

NEUE STRUKTUREN

Das Studium an der Akademie ist der einzige richtige Einstieg in die Polizei

Mit einer nochmaligen intensiven Forderung nach einer Strukturreform in der Ausbildung haben wir uns erneut an das dicke Brett gewagt. Dieses Brett nennt sich zweigeteilte Laufbahn und wuchs bereits im letzten Jahrtausend. Zwischenzeitlich haben sich Bundesländer entschieden, dies umzusetzen, und bieten den Einstieg in die Polizei im „gehobenen Dienst“ an. Natürlich gab und gibt es darüber Diskussionen über Folgen und Risiken. Aber was wichtig ist: Man hat sich politisch dazu entschieden und es wurde nicht mehr zurückgenommen.

GdP Hamburg**Es ist Zeit für eine Veränderung**

Aktuell sprechen wir über mangelnde Attraktivität des Polizeiberufs in Hamburg. Trotz einer noch als gut eingeschätzten Bewerberinnen- und Bewerberlage erreichen wir mit den vorhandenen Rahmenbedingungen nicht mehr genug geeignete junge Menschen, die sich für die Polizei Hamburg als Arbeitgeber entscheiden. Dies liegt grundsätzlich nicht an dem Beruf als solchem, sondern eben an den zugrunde liegenden Rahmenbedingungen: exorbitante Mieten und insgesamt hohe Lebenshaltungskosten und eine noch lange nicht hergestellte angemessene Alimentation. Mit Abschluss der Ausbildung winkt A 7 oder A 9. Das reicht nicht mehr.

Ein programmatischer Wechsel muss kommen

Es bedarf nicht viel, einen Anfang zu machen. Den politischen Willen, dem Thema innere Sicherheit zukunftsweisend gegenüberzutreten. Ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, der seinen Beamtinnen und Beamten die Möglichkeit eröffnet, im Rahmen der immer wichtiger werdenden „Work-Life-Balance“ und der Situation von Familie und Beruf Rechnung zu tragen.

Horst Niens, Landesvorsitzender der GdP in Hamburg, macht deutlich: „Wir fordern, als Einstieg für den Beruf des Polizeibeamten in Hamburg endlich und zügig das Studium an der Akademie der Polizei als Einstieg in die zweigeteilte Laufbahn einzuführen. Weitere Rahmenbedingungen wie eine vor dem Studium liegende Qualifizierung muss für andere Bewerberinnen und Bewerber angeboten werden.“

Bereits seit mehreren Jahren liegt dazu ein Antrag der letzten Delegiertentage auf dem Tisch.

Horst Niens weiter: „Jedem politisch Verantwortlichen haben wir dies bereits mit auf den Weg gegeben. Immer haben wir Verständnis erzielt. Dennoch ist bisher nichts geschehen.“

Die Zeit wird knapp. Die Bewerberlage wird bereits für die Ausbildung zunehmend schwieriger. Für das Studium bewerben sich weniger Schulabgängerinnen und Schulabgänger. Schleswig-Holsteins Polizei bietet zumindest mit A 8 ein höheres Eingangsniveau nach der Ausbildung, Niedersachsen und Bremen schaffen nur noch über das Studium Nachwuchs für die Polizeien ihrer Länder. Hamburg ist im Besoldungsreport des DGB abgehängt. Anpassungszulagen und ein neues Besoldungsstrukturgesetz wer-

den nach erster Einschätzung nicht wesentlich dazu beitragen, unseren Forderungen nach Attraktivität Hamburgs für zukünftige Mitarbeitende in der Stadt zu erfüllen.

Abschließend stellt Horst Niens fest: „Wir sind fest überzeugt, dass eine Veränderung unumgänglich ist. Die Struktur der Akademie unserer Forderung anzupassen, ist dabei das Gebot der Stunde. Lasst uns gemeinsam diesen Schritt wagen. Der Erfolg, eine deutliche Attraktivitätssteigerung zu erzielen, wird uns allen recht geben.“ ■



Foto: GdP/HH



PROBLEMLÖSUNGEN

Wer rechtsfreie Räume duldet, bringt Menschenleben in Gefahr

Nach dem ersten Einsatz der Taskforce in der Billstraße!

