



Schwarmwissen, Social Media & Co besser nutzen!?

Das Internet hat es wie nie zuvor vereinfacht, dezentral verstreutes Wissen der Menschen zu koordinieren und deren kollektive Intelligenz zu nutzen. Diesem Gedanken folgen auch Firmen und Behörden auf Basis eines Intranets, das individuelles Wissen intern zu einem universellen Gut transferieren soll. Doch wie findet der einzelne Mitarbeiter das benötigte Wissen? Suchmaschinen sind gängige Instrumente. Ihre Effektivität ist jedoch fraglich, wenn man eine Trefferflut aus vielseitigen Abhandlungen erhält.

Wurde in den letzten 20 Jahren gegoogelt, so ist das aktuelle Phänomen die Abfrage von Schwarmwissen. Man muss nicht Details aus einer Informationsfülle filtern, wenn man viele Menschen mit einer Frage erreicht und Antworten serviert bekommt, die von Experten aus diversen Blickwinkeln beleuchtet auf den Punkt gebracht worden sind. Diese Art der Wissensgewinnung erfordert vielschichtige Kommunikationsnetze und lässt sich in den gängigen sozialen Medien erkennen – auch in polizeilichen Gruppen werden Anfragen zu Rechtsproblemen und Arbeitsabläufen debattiert.

Genügend fachkundige Akteure im Netzwerk erlauben einen effektiven Wissenstransfer. Risiko der sozialen Interaktion: Antworten sind Meinungen, eigene Erfahrungen oder Halbwissen mit Fehlinterpretationsrisiko statt faktenbasierter Angaben.

Idealerweise hat man im Lauf der Zeit ein Netzwerk an diversen Spezialisten aufgebaut und kann die Expertise dieses verlässlichen Kreises abfragen.

All dies passiert tagtäglich unter Einbindung der verschiedensten Medien; zumeist mittels Smartphone, das stets zur Hand ist.

Chat, soziale Netzwerke, Diskussionsforen, Wikipedia, Blog, Doodle, Profile haben Anteil an modernem Wissensmanagement. Aus unserem privaten Leben sind sie kaum mehr wegzudenken ... Aber sind sie in un-

serer dienstlichen Struktur vermehrt nötig? Kann unser Intranet in technischen Optionen und Nutzungsverhalten einen größeren Beitrag im Wissenstransfer leisten? Wissen darf nicht nur hierarchisch von oben nach unten fließen, sondern soll sich zum Nutzen der Gesamtorganisation über interne soziale Netzwerke auch quer verbreiten.

Infloß von oben nach unten ist nötig und gewünscht, die Mailflut ist vielen Mitarbeitern aber zu groß. Blogs können hier einer Organisationseinheit Zeit ersparen und werden stellenweise im Intranet bereits angeboten. Eine chronologisch abwärts sortierte Liste von zielgruppenorientiert formulierten Corona-News kann das Streifenteam zum Beispiel vor dem Ausrücken schneller auf den aktuellen Stand bringen als das Lesen von Mails mit zahlreichen Weiterleitungsvermerken und Anlagen.

Wäre es nicht erstrebenswert, wenn in unserem Telefonverzeichnis auch mit Suchbegriffen wie „Tuning“ „Spielautomat“ oder „Artenschutz“ Kollegen angezeigt werden, die hier Expertise haben? Ist einer der Beamten im Dienst, erkenne ich das vielleicht sogar an einem grünen Button und kann ihn direkt per Chatfunktion anschreiben oder anrufen?

Es gibt zahlreiche Ausarbeitungen und Checklisten von Mitstreitern zu Fachthemen, die gewinnbringend sein können. Sie kursieren meist im dienstlichen Mikrokosmos des Erstellers. Wäre es nicht ressourcenschonend, wenn aufwendige Arbeiten in ein „Polizei-Wiki“ einstellbar wären und die Kollegenschaft sie nutzen, aber auch ergänzen und aktualisieren könnte?

Networking ist in der Arbeitswelt von großer Bedeutung. In der Polizei existiert es bereits sehr lange. Man denke nur an Treffen ehemaliger Ausbildungsseminare oder die kopierten Telefonlisten von BPFILehrgangsrunden. Die Kontakte werden über Jahrzehnte gepflegt. Im Übrigen auch bei



Foto: Markus Schirmer

unseren GdP-Seminaren, von „Drogen im Straßenverkehr“ bis „Vorbereitung auf den Ruhestand“. Das ehemalige Ausbildungsseminar als Gruppe in einem polizeiinternen sozialen Netzwerk würde Treffen leicht organisierbar machen. Die ehemalige Lehrgangsguppe könnte bei der Abfrage von Schwarmwissen zu einem Fachthema effektiv genutzt werden. Einfach kurz einen Chat starten und eventuell ist jemand aus der Gruppe im Dienst, der die Frage ad hoc beantworten kann. Interessante Themen, zu denen ich keine Antworten finde, aber offene Fragen habe, können in einem punktuell angelegten Diskussionsforum aufgearbeitet werden. Arbeitsgruppen können sich zwischen den Treffen über geschlossene Diskussionsforen austauschen, statt mit Mailverteilern zu agieren. Ein Umfrage-Tool erlaubt einfache Terminfindungen oder Abstimmungen.

