

KOMMENTAR

# Generationenwechsel gestalten

„Jeder möchte erfolgreich sein. Was zählt ist weder Wunsch noch Wille, allein die Taten führen zum Erfolg.“ – Michael Jordan

**Mandy Koch**

Landesvorsitzende der GdP Thüringen



Foto: GdP Thüringen

Liebe Kolleginnen und Kollegen, das Zitat vom einem der größten und erfolgreichsten Sportler aller Zeiten hat mich in Bezug auf meine Vorstellung einer gelebten Gewerkschaftsarbeit sehr angesprochen. Wir als GdP Thüringen wachsen weiter und verändern uns dabei ständig. Das liegt nach meiner Einschätzung nicht nur an den vorhandenen und vorteilhaften Angeboten, welche eine Mitgliedschaft in unserer Gewerkschaft mit sich bringt.

Aus meiner Sicht ist es u. a. die Arbeit an der Basis durch die Vertrauensleute, welche für die GdP stehen und im Sinne unserer Mitglieder arbeiten und handeln. Diese dienen als Ansprechpartner und zugleich auch als Botschafter unserer Gewerkschaft. Die Wichtigkeit der Arbeit vor Ort wurde auch im Rahmen der diesjährigen Klausurtagung des Landesbezirksvorstandes thematisiert und hervorgehoben.

Neben den Themenfeldern „Beamte und Besoldung“, „Tarif- und Haushaltsthemen“

wurde auf die Thematik „Strategische Ausrichtung der Kreisgruppen in personeller Hinsicht“ ein Hauptaugenmerk gelegt.

An dieser Stelle möchten wir uns als Landesbezirksvorstand zunächst für die geleistete Arbeit im Sinne unserer Werte und Ziele ausdrücklich bedanken! Da jedoch ein Status quo immer nur ein Startpunkt für das Kommende sein kann, haben wir detailliert über eine zukunftsorientierte Ausrichtung unseres Landesbezirkes in strategischer und personeller Hinsicht gesprochen. Dabei wurde wiederholt deutlich, dass sich sowohl im Bereich der Kreis- und Personengruppenvorstände als auch in den Vorständen der örtlichen Personalräte ein Generationenwechsel vollziehen wird. Dies ist hauptsächlich den anstehenden Pensionierungen der aktuellen Funktionäre geschuldet und bedeutet für uns als GdP Thüringen einen großen Verlust von Erfahrung, Know-how, aber vor allem von gelebter Motivation.

Jedoch birgt diese Veränderung auch die Chance, uns neu und zukunftssicher aufzustellen. Dies schaffen wir aber nur, wenn jüngere bzw. junge Mitglieder die angesprochenen Attribute der „Alten“ aufnehmen und weiterleben. Dabei liegen unsere Hoffnungen und Erwartungen aber auch darin, dass sich die zukünftigen Verantwortungsträger mit neuen Ideen und Gedanken einbringen.

Bei einem Großteil unserer 13 Kreisgruppen werden die Funktionen, welche für deren Basisarbeit elementar sind, zukünftig vakant. Dabei handelt es sich u. a. um folgende Funktionen:

- Vorsitzende/r
- Stellvertretung
- Kassierer
- Schriftführer
- Beisitzer

Da uns als Landesbezirksvorstand die Wichtigkeit jeder einzelnen Funktion bewusst ist, haben wir auf diese Thematik –

wie bereits erwähnt – im Rahmen unserer diesjährigen Klausurtagung einen Schwerpunkt gelegt. Daraus resultiert der Auftrag an die Kreis- und Personengruppenvorsitzenden, bis zur Klausurtagung 2025 konkrete personelle Vorschläge zur Neubesetzung der Kreisgruppenvorstände vorzulegen. Damit einhergehend wurde auch über die zukünftige Besetzung der Wahllisten für die örtlichen Personalräte gesprochen.

Hier ist es uns als GdP Thüringen wichtig, geeignete Kolleginnen und Kollegen anzusprechen und diese bereits im Vorfeld für diese durchaus herausfordernde Aufgabe fit zu machen. Hierfür werden wir unter anderem Seminare mit Bezug zum Thüringer Personalvertretungsrecht sowie für das Tarifrecht anbieten. Denn nur so ist es den Kolleginnen und Kollegen möglich, diese Aufgaben detailliert und mit hoher Qualität verrichten zu können.

Uns ist bewusst, dass hierfür ein hohes Maß an Motivation und persönlichem Engagement vorhanden sein muss. Also, liebe Mitglieder, wenn ihr euch in diesen Aufgaben wiederfindet und euch den damit verbundenen Herausforderungen stellen wollt, meldet euch bei euren Kreisgruppenvorsitzenden, in unserer Geschäftsstelle oder bei euren Vertrauensleuten. Wir stehen euch für Fragen und erörternde Gespräche jederzeit zur Verfügung. Uns als GdP Thüringen ist es sehr wichtig, euch bereits vorab sachlich und fachlich für die anstehenden Aufgaben vorzubereiten.

Mit Blick auf den Landesdelegiertentag 2026 und die Personalratswahlen 2027 beginnen wir als geschäftsführender Landesbezirksvorstand bereits jetzt mit der Planung von geeigneten Fortbildungsmaßnahmen. Es bleibt aber zu betonen, dass jede Fortbildungsmaßnahme nur so gut ist wie ihre Teilnehmer. Und hier schließt sich der Kreis zu den eingangs zitierten Worten von einem der größten Sportler aller Zeiten. ■



## LESERBRIEF

# Zum Thema Wertschätzung und Motivation in der Thüringer Polizei erreichte die Redaktion folgende Zuschrift

Sehr geehrte Damen und Herren der GdP!

