3379
Sven Hummel 06131/16-3380
Ingo Schütte 06313/16-3233 o./65-3030 ■

Ü-55-UMFRAGE DER GdP RHEINLAND-PFALZ

So ticken unsere Mitglieder

Jeder Funktionär und jede Funktionärin in unserer GdP quält sich oft mit der Frage herum, was sich denn die Mitglieder wirklich wünschen. Mit der Umfrage unter Mitgliedern im Alter von 55 und älter gibt es an vielen Stellen ein deutliches Mehr an Klarheit zu dieser Frage.

Mit den Antworten auf über 30 Fragen, die mit einem anonymisierten Auswertungstool verarbeitet wurden, entstand ein repräsentatives Bild, über das wir in Folge in der DP berichten werden. Das Umfrageergebnis darf nach wissenschaftlichen Gesichtspunkten als repräsentativ gelten. Zur Zielgruppe gehörten zum Stichtag Ende 2022 1.632 Mitglieder, 879 Fragebögen wurden versendet und 465 davon beantwortet. Ein beachtliches Ergebnis. Herzlichen Dank an alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer!

Fotos: Bernd Becker



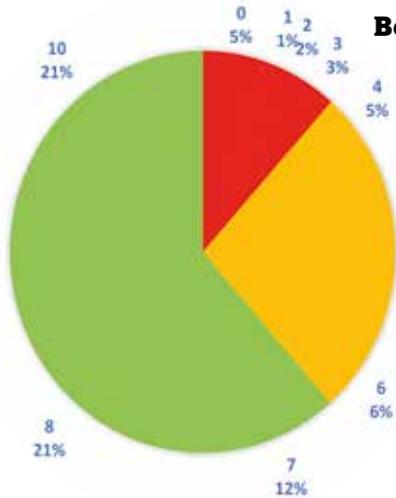
	JA	NEIN		Anzahl	In %
Frage 8: Mir ist bekannt, dass im GdP-Beitrag ein Sterbegeld für mich und meinen Partner / meine Partnerin enthalten ist.	64,07 %	35,93 %	Zielgruppe Ü 55 gesamt	1.632	100 %
Frage 9: Mir ist bekannt, dass im GdP-Beitrag eine Unfallversicherung für den Fall des Unfalldes oder der Unfallinvalidität während des Dienstes und in der Freizeit enthalten ist.	51,97 %	48,03 %	Versendete Fragebögen: (kein Postverland) Livertiert auf die bei der NKS bekannten privaten Mailanschriften	879	54 %
			Beantwortete Fragebögen	465	53 %

Wir wollten auch wissen, wie bekannt die Standardangebote der GdP sind. Ergebnis zum Beispiel: Bei Sterbegeld und Unfallversicherung gibt es noch Informationsbedarf (siehe Grafik in blau).

ell möglichen Beiträgen, die die Kollegen bereit sind zu zahlen, nicht zu stemmen sind. Allerdings nutzen bereits 65% das digitale Angebot der Beihilfestelle und finden es – abgesehen von den Bearbeitungszeiten – gut. Der erkennbare Wunsch ist, dass die GdP beim Thema Beihilfe (und Digitalisierung) mit Rat und Tat und wenn es sein muss auch mit Rechtsschutz wirksame Hilfe leistet. Im Tortendiagramm bedeuten die Farben folgendes: grün: Angebote bekannt; rot: Angebote unbekannt; gelb: Angebote teilweise bekannt.

Am Ende der Umfrage gab es die Möglichkeit, in Freitextfeldern der GdP etwas ins Stammbuch zu schreiben. Sage und schreibe 195 Kolleginnen und Kollegen haben davon Gebrauch gemacht. Neben einigen kritischen Hinweisen überwogen mit 106 die positiven Rückmeldungen, oft verbunden mit einem herzlichen Dankeschön für die Arbeit der GdP.

Bernd Becker



Beihilfeservice ist gestorben

Eine ganz konkrete Schlussfolgerung gibt es beim Beihilfeservice. Diesen wird es bei uns nicht geben, weil die ermittelten Kosten für dieses weitreichende und anspruchsvolle Angebot aus den potenzi-

SCHWABENLAND TOURISTIK
SCHWABENLAND REISEN
PSW POLIZEISOZIALWERK-REISEN

Partner der Gewerkschaft der Polizei Baden-Württemberg, Saarland und Rheinland-Pfalz

Wo Osten und Westen aufeinandertreffen
Erlieben Sie die reiche Kultur zwischen Asien und Europa
10-tägige Rundreise zu den UNESCO Weltkulturerben in Anatolien vom 06. Oktober bis 15. Oktober 2023

Tauchen Sie mit uns ein in die 10.000-jährige Geschichte Kleinasien. Die anatolische Halbinsel ist seit Anfang der Menschheit Wiege für wichtige Siedlungsorte. Am Schnittpunkt von Europa und Asien liegend, spielte es eine große Rolle, dass sie für Völkerwanderungen und Eroberungen geöffnet war.

Lassen Sie sich auf dieser Reise einfangen von den großen Kulturen der Ionier, Lydier, Perser, Griechen, Römer, Byzantiner und Osmanen. Genießen Sie Istanbul mit seinen unglaublichen kulturellen Schätzen. Bursa und Iznik, die Fahrt entlang der Dardanellen. Troja und Pergamon mit dem Asklepon und natürlich Ephesus. Faszinierend sind die Ruinen von Ephesus. Hier haben sich auch die Apostel Johannes und Paulus zeitweise aufgehalten. Johannes schrieb hier sein Evangelium und wurde in Ephesus begraben. Auch Homer schrieb in Ephesus seine unsterblichen Werke.

PREIS IM DZ
1.605€
P.P.
EZ ZUSCHLAG 330€P.P.