Strukturierte Wohnungsangebote sowie Kleinanzeigen für Uniformteile oder FEM könnten sich als ergänzende Gadgets positiv auf die Arbeitszufriedenheit auswirken und dabei Geldbeutel und Umwelt schonen.

Nicht umsetzbare Visionen? Nein, ein Abbild der Realität aus diversen Firmen und Behörden, über das es sich nachzudenken lohnt.

**Guten Start in den Frühling,
Euer Markus Schirmer**



„Dienstunfall ist der gordische Knoten aus berechtigtem Anspruch und Rechtsstaatlichkeit, aus Systembezogenheit zur gesetzlichen Unfallversicherung und Föderalismus – und ach ja, aus der betroffenen Kollegin bzw. dem betroffenen Kollegen.“

WISSENSWERTES ZUM DIENSTUNFALL

Dienstunfall – der gordische Knoten

Aus berechtigtem Anspruch und Rechtsstaatlichkeit, aus Systembezogenheit zur gesetzlichen Unfallversicherung und Föderalismus – und ach ja, aus der betroffenen Kollegin bzw. dem betroffenen Kollegen.

Seit knapp einem Jahr ist durch Corona der Dienstunfall wieder in aller Munde. Wer sich mit Corona im Dienst infiziert hat, bekommt keinen Dienstunfall anerkannt, egal ob Corona ohne Symptome vergeht, Schädigungen bleiben oder sogar der Tod eingetreten ist.

Wie komme ich als Ruhestandsbeamter dazu, einen Bericht darüber zu schreiben? Martin Lehner, der Personalratsvorsitzende des PP Niederbayern, bat mich, ein paar Zeilen dazu zu schreiben. Ich habe mich bis zum 31. August 2020, meinem letzten Arbeitstag, sehr intensiv über einen Zeitraum von gut drei Jahren mit der Thematik befasst. Als Hauptvertrauensperson leitete ich auf Bundesebene eine Arbeitsgruppe der AGSV Polizei Bund/Länder zu dem Thema Dienstunfall und posttraumatische Belastungsstörung. Alles, was die AG hierzu erarbeitet hat, lässt sich auf Corona übertragen. Mit der Arbeitsgruppe führten wir Gespräche mit

- dem Vorsitzenden des Ausschusses für soziale Fragen im Deutschen Bundestag,
- Mitgliedern des Innenausschusses im Deutschen Bundestag,
- mit dem Leiter der Klinik Heiligenfeld in Berlin sowie
- verantwortlichen Beamten im Bundesinnenministerium.

Darüber hinaus führte ich Gespräche mit

- dem Innenminister,
- verantwortlichen hohen Beamten aus dem Finanzministerium (Kostenproblem ganz großgeschrieben),
- dem Vorsitzenden des Ausschusses für Fragen des öffentlichen Dienstes im Bayer. Landtag sowie
- vielen betroffenen Kolleginnen und Kollegen.

Stichpunktartig versuche ich nun, die Ergebnisse kurz und prägnant zusammenzufassen, damit man das System und die darin

befindlichen Unzulänglichkeiten erkennt, und werde Lösungsansätze anbieten, mit denen man weiterarbeiten kann.

Zunächst muss man sich darüber klar werden, dass wir in Deutschland den Föderalismus haben. Das bedeutet, dass der Bund und die 16 Bundesländer jeweils eigenständige, wenn auch zum größten Teil sehr ähnliche, ja streckenweise gleiche Dienstunfallregelungen in den Versorgungsgesetzen des Bundes und der Länder haben. Das macht die Sache schwierig auf Bundesebene, weil ja 17 Parteien am Tisch sitzen, von der jede die Eigenständigkeit wahren will und jedes Bundesland nur so weit vortreten will, als das Ganze nicht zu viel kostet. Darüber hinaus darf (soll) das System insgesamt nicht zu sehr geändert werden, weil eben die gesetzliche Unfallversicherung nicht abgehängt werden soll.

