



© W. Pehlmann

Achillesferse Hauptbahnhof

Senat will am Hamburger Hauptbahnhof
gegensteuern und ruft die Polizei

Der Hamburger Hauptbahnhof ist eines der wichtigsten deutschen Eisenbahndrehkreuze. Täglich mehr als 500.000 Reisende machen den Bahnhof damit zum höchstfrequentierten Fernbahnhof Deutschlands. Europaweit hat es nur der Pariser Bahnhof Gare du Nord mit noch mehr Menschen (670.000 Reisende pro Tag) zu tun. Bahnhöfe gelten als Visitenkarte einer Stadt, insbesondere für Touristen, Tagesgäste und Transitreisende vermittelt ein Bahnhof einen ersten, oftmals prägenden Eindruck von

einer Stadt und Region. Wer heute am Hamburger Hauptbahnhof ankommt oder von dort losfährt, ist in der Regel froh, wenn der Aufenthalt so kurz wie möglich ist. Die Gründe sind unterschiedlich, aber der Bahnhof ist derzeit keine wirklich freundliche, wertschätzende und den Reisenden zugewandte Einladung – einen herzlichen hanseatischen Willkommensgruß stellt man sich anders vor. Zur baulichen Enge des Bahnhofs und der Vielzahl von Menschen kommen Kriminalität, eine Drogen-, Trinker- und Randständigenszene im näheren Umfeld, aggressive Bettelei, Alkohol- und Drogenmissbrauch, Verwahrlosung, Dreck und Vermüllung.

➤ **Bahnhöfe sind immer auch sicherheitspolitische Seismografen, das weiß auch die Politik.**

Der von der SPD geführte Hamburger Senat weiß das ganz besonders, denn die verlorene Bürgerschaftswahl und der damit verbundene Regierungswechsel im Jahr 2001 haben sich eingetrichtert und waren in erster Linie das Ergebnis einer fahrlässigen Sicherheits-

politik. Die innere Sicherheit war damals das dominierende Topthema auf der Prioritätenliste der Hamburgerinnen und Hamburger. Der Kampf gegen Drogenkriminalität und die Gewalt auf den Straßen war bis kurz vor der Bürgerschaftswahl 2001 für 56 Prozent der Wahlberechtigten die vordringlichste politische Aufgabe. Der Hauptbahnhof war als Hotspot der offenen Drogenszene dabei immer im Fokus. Die damalige Hamburger SPD und der Erste Bürgermeister Ortwin Runde haben das Sicherheitsbedürfnis der Hamburgerinnen und Hamburger lange ignoriert und beiseitegewischt – zu lange, denn plötzlich fand man sich in der Opposition wieder. Das soll so nie wieder passieren!

führung gemeinsamer Streifen aller vier Partner im gesamten Hauptbahnhof. Dafür stellt jeder Kooperationspartner täglich mindestens fünf Einsatzkräfte. Die Streifen finden verlässlich werktags acht Stunden zu den relevanten Schwerpunktzeiten des Berufsverkehrs statt. Auch am Wochenende erfolgen gemeinsame Streifenaktivitäten. Außerdem sind unter anderem verabredet:

- Schwerpunkteinsätze
- gemeinsame Nutzung von Videotechnik und Bildern im Rahmen der datenschutzrechtlichen Möglichkeiten
- gemeinsame Erstellung von Lagebildern und Handlungsstrategien

➤ „Allianz sicherer Hauptbahnhof“

„Was der Senat in den letzten Jahren rund um den Hauptbahnhof versäumt hat, kann weder die Polizei alleine noch im Verbund mit Partnern korrigieren. Die Aufenthaltsqualität leidet seit geraumer Zeit, und vom Hauptbahnhof als Visitenkarte der Hansestadt zu sprechen, das kann man schon lange nicht mehr. Die ‚Allianz sicherer Hauptbahnhof‘ kann nur ein Baustein unter vielen sein.“

Landesvorsitzender
Thomas Jungfer



© DPoIG Hamburg

➤ „Allianz sicherer Hauptbahnhof“

Anfang April haben die Polizei Hamburg, die Bundespolizei, die DB Sicherheit GmbH und die Hamburger Hochbahn-Wache GmbH eine gemeinsame Kooperationsvereinbarung zur Gründung der „Allianz sicherer Hauptbahnhof“ unterzeichnet. Die vier Partner wollen durch gemeinsame Einsatzkonzepte und verstärkte Präsenz die Sicherheit im und am Hauptbahnhof verbessern. Im Zentrum der Vereinbarung steht die Durch-

Ziel soll es dabei unter anderem sein, die sichtbare Präsenz und die Ansprechbarkeit für Bürger, Reisende und Geschäftsleute zu erhöhen.