Für Alle Reisedetails einfach den QR-Code abschnappen:

SCAN ME!

Rundreise:
ISTANBUL - IZNIK - BURSA - CANAKKALE - TROJA - BEHRAMKALE - AYVALIK - BERGAMA - AKHISAR - SARD - ALASEHIR - LAODICIA - HIERAPOLIS - DENIZLI - EPHEBUS - ÖZDERE - IZMIR

Verlängerungsmöglichkeit:
Zusätzliche 3 Nächte All-Inclusive Sunis Efes Royal Palace Resort & Spa Hotel**** vom 15. - 18.10.2023 für 340€ p.P. EZ-Zuschlag 130€ p.P.

Rufen Sie unsere fachkundigen Mitarbeiter*innen an **0711 40269900**

Zentrale Terminal 3 - Reisewart, 70829 Stuttgart Flughafen
info@schwabenslandreisen.de, www.schwabenslandreisen.de



Simone Büchler gibt acht, dass Christian Bachmann nicht schon die Waffeln wegnascht.

170 TEILNEHMER FOLGEN DER EINLADUNG AUF DAS IPA-GELÄNDE IN SPEYER

Schlemmen, schwitzen, grillen – volles Haus beim 3. Familienfest in Speyer

Das GdP-Kreisgruppen-Familienfest/Sommerfest konnte im Juni, nach vier Jahren Pause, endlich wieder stattfinden und die KG Vorderpfalz durfte bei hochsommerlichen Temperaturen zahlreiche Mitglieder und deren Familien begrüßen. Von Hüpfburg zum Toben, Kinderschminken für echte Kunstwerke, einer Torwand bis hin zum be-

liebten Bogenschießen war alles geboten. Auch ein eigener Eiswagen, mit kostenlosem Eis für alle, konnte organisiert werden. Unser Partner Signal Iduna war ebenfalls mit einem Stand und Gewinnspiel vor Ort. Die diesjährige Tombola mit 250 Preisen war wieder einmal sehr beliebt und die Lose schnell vergriffen, lockte doch der Hauptpreis des „Bis-



Der Grillmeister Bernd Krächan hat alle Hände voll zu tun, die Kundschaft ist hungrig!

hof SPA“. Alle Mitglieder konnten tolle Preise „abstauben“ und niemand musste mit leeren Händen die Heimreise antreten.

Die Kreisgruppe Vorderpfalz bedankt sich bei allen Teilnehmenden sowie Helfenden für das rundum gelungene Fest.

Patrick Müller

16 Mainzerinnen und Mainzer besuchen den Landtag

Nach einem leckeren Essen und einer informationsreichen Führung durch das sanierte Deutschhaus ging es in die Sitzung des Innenausschusses, wo die Massenschlägerei in Gerolstein Thema war, aber auch die europaweite Großrazzia gegen die 'Ndrangheta sowie die Ausführungen der Landesregierung zur Pilotprojekt Monocam. Zum Abschluss gab es den Austausch mit dem Gast-

geber Daniel Köbler, mit dem gut über die vielfältig geringe Attraktivität des Polizeiberufs verbunden mit Mangel an Bewerbungen, dem schlechten Gebäudezustand und die Cannabislegalisierung, diskutiert werden konnte. **Ingo Volp**

Für die Mainzer ist der Landtag nicht weit weg, sie haben sich den sanierten Landtag zeigen lassen und mit dem Abgeordneten der Grünen Daniel Köbler intensiv diskutiert.



Foto: Rene Vroemen



Geburtstage

70 Jahre

Klaus Baltz, PD Worms
Barbara Behling,
PP ELT Enkenbach-Alsenborn
Martin Eich, PD Wittlich
Klaus Mohr, PP/PD Mainz
Harald Janßen, Vorderpfalz
Robert Karen, PP/PD Koblenz

75 Jahre

Rudolf Müller, PD Wittlich
Kurt Schneider,
PP ELT Wasserschutzpolizei
Paul Werner Mohr, HdP
Werner Herrmann,
PP/PD Koblenz

80 Jahre

Herbert Utzinger,
PD Kaiserslautern
Paul Düpre, PD Trier

90 Jahre

Helma Gaggermeier,
PP ELT Enkenbach-Alsenborn

Ruheständler

Axel Gräff, KG HdP
Thomas Heil, PP/PD Koblenz
Karl-Peter Jochem, PP Trier
Jörg Blecker, Neuwied/Altenkirchen
Claudia Clood, PP/PD Mainz,
GdP-Geschäftsstelle



Termine

04.09., 14:00 Uhr: Die Seniorengruppe Mainz lädt ein zum Vortrag zu „**Energetische Sanierung**“ im Kleingärtnerverein Ebersheimer Weg in Mainz. Eine Anmeldung ist erwünscht unter: schreiner.axel@gmx.de

04.10., 10:30 Uhr: Der Vorstand der **KG PP ELT** lädt für Mittwoch, 04.10.2023, um 10:30 Uhr, zur ordentlichen **Mitgliederversammlung** im Hotel-Restaurant "Beckmanns Winzerhaus" Rheingoldstraße 8, 55430 Urbar/Loreley ein. Es finden Neuwahlen des KG-Vorstands und der Kassenprüfer statt.

05.10., 14:00 Uhr: Die Seniorengruppe Trier lädt herzlich zum Vortrag „**Plötzlich Pflegefall – was nun?**“ im Hotel Leinenhof in Schweich. Bei Kaffee und Kuchen kann anschließend nach Lust und Laune gefragt werden. Kommt gerne mit Partner/-in. Bitte anmelden bis zum 22.09.2023 per E-Mail gdp-senioren.bgtrier@gdp-rlp.de oder (0151) 64498811.