Der Föderalismus führt aber auch dazu, dass beim Bund und in jedem Bundesland die Zuständigkeiten verschieden gelagert sind. Um den Leser nicht noch mehr zu verwirren, gehe ich jetzt nur noch ausschließlich auf die bayerischen Regelungen ein.

Zuständig ist in Bayern für den gesamten Bereich Dienstunfall das Landesamt für Finanzen (LfF) als Behörde des Bayer. Staatsministeriums für Finanzen und Heimat. Aber was bedeutet das?

Die Feststellung, ob ein Polizeibeamter voll, teilweise oder überhaupt nicht mehr für den Dienst geeignet ist, stellt der Polizeiarzt fest. Diese Feststellung ist für das LfF bindend, also bei begrenzter Dienstfähigkeit oder Ruhestandsversetzung müssen die Dienst- bzw. Versorgungsbezüge entsprechend dem Bayerischen Beamtenversorgungsgesetz (BayBeamtVG) bezahlt werden. Ob aber ein Dienstunfall oder in der Folge gar das erhöhte Unfallruhegehalt (sog. qualifizierter Dienstunfall) anerkannt wird, entscheidet ausschließlich das LfF. Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte müssen so immer wieder im Ruhestand für die bessere Versorgung streiten. Wie belastend ein Rechtsstreit ist und vor allem wie ungerne die Kolleginnen und Kollegen streiten wollen, wenn sie mit einem z. T. länger anhal-

tenden Genesungsprozess konfrontiert sind, braucht nicht eigens dargestellt zu werden. Oftmals gehen so berechnete Forderungen deshalb den Bach runter.

Hier erkennen wir dann auch die Wichtigkeit der Anerkennung eines Dienstunfalls: Bei Ruhestandsversetzungen fallen die Versorgungsabschläge (Art. 26 Abs. 2 Nr. 3 BayBeamtVG) weg, bei einem erhöhten Unfallruhegehalt gibt es zusätzliche Besserstellungen in der Berechnung des Unfallruhegehalts und im Einzelfall Einmalzahlungen bis zu maximal 100.000 Euro.

Ein Dienstunfall „ist ein auf äußerer Einwirkung beruhendes, plötzliches, örtlich und zeitlich bestimmtes, einen Körperschaden verursachendes Ereignis, das in Ausübung oder infolge des Dienstes eingetreten ist“ (Art. 46 Abs. 1 BayBeamtVG).

Das bedeutet, ich muss einen unmittelbar aus einem Ereignis eintretenden unmittelbaren Körperschaden haben, der sowohl örtlich als auch zeitlich einzugrenzen ist. Jetzt werden die Probleme deutlich: Wenn Kolleginnen und Kollegen aus einer Vielzahl sich wiederholender Ereignisse wie Leichensachbearbeitung (auch im Streifendienst!), Auswertung von Kinderpornografie in EDV-Dateien, permanenten Angriffen, seien sie auch nur verbal oder nur respektlosem Verhalten gegenüber der Polizei seelisch (psychisch) erkranken, dann kann man Ort und Zeit nicht genau feststellen, es kann aus der Definition kein Dienstunfall vorliegen!

Im Übrigen ist eine psychische Erkrankung nicht eine unmittelbare, sondern nur eine Folgeerkrankung. Der Betroffene muss aber mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit nachweisen, dass seine Folgeerkrankung von einem definierten Dienstunfall zurück zu führen ist.

Bei Corona wird es noch einfacher, einen Dienstunfall zu negieren: Der Betroffene muss mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit beweisen, dass die Ansteckung ausschließlich im Dienst bzw. während des Dienstes geschehen ist. Das ist bei einer Pandemie so gut wie nicht möglich.

„Ein Dienstunfall „ist ein auf äußerer Einwirkung beruhendes, plötzliches, örtlich und zeitlich bestimmtes, einen Körperschaden verursachendes Ereignis, das in Ausübung oder infolge des Dienstes eingetreten ist“ (Art. 46 Abs. 1 BayBeamtVG). Das bedeutet, ich muss einen unmittelbar aus einem Ereignis eintretenden unmittelbaren Körperschaden haben, der sowohl örtlich als auch zeitlich einzugrenzen ist. Jetzt werden die Probleme deutlich.

Durch Rechtsverordnung hat das Bayer. Staatsministerium für Finanzen und Heimat für das Landesamt für Finanzen (LfF) eine Verwaltungsvorschrift erlassen, die sehr umfangreich ist, aber auch klare Handlungsanweisungen für den jeweiligen Sachbearbeiter beinhaltet. Daraus ergibt sich, dass die/der beamtete Sachbearbeiter/-in gar nicht anders kann, was für uns vom Vollzug sicherlich nicht ganz einfach nachzuvollziehen ist. Ein Ermessen für den Sachbearbeiter ist durch diese Verwaltungsvorschrift sehr gering, oftmals faktisch null.

Ein Rückgriff auf die BerufskrankheitenVO ist in den Fällen der psychischen Erkrankung und Corona nicht möglich, weil diese Krankheiten dort nicht aufgeführt sind. Im Übrigen hat die Politik die Änderungen der BerufskrankheitenVO ganz bewusst dem Zugriff der Politiker entzogen und dem Gemeinsamen Bundesausschuss der Ärzte übertragen. Das hat aber zur Folge, dass jede Änderung erst durch wissenschaftliche Studien belegt sein muss. Dieser Prozess dauert viele Jahre, ja Jahrzehnte!

Auch wenn das Problem bei nahezu allen Politikern angekommen ist, so ist eine Änderung des Dienstunfallrechts nicht im Interesse der Politik. Ein sehr hoher Beamter des Finanzministeriums hat auf einen Vorschlag von mir geantwortet: „Denken Sie an die Lehrer, die dann auch mit betroffen sind und was das dann kostet!“

Jetzt Forderungen zu stellen, dass an im Dienst an Corona infizierte Kolleginnen und Kollegen einen Dienstunfall anerkannt bekommen müssen, ist menschlich nachvollziehbar und wäre eigentlich für jeden logisch, ist aber leider rechtlich kaum durchführbar.

Problemlösung oder besser, was könnte getan werden:

Zunächst einmal muss weiterhin klar verdeutlicht werden, dass es einen Unterschied zwischen dem Verwaltungsbeamten auf der einen Seite und dem Vollzugsbeamten auf der anderen Seite gibt, wenn es um den Dienstunfall geht. Der Vollzugsbeamte (übrigens beziehe ich hier auch Feuerwehr, Sanitäter, Zoll usw. mit ein!) bringt seine Gesundheit und sein Leben für die Sicherheit der Bürger ein. Das ist eine weitaus größere Belastung durch Gefahren (Gewalt gegen Blaulichtberufe) als nur „Alltagsgefahren“ ausgesetzt zu sein.

Eine Beweislastumkehr im Dienstunfallrecht für Vollzugsbeamte könnte eine Lösung sein. Der Betroffene müsste dann nur

mit hinreichender Wahrscheinlichkeit nachweisen, dass er durch den Dienst erkrankt ist und das LfF müsste mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit beweisen, dass das nicht der Fall sein kann. Die Politik ist von diesem Vorschlag bislang wenig begeistert gewesen. Außerdem muss trotz alledem die Definition des Dienstunfalls erfüllt werden, was in bestimmten Fällen auch wieder problematisch werden könnte.

Eine Änderung der Definition des Dienstunfalls ist gesetzestechisch möglich, auch wenn es zu einem Systembruch zu den anderen Bundesländern und zur gesetzlichen Unfallversicherung kommen kann, jedoch war das bislang eine politisch nicht diskussionswürdige Lösung.

Eine Ergänzung des Art. 46 BayBeamtVG, um den Bereich der Vollzugsbeamten in eine wegen der größeren Gefahrengeneigtheit der Aufgaben bessere Ausgangslage beim Dienstunfall zu bringen, müsste erarbeitet werden.

Bitte seht mir nach, dass ich nicht noch tiefer in die Dienstunfallproblematik eingestiegen bin (Verjährungsfristen, Beendigung des Verfahrens wegen Verweigerung der Beteiligung u. v. a. m.), aber man kann erkennen, wie umfangreich und problembehaftet das ganze Thema ist. Fakt ist aber, dass in unserem Rechtsstaat das System gehalten wird, auch wenn der Mensch durch das soziale Netz durchfällt.

Ich möchte aber an dieser Stelle noch einen Punkt beleuchten:

Es ist bekannt, dass in verschiedenen Bereichen der Polizei keine zertifizierten FFP2-Masken gekauft und ausgegeben wurden. Was bedeutet aber das?

Dem Dienstherrn muss die Problematik der Dienstunfallanerkennung bewusst sein. Das bedeutet aber, dass ihm dadurch eine umso größere Fürsorgepflicht erwächst, zumal im Einsatzfall nicht abgesehen werden kann, welches Gegenüber mit Corona infiziert ist und welches nicht. Der Beamte muss im Dienst einschreiten, sein Ermessen reduziert sich im Einsatzfall regelmäßig auf Null.

Wenn der Dienstherr dann Schutzausrüstung besorgt, ist er in diesem Fall besonders gefordert, hochwertige, ja ich möchte sagen die beste Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen. Unterlässt das der Dienstherr oder kauft mangelhafte Schutzausrüstung und es kommt zu einer nachgewiesenen oder mit großer Wahrscheinlichkeit nachgewiesenen Ansteckung im Dienst, dann wäre rechtlich zu prüfen,

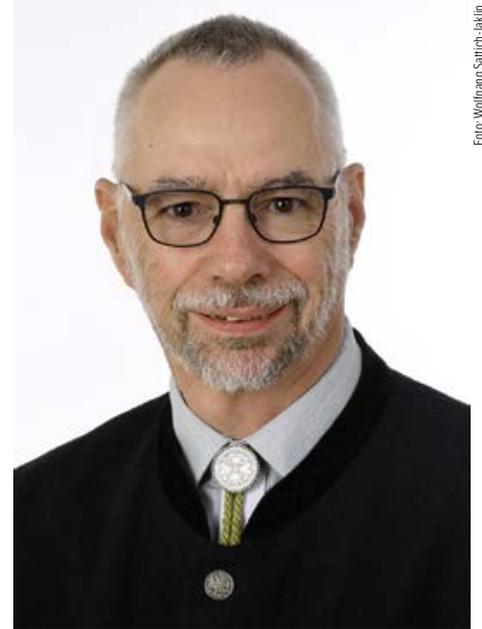


Foto: Wolfgang Sattich-Jaklin

- ob eine pflichtwidrige Unterlassung des Dienstherrn durch Vernachlässigung der Fürsorgepflicht vorliegt mit der Folge, dass
- eine zumindest fahrlässige Körperverletzung durch Unterlassen vorliegt und
- zivilrechtliche Schadensersatzansprüche neben dem Dienstunfall erwachsen.

Diese Wege müssen aber mit einem Fachanwalt besprochen und ggf. von den Gerichten entschieden werden.

Die GdP steht jetzt in der Pflicht, für Bayern mit den verantwortlichen Politikern ins Gespräch zu kommen,

- um klarzumachen, dass die Fürsorgepflicht des Dienstherrn auch in Zeiten einer Pandemie besteht und
- um umsetzbare Lösungsmöglichkeiten für die Kolleginnen und Kollegen zu finden, die ihre Gesundheit und ihr Leben einsetzen für den Bürger und dann im Regen stehen gelassen werden.

Klar ist, am Ende muss der wegen des Dienstes psychisch erkrankte und der im Dienst mit egal was angesteckte Kollege bzw. die Kollegin so abgesichert sein, dass er/sie wegen der Krankheit nicht finanziell ins zweite Glied zurückgestellt wird.

Es gibt noch viel zu tun ...

Erstellt von Wolfgang Sattich-Jaklin, ehemalige Hauptvertrauensperson der Schwerbehinderten für den Bereich des Bayerischen Staatsministeriums des Inneren



Hinweis der GdP-Akademie: Aufgrund der derzeit herrschenden Einschränkungen wegen der COVID-19-Pandemie werden bis auf weiteres keinerlei Veranstaltungen seitens der GdP-Akademie durchgeführt. Wir bitten um Verständnis.

BG NIEDERBAYERN: KOMMENTAR

„mobile“ Polizei – Fluch und Segen!

„Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit dem Programm „Mobile Police“ erhält die bayerische Polizei über Digitalfunk, Notebooks, Convertibles und Smartphones zu jeder Zeit und überall Zugang zu allen erforderlichen polizeilichen Daten.“ (Auszug aus dem Prolog der Mobile-Police-Homepage)

Gleich mal eine Klarstellung: Es geht nicht um die Systeme, Endgeräte und unzähligen Möglichkeiten der EDV, die in der Dienstzeit damit verbunden sind. Für eine moderne Polizei gehören mobile Endgeräte einfach als Arbeitsmaterial in der Dienstzeit mit dazu. Die von uns mitgeforderte Einrichtung von Homeoffice-Arbeitsplätzen würde ohne mobile Endgeräte nicht zu realisieren sein.

In diesem sicherlich kontrovers zu diskutierenden Artikel geht es mir um mögliche Gefahren, die damit verbunden sind. Bedenkt man die Bildschirmzeit, die wir tagtäglich an privaten Endgeräten verbringen und addiert dazu die Zeit am Arbeitsplatz an diesen Gerätschaften, kommt eine beachtliche Zeitspanne zusammen. Was während der Arbeitszeit dienstlich notwendig ist, kann kaum reduziert werden, und was im privaten Bereich abgeht, hat jeder selbst zu verantworten.

Nachdenklich werde ich, wenn ich lese, zu welcher Uhrzeit und an welchen Wochentagen ich von wem auch immer Mails mit dienstlicher Anschrift erhalte. Viele Ersteller sind beim Versenden definitiv nicht in der Arbeit. Grenzwertig finde ich auch Aussagen, dass am Wochenende vor dem Arbeitsbeginn nach einem Urlaub zu Hause die Mails im dienstlichen Outlook erledigt werden, damit man am Montag davon nicht erschlagen wird. Wie viele lesen in ihrer Freizeit Vorgänge auf der Dienststelle mit, egal ob Führung oder Mannschaft? Verschärft wird das Ganze mit der Aussage, dass der Dienstbetrieb anders nicht mehr zu bewältigen sei. Die Aufzählung, wann in der Freizeit dienstliche Endgeräte verwendet werden, würde sich beliebig fortführen.

Wie ging eigentlich Polizei noch vor der mobilen Revolution?

Schon lange würde ich mir beim dienstlichen Outlook eine Zusatzoption wünschen, welche die Möglichkeit einer Mailannahme oder Mailablehnung bei aktivierten Abwesenheitsassistenten verhindert oder zulässt. Warum schalten z. B. manche Formel-1-Rennställe während der Rennpause ihre Server ab? Damit keine Mails an die Mitarbeiter und untereinander geschrieben werden können! In einem Zeitmanagementseminar wurde mir von einem Dozenten geraten, nach dem Urlaub alle E-Mails zu löschen, um zu schauen, was dann passieren wird.

Der Dienstherr lehnt sich bequem zurück, denn es ist ja in seinem Interesse, wenn die Arbeit kostengünstig in der Freizeit erledigt wird. Seiner Fürsorgepflicht kommt er in diesem Bereich auf keinem Fall nach.

Anders gefragt: Was wäre los, wenn die Gesetzgebung die Arbeitszeit bei der bayer. Polizei um eine Stunde pro Woche erhöhen würde? **Alle würden Mordio rufen!** Der Staat braucht das gar nicht, viele von uns machen das eh schon von selbst und eine Stunde ist da geschönt.

In diesem Sinne, immer schön online und auf Empfang sein. Für den Dienstherrn geben wir alles, Freizeit und Familie bleiben auf der Strecke ...

Mit freundlichen Grüßen.

Andreas Holzhausen, Vorsitzender GdP Bezirksgruppe Niederbayern



Foto: Andreas Holzhausen

HERZLICH WILLKOMMEN!

DIE GdP BEGRÜSST DIE NEUEN!

www.gdpbayern.de



Florian Haubner

Bepo Eichstätt

► Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wir freuen uns, Sie als neue Angehörige der Bayerischen Polizei begrüßen zu dürfen!

Sie wurden zum 1. März 2021 in den Standorten der Bereitschaftspolizei Eichstätt, Würzburg, Königsbrunn und Dachau eingestellt. Die GdP heißt Sie als große und starke Solidargemeinschaft willkommen.

Täglich setzen wir uns bei politisch Verantwortlichen für optimale Arbeitsbedingungen, berufliches Fortkommen und allgemeine Berufszufriedenheit ein. Durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit leisten wir einen konkreten Beitrag, das Bild der Polizei nachhaltig positiv darzustellen.

Der GdP-Landesvorsitzende Peter Pytlik und der Vorsitzende der BG Bereitschaftspolizei, Clemens Murr, sowie die hier vorgestellten Vertrauensleute vor Ort werden Fragen jedweder Art gerne beantworten und Ihnen jederzeit nähere Informationen zur Arbeit der Personalräte und der GdP zukommen lassen. Auch wenn Sie sich gemeinsam mit uns aktiv in der GdP engagieren möchten, sind diese vor Ort Ihre Ansprechpartner. Selbstverständlich können Sie sich auch telefonisch oder per Mail an unsere Landesgeschäftsstelle wenden (Näheres siehe auf <http://www.gdpbayern.de>).

Wir wünschen Ihnen für Ihre berufliche und private Zukunft alles Gute.

In gewerkschaftlicher Verbundenheit



Sebastian Kunz

Bepo Königsbrunn



Ralph Küttenbaum

Bepo Würzburg



Markus Schirmer

Bepo Dachau



Peter Pytlik
Landesvorsitzender



Clemens Murr
Vorsitzender
BG Bereitschaftspolizei

Wir lieben Service!
www.gdp-service-gmbh.de


GdP Service GmbH





Fotos: Marina Deger

FAMILIE UND BERUF/NACHRUFE

Familienpol. Teilzeit als Diensthundeführerin

Mein Name ist Marina Deger, ich bin 38 Jahre alt. Ich führe einen 5,5 Jahre alten Rauschgift-Hund im PP Schwaben Nord. Diensthundeführerin bin ich aus voller Überzeugung und habe vor mehr als zehn Jahren mein Hobby zum Beruf gemacht. Meinen Diensthund Dexter habe ich, seit er acht Wochen alt ist, und habe ihn selbst ausgebildet. Mein Lebensgefährte ist ebenfalls Diensthundeführer.



Ausfüllen eines Formblatts ein und verlief reibungslos und schnell. Seit Januar 2021 arbeite ich mit 27 Wochenstunden als Diensthundeführerin. Leider ist es so, dass diese Möglichkeit vielen Diensthundeführerinnen mit Kindern noch immer verwehrt wird. Es gilt der Grundsatz „ganz oder gar nicht“ und im Zweifelsfall muss der Hund abgegeben werden. Ich denke, mein Fall zeigt, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, in meinem Fall als Diensthundeführerin, sehr wohl möglich ist. So stelle ich mir eine moderne Polizei im Jahr 2021 vor! ■

Als ich im Januar 2020 feststellte, dass ich schwanger bin, kamen zur Freude auch Ängste hinzu. Wie wird es weitergehen mit meinem Hund, muss ich ihn eventuell sogar abgeben? Werde ich nach der Geburt meines Kindes wieder in meinen geliebten Job zurückkönnen?

Als ich die Schwangerschaft meinem Dienststellenleiter und OED-Leiter mitteilte, war schnell klar, dass mein Hund Dexter bei mir bleibt, während der Schwangerschaft und auch in der anschließenden Elternzeit. Ich signalisierte der Dienststelle, dass ich spätestens nach einem Jahr Elternzeit wieder zurückkommen möchte.

Unser Sohn Johannes kam im Mai 2020 gesund und munter zur Welt. Nach einigen Gesprächen in der Familie kam ich zu der Entscheidung, bereits im Januar 2021 in meinen Beruf zurückzukehren. Allerdings vorerst in Teilzeit während der Elternzeit. Vollzeit zu arbeiten wäre mir noch zu früh gewesen.

Es folgte ein Gespräch mit meinem Dienststellenleiter sowie meinem OED-Leiter. Beide standen meinem Vorschlag absolut offen gegenüber. Es war allen lieber, dass ich mit reduzierten Stunden arbeite, als der Dienststelle überhaupt nicht zur Verfügung zu stehen.

Die Änderung der Elternzeit auf Teilzeit in Elternzeit ging über die Abteilung Personal nach

IN GEDENKEN

Wir trauern um Albert Schulz

Die GdP Unterfranken trauert um ihr Dlangjähriges, aktives Mitglied Albert Schulz. Mit großer Betroffenheit wurde über die Meldung des Todes des Seniorenvertreters der BG Unterfranken reagiert. Er verstarb plötzlich und unerwartet am 11.12.2020 im Alter von 74 Jahren.

Albert Schulz erreichte mit seiner sympathischen und kollegialen Art eine große Akzeptanz bei den Kolleginnen und Kollegen. Bis zu seinem Ableben engagierte er sich aktiv als stellvertretender Landesessenorenvorsitzender der GdP Bayern sowie als Seniorenvertreter der BG Unterfranken und der Kreisgruppe Würzburg. Seit 1973 war er Mitglied in der GdP und blieb seitdem seiner GdP treu. Die GdP war ihm mehr als nur eine Herzensangelegenheit. Sein Engagement gab er auch seinem Sohn Christian weiter. Christian Schulz ist aktuell der Vorsitzende der Bezirksgruppe Unterfranken. Das „grüne Blut“ wurde ihm durch Albert quasi in die Wiege gelegt.

Bis zu seiner Ruhestandsversetzung im Jahre 2006 leistete Albert als IDL Dienst bei der PI Würzburg-Ost. Vorherige Stationen waren das Unfallkommando der VPI Würzburg, die Autobahnpolizeistation Würzburg-Kist und die PI Würzburg-Land.

Seine soziale Einstellung war auch Alberts Antrieb, sich 1986 für das Personalratsgremium zu bewerben. Er gehörte der Perso-



Foto: GdP-BG Unterfranken

nalvertretung bei der PD Würzburg von 1986 bis 2006 an. Hier setzte er sich mit großem Engagement und Verhandlungsgeschick für die Kolleginnen und Kollegen ein.

Unser tiefes Mitgefühl gilt seinen drei Söhnen mit ihren Familien. In stiller Trauer nehmen wir Abschied von einem aufrichtigen, engagierten und sehr beliebten Kollegen und Freund. Ruhe in Frieden, Albert.

Mark Dingfelder,
Vorsitzender Kreisgruppe Würzburg

Gute Fahrt für GdP-Mitglieder!



GdP Service GmbH

BMW Rhein Start ins erste Halbjahr 2021 mit Top-Konditionen: Sofort verfügbare Lagerwagen oder Wunschausstattung exklusiv für GdP-Mitglieder!



MINI Cooper 3-Türer – Essential Trim

inkl. Radio Visual Boost, Klimaautomatik, LED-Scheinwerfer, Sitzheizung und PDC hinten

Unser Bar-Aktionspreis: 21.419,- €

Deine Ersparnis gegenüber UPE des Herstellers: 3.980,- €

Leasingangebot der BMW-Bank:

Anzahlung (Gebrauchtwagen-Inzahlungnahme mögl.): **1.999,- €**

36 monatliche Leasingraten à: 199,- €

(bei einer jährlichen Laufleistung von 10.000 km)

Kraftstoffverbrauch kombiniert: 5,5 l/100 km, innerorts: 6,9 l/100 km, außerorts: 4,6 l/100 km, CO₂-Emission kombiniert: 124 g/km, Effizienzklasse: C



Der neue BMW 118i – Modell Advantage

inkl. Parksensoren, Klimaautomatik, Multifunktionslenkrad, Tempomat und Leichtmetallrädern

Unser Bar-Aktionspreis: 25.339,- €

Deine Ersparnis gegenüber UPE des Herstellers: 5.140,- €

Leasingangebot der BMW-Bank:

Anzahlung (Gebrauchtwagen-Inzahlungnahme mögl.): **1.999,- €**

36 monatliche Leasingraten à: 199,- €

(bei einer jährlichen Laufleistung von 10.000 km)

Kraftstoffverbrauch kombiniert: 5,7 l/100 km, innerorts: 7,4 l/100 km, außerorts: 4,6 l/100 km, CO₂-Emission kombiniert: 129 g/km, Effizienzklasse: C



BMW 318i Touring Automatik – Modell Advantage & Business

inkl. Automatikgetriebe, PDC, Klimaautomatik, LED-Scheinwerfer, Navigation u. v. m.

Unser Bar-Aktionspreis: 33.839,- €

Deine Ersparnis gegenüber UPE des Herstellers: 8.340,- €

Leasingangebot der BMW-Bank:

Anzahlung (Gebrauchtwagen-Inzahlungnahme mögl.): **2.999,- €**

36 monatliche Leasingraten à: 289,- €

(bei einer jährlichen Laufleistung von 10.000 km)

Kraftstoffverbrauch kombiniert: 6,2 l/100 km, innerorts: 7,3 l/100 km, außerorts: 5,5 l/100 km, CO₂-Emission kombiniert: 140 g/km, Effizienzklasse: B

Bereitstellungskosten bei Leasing- oder Finanzierungsangebot separat: MINI: 849,- € • BMW: 929,- €

Gewerbliches Finanzierungsangebot der BMW Bank GmbH, Heidemannstr. 164, 80939 München, Stand 1/2021. Gültig bei Bestellung und Auslieferung bis 30.06.2021 oder solange der Vorrat reicht. Druckfehler, Irrtümer und Änderungen vorbehalten.

In Zusammenarbeit mit **BMW Rhein**, einem der größten BMW-Händler in Deutschland, können wir unseren GdP-Mitgliedern drei Sondermodelle anbieten. **Alle weiteren Modelle enorm stark und attraktiv gerechnet – fragt gerne nach!**

GdP Starter-Paket bei allen Modellen ohne Aufpreis inklusive: Zulassung inkl. Wunschkennzeichen, voller Tank und Warnweste bei Auslieferung!

Weitere Infos zu BMW bei:

Herr Dominik Groll
Tel. 09 31/27 885-1285
dominik.groll@rhein-wuerzburg.de



Weitere Infos zu MINI bei:

Herr Felix Nitsche
Tel. 09 31/27 885-1242
felix.nitsche@rhein-wuerzburg.de



Angebot gültig bei Bestellung und Auslieferung bis 30.06.2021 oder solange der Vorrat reicht.

Wir gratulieren



Foto: puttipong - stock.adobe.com



Redaktionsschluss

Der Redaktionsschluss für die Ausgabe April 2021 ist am 5. März 2021. Zuschriften bitte an die Redaktion. Wir bitten um Verständnis, dass sich redaktionell notwendige Kürzungen ergeben können.

DP – Deutsche Polizei
Bayern

Geschäftsstelle
Hansastraße 17/II, 80686 München
Telefon (089) 578388-01
Telefax (089) 578388-10
www.gdpbayern.de
Adress- und Mitgliederverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke.

Redaktion
Markus Wimmer
Hansastraße 17, 80686 München
Telefon (089) 578388-50
redaktion@gdpbayern.de