Das Bezirksamt Hamburg-Mitte hat nach Auffassung der Gewerkschaft der Polizei (GdP) mit seinem jüngsten Verbundeinsatz den richtigen Weg eingeschlagen und angefangen, den Rechtsstaat auch in der Billstraße umzusetzen. Insbesondere geht es darum, zunächst die unhaltbaren Zustände bei der Unterbringung von Arbeitern zu beenden. Die GdP Hamburg begrüßt diesen Weg ausdrücklich. Klar ist, dass solche Einsätze arbeitsintensiv sind. Der Weg ist richtig und war erfolgreich!

GdP Hamburg

GdP-Vize Osburg: „Endlich greifen die Behörden durch und sorgen für eine effektive Gefahrenabwehr in der Billstraße.“

GdP-Vize Lars Osburg: „Wir haben mehrfach darauf hingewiesen, dass die illegale Unterbringung von Arbeitskräften im Falle eines Feuers auch immer wieder zu Einsätzen unter Lebensgefahr bei den Einsatzkräften geführt hat. Dieses Risiko gilt es zu beenden. Das jetzige Einschreiten in Form von Verbundeinsätzen entspricht den Forderungen der GdP.“

Gleichzeitig warnt die Gewerkschaft der Polizei davor, die Einsätze nach kurzer Zeit wieder zu beenden. „Die Zeche für eine weitere Duldung rechtsfreier Räume und die Unterlassung der Bekämpfung schwerer Straftaten in der Billstraße zahlt die Gesellschaft“, so Osburg.

Unklare Rechtslagen sind nicht zu tolerieren

„Seit geraumer Zeit ist klar, dass in der Billstraße zahlreiche Gewerbetreibende gegen viele Gesetze verstoßen. Es kann nicht sein, dass tonnenweise Schrott und alle möglichen Güter auf engstem Raum gelagert werden. Es

darf nicht sein, dass dort scheinbar unbehelligt Menschen illegal wohnen! Wir fordern, dass die Einsätze in der Billstraße jetzt nicht nur ein Strohfeuer sind. Solche Areale müssen streng kontrolliert werden. Die Ergebnisse des Einsatzes zeigen, dass sich die Straftäter in der Billstraße nicht mal von der Ankündigung solcher Einsätze haben beeindruckt lassen und einfach weitergemacht haben. Die Hamburger

Behörden müssen gemeinsam agieren und den Rechtsstaat durchsetzen“, stellte Osburg klar.

Abschließend betonte die GdP Hamburg, dass durch das verheerende Großfeuer Hunderte Tonnen CO₂ freigesetzt und damit viele Bemühungen um CO₂-Einsparungen zunichtegemacht wurden. Großfeuer zu verhindern, sei nach Auffassung der GdP aktiver Klimaschutz. ■



Foto: FW Hamburg

EXKLUSIVE SONDERKONDITIONEN FÜR GDP-MITGLIEDER



MAZDA MX-30

Nachlass:
MX-30 EV: **12%¹**
MX-30 R-EV: **14%¹**



MAZDA CX-30

Nachlass: **21%¹**



MAZDA CX-5

Nachlass: **22%¹**



MAZDA 2

Nachlass: **17%¹**



MAZDA 2 HYBRID

Nachlass: **17%¹**



MAZDA 3

Nachlass: **21%¹**



MAZDA 6

Nachlass: **25%¹**



MAZDA CX-60

Nachlass:
6-Zyl.-Diesel: **16%¹**
PHEV: **14%¹**

6 JAHRE | MAZDA GARANTIE

Kraftstoffverbrauch für den Mazda CX-60 e-Skyactiv D 200 im Testzyklus: innerorts 5,1 l/100 km, außerorts 4,6 l/100 km, kombiniert 4,8 l/100 km.

CO₂-Emission kombiniert: 125 g/km. CO₂-Effizienzklasse: A+.

Kraftstoffverbrauch für den Mazda CX-60 e-Skyactiv D 254 im Testzyklus: innerorts 5,3 l/100 km, außerorts 4,7 l/100 km, kombiniert 5,0 l/100 km.

CO₂-Emission kombiniert: 131 g/km. CO₂-Effizienzklasse: A+.

Energieverbrauch für den Mazda CX-60 Plug-in Hybrid gewichtet* im kombinierten Testzyklus: 2,2 l/100 km und 16,0 kWh Strom/100 km. CO₂-Emission kombiniert: 48 g/km. Elektrische Reichweite kombiniert: 65 km. Effizienzklasse A+++.

Mazda MX-30 EV: Stromverbrauch im kombinierten Testzyklus: 17,3 kWh/100 km, CO₂-Emissionen im Fahrbetrieb: 0 g/km, Reichweite nach WLTP: kombiniert 200 km/innerorts 265 km. Effizienzklasse A+++.

Mazda MX-30 R-EV: Energieverbrauch gewichtet* im kombinierten Testzyklus (WLTP): 1,0 l/100 km und 17,5 kWh Strom/100 km. CO₂-Emission kombiniert: 21 g/km. Elektrische Reichweite kombiniert: 85 km.

Kraftstoffverbrauch für den Mazda2 Hybrid 1.5 I VVT-i CVT FWD (85 kW / 116 PS Benziner) im Testzyklus: innerorts 2,7 – 2,4 l/100 km, außerorts 3,6 – 3,4 l/100 km, kombiniert 3,2 – 3,0 l/100 km. CO₂-Emission kombiniert: 72 – 68 g/km. CO₂-Effizienzklasse: A++.

*Gewichtete Werte sind Mittelwerte für Kraftstoff- und Stromverbrauch bei durchschnittlichem Nutzungsprofil und täglichem Laden der Batterie.

1) Gültig bis zum 31.12.2023 für Mitglieder der Gewerkschaft der Polizei inkl. MwSt. Ersparnis gegenüber der UVP der Mazda (Motors) Deutschland GmbH, zzgl. 1.280€ Überführungs- und Zulassungskosten.

6 Jahre Mazda Garantie gemäß den Mazda Garantiebedingungen. Nicht mit anderen Nachlässen/Aktionen kombinierbar.

Beispielfotos von Fahrzeugen der jeweiligen Baureihe, die Ausstattungsmerkmale der abgebildeten Fahrzeuge sind nicht Bestandteil des Angebotes

IHRE ANSPRECHPARTNER:



Alexander Gogel

040 656 905-21
alexandergogel@autohaus-pohl.de



Nikita Fedorenko

040 656 905-22
nikitafedorenko@autohaus-pohl.de



Franz Pohl GmbH
Ziethenstrasse 16 + 16a
22041 Hamburg

autohaus-pohl.de



Teambuilding

Linus Adelman

Hallo Thomas, magst du dich bitte einmal kurz vorstellen?

Thomas Bergemann: Hallo Linus, ich heiße Thomas Bergemann und bin 44 Jahre alt. Im Jahr 2000 habe ich bei der Berliner Polizei mein Studium absolviert und bin dann nach meinem Abschluss 2004 nach Hamburg zur Polizei gekommen, da mein Studiengang in Berlin nicht übernommen wurde. Derzeit bin ich Praxisausbilder bei AK 21 (Akademie der Polizei). In meinem vorherigen Leben war ich Soldat, in dieser Zeit wurde mein Interesse für Teams und gruppendynamische Prozesse geweckt.

Kannst du mir etwas zu der Entstehung deines Konzeptes sagen?

Thomas Bergemann: Im August 2019 habe ich eine Projektgruppe für die Akademie geleitet, die eine Woche lang eine Veranstaltung zum Thema Teambuilding durchgeführt hat. 20 Teilnehmer aus dem zweiten Semester waren dabei, manche davon auch zunächst unfreiwillig. Die Veranstaltung beinhaltete sportliche Aktivitäten, Besuche bei verschiedenen Einrichtungen und Themen wie Ernährung und Stressbewältigung. Die Evaluation ergab, dass 95 % der Teilnehmer die Veranstaltung als sehr gut bewerteten. Das führte dazu, dass der Bereich Teambuilding in die Polizeiausbildung aufgenommen wurde.

Nach einer Pilotphase in den Lehrgruppen des 1. Semesters LA I wurde der Bedarf an Teambuilding erkannt und ich wurde beauftragt, ein Konzept für ein Tagesseminar zu entwickeln. 2022 wurde das Konzept mit allen Lehrgruppen des 1. und 4. Semesters durchgeführt und die Evaluation fiel erneut positiv aus. Insbesondere durch die Unterstützung von AK 21 (Andreas Vaterott) und AK 20 (Alexandra Klein) wurde das Konzept daraufhin in den Lehrplan aufgenommen. Aktuell wird auch eine Bachelorarbeit über das Thema geschrieben,

um das Konzept wissenschaftlich zu überprüfen und notwendige Erweiterungen zu ermöglichen.

Was ist Teambuilding und warum braucht man das bei der Polizei?

Thomas Bergemann: Als Polizei Hamburg ist uns Teamwork sehr wichtig. Dazu gehört, auch bei emotionaler Belastung professionell zusammenzuarbeiten und die Grenzen der Teammitglieder zu kennen. Eine gute Kommunikation ist hierbei von großer Be-

deutung, um individuell optimal zusammenarbeiten zu können.

Warum wird das Teambuilding an der Akademie gemacht und warum ist es wichtig?

Thomas Bergemann: Es ist regelmäßig zu beobachten, dass es viele Probleme in der Kommunikation und Zusammenarbeit innerhalb von Lehr- oder Studiengruppen gibt. Dies kann unter anderem auf mangelnde soziale Kompetenzen, Selbstreflexion, Kommunikation, Eigen- und Fremdwahrnehmung sowie den Umgang mit Problemen zurückzuführen sein, die entstehen, wenn diese Kompetenzen nicht ausreichend vorhanden sind. An der Akademie wird daher nicht nur Fachwissen vermittelt, sondern es wird auch Wert auf die Entwicklung dieser Kompetenzen gelegt, um den Auszubildenden und Studierenden dabei zu helfen, diese Probleme zu erkennen und zu bewältigen.





Was hat die Generation Z mit der Polizei und der Akademie zu tun?

Thomas Bergemann: Nahezu 80 % der Schüler und Studenten gehören mittlerweile der Generation Z an und dieser Anteil wird voraussichtlich weiter steigen. Studien belegen, dass der Wunsch nach Zugehörigkeit zu einem Team oder als Individuum Teil eines größeren Ganzen zu sein, so hoch ist, wie nie zuvor. Allerdings behindert die moderne bzw. digitale Lebensart oft die Ausbildung der dafür notwendigen Kompetenzen.

Welche Ziele werden mit dem Teambuilding in der Akademie verfolgt?

Thomas Bergemann: Um erfolgreich im Team arbeiten zu können, ist es hilfreich, Kenntnisse darüber zu haben, wie gruppendynamische Prozesse ablaufen und wie man sich gewinnbringend in ein Team einfügen



kann, auch wenn man nicht zu den „Besten der Besten“ gehört. Dazu gehören beispielsweise Fähigkeiten wie Kommunikation und Eigen- und Fremdwahrnehmung. Indem Auszubildende und Studierende diese Fähigkeiten entwickeln, können sie besser Störungen im Team identifizieren, lernen, damit umzugehen, und können so Akzeptanz und Toleranz innerhalb ihrer Lehrgruppe aufbauen. Darüber hinaus erlernen sie, ein besseres Verständnis für sich selbst und ihre Mitmenschen zu entwickeln, was zu einem insgesamt harmonischeren Lernumfeld bis hin zu positiven Effekten im Privatleben führen kann.

Wie läuft das Teambuilding mit euch ab?

Thomas Bergemann: Für das Teambuilding gibt es einen Theorie- und einen Praxisteil, welche jeweils etwa vier Stunden inklusive Pausen dauern. Der Theorieteil beinhaltet Grundlagenwissen zu den Themen Teamarbeit, Kommunikation, Konfliktmanagement und Selbstreflexion. Im Praxisteil wird das erlernte Wissen durch interaktive Übungen und Teamaktivitäten umgesetzt. Dabei wird das Zusammengehörigkeitsgefühl gestärkt und es wird eine Reflexion nach jeder Übung durchgeführt. Es gibt einen Grundlagen- und einen Aufbaukurs, wobei der Aufbaukurs im 4. Semester stattfindet und Inhalte des Grundkurses kurz wiederholt, aber auch um darauf aufbauende Themen erweitert.

Kann jeder so ein Teambuildingseminar durchführen?

Thomas Bergemann: Mit Sicherheit nicht von heute auf morgen. Um die Seminare zielgerichtet durchführen zu können, ist es wichtig, spezielle Kenntnisse über gruppendynamische Prozesse sowie ein Verständnis für das Konzept an sich haben. Empathie, Selbstreflexion und der Wunsch, sich in diesem Bereich weiterzuentwickeln, sollten jedoch in jedem Fall vorhanden sein.

Sollte das Konzept Teambuilding in Zukunft weiter durchgeführt oder sogar erweitert werden?

Thomas Bergemann: Es ist sinnvoll, in Zukunft mehr Teambuildingmaßnahmen durchzuführen, da die Zusammenarbeit in Teams immer wichtiger wird und auch in der



Fotos: Lina Schäfermann

Ausbildung von Schülern und Studierenden immer eine große Rolle spielen wird. Eine Ausweitung des Seminarangebotes für die Dienstgruppen der Polizeikommissariate und die Züge der LBP ist ebenfalls denkbar. Wir bieten in diesem Rahmen sogenannte „Regelveranstaltungen“ mit präventivem Charakter wie auch Veranstaltungen für den Bedarfsfall an. Hierbei werden wir tätig, wenn es innerhalb eines Teams zu Problemen kommt, die den Teambuildingprozess stören oder gar verhindern.

Was ist dein größter Wunsch?

Thomas Bergemann: Zunächst einmal wünsche ich mir, dass wir mit dem Konzept außerhalb der Akademie auch die Kolleg*innen in der Fläche erreichen. Hamburg ist das erste Bundesland, welches ein solches Konzept in dieser Form hat und nutzt. Ich wünsche mir, dass sich mein Konzept auch in Polizeiakademien anderer Bundesländer etabliert. Diese haben möglicherweise ähnliche Probleme in Bezug auf teamorientiertem Verhalten. Auf jeden Fall kann jeder etwas dazulernen. Daher würde ich mich natürlich über Interessenbekundungen freuen.

Danke für deine Zeit, ich wünsche dir noch viel Erfolg mit deinem Konzept. ■



AMTSANGEMESSENE ALIMENTATION

Senat legt Entwurf eines Hamburgischen Besoldungsstrukturgesetzes vor

Information für Mitglieder der DGB-Gewerkschaften im öffentlichen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg: Der Senat hat den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften den Entwurf eines Hamburgischen Besoldungsstrukturgesetzes zur beamtenrechtlichen Beteiligung vorgelegt. Der DGB wird hierzu noch im Juni 2023 schriftlich Stellung nehmen und ein Beteiligungsgespräch führen.

DGB Hamburg

Ziel des Gesetzesentwurfes ist es, eine amtsangemessene Alimentation der Hamburgischen Beamtinnen und Beamten rückwirkend zum 1. Januar 2022 herzustellen. Anträge auf amtsangemessene Alimentation aus den Jahren 2022 und 2023 sollen damit als erledigt gelten. Der Senat sieht nach wie vor zur Gewährleistung einer amtsangemessenen Alimentation nur die Maßnahmen vor, die aus seiner Sicht unbedingt notwendig sind. Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität, zum Ausgleich früherer Einschnitte oder zur Weiterentwicklung der Versorgung sind damit nicht vorgesehen.

Inhalte des geplanten Hamburgischen Besoldungsstrukturgesetzes

Das geplante Besoldungsstrukturgesetz sieht folgende Maßnahmen vor:

- Die kinderbezogenen Familienzuschläge werden in zwei Schritten rückwirkend zum 1. Januar 2022 und zum 1. Januar 2023 erhöht. In besonderem Maße soll dies Beamtenfamilien mit drei oder mehr unterhaltspflichtigen Kindern betreffen.

- Es wird ein Besoldungsergänzungszuschuss für die Beamtenfamilien mit Kindern eingeführt, deren Familieneinkommen unter festgelegten Schwellenwerten liegt. Damit sollen Fallkonstellationen abgedeckt werden, in denen bisher nicht der Mindestabstand zur Grundsicherung erreicht wird. Gleichzeitig wird die vierköpfige Doppelverdienerfamilie als neue Bezugsgröße im Besoldungsrecht verankert.
- Für die Jahre 2014 bis 2021 soll es Nachzahlungen für Beamtenfamilien mit drei oder mehr Kindern geben. Dies betrifft allerdings nur offene (!) Klage- und Widerspruchsverfahren und diese voraussichtlich auch nur unter bestimmten Bedingungen. Die konkreten Beträge sind hier offen. Alle Maßnahmen beziehen sich auf Beamtenfamilien mit unterhaltspflichtigen Kindern. Der Großteil der Beamtinnen und Beamten sowie der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger wird von diesen Maßnahmen damit nicht profitieren. Gleichzeitig soll mit den Maßnahmen formal eine amtsangemessene Alimentation hergestellt werden. Die Chancen für Klagen auf amtsangemessene Alimentation werden damit massiv reduziert. ■

DP – Deutsche Polizei
Hamburg

Geschäftsstelle
Hindenburgstraße 49, 22297 Hamburg
Telefon (040) 280896-0
Telefax (040) 280896-18
gdp-hamburg@gdp.de
www.gdp-hamburg.de
Adress- und Mitgliederverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke.

Öffnungszeiten der Geschäftsstelle
Montag bis Donnerstag
8.00 bis 16.00 Uhr
Freitag
8.00 bis 14.00 Uhr

Redaktion
Jörn Clasen (V.i.S.d.P.)
Hindenburgstraße 49, 22297 Hamburg
joern.clasen@gdp.de



AUS DEM SENIORENBEREICH

Polizeipastor Patrick Klein im Mai zu Besuch

Im Rahmen der Mitgliederversammlung des Fachbereiches Senioren und Seniorinnen im Mai konnten wir Pastor Patrick Klein als Gast begrüßen. Pastor Klein ist mittlerweile seit fast acht Jahren in Hamburg als Polizeipastor berufen. Einige von uns Senioren und Seniorinnen werden ihn vom traditionellen Polizeigottesdienst am 2. Advent in St. Jacobi her kennen oder auch von den Ruhestandsseminaren, die noch von ihm durchgeführt werden. Auch im Hinblick auf Einsatzbegleitungen und Hospitationen ist Pastor Patrick Klein an den Dienststellen wahrlich kein Unbekannter.

Michael Rath

Pastor Klein stellte seine Arbeit als Polizeiseelsorger vor, hier ist der Bedarf an seelsorgerischer Unterstützung seit Jahren zunehmend. Die Arbeitsbelastung wird auch zunehmend geprägt von hinzugekommenen Aufgabenerweiterungen. Hierzu gehören neben Dienstunterricht an den Polizeidienststellen auch Unterrichte an der Akademie im Bereich der Laufbahnabschnitte 1 und 2 zu berufsethischen Themen.

Nach Vorstellung der verschiedenen Arbeitsgebiete erfolgte eine angeregte Diskussion mit dem Schwerpunkt, wie ein Seelsorger Polizeimitarbeiter in speziell psychisch belastbaren Tätigkeiten unterstützen kann, beispielsweise beim Umgang mit Einsatzstress, in bestimmten Deliktsbereichen oder der Bereich Umgang mit dem Tod und das Überbringen von Todesnachrichten.

Über eine neue Bestellung, diese ist aufgrund der besonderen übergemeindlichen Tätigkeit auf acht Jahre befristet, wird im September entschieden. Wir rechnen fest mit der neuen Bestellung und freuen uns schon jetzt auf den Polizeigottesdienst am 2. Advent. Pastor Klein wurde mit Beifall aus der Mitgliederversammlung verabschiedet.

Termin vormerken: nächste Mitgliederversammlung am 12. September

Wenn dieser Artikel in der DP erscheint, befinden wir uns bereits in Bezug auf die monatlichen Mitgliederversammlungen in der Sommerpause, hoffentlich jeder an einem Ort, um den Sommer und das gute Wetter zu genießen. Erst am 12. September starten wir wieder mit der nächsten Mitgliederversammlung. Ungeachtet dessen sind wir als euer Fachbereichsvorstand für Probleme, Fragen und andere mögliche Themen zu erreichen, entweder über unsere Geschäftsstelle oder auch per Mail.

Nach dem Landesdelegiertentag Ende März erfolgte als größere Veranstaltung im Mai der Bundesseniorentag in Potsdam. Wir werden bzw. haben im Juni auf unserer Mitgliederversammlung berichtet.

Der Vorstand des Fachbereiches Senioren und Seniorinnen wünscht allen einen rundherum gelungenen Sommer! ■

**Hinweis:**

Aus datenschutzrechtlichen Gründen ist eine Veröffentlichung von 25-j. und 40-j. Dienstjubiläen ohne ausdrückliche Zustimmung des Jubilars in der Zeitschrift „Deutsche Polizei“ leider nicht mehr gestattet. Sollte eine Veröffentlichung des Dienstjubiläums gewünscht werden, bitten wir um Mitteilung des Termins an die GdP-Mitgliederverwaltung. **Tel.: (040) 280896-17**

Gratulation zum wohlverdienten Ruhestand

31.07.2023 Ina Komp, POK'in, VD 32
Dirk Liedtke, POK, PK 23

Anzeige

GBI BESTATTUNGSVORSORGE

GBI

**MEIN
ABSCHIED**
Selbstbestimmung
im Trauerfall.

040 - 24 84 00