Ich muss mir mal Luft machen. Mein Name ist Matthias Leinhos, Mitglied der GdP seit 1990. Ich bin 59 Jahre alt und habe nunmehr fast 40 Dienstjahre auf dem Buckel. Nach vielen Jahren im Streifendienst im Revier Erfurt-Süd (jetzt ID Süd) wechselte ich in die Verfügungsgruppe, der ich ca. zehn Jahre angehörte. Hier konnte ich aufgrund der Vielfältigkeit der verschiedenen Einsätze fast nie im Voraus ein Wochenende im privaten Bereich planen. Aber das wusste ich vorher und ich kann sagen, dass mir die Arbeit Freude gemacht hat.

Nach Auflösung der Verfügungsgruppe im Rahmen der Polizeistrukturreform wechselte ich wieder für mehrere Jahre in den Schichtdienst. Wegen zunehmend gesundheitlicher Probleme, versah ich anschließend meinen Dienst in der sogenannten 5. Dienstgruppe, die die meisten Aufgaben der aufgelösten Verfügungsgruppe erledigte, aber zusätzlich noch die Prävention (Radfahr- und Fußgänger- und Umgebungs- und Verkehrsschulung in den Grundschulen der Stadt Erfurt und Umgebung, Schulung des Polipap-Programmes des TLKA sowie verschiedene andere Präventions- und Verkehrsveranstaltungen). Also kurz gesagt, wieder keine planbaren privaten Wochenenden. Dazu kommt noch die über viele Jahre fehlende Akzeptanz der Vorgesetzten für die Arbeit des sogenannten Präventionsbeamten und deren teilweise beleidigenden Beschimpfungen und Demütigungen mir gegenüber. Als Beispiel möchte ich eine Aussage meines damaligen Dienstgruppenleiters anführen. Nach einer betriebsärztlichen Empfehlung, die ich ihm übergab, sagte er zu mir wörtlich: „Du bist

für mich wertlos, du kannst dich hier verpis-sen ...“ Und das war nicht der einzige Spruch dieser Art.

Nach anfänglicher Freude und Begeisterung für diese Arbeit, fühlte ich mich in den letzten Jahren immer mehr ausgegrenzt, so dass ich nach ca. zehn Jahren psychische Probleme bekam und die auch heute noch habe. Mittlerweile bin ich schwerbehindert. Ich konnte dort nicht mehr weiterarbeiten. Auch habe ich Probleme, diese Dienststelle (Liegenschaft der LPI und ID Süd) überhaupt zu betreten. Auf mein Drängen hin und nach mehreren Gesprächen im BEM-Verfahren mit Dienststellen- und Behördenleitung durfte ich in die KPI Erfurt in den Bereich KAN/PKS wechseln. (Ich hoffe und bete, dass ich hier bis zum Eintritt in den Vorruhestand, im November 2026, bleiben darf.) Auch habe ich seit Januar 2016 den Dienstposten des „MA Prävention“ inne, der mit einer A 9 bewertet ist.

Als Fazit meiner Arbeit als Polizeibeamter der Thüringer Landespolizei muss ich leider sagen, dass ich für mich das Gefühl habe, beruflich gescheitert zu sein. Ich habe immer noch die Gehaltsstufe A 8!!! Meine erste und letzte Beförderung war 1997.

Ich bin froh, dass ich jetzt bei der KPI bin und keine Uniform mehr tragen muss, so dass mir keiner mehr auf die Schulterklappen starrt und mir komische Blicke oder auch z. T. dumme Bemerkungen entgegenbringt. Es ist beschämend. Es wurden weder irgendwelche Strafanzeigen oder andere Ermittlungen gegen mich eingeleitet noch habe ich andere „Leichen im Keller“.

Im Gegenteil, meine Vorgesetzten lächelten mich freundlich an und sagten mir, was ich für eine gute Arbeit leiste. Für mich ist das im Nachhinein ein „Schlag ins Gesicht“, gelogen und geheuchelt. Auch habe ich immer positive Feedbacks aus den Schulen erhalten.

Auf die Frage an meinen damaligen Vorgesetzten, warum meine Beurteilung so schlecht ausfiel, musste ich mir anhören: „Du weißt doch, wie das ist, mit der Quote.“ Mein Dienststellenleiter sagte zu mir, ich würde mich genauso verhalten, wie es von einem guten Beamten mit einer 3er-Beurteilung erwartet wird. Er kommt morgens zum Dienst, macht den ganzen Tag, was er gesagt bekommt, und geht am Nachmittag wieder nach Hause. Solche Äußerungen empfinde ich als demotivierend und beleidigend. Ich war leidenschaftlich und gerne Polizist. Für mich war dieser Beruf tatsächlich Berufung. Aber was ich im Laufe der fast 40 Jahre erleben musste, bezüglich der Zusammenarbeit der Kollegen untereinander, aber auch des Verhältnisses Vorgesetzter/Untergebener lässt mich im Nachhinein an meiner Berufswahl zweifeln.

Ich finde es mehr als traurig, dass es Kollegen gibt, die es nicht mehr erwarten können, endlich in den Vorruhestand versetzt zu werden. Die Unzufriedenheit wächst stetig. Man muss sich nur einmal umhören. Ich werde mich dann wohl im November 2026 sang- und klanglos und in schämender Weise ohne offizielle Verabschiedung und erst recht nicht mit Fotos mit einer A 8 verabschieden. Mit freundlichen Grüßen

**Matthias Leinhos**

**DP – Deutsche Polizei**  
Thüringen

**Geschäftsstelle**  
Auenstraße 38 a, 99089 Erfurt  
Telefon: (0361) 59895-0  
Telefax: (0361) 59895-11  
gdp-thueringen@gdp.de  
Adress- und Mitgliederverwaltung:  
Zuständig sind die jeweiligen  
Geschäftsstellen der Landesbezirke.

**Redaktion**  
Edgar Große (V.i.S.d.P.)  
Telefon (01520) 8862464  
edgar.grosse@gdp.de



POLIZEI INTERN

# Gesundheit im Fokus

Im Intranet der Thüringer Polizei wurden kürzlich die Krankenquoten des Jahres 2023 veröffentlicht, die einen erfreulichen Rückgang aufzeigen. Mit einer Krankenquote von 10,24 Prozent im Jahr 2023 erreichte die Thüringer Polizei einen Stand, der mit den Jahren 2016 bis 2019 vergleichbar ist. Dies bedeutet einen Rückgang um fast 2 Prozent im Vergleich zum Vorjahr 2022. Doch hinter diesen Zahlen verbergen sich vielfältige Herausforderungen und Unterschiede, die eine genauere Analyse erfordern.

In den einzelnen Dienststellen der Thüringer Polizei sind erhebliche Unterschiede in den Krankenquoten zu erkennen. Diese variieren von 7,19 Prozent bis hin zu 12,37 Prozent und sind abhängig von verschiedenen Faktoren. Insbesondere Langzeitkranke, die langfristig fehlen, sowie das Alter der Dienststellen spielen eine Rolle. Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) wird diese Daten genau auswerten und im Rahmen des Gesundheitsmanagements mit der Behörde analysieren.

Ein zentrales Anliegen der GdP ist die Arbeitszeit der Bediensteten. Vor allem im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Fami-

lie und Beruf fordert die GdP eine verkürzte Wochenarbeitszeit von 35 Stunden. Eine entsprechende Reduzierung der Pflichtstunden der Lehrkräfte ist ebenfalls vonnöten. Parallel dazu müssen Maßnahmen zur Verhinderung von Arbeitsverdichtung und -hetze umgesetzt werden, sei es durch die Einstellung von mehr Personal oder die Reduktion von Aufgaben.

Im öffentlichen Dienst sind flexible und individuell angepasste Arbeitszeitmodelle erforderlich, um den Bediensteten mehr Arbeitszeitsouveränität zu ermöglichen. Mehrarbeit und der Aufbau von Überstunden sollten vermieden werden, wobei ein zeitnaher Ausgleich priorisiert werden sollte. Die Anerkennung von Erkrankungen, einschließlich COVID-19, als Dienstunfälle ist für die Bediensteten von zentraler Bedeutung und sollte attraktiv gestaltet werden.

Die Gewalt gegen Bedienstete aller Bereiche im öffentlichen Dienst, insbesondere in der Polizei, ist inakzeptabel und erfordert ein entschiedenes Handeln seitens des Dienstherrn. Dies umfasst die Ächtung von Gewalt, verstärkte Präventionsmaßnahmen und den Einsatz von mehr Per-

sonal sowie die Unterstützung betroffener Kollegen und die konsequente Bestrafung von Tätern.

Um den umfangreichen Aufgaben im Freistaat gerecht zu werden, ist eine angemessene Personalausstattung unabdingbar. Die Thüringer Polizei benötigt mindestens 7.600 Stellen, um ihre Aufgaben effektiv zu erfüllen. Die anhaltend hohen Krankenquoten verdeutlichen die erheblichen Belastungen im Dienst und erfordern eine verstärkte Aufmerksamkeit seitens der Politik. Das Gesundheitsmanagement muss in allen Bereichen des Dienstes gesteigert und kontinuierlich ausgebaut werden. Angebote zur Regeneration, Gesundheitsförderung und Kuren sollten verpflichtend angeboten und ermöglicht werden.

Ein zeitgemäßer öffentlicher Dienst sollte Diversität und Vielfalt in seiner Personalstruktur widerspiegeln und kultursensibel sowie diskriminierungsfrei agieren. Es besteht Handlungsbedarf für wirkliche Gleichstellung und eine attraktivere Thüringer Polizei, die die Bedürfnisse ihrer Bediensteten ernst nimmt und ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden aktiv fördert. ■