Des Weiteren soll durch das gemeinsame Auftreten eine schnelle und niedrigschwellige Reaktion auf Ordnungs- und Sicherheitsverstöße ermöglicht werden. Die **DPoIG Hamburg** begrüßt diese Kooperation grundsätzlich, sie kann aber nur eine Maßnahme unter vielen sein.

Der Landesvorstand

Impressum:

Redaktion:
Frank Riebow (v. i. S. d. P.)
Erdkampsweg 26
22335 Hamburg
Tel. (0 40) 48 28 00
Fax (0 40) 25 40 26 10
Mobil (01 75) 3 64 42 84
E-Mail: FRHamburg@gmx.de
Landesgeschäftsstelle:
Holzdamm 18, 20099 Hamburg
Tel. (0 40) 25 40 26-0
Fax (0 40) 25 40 26 10
E-Mail: dpolg@dpolg-hh.de
Geschäftszeit: Montag bis
Donnerstag, 9.00 bis 17.00 Uhr,
Freitag, 9.00 bis 15.00 Uhr
Fotos: Daniel Bockwoldt, Frank
Riebow, **DPoIG Hamburg**
ISSN 0723-2230





„Kompetenz, Souveränität und Handlungssicherheit“

Von Myriam Bockwolddt, Fachbereich Schutzpolizei

Wir haben versucht, in kurzer Zeit viel Nachwuchs durch die Akademie zu bringen. Viele Lehr- und Studiengruppen gleichzeitig. Nachwuchs, der an den Wachen dringend gebraucht und erwartet wird. Weil viele Kolleginnen und Kollegen mit Eintritt in die Pension wohlverdient ihren ersten Kaffee nicht mehr um 6 Uhr an der Dienststelle trinken, sondern gemütlich um 8 Uhr am heimischen Küchentisch. Leider sitzt mit unseren Pensionären am Küchentisch auch jede Menge Wissen, das sie mit in den Ruhestand genommen haben. Was man nicht vom Papier lernen kann, ist das besondere Auftreten eines erfahrenen Schutzmannes oder einer Schutzfrau. Es fehlt das ganze Wissen von den Haudegen, die zehn Jahre oder mehr auf der Straße waren. Junge Kollegen an der Wache werden sehr schnell mit sehr viel Verantwortung betraut. Zum Beispiel als Praktikantenanleiter.

■ „So, du bist ja nun auch schon ein halbes Jahr da, hier hast du einen Praktikanten. Viel Erfolg!“

Es gibt aber auch Kollegen, die drei Jahre nach Ende der Ausbildung als Dienstgruppenleiter-Vertreter-Vertreter eingesetzt werden. Ein toller Karriereprung, ohne Frage. Aber ist das wirklich sinnvoll? Man stelle sich vor, Dienstgruppenleiter und sein Vertreter sind beide nicht da und eben dieser Vertreter-Vertreter steht in einem sonst eher ruhigen Nachtdienst plötzlich an einem

Amoktort und soll den Einsatzabschnitt Fahndung übernehmen.

An einigen Stellen geht das sicherlich nicht anders. Es ist ja sonst keiner da, der diesen Posten übernehmen kann. Und wir kriegen das ja auch immer hin. Aber insgesamt ist die Polizei auf der Straße sehr jung und unerfahren geworden. Dass wir bei denjenigen, die nun ins kalte Wasser geworfen werden, mal nachfragen: „Was braucht ihr denn eigentlich?“

Dass wir Ideen und Bedürfnisse von ganz unten, von den jungen Kollegen sammeln und versuchen umzusetzen. Innerhalb der Ausbildung bei der Polizei wird häufig der Satz geprägt:

■ „Die schärfste Waffe ist das Wort!“

Die Art und Weise, wie wir miteinander sprechen, entscheidet über so viel! Es gibt die Kollegen, mit denen man draußen gerne unterwegs ist, weil man das Gefühl hat, egal was kommt, das läuft schon. Und es gibt Kollegen, bei denen man jedes Mal auf der Hut ist, weil die sehr schnell verbal oder auch körperlich eskalieren. Ich will nicht sagen, dass wir als Polizei jede Situation mit Worten klären können. Sicherlich gibt es auch Momente, in denen wir Gewalt anwenden müssen. Ich habe an der Davidwache diverse Widerstände gehabt, die jeweils das letzte Mittel auf der Eskalationsspirale waren. Aber ich habe auch viele Widerstände



> Myriam Bockwolddt

miterlebt, bei denen ich dachte, diese Szene wäre mit einer anderen Gesprächsführung nicht so aus dem Ruder gelaufen. Vor einem Monat habe ich, nach drei Jahren Davidwache, die Dienststelle gewechselt und bin jetzt in der Polizeieinsatzzentrale. Ich fange jetzt, nach sieben Jahren Polizei, wieder als Azubi an. Und ich bin sehr dankbar dafür, dass die Einsatzzentrale ein eigenes Sachgebiet Aus- und Fortbildung hat. Die mir, obwohl auch ich nun schon ein bisschen was erlebt habe, noch mal Schritt für Schritt beibringen, wie dieses „Der Notruf der Polizei Hamburg“ funktioniert. Wenn wir einen hohen Qualitätsstandard in unserer Polizei haben wollen, dann müssen wir die Intensität der Fortbildung verbessern. Ärzte müssen 50 Stunden Fortbildung im Jahr nachweisen. Auch Lehrer müssen mindestens 30 Stunden Fortbildung belegen können. Und wir? Wir gehen dreimal im Jahr schießen und frischen auch noch einmal pro Jahr das Amok- oder das Terrorkonzept auf. Dazu kommen zwei bis vier Polizeitrainingstage an der Wache oder an den Stützpunkten. Aber das Schießen ist es nicht alleine. Denn in jedem Einsatz, in dem wir nicht schießen (und das ist ja zum Glück die absolut überwiegende Mehrheit), müssen wir spre-

chen. Wir machen uns so viele Gedanken darüber, wie wir die Polizei als attraktiven Arbeitgeber präsentieren können. Ich glaube, wir sind dann attraktiv, wenn sich alle Mitarbeiter einbringen können (wenn sie denn wollen). Und nicht mit den Worten abgekanzelt werden: Wenn Sie Ideen haben, dann sollten Sie sich eine andere Dienststelle suchen. Die Polizei entwickelt sich weiter und es gibt da viele hoch motivierte Menschen, die sich Gedanken machen, wie es weitergehen soll, wo wir als Polizei hinwollen. Wenn wir das wollen, müssen wir ein System etablieren, das allen, also Neueinsteigern und Altgedienten, verpflichtende Fortbildungen in diversen Bereichen wie zum Beispiel Gesprächsführung und Deeskalationstaktik ermöglicht. Wenn die Polizei sich krisensicher aufstellen will, dann funktioniert es darüber, dass wir mehr miteinander reden, Informationen direkter steuern und erklären, warum das eine so und das andere anders passiert. Fragen, die auf höchster Ebene diskutiert werden, müssten meiner Meinung nach viel mehr mit der Basis geteilt werden.

(Rede von M. Bockwolddt anlässlich des DPoIG-Symposiums am 22. März 2023, Auszug)

SONDERKONDITIONEN bei



HANSEFIT

Mitglied in der DPoIG zu sein hat viele Vorteile. Wir überzeugen nicht nur mit starken Leistungen, sondern bieten auch viele attraktive Zusatzleistungen unserer Kooperationspartner zu besonders günstigen Bedingungen an. Wir haben jetzt eine neue Kooperationsvereinbarung mit HANSEFIT abgeschlossen und bieten unseren Mitgliedern einen besonderen Vorteil an.

Dein DPoIG-Vorteil:

Mit nur 62,48 €/Monat – plus einer einmaligen Anmeldegebühr bestehend aus 59,50 Euro (inkl. MwSt.) Trainingseinweisungsbeitