

Verfassungsgemäße Besoldung ist kein Geschenk – jetzt müssen die Benachteiligungen der Polizei endlich beendet werden

In unserer Juli-Ausgabe der DP haben wir im Beitrag „Besoldung & Versorgung in Bremen. Fakten statt heißer Luft – Wer hat's durchgesetzt? WIR!“ ausführlich dargestellt, wie die GdP Bremen gemeinsam mit dem DGB und seinen Mitglieds-gewerkschaften über Jahre hinweg für eine verfassungsgemäße Besoldung gekämpft hat. Mit Beharrlichkeit, juristischen Verfahren, politischen Gesprächen und einer klaren gewerkschaftlichen Haltung haben wir den Druck aufrecht-erhalten. Die jetzt vom Senat beschlossene Umsetzung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts fällt deshalb nicht vom Himmel – sie ist das Ergebnis einer verfassungsrechtlichen Verpflichtung und eines langen gewerkschaftlichen Kampfes. Darauf können wir als GdP mit Recht stolz sein.

Mit dem Gesetzentwurf zur Neuregelung der Besoldung erfüllt der Senat endlich seine verfassungsrechtliche Pflicht. Mehr aber auch nicht.

Die Gewerkschaft der Polizei Bremen begrüßt ausdrücklich, dass die jahrelange verfassungswidrige Unteralimentation der Beamtinnen und Beamten beendet werden soll. Gleichzeitig machen wir unmissverständlich klar: Wer jetzt so tut, als sei damit alles erledigt, verkennt die Realität der Polizei in Bremen und Bremerhaven.

Die Umsetzung der höchstrichterlichen Rechtsprechung ist keine politische Großtat und kein Zeichen besonderer Großzügigkeit. Sie ist die zwingende Konsequenz aus Art. 33 Abs. 5 des Grundgesetzes. Ein Rechtsstaat hat seine Beamtinnen und Beamten verfassungsgemäß zu alimentieren – nicht irgendwann, sondern dauerhaft.

„Die Umsetzung des Urteils ist keine Großzügigkeit des Senats, sondern eine verfassungsrechtliche Pflicht. Dass die Beamtinnen und Beamten jetzt die Besoldung erhalten, die ihnen nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zusteht, ist richtig und längst überfällig. Die eigentlichen Probleme der Polizei in Bremen und Bremerhaven bleiben aber ungelöst: Die Polizeizulage ist seit 27 Jahren eingefroren,

Bremen ist hier bundesweit Schlusslicht. Wer von Wertschätzung spricht, muss sie auch bezahlen.“

Wertschätzung gibt es nicht zum Nulltarif

Unsere Kolleginnen und Kollegen stehen 24 Stunden am Tag, sieben Tage die Woche, für die Sicherheit der Menschen in Bremen und Bremerhaven ein. Sie treffen Entscheidungen unter höchstem Zeitdruck, erleben Gewalt und Respektlosigkeit in zunehmendem Maße und tragen eine Verantwortung, die weit über das hinausgeht, was in vielen anderen Berufen verlangt wird.

Und wie reagiert der Dienstherr? Die Polizeizulage wurde seit **1999** nicht mehr erhöht. Seit **27 Jahren** herrscht Stillstand. Mit **127,38 Euro** monatlich ist Bremen bundesweit abgeschlagenes Schlusslicht. Während andere Bundesländer ihre Polizeien stärken und konkurrenzfähig halten, lässt Bremen seine Einsatzkräfte finanziell weiter hinterherlaufen. Das passt weder zu den Sonntagsreden über Respekt und Anerkennung noch zu dem Anspruch, qualifizierte Nachwuchskräfte zu gewinnen und erfahrene Kolleginnen und Kollegen langfristig im Polizeidienst zu halten.

Unsere Forderungen liegen auf dem Tisch

Die GdP Bremen fordert deshalb mit Nachdruck:

- **die sofortige Anhebung der Polizeizulage auf mindestens das Bundesniveau von derzeit 228 Euro,**
- **eine gesetzlich geregelte Dynamisierung der Polizeizulage,** damit sie künftig automatisch an die allgemeine Besoldungsentwicklung angepasst wird,
- **die Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage** sowie
- **die vollständige und wirkungsgleiche Übertragung der tariflich vereinbarten Verbesserungen bei den Schicht- und Wechselschichtzulagen auf alle Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten.**

Jetzt muss der Senat liefern

„Die Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben ist das absolute Minimum. Jetzt geht es darum, die Polizei Bremen wieder konkurrenzfähig zu machen und die Leistung der Kolleginnen und Kollegen angemessen anzuerkennen.“



Genau daran wird sich der Senat messen lassen müssen. Denn schöne Worte über Wertschätzung reichen längst nicht mehr aus. Die Beschäftigten der Polizei erwarten zu Recht, dass Anerkennung endlich auch auf ihrer Bezügemitteilung sichtbar wird.

Wir bleiben dran

Gemeinsam mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund wird die GdP Bremen den am 4. August 2026 vom Senat beschlossenen Gesetzentwurf im Beteiligungsverfahren sorgfältig prüfen. Wir werden jede Regelung genau analysieren, Schwachstellen klar benennen und dort, wo Nachbesserungen erforderlich sind, konsequent Verbesserungen einfordern.

Für uns ist klar: Mit einer verfassungsgemäßen Besoldung ist der Auftrag noch lange nicht erfüllt. Die jahrelange finanzi-

elle Benachteiligung der Polizei endet nicht mit diesem Gesetz. Die Polizeizulage, die Schichtzulagen und die Wettbewerbsfähigkeit des Polizeiberufs bleiben auf der politischen Tagesordnung.

Die GdP Bremen wird sich auch künftig mit Nachdruck dafür einsetzen, dass aus Respekt und Wertschätzung endlich eine Besoldungspolitik wird, die den besonderen Anforderungen des Polizeiberufs gerecht wird. Denn eines hat die Vergangenheit gezeigt: Verbesserungen fallen nicht vom Himmel – sie müssen erkämpft werden. Und genau dafür steht die GdP.

Die verfassungsgemäße Besoldung war unser gemeinsamer Erfolg. Jetzt kämpfen wir gemeinsam für den nächsten Schritt: eine faire Polizeizulage, bessere Schichtzulagen und die Anerkennung, die unsere Kolleginnen und Kollegen jeden Tag verdienen. Denn ei-

nes bleibt unverändert: Wer hat's durchgesetzt? WIR!"

Weitere Details zur Besoldung stehen auf unserer Homepage: www.gdp.de/bremen.

Der Senat erwartet die Stellungnahmen der Gewerkschaften bis Ende August 2026, um sich damit im September 2026 in der Senatssitzung auseinanderzusetzen. Der Finanzsenator plant, dass die Anpassungen frühestens mit den Novemberbezügen 2026 ausgezahlt werden. Das verlangt den Kolleginnen und Kollegen wieder einmal viel Geduld ab. Wir erkennen den guten Willen des Finanzsenators an, die 170 Millionen Euro in die Hand zu nehmen. Wir werden das Gesetzgebungsverfahren aber ganz genau begleiten. Eine verfassungskonforme Besoldung und Versorgung zeigen sich erst in der Realität – und da schauen wir dem Senat ganz genau auf die Finger!

Nils Winter

Zwischen Uniform und Individualität: Wie weit darf der Dienstherr beim Erscheinungsbild gehen?

Blaue Haare, sichtbare Tattoos, Piercings oder religiöse Symbole: Kaum ein Thema berührt die persönliche Lebensgestaltung so unmittelbar wie Vorschriften zum äußeren Erscheinungsbild. Mit einer neuen Verordnung will Bremen nun landeseinheitliche Standards für die Polizei schaffen – gültig im Dienst, bei Fortbildungen und überall dort, wo Uniform getragen wird. Die GdP Bremen stellt Regeln nicht grundsätzlich infrage. Doch was der Senat vorlegt, ist stellenweise eine weltfremde Geschmacksverordnung.

Das Fundament stimmt – aber wo endet die Notwendigkeit?

Vorab stellen wir klar: Für uns als GdP steht außer Frage, dass Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte den Staat repräsentieren und hoheitliche Befugnisse ausüben. Ein professionelles Auftreten ist essenziell

für das Vertrauen der Bevölkerung. Ebenso klar ist, dass die Eigensicherung, das sichere Tragen von Schutzbekleidung und die weltanschauliche Neutralität stets Vorrang haben müssen. Doch jeder Eingriff in die persönliche Entfaltung braucht triftige, nachvollziehbare Gründe – und genau daran hapert es im vorliegenden Entwurf an vielen Stellen.

Wann wird Individualität zum Problem?

Schon die allgemeinen Anforderungen in § 2 werfen grundlegende Fragen auf. Das dienstliche Auftreten soll demnach durch ein „wertneutrales persönliches Erscheinungsbild“ geprägt sein, das frei von „sicht-



bar hervorgehobener Individualität durch auffällige Äußerlichkeiten“ ist. Das Äußere dürfe zudem keinesfalls Ausdruck einer „individualistischen Haltung oder Einstellung“ sein.

Das ist nicht nur juristisch vage, sondern auch menschlich problematisch. Denn was genau ist eigentlich eine „wertneutrale“ Erscheinung, ab wann gilt eine Äußerlichkeit als „auffällig“ und wer soll am Ende entscheiden, ob eine Frisur oder ein Bart Ausdruck einer unzulässigen Haltung ist? Dienstrecht braucht Rechtssicherheit für Beschäftigte und klare Leitplanken für Vorgesetzte. Subjektive Geschmacksurteile dürfen hier schlicht nicht zum Maßstab werden.

Sicherheit? Selbstverständlich. Haarfarben? Bedenklich!

Dass Haare und Bärte den sicheren Sitz von Schutzhelmen oder Atemschutzmasken nicht gefährden dürfen, unterstützen wir vollkommen. Ganz anders bewerten wir jedoch das geplante Verbot von „nicht natürlich vorkommenden Haarfarben“ beim Tragen der Uniform. Welche Gefahr von einer gepflegten, künstlichen Haarfarbe ausgehen soll, erschließt sich niemandem, denn der Helm passt deswegen genauso gut.

Besonders paradox ist, dass der Entwurf selbst zwischen Uniform- und Zivildienst unterscheidet: Im Zivildienst soll die künstliche Haarfarbe zulässig sein, in Uniform plötzlich nicht mehr. Warum dasselbe Erscheinungsmerkmal einmal beamtenrechtlich sauber ist und wenige Minuten später in Uniform auf einmal ein Problem darstellen soll, bleibt der Dienstherr in seiner Begründung schuldig.

Zentimetermaß statt gesunder Menschenverstand

Besonders kleinlich zeigt sich die Verordnung beim Körperschmuck. Künftig sollen

starre Flächengrenzen gelten, etwa maximal sechs Quadratzentimeter hinter dem Ohr, sechzehn Quadratzentimeter an den Armen oder ein Höchstdurchmesser von drei Zentimetern bei Gewebedehnungen. Sichtbare Piercings wiederum sollen nur noch im Mund- und Ohrenbereich zulässig sein.

Warum ausgerechnet diese Werte gewählt wurden, lässt sich aus dem Entwurf nicht erkennen. Für uns steht fest: Verfassungsfeindliche, rassistische oder menschenverachtende Motive haben bei der Polizei absolut nichts zu suchen. Bei einem neutralen Tattoo müssen aber das konkrete Motiv und seine tatsächliche Außenwirkung bewertet werden – nicht das Maßband.

Theorie trifft Einsatzrealität: Überschminken im Dienst?

Völlig weltfremd sind auch die vorgesehenen Abdeckpflichten, wonach Tattoos mit Kleidung, Kosmetika oder Pflastern verdeckt werden sollen. Auf dem Schreibtisch mag sich das einfach lesen, doch wer schon einmal bei Sommerhitze im Einsatzanzug geschwitzt hat, weiß, dass Make-up unter Einsatzbedingungen keine zehn Minuten hält. Hinzu kommt, dass auffällige Pflaster die Aufmerksamkeit oft erst recht auf die Stelle lenken, die eigentlich verborgen werden sollte. Regeln müssen im Streifenwagen und im Einsatzzug funktionieren, nicht nur auf dem Papier.

Religionsfreiheit und das No-Go beim Umkleiden

Auch bei religiösen Kleidungsstücken hakt es im Detail. Zwar sind Ausnahmen im Innenbereich ohne Bürgerkontakt vorgesehen, beim Tragen von Uniformen sollen entsprechende Stücke aber ausschließlich in Schwarz oder Nachtblau gehalten sein.

Warum andere dezente Farben die Neutralität verletzen sollten, wird nicht erläutert. Zudem lässt sich Polizeiarbeit nicht immer sauber in Phasen mit und ohne Bürgerkontakt unterteilen, da sich Einsatzlagen spontan ändern können.

Besonders kritisch bewerten wir dabei § 7 des Entwurfs: Das An- und Ablegen vorgeschriebener religiöser Kleidungsstücke auf dienstliche Anordnung soll ausdrücklich nicht als Dienstzeit gelten. Wer sich aufgrund dienstlicher Vorgaben umziehen muss, tut das im Auftrag des Dienstherrn. Es ist absolut inakzeptabel, diese Zeit auf das Privatkonto der Beschäftigten abzuwälzen.

Bestandsschutz gefordert

Völlig offen bleibt schließlich, was mit den Kolleginnen und Kollegen passiert, die bereits großflächigere Tattoos, Tunnel oder Piercings tragen. Da die Verordnung bereits am Tag nach ihrer Verkündung in Kraft treten soll, fordert die GdP nachdrücklich echte Übergangsfristen sowie einen lückenlosen Bestandsschutz für bereits vorhandene, bislang unbeanstandete Merkmale.

Fazit

Eine moderne Polizei braucht ein professionelles Auftreten, aber sie braucht keine Geschmacksjustiz. Wo Eigensicherung, Funktionsfähigkeit und Neutralität berührt sind, tragen wir Einschränkungen mit. Persönliche Freiheiten dürfen jedoch nur dort beschnitten werden, wo es wirklich erforderlich und verhältnismäßig ist. Unbestimmte Werturteile und willkürliche Zentimetergrenzen gehören gestrichen. Genau das bringen wir in den weiteren Beratungen konsequent ein.

Heinfried Keithahn

DP – Deutsche Polizei
Bremen

Geschäftsstelle
Bgm.-Smidt-Straße 78, 28195 Bremen
Telefon (0421) 949585-0
Telefax (0421) 949585-9
www.gdp.de/bremen, bremen@gdp.de
Adress- und Mitgliederverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke

Redaktion
Rüdiger Kloß (V.i.S.d.P.)
c/o Gewerkschaft der Polizei
Bgm.-Smidt-Straße 78,
28195 Bremen

ISSN 0170-642X



Entspannen auf hoher See



Fachgruppenseminar der Bereitschaftspolizei in Bad Zwischenahn

Erstmalig tagte die Fachgruppe Bereitschaftspolizei in der Bildungsstätte der Wirtschafts- und Sozialakademie der Arbeitnehmerkammer Bremen in Bad Zwischenahn. Vom 8. bis 10. Juni 2026 konnten die Seminarteilnehmenden die hervorragende Unterbringung, Verpflegung und Seminarräume der Bildungseinrichtung sowie die Freizeitmöglichkeiten in und um Bad Zwischenahn kennenlernen.

Neben den Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus den Reihen der Bereitschaftspolizei konnten hochrangige Gäste begrüßt werden. Der **Polizeipräsident Dirk Fasse**, die **Leiterin der Direktion Einsatz, Andrea Wittrock**, und für die Abteilungsleitung und Führungsgruppe der Bereitschaftspolizei **Oliver Rieskamp** und **Oliver Hälke** kamen der Einladung nach und nutzten die Gelegenheit zum offenen Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen.

Im Mittelpunkt der Gespräche standen die aktuellen Entwicklungen innerhalb der Bereitschaftspolizei, organisatorische Herausforderungen sowie die Auswirkungen

künftiger Anforderungen auf die Einsatzkräfte. Neben aktuellen Themen wie der Einführung der 41-Stunden-Woche und der Verwendung der zugebilligten Bundesmittel für ein resilientes Bremen waren auch einige Themen aus den Vorjahren wieder auf der Tagesordnung.

Die Personalsituation im Polizeigewahrsam und beim Objektschutz hat sich leider weiter verschlechtert, sodass regelmäßig die personelle Unterstützung aus den anderen Referaten der Bereitschaftspolizei erforderlich ist. Die Behördenleitung sagte die erneute Beantragung einer Ausschreibung bei der Senatorin für Inneres und Sport zu, da-

mit die Kolleginnen und Kollegen wieder die Vollzugsbereiche unterstützen und entlasten können, statt selbst unterstützt werden zu müssen. Auch der zwingend erforderliche Austausch der Videotechnik im Polizeigewahrsam soll – nachdem zwischenzeitlich die finanziellen Mittel bereitgestellt worden



... und mit der Leiterin der Direktion Einsatz, Andrea Wittrock (2. v. r.) ...



Die Seminarteilnehmer:innen mit PP Dirk Fasse (l.) ...



Freizeitspaß beim Tischtennis

sind – in die Umsetzungsplanung gehen. Die Fachgruppe Bereitschaftspolizei wird mit Nachdruck die weitere Entwicklung und tatsächliche Umsetzung dieser seit mehreren Jahren ausstehenden Beschaffungsmaßnahme einfordern.

Weiterhin hat sich die zugesagte personelle Verstärkung und Erhöhung der Mindeststärke in den Einsatzzügen ebenfalls immer wieder verzögert und die Einhaltung des Bundesstandards für Bereitschaftspolizeihundertschaften ist noch in weiter Ferne. Deshalb aber in den mittleren Säulen der regionalen Abteilungen eine regionale (Alarm-)Hundertschaft aufzubauen, die täglich für Maßnahmen aus besonderem Anlass (MabA) oder Schwerpunktmaßnahmen (SPM) zur Verfügung stehen soll, wird von der Fachgruppe Bereitschaftspolizei sehr kritisch und ablehnend gesehen. Statt eine (personell) starke Bereitschaftspolizei zu schaffen, die als Experten für die MabA die Vielzahl an Einsatzzügen professionell bewältigen und als sogenannte Resilienzkräfte unmittelbar zur Verfügung stehen würden, wird mit den regionalen Hundertschaften eine Parallelstruktur geschaffen, die den planerischen Koordinierungsaufwand und Ausbildungsbedarf zwischen den Abteilungen wesentlich erhöht. Es ist nicht nachvollziehbar, dass die Bereitschaftspolizei die regionalen Abteilungen im 110-Prozess unterstützt (TI, SPM) und diese dafür mit den regionalen Hundertschaften die Maßnahmen aus besonderem Anlass übernehmen. Eine klare Aufgabentrennung und die personelle Ausstattung für die jeweils originären Aufgaben verschlanken die Prozesse und führen zu einer professionelleren Bearbeitung der jeweiligen Aufgaben.

Auch die Technische Einsatzinheit (TEE) war wie in den letzten Jahren Thema beim Fachgruppenseminar. Die personelle Verstärkung ist zwar planerisch vorgesehen, aber noch lange nicht umgesetzt. Dafür sind jedoch die Aufgabenpakete in den einzelnen Abschnitten stark erhöht worden, wie z. B. die Gewährleistung des Zufahrtsschutzes bei Großveranstaltungen oder das umfangreiche Thema Drohneinsatz und -abwehr. Für die Aufgabenbewältigung, auch, aber nicht nur mit Blick auf den anstehenden Einsatz zum Tag der Deutschen Einheit, ist schnellstmöglich die personelle Besetzung der Fehlstellen in den Abschnitten und die Entlastung von nicht originären Aufgaben erforderlich. Zudem sind für den Umgang mit der immer komplexeren Technik die geforderten Aus- und Fortbildungszeiten längst nicht mehr ausreichend, um die Einsatzmittel zielgerichtet und vor allem sicher einsetzen zu können.

Diese und zahlreiche andere Themen, wie z. B. die Neuorganisation der Abteilung E 4 mit der Integration der Einsatzplanung (E 1) oder die lang erwartete Einführung eines polizeilichen Messengerservice, sind mit den Führungskräften besprochen worden, die dabei ihre Sichtweisen, Kenntnis- und Planungsstände darstellten. Insbesondere das Fehlen eines für alle Einsatzkräfte verfügbaren dienstlichen Messengers wurde erneut durch die Fachgruppe bemängelt. Ergänzend dazu gab Nils Winter als Landesvorsitzender der GdP Bremen am letzten Seminarabend einen Überblick zu den politischen Entwicklungen und aktuellen gewerkschaftlichen Themen. Vonseiten der Fachgruppe ist hierbei erneut die Einführung eines Flexibilitätsausgleichs für die täglich geforderte Spontantät der Einsatzkräfte der Bereit-

schaftspolizei gefordert worden. Diese Ausgleichszahlung darf keine pauschale Zulage sein, sondern soll analog der DUZ-Systematik die individuelle Flexibilität der jeweiligen Einsatzkraft honorieren. Wie auf dem Landesdelegiertentag in diesem Jahr beschlossen, wird diese Forderung im Kontext der weiteren Anträge/Forderungen zur Änderung der polizeilichen Zulagen durch den Vorstand bearbeitet.

Die Fachgruppe Bereitschaftspolizei bedankt sich bei den Gästen für den offenen und vertrauensvollen Austausch und lädt alle Fachgruppenmitglieder herzlich ein, im nächsten Jahr an dem als Bildungszeit anerkannten Seminar teilzunehmen. Nur durch die Teilnahme einer Vielzahl an Teilnehmenden aus den unterschiedlichen Referaten ist es möglich, Anliegen aus der Praxis direkt in die Diskussionen und Gespräche einzubeziehen und im Anschluss weiter gewerkschaftlich begleiten zu können. Für weitere Auskünfte, auch zu den monatlichen Fachgruppentreffen, meldet euch gerne bei den Vorstandsmitgliedern oder Vertrauensleuten der Fachgruppe.

Die Fachgruppe Bereitschaftspolizei



Alles blieb im Rahmen!



... sowie für die Abteilungsleitung und Führungsgruppe der Bereitschaftspolizei Oliver Rieskamp (hintere Reihe r.) und Oliver Hälke (hintere Reihe l.)

Auch Nils Winter (l.) war vor Ort.





Keine Experimente bei Rente und Pension!

Die Debatte um die Zukunft unserer Alterssicherung läuft auf Hochtouren. In regelmäßigen Abständen tauchen in Politik und Medien Vorschläge auf, die beamtenrechtliche Versorgung abzuschaffen und alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in eine einheitliche Erwerbstätigenversicherung einzahlen zu lassen. Als GdP-Seniorengruppe Bremen beziehen wir dazu klar Stellung: Wir lassen nicht zu, dass Rentnerinnen, Rentner, Pensionärinnen und Pensionäre gegeneinander ausgespielt werden.

Egal ob in den Polizeidienststellen oder in der Verwaltung, ob im Angestelltenverhältnis oder im Beamtendienst – wer ein Leben lang für die Sicherheit, Ordnung und das Funktionieren unserer Städte gearbeitet hat, muss im Ruhestand verlässlich abgesichert sein!

Reale Belastungen und falsche Versprechungen

In der öffentlichen Diskussion entsteht oft der Eindruck, als stehe die Beamtenversorgung auf einem unangemessenen Sockel. Dabei wird verschwiegen, dass Beamtinnen und Beamte ihre Versorgung bereits während des aktiven Dienstes durch niedrigere Nettogehälter, höhere Lohnsteuern, unberücksichtigte Zulagen und das Fehlen einer beitragsfreien Familienversicherung mitfinanzieren. Überdies ist die Beamtenversorgung in den letzten Jahrzehnten schrittweise abgesenkt worden: Der Höchstsatz sank von 75 auf 71,75 Prozent, die Regelaltersgrenze stieg an und Versorgungsabschläge dämpften die Anpassungen.

Eine pauschale Überführung von Beamtinnen und Beamten in die gesetzliche Rentenversicherung löst zudem kein einziges Finanzierungsproblem der Rentenkasse. Durch die verfassungsrechtlich geschützten Bestandsansprüche würde ein Systemwechsel erst in 40 bis 50 Jahren voll greifen. Bis dahin müssten die öffentlichen Haushal-

te eine gewaltige Doppelbelastung aus Beitragszahlungen und bestehenden Versorgungsbezügen tragen. Was als Einsparung verkauft wird, kostet den Staat am Ende Milliarden und untergräbt die verfassungsmäßige Alimentationspflicht für einen funktionierenden Rechtsstaat.

Blick auf die Praxis: Herausforderungen bei Verwaltung und der Polizei

Uns als Seniorengruppe geht es nicht nur um den Erhalt des Status quo bei den Beamtinnen und Beamten, sondern ganz konkret auch um deutliche Verbesserungen für unsere ehemaligen Tarifbeschäftigten. Die Kolleginnen und Kollegen in den Dienststellen der Polizei und in der Verwaltung – ob in der Bürgerberatung, der Ausländerbehörde, dem Ordnungsdienst, den Leitstellen, der IT oder der sonstigen Verwaltung – stehen täglich im direkten Bürgerkontakt. Sie arbeiten oft unter hoher Arbeitsverdichtung, Schichteneinsätzen und einer spürbar zugenommenen gesellschaftlichen Belastung.

Dennoch drohen gerade Beschäftigten im Tarifbereich nach dem aktiven Dienst erhebliche Versorgungslücken. Das stetig gesunkene Rentenniveau und die Inflation der vergangenen Jahre haben viele Ruhestandler finanziell stark unter Druck gesetzt. Hier müssen wir ansetzen. Die gesetzliche Rente als Fundament muss wieder auf

mindestens 50 Prozent angehoben werden. Zudem muss die betriebliche Altersversorgung über die VBL gestärkt und ausgebaut werden, ohne dass dies zulasten höherer Eigenanteile oder Leistungskürzungen geht. Unser gemeinsames Ziel bleibt eine Gesamtversorgung aus Rente und Betriebsrente in Höhe von 70 Prozent des letzten Einkommens.

Gleicher Einsatz verdient gleiche Wertschätzung

Was wir brauchen, sind zwei funktionierende und gleichwertige Säulen: eine verlässliche gesetzliche Rente mit einer starken VBL für unsere Tarifbeschäftigten auf der einen Seite und eine krisenfeste, verfassungsgebundene Beamtenversorgung auf der anderen Seite.

Für alle Kolleginnen und Kollegen im Ruhestand – egal aus welchem Bereich unserer Gewerkschaft – fordern wir deshalb einen echten Kaufkraftausgleich, der Schritt mit den realen Preissteigerungen hält, sowie die zeitgleiche Übertragung aller Tarifabschlüsse auf die Versorgungsempfänger.

Die GdP-Seniorengruppe Bremen bleibt an diesem Thema dran. Wir kämpfen auf allen Ebenen für den Erhalt eurer Lebensarbeitsleistung und den Schutz eurer Versorgung im Ruhestand!

Heinfried Keithahn



Arbeitszeit ist Lebenszeit – wo der Senat nachbessern muss

Mit dem neuen Verordnungsentwurf packt der Senat die Arbeitszeit der bremischen Beamtinnen und Beamten an. Zwei Themen treffen die Polizei direkt: die geplante Verlängerung der Lebensarbeitszeitkonten und neue Regeln zur Rufbereitschaft. Während der Senat beim Thema Rufbereitschaft zumindest die Richtung erkennt, bleiben die Lebensarbeitszeitkonten ein Irrweg. Ein Blick auf die Details – und was die GdP Bremen fordert.

Lebensarbeitszeitkonten: Das Problem wird verlagert, nicht gelöst

Eigentlich sollten die Lebensarbeitszeitkonten Ende 2026 auslaufen. Der Senat plant nun jedoch, die Ansparmöglichkeit schon jetzt – noch vor der geplanten Evaluierung 2027 – bis Ende 2027 zu verlängern. Gleichzeitig soll das Limit von 1.200 auf 1.400 Stunden aufgestockt werden.

Für uns als GdP ist klar: Das ist der falsche Weg

Schon bei der Einführung haben wir davon gewarnt, Lebensarbeitszeitkonten als Lückenbüßer für den strukturellen Personalmangel zu missbrauchen. Die Formel ist denkbar einfach, aber ungesund: Arbeit wird heute geleistet, der Ausgleich aber um Jahre oder Jahrzehnte aufgeschoben. Fehlende Kolleginnen und Kollegen auf der Straße ersetzt man so nicht.

Besonders brisant: Seit 2026 gilt bei uns ohnehin die 41-Stunden-Woche. Wer zusätzlich die maximal fünf Stunden auf das Lebensarbeitszeitkonto schiebt, landet faktisch bei einer **46-Stunden-Woche**. Das ist auf Dauer nicht gesund. Erholung muss dann stattfinden, wenn die Belastung da ist – nicht erst im Ruhestand.

Unsere Mindestforderung:

Wenn der Senat stur an diesem Modell festhält, braucht es endlich hieb- und stich-

festen Regeln gegen Verjährung und Verfall der Stunden sowie einen lückenlosen Schutz im Krankheits- und Todesfall.

Rufbereitschaft: Der Ansatz stimmt, die Verbindlichkeit fehlt

Beim zweiten großen Thema geht der Entwurf zumindest einen Schritt in die richtige Richtung. Mit dem neuen § 6a soll erstmals eine „**Rufbereitschaft mit besonderen Anforderungen**“ geschaffen werden.

Der Verordnungsgeber sieht ein, was wir seit Jahren predigen: Rufbereitschaft ist oft eben keine unbeschwerte Freizeit. Kurze Ausrückzeiten, hohe Einsatzwahrscheinlichkeit oder das ständige Mitführen von Dienstwaffen und Einsatzmitteln schränken das Privatleben massiv ein. Dass hierfür künftig ein höherer Zeitausgleich gewährt werden kann, ist ein überfälliges Signal.

Doch der Haken steckt wie so oft im Detail:

1. Aus „Kann“ muss „Muss“ werden

Der Entwurf spricht lediglich davon, dass ein erhöhter Ausgleich gewährt werden „kann“. Das reicht nicht. Wenn eine besondere Belastung da ist, darf die Entschädigung nicht vom Wohlwollen der Dienststelle abhängen. Es braucht einen Rechtsanspruch: „**Ist zu gewähren!**“

2. Transparenz durch ein Stufenmodell

Wie viel Belastung bringt eigentlich wie viel Ausgleich? Hier bleibt der Entwurf schwammig. Wir fordern ein nachvollziehbares Stufenmodell mit festen Faktoren. Wer extreme Einschränkungen im Alltag hinnehmen muss, muss auch einen **1:1-Ausgleich** bekommen.

3. Blick auf die echte Belastung

Es zählt nicht nur, wie oft der Melder am Ende piept. Entscheidend sind die Rahmenbedingungen: Fahrzeugbindung, die Verantwortung für Waffen oder Verschluss-sachen und die ständige mentale Anspannung. Das Privat- und Familienleben wird voll belastet – also muss das auch in die Bewertung einfließen.

Keine Politik am Personalrat vorbei!

Ein Punkt im Entwurf erfordert unser aller Wachsamkeit: Nach der Neufassung des § 3 sollen Bereitschaften und Rufbereitschaften künftig einfach per **Dienstanweisung** ausgestaltet werden können.

Das lassen wir so nicht stehen. Arbeitszeit ist Gesundheitsschutz und Familienzeit. Solche tiefgreifenden Regeln **dürfen nicht an den Personalvertretungen vorbei** dik-



tiert werden! Wir fordern die volle, verbindliche Mitbestimmung – auch bei den angekündigten Verwaltungsvorschriften.

Fazit

Dass der Senat die besondere Härte mancher Rufbereitschaften anerkennt, ist ein Erfolg unserer Argumentation. Jetzt müssen daraus aber verlässliche Rechte werden. Bei

den Lebensarbeitszeitkonten bleibt unsere Haltung grundsätzlich: **Personalnot bekämpft man mit Personal – nicht mit Mehrarbeit.** Arbeitszeit ist Lebenszeit. Wer von den Beschäftigten Flexibilität und Einsatz verlangt, muss im Gegenzug für zeitnahen, fairen und verlässlichen Ausgleich sorgen. Dafür setzen wir uns in den weiteren Beratungen konsequent ein.

Heinfried Keithahn



Redaktionsschluss

Redaktionsschluss für die Oktober-Ausgabe 2026, Landesjournal Bremen, ist der 5. September 2026.

Artikel bitte mailen an:
ruedigerkloss.dp01@gmail.com

IN EIGENER SACHE

Mitgliederverwaltung

Geschäftsstelle

Lieber GdP-Mitglieder,

seid ihr umgezogen und habt eine neue Anschrift? Dann vergesst bitte nicht, dies der GdP-Landesgeschäftsstelle mitzuteilen, damit zukünftig unsere Mitgliederzeitschrift „Deutsche Polizei“ sowie auch andere Post zugesendet werden kann.

Auch Veränderungen wie:

- Elternzeit
- Teilzeitarbeit
- Pensionierung/Renteneintritt
- Wechsel der Dienststelle

- Neue Bankverbindung
- Beförderung/Höhergruppierung

sollten an die GdP-Landesgeschäftsstelle

Gewerkschaft der Polizei

– Landesbezirk Bremen –

Bürgermeister-Smidt-Straße 78
28195 Bremen

E-Mail: Gaby.Buziek@gdp.de
oder bremen@gdp.de

gemeldet werden.

Eure GdP-Landesgeschäftsstelle

Gaby Buziek



Foto: GdP Bremen