Foto: PTT 3/2022



## PARTEIEN

# Regierungsprogramm



Am 16. März 2024 stellte die Partei „Die Linke“ ihr Wahlprogramm auf. An diesem Tag startete Thüringens Linke auch in den Wahlkampf und beschloss mit dem Regierungsprogramm in der Festhalle von Ilmenau den zukünftigen Weg. Auf dem Parteitag zog zudem Bodo Ramelow (Die Linke) Zwischenbilanz. Der 68-Jährige will ein drittes Mal Ministerpräsident werden. Die Linkspartei ist in Thüringen in den letzten Umfragen weit von den Werten entfernt gewesen, die sie im Jahr 2019 bei der Landtagswahl erreicht hat. Vor fünf Jahren standen 31 Prozent zu Buche, Die Linke wurde stärkste Kraft. Gelingen soll das mit einem Regierungsprogramm, das zwei Tage in Ilmenau verhandelt wird. Das 85 Seiten umfassende Papier unter dem Titel „Unser Thüringen. Menschlich. Stark. Gerecht“ wurde einstimmig beschlossen. Zuvor waren 145 Änderungsanträge beraten und zum Teil kontrovers diskutiert worden. Das Programm, das nach Angaben des Parteivorstandes in Zusammenarbeit mit 200 Verbänden, Gewerkschaften und Initiativen entstanden ist, spiegelt sinnbildlich die Themen, die Die Linke in den vergangenen zehn Jahren in Thüringen in den Fokus stellt. Die Schlagworte heißen Bildungsgerechtigkeit, wohnortnahe Gesundheitsversorgung, sozialer Wohnungsbau, bezahlbare Energie, mehr Busse und Bahnen, gute Arbeit sowie der Schutz der Demokratie und ein weltoffenes Thüringen.

Für die Polizei gibt es im Wahlprogramm den Abschnitt „Sicheres Thüringen mit bürgerfreundlicher Polizei“. In den Inhalten finden sich GdP-Forderungen und Beschlüsse aus dem Landesdelegiertentag wieder. Was will Die Linke genau zur Polizei machen?

- Wir wollen die von Bürger:innen genutzte Polizeivertrauensstelle für Beschwerden von Polizeibeamt:innen öffnen und

zu einer unabhängigen und aus den Polizeistrukturen herausgelösten Polizeibeschwerde- und Ermittlungsbehörde mit eigenen Kompetenzen einrichten. Dazu wollen wir das Polizeiorganisationsgesetz

ändern und eine Bundesratsinitiative zur Anpassung der Länderkompetenzen anstoßen.

- Wir wollen das jährliche Hin und Her um die Auszubildendenzahlen und die Lotteriedeckung der Abgabeplanung fertig ausgebildeter Anwärterinnen und Anwärter beenden. Dazu wollen wir eine Personalentwicklungskonzeption für die nächsten zehn Jahre auf den Weg bringen. So lassen sich Zuverlässigkeit und angemessene Personalausstattung langfristig sichern.
- Wir wollen eine auf diese Personalentwicklungskonzeption aufbauende vorausschauende Personalplanung und Einstellungsverfahren, die auf sich verändernde Altersabgänge, Bewerbungs- und Einstellungslagen sowie den demografischen Wandel reagieren. Unbesetzte Stellen werden wir schneller nachbesetzen.
- Wir wollen die Evaluation der Expertenkommission zur Polizeistrukturenreform von vor zehn Jahren aufgreifen und die notwendige Strukturdebatte ehrlich und auf Augenhöhe mit den Bediensteten und Polizeigewerkschaften führen, damit Polizist:innen, die wir 2024 ausbilden, auch in den kommenden Jahrzehnten eine stabile Arbeitsgrundlage haben, um jederzeit personell einsatzfähig anfallende Herausforderungen zu bewältigen.
- Wir wollen die Bildungseinrichtungen der Thüringer Polizei zum modernen „Polizeibildungs-Campus 2030“ ausbauen, soziale Begegnungsräume schaffen, die Sportanlagen ertüchtigen, die Ausbildung auf moderne Kriminalitätsphänomene spezialisieren, Anwärter:innen kostenfrei unterbringen und Menschenrechts- und Demokratiebildung im Sozialkompetenzzentrum verstärken.

- Wir wollen die bestehende Arbeitsverdichtung weiter reduzieren, zum Beispiel durch praxisnähere Vereinfachung und Digitalisierung alltäglicher Prozesse bei der Schutz- und Kriminalpolizei, um Krankenstand und Überstunden entgegenzuwirken. Doppelaufgaben müssen reduziert werden. Damit Polizist:innen nicht auf der Straße fehlen, wollen wir für Tätigkeiten, für die keine hoheitlichen Befugnisse nötig sind, auch auf Verwaltungsangestellte zurückgreifen und die Möglichkeiten für Quereinsteiger:innen oder externe Spezialist:innen z. B. für IT ausdehnen.
- Polizeiliche IT-Strukturen wollen wir weiter datensicher ausbauen sowie Ressourcen bereitstellen, um ein Einsatzleitsystem der Zukunft und polizeiliche Fachverfahren zu ermöglichen. „Internet am Arbeitsplatz“ wollen wir flächendeckend in allen Dienststellen ausrollen. Bund-Länder-Projekte wie „Polizei 20/20“ oder Länderkooperationen wie das „Gemeinsame Kompetenz- und Dienstleistungszentrum“ werden wir wachsam begleiten, auch damit das Gefahrenabwehrrecht der Länder nicht überschritten wird.
- Wir wollen uns für die Schaffung höherwertiger Stellen im Tarifbereich einsetzen (höher als E 3/E 5). Das soll entweder durch Stellenhebungen oder durch die Schaffung neuer Stellen erreicht werden. Diese höherwertigen Tätigkeiten sollen den Tarifbeschäftigten dann entsprechend übertragen werden.
- Wir wollen die Erschwerniszulagenverordnung anpassen, die Umsetzung unseres Landtagsbeschlusses zur Erhöhung des „Dienstes zu ungünstigen Zeiten“ auf die im Bund geltende Höhe forcieren und das Zulagensystem weiter an die unterschiedlichen Belastungen der Polizei anpassen und gerechter gestalten.
- Wir wollen eine rechtssichere leistungs- und zeitgeregelte Lösung für eine verbesserte Beförderung in das 2. Beförderungsniveau schaffen, das Beurteilungswesen und Entwicklungsmöglichkeiten verbessern. Die Rückkehr zur Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage wollen wir prüfen.
- Wir wollen ein verpflichtendes Angebot zur Regeneration und Gesundheitsförderung für Polizistinnen und Polizisten schaffen, insbesondere durch bessere Sportmöglichkeiten, Kurse und Angebote zur Regeneration sowie Erholung für Thüringer Polizeibedienstete jeden Alters. Zudem muss die Thüringer Po-



Fotos: Gabler (2)



lizei familienfreundlicher werden, etwa bei Schichtdiensten. Die Gewinnung von mehr Frauen, Migrant:innen und queeren Personen in der Landespolizei begrüßen wir.

- Wir wollen die Modernisierung und den Neubau von Liegenschaften weiter vorantreiben und dafür sorgen, dass Thüringer Polizistinnen und Polizisten eine sichere Arbeitsumgebung haben und zugleich die Erreichbarkeit für Bürger:innen erhöht wird.
- Wir wollen die Polizei für Seiteneinsteigerinnen und -einsteiger weiter öffnen, zum Beispiel im IT-Bereich, und die getrennt laufende Ausbildung für Schutzpolizistinnen und -polizisten sowie Kriminalistinnen und Kriminalisten einführen.
- Wir wollen die Aufstiegsmöglichkeiten in die nächst höheren Laufbahnen verbessern. Aufstiegsmöglichkeiten sollen so

gestaltet werden, dass tatsächliche Chancengleichheit herrscht. Hierzu sollen die einschlägigen Gesetze, Verordnungen, Erlasse etc. überprüft und novelliert werden.

- Die Präventionsarbeit in der Thüringer Polizei wollen wir weiter stärken und noch vor dem Hintergrund immer neuerer Phänomene die polizeiliche Kriminalprävention nicht nur über die Landespolizeiinspektionen, sondern auch in gebündelter Form bewerkstelligen, insbesondere zu Internetkriminalität und Betrugsprävention, die alle Bürgerinnen und Bürger im ganzen Freistaat betreffen.
- Wir wollen das bewährte Konzept der Kontaktbereichsbeamtinnen und -beamten im ländlichen Raum weiter stärken und sie noch mehr zur ersten polizeilichen Anlaufstelle für Einwohnerinnen und Ein-

wohner machen. Es bedarf einer stetigen Aufgabenkritik und Fortentwicklung der Strukturen in der Thüringer Polizei, damit die Menschen in Thüringen weiterhin von einem hohen Sicherheitsniveau profitieren und Polizistinnen und Polizisten motiviert ihre Arbeit leisten können.

- Für die Thüringer Polizei wollen wir ein „Leitbild Polizei Thüringen“ erarbeiten – gemeinsam mit den Polizeibeamtinnen und -beamten in Thüringen, den Polizeigewerkschaften, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Polizeibildungseinrichtung und Fachleuten einer bürgernahen und bürgerrechtsorientierten Sicherheitspolitik. Das Leitbild soll die Grundlage für die weitere kontinuierliche Entwicklung der Thüringer Polizei in den nächsten Jahren sein. ■

## POLIZEI INTERN

# Neue Waffen vorgestellt

Mit Beginn der Mastertrainer-Schulungen wurde am 6. März 2024 an den Bildungseinrichtungen der Thüringer Polizei in Meiningen die neue Ära in puncto Bewaffnung eingeläutet. Hintergrund ist die Ablösung der bisherigen MP5 des deutschen Herstellers HECKLER & KOCH, welche seit Jahrzehnten im Einsatz ist. Neu eingeführt wird die SCAR-SG des Herstellers FN HERSTAL.

Im Rahmen einer pressewirksamen Veranstaltung wurden durch den Thüringer Minister für Inneres und Kommunales, Georg Maier, die neuen durchschlagskräftigeren Mitteldistanzwaffen vom belgischen Hersteller FN HERSTAL vorgestellt. Diese sind speziell für die Thüringer Polizei modifizierte Waffen in vier verschiedenen Farbmodellen. Doch was bedeutet das im Detail?

Der Waffenhersteller stellt vier Modelle vom Typ „SCAR-SC“ zur Verfügung:

- Einsatzwaffe – schwarz
- „Rotwaffe“ – speziell für Handling-Trainings, ohne Schussfunktion
- „Blauwaffe“ – Trainingswaffe für alle in Thüringen im Einsatz befindlichen Raum-/Schießanlagen mit spezieller Munition (reduzierter Schussenergie)
- „Gelbwaffe“ – Lasertrainingswaffe

Besonders hervorzuheben ist, dass alle Waffen über eine optische Punktvisierung sowie einklappbare Schulterstütze verfügen.

Insgesamt sollen 1.200 neue Waffen in den Ausrüstungsbestand der Thüringer Polizei aufgenommen werden. Geplant ist die Umstellung bis zum Ende des zweiten Quartals 2024.

Die Gewerkschaft der Polizei begrüßt die Verbesserung der Ausrüstung für ihre Kol-

legen und Kollegen. Die Andeutung des Innenministers zu einer vorgesehenen Umstellung der Dienstpistole P10 nimmt die Gewerkschaft dahingehend zunächst zur Kenntnis und will auch diesen Beschaffungsprozess aktiv begleiten. ■



Die Versionen der neuen MP

Foto: Jacobi



GDP INTERN

## Vertrauensleute der Justiz

Die Gewerkschaft der Polizei hatte das 2023 zum Jahr der Vertrauensleute erklärt. Dies findet 2024 seine Fortsetzung. Auf dieser Seite stellen sich wieder zwei Vertrauensleute der Kreisgruppe Justiz vor.

### Karim Ben Mahmoud



Karim Ben Mahmoud

Ich bin 23 Jahre alt und meine Stammanstalt ist die JSA Arnstadt. Ich habe 2019 das Abitur abgelegt, danach ein Jahr Vollzeit in der freien Wirtschaft gearbeitet, bin 2020 in die Justiz eingetreten und habe 2022 meine Ausbildung abgeschlossen. Seitdem bin ich im Stationsdienst tätig.

Ein wesentlicher Grund für die Bewerbung bei der Justiz war die Arbeit mit Menschen, auch wenn das natürlich etwas komisch klingt. Die Sicherheit, die diese Branche mir bietet, verbunden mit der Arbeit am Menschen und der Fakt, dass man täglich mit neuen Herausforderungen konfrontiert wird, waren ein wesentlicher Aspekt. Unter anderem arbeiten drei meiner Tanten bei der Polizei in Tunesien, das hat schon als Kind mein Interesse für diese Branche

geweckt. All diese Faktoren haben mich überzeugt, mich im Justizvollzug zu bewerben.

Mitglied in der GdP bin ich seit 2020. Der Grund für den Eintritt war die Möglichkeit, selbst mitzubestimmen, und die Chance, auch mit anderen Gruppen (bspw. der Polizei) in Kontakt zu treten und sich auszutauschen. Ein weiterer Grund, weshalb ich mich für diese Gewerkschaft entschieden habe, ist eine Art Zugehörigkeitsgefühl. Nach meiner Ausbildung im Justizvollzug 2022 bin ich als Vertrauensperson für die GdP tätig geworden. Seit 2023 bin ich auch im Vorstand unserer Kreisgruppe aktiv.

Für eine Vertrauensperson kann es eine Herausforderung sein, erst einmal Vertrauen und eine Art Bindung zu den Beschäftigten aufzubauen, aber durch meine offene und stets freundliche Art bin ich guter Dinge, diese Aufgabe, selbst in meinem doch noch jungem Alter, zu meistern. Ich kümmere mich gern um Sorgen, Ängste und Nöte anderer und versuche auch immer, einen nützlichen Rat oder eine Lösung bereitzuhaben. Sollte mir das mal nicht gelingen, dann weiß ich, wo ich mich hinwenden muss.

### Anett Harmuth

Mein Name ist Anett Harmuth und ich bin Vertrauensfrau bei der GdP-KG Justiz. Nach meiner schulischen Ausbildung habe ich 1989 eine Ausbildung zur Köchin absolviert. Nachdem ich ca. fünf Jahre in diesem Beruf gearbeitet habe, suchte ich für mich eine neue Herausforderung. Diese sollte beständiger als die bisher vorangegangenen Arbeitsstellen sein. Aus diesem Grund entschied ich mich für eine Laufbahn im Thüringer Justizvollzug. 1999 begann ich meine Ausbildung in der Justizvollzugsanstalt Gera.

Nach der Ausbildung wurde ich in die JSA Ichtershausen versetzt und war dort zehn Jahre in verschiedenen Bereichen tätig. Seit 2011 arbeite ich in der Vollzugsgeschäftsstelle. Heute bin ich als euer Ansprechpartner in der Vollzugsgeschäftsstelle der JSA Arnstadt zu finden. Diese verantwortungsvolle Tätigkeit übernahm ich mit dem Weggang von Sandra Born an die Justizvollzugsanstalt Tonna. Ich finde diese Tätigkeit sehr wichtig, denn ich bin das Bindeglied zwischen euch und der GdP Erfurt.

Nach Beendigung seiner Ausbildung habe ich mit Karim Ben Mahmoud einen tollen Vertrauensmann an meine Seite gestellt bekommen und wir beide sind nun die Ansprechpartner in GdP-Belangen für euch. Falls ihr Fragen oder Anregungen habt, scheut euch nicht, uns anzusprechen. ■



Anett Harmuth



## SENIORENJOURNAL

# Bowling und Smartphone

## Bowling in Zella-Mehlis

Suhl (ww). Am 21. März 2024 trafen sich Kolleginnen und Kollegen der Seniorengruppe Süd zum ersten gemütlichen Beisammensein in 2024 in Toschi's Station in Zella-Mehlis zum Bowling.

Bei einem Volltreffer wurde gejubelt, bei einer Ratte war ein tiefes Seufzen zu hören. Trotzdem hat es, so glaube ich jedenfalls, allen Spaß gemacht. Natürlich war auch genügend Zeit zu „Weißt du noch als ...?“ oder „Kennst du noch ...?“. So vergingen die zwei Stunden auf den zwei Bahnen wie im Flug. Natürlich bekamen die jeweils Besten auch ein kleines Geschenk.

Wer sich sportlich verausgabt hat, darf dann anschließend auch essen und trinken. Der Wirt hatte eine Tafel für uns gedeckt und alle ließen es sich gut gehen. Zum Schluss verabredeten wir uns zum nächsten Treffen im Mai im „Forstbotanischen Garten“ in Wasungen.

## Smartphone-Schulung

Jena (sv). Messenger (zu Deutsch Programme zur schriftlichen Sofortkommunikation) sind von Smartphones nicht mehr wegzudenken. „WhatsApp“ ist schon fast zum Synonym für diese Programme geworden. Fast jeder nutzt sie, aber kaum einer kennt den Funktionsumfang dieser Programme. Mehrfach gab es deshalb die Anfrage an den Seniorenvorstand, ob denn dazu nicht mal eine Schulung stattfinden könne. Am 27. März 2024 trafen sich dann zwölf Seniorinnen und Senioren in der LPI Jena, um sich durch die Funktionen von WhatsApp zu „kämpfen“.

Seniorenvorsitzender Edgar Große erläuterte die verschiedenen Einstellungen, die das Programm bietet. Besonders der Datenschutz wurde dabei thematisiert. Die Server, über die WhatsApp-Nachrichten laufen, stehen in den USA und werden mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit auch von den dortigen Geheimdiensten überwacht. Neben vielen individuellen Einstellmöglichkeiten sind auch Fragen der Datensicherung von großem Interesse. Informatio-



Volltreffer oder Ratte?

nen, die man gerne behalten möchte, sollten regelmäßig gesichert werden. Die Übertragung der Daten auf ein neues Smartphone wurde ebenfalls näher beleuchtet.

Neben WhatsApp sind auch deutsche Programme auf dem Markt. Als Beispiele nannte Große den Signal-Messenger und das Programm Stashcat. Mit Signal arbeitet beispielsweise der Bundesseniorenvorstand, mit Stashcat der geschäftsführende Landesvorstand. Die Programme sind relativ sicher, da die Server in Deutschland stehen und hierzulande der Datenschutz großgeschrieben wird. Voraussetzung ist allerdings, dass alle potenziellen Teilnehmer das Programm auch auf ihrem Smartphone installiert haben, sonst geht es nicht.

Zum Schluss nahm der Referent die Teilnehmer noch mit auf einen Ausflug in die Welt der künstlichen Intelligenz (KI). Es ging dabei nicht um technische Grundlagen oder Details, sondern um zwei Anwendungen, die für jedermann kostenlos zugänglich sind und genutzt werden können. Als Beispiel diente das Programm ChatGPT des US-Unternehmens OpenAI. Das Programm kann Befehle erkennen und nach Eingabe aller relevanten Informationen etwa einen Artikel schreiben.

Bevor man einen solchen Artikel verwendet, sollte man ihn jedoch unbedingt überprüfen. Informationen werden schon mal in einen falschen Zusammenhang gestellt oder falsch verknüpft. Mit der gleichen Aufgabenstellung und den gleichen Informationen liefert das Programm auch bei zwei Versuchen meist zwei unterschiedliche Ergebnisse.

Interessant ist auch die Bildbearbeitung mit KI. Große stellte dies am Beispiel der Anwendung PhotoBooth dar. Die US-Firma Mix-Byte Inc. stellt online eine Website zur Verfügung, auf die man ein altes Foto hochladen kann. Eine KI passt Helligkeit und Schärfe an, entfernt Staub und Kratzer, beseitigt Farbfehler und ergänzt fehlende Teile. Das Ergebnis kann man herunterladen und ohne Einschränkungen nutzen. Das Unternehmen erhebt keine Kosten und versichert, dass keine Daten gespeichert werden. Jedes hochgeladene Foto trainiert die KI, das scheint der Mehrwert für das Unternehmen zu sein.

Die Teilnehmer erklärten, dass die Informationen sehr hilfreich waren, und baten um Übersendung der Präsentation. In der Präsentation enthalten waren auch die Links zu den Internetseiten, die der Referent in der Schulung vorgestellt hatte. ■



INFO-DREI

# Attraktivität der BePo in ...

## ... Sachsen-Anhalt

Die Bereitschaftspolizei Anhalts muss umgehend Maßnahmen ergreifen, um ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen und qualifizierte Bewerber anzulocken. In der Bereitschaftspolizei ist die Arbeit alles andere als monoton. Neben der Lagebewältigung bei Großveranstaltungen bis hin zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung bei Demonstrationen bietet dieser Beruf täglich neue Herausforderungen. Die Arbeit in der Bereitschaftspolizei ermöglicht es den Beamten, aktiv zur Sicherheit und zum Wohlbefinden ihrer Gemeinschaft beizutragen.

Doch durch die nicht regelmäßigen Dienstzeiten (Bereitschaftsdienst) bzw. die fehlende Planbarkeit der Dienstzeiten in der Bereitschaftspolizei stehen die Polizeibeamten oft vor erheblichen Herausforderungen. Ohne planbare Arbeitszeiten haben sie Schwierigkeiten, ihr persönliches Leben zu gestalten und ihre Arbeit mit anderen Verpflichtungen in Einklang zu bringen.

Daher ist eine grundlegende Überarbeitung der Arbeitsbedingungen erforderlich. Eine angemessene Vergütung, Zulagen für gefährliche Einsätze oder Bedarfsdienste sowie flexible Arbeitszeitmodelle sind unerlässlich, um den Beruf als Polizeibeamter attraktiver zu gestalten. Darüber hinaus bedarf es einer unterstützenden Arbeitsumgebung, die eine positive Teamkultur fördert und den Mitarbeitern Wertschätzung entgegenbringt. Gleichzeitig müssen gezielte Investitionen in Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten getätigt werden, um die beruflichen Fähigkeiten der Mitarbeiter zu stärken.

Diese Forderungen sind von entscheidender Bedeutung, um die Bereitschaftspolizei als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren und hoch qualifizierte Bewerber anzuziehen. Nur durch eine umfassende Umsetzung dieser Maßnahmen kann die Bereitschaftspolizei ihre Effektivität bei der Aufrechterhaltung von Sicherheit und Ordnung langfristig gewährleisten.

**BG Landesbereitschaftspolizei**

## ... Thüringen

In Abhängigkeit vieler Faktoren – persönliche Lebens- und Familiensituation, Lebensalter, Wohnort, berufliche Zielstellung und Aufgabenidentität – ist man für die Entbehrungen, die das Arbeitszeitmodell „Dienst ohne Dienstplan“ impliziert, individuell mehr oder weniger bereit. Die Bereitschaftspolizei ist als geschlossene Einheit für viele junge Kollegen zunächst attraktiv. Mit steigender Erfahrung und veränderter Lebenssituation verändert sich das Attraktivitätsempfinden. Erschwernisse, wie eine fehlende Planungsstabilität durch sehr kurzfristig geänderte Dienstzeiten innerhalb einer Arbeitswoche, sind zu nennen. Einhergehend mit unzureichenden Regenerationsmöglichkeiten, ohne die im Schichtdienst definierten Mindestzeiten für Regeneration sowie ohne Anwendungsmöglichkeit der Wechselschichtzulage macht die quantitative Steigerung der Einsatzaufträge den Kolleginnen und Kollegen zu schaffen. Maßnahmen zur Sicherstellung einer planbaren Dienstverrichtung sind aufgrund des Arbeitszeitmodells beschränkt. Eine wesentliche Maßnahme war das Installieren des „Betonfrei“, das jeder geschlossenen Einheit alle neun Wochen ein planbar freies Wochenende garantiert. Das darf durch Entscheidungsträger aber auch nicht infrage gestellt werden! Darüber hinaus generiert „Gipsfrei“ nur eine relative Planungssicherheit. Faktisch kann man sich hier nicht darauf verlassen. In der Praxis wird dieses Frei regelmäßig gestrichen und die Kräfte zumindest an einem Wochenendtag mit Einsatzaufträgen verplant.

Hinsichtlich der Stellenbewertung hat es einige Verbesserungen gegeben. Die Dienstposten der Einsatzbeamten sind grundsätzlich nach A 8 bewertet. Zahlreiche Dienstposten des mPVD sind jüngst auf A 9 angehoben worden. Eine Entwicklungsmöglichkeit im gPVD ist bis in das Statusamt A 11 (u. a. Zugführer) gut möglich.

**Marko Dähne**

## ... Sachsen

Die Bereitschaftspolizei spielt eine wichtige Rolle bei der Bewältigung von Großeinsätzen und besonderen Lagen. Doch leider fehlt es an Maßnahmen, um die Attraktivität dieser Einheiten zu steigern. Ständig unregelmäßige und unplanbare Arbeitszeiten sowie die Notwendigkeit zur flexiblen Reaktion auf sich ändernde Einsatzlagen tragen nicht zur Steigerung einer guten Work-Life-Balance bei.

Was hilft eine gute Ausbildung und eine moderne Ausrüstung, wenn sich junge Beamte wegen dieser Nachteile beim Einstieg ins Polizeileben ganz bewusst gegen die Bereitschaftspolizei entscheiden und die Vorzüge eher im Streifendienst sehen. Die sprachliche Floskel zur „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ erfährt innerhalb der Sächsischen Polizei bereits eine klare Wertung durch diese bewusste Erstnennung von „Beruf“. Jeder Einsatzbeamte spürt dies schon nach kurzer Zeit am eigenen Leib und gestaltet sein Leben nach einem Arbeitszeitmodell, welches keine klare Planbarkeit zulässt. Dienstplanänderungen innerhalb von zwei bis drei Tagen sind eher die Normalität.

Trotz einer Bewertung dieser Dienste zu ungünstigen Zeiten (DuZ) mit dem Ziel von Zulagen, wird das 2019 eingeführte Modell den Eigenheiten einer Bereitschaftspolizei nicht gerecht. Selbst Regeldienstzeiten in Verbindung mit wiederkehrend unregelmäßigen Einsätzen führt zu keinerlei bzw. keiner adäquaten zusätzlichen Vergütung. Mehrstunden müssen nach dienstlicher Notwendigkeit abgebaut werden und dienen selten zur persönlichen Freizeitgestaltung.

Der Umgang mit Stellen und kommissarischen Beauftragungen sind kein Allheilmittel für schlechtes Personalmanagement. Insgesamt ist es wichtig, dass die Attraktivität der Bereitschaftspolizei durch eine ganzheitliche Betrachtung von Familie und Beruf sowie einer fairen Personalgestaltung gesteigert wird, um die Einsatzbereitschaft und Zufriedenheit der Polizeibeamten zu fördern.

**Michael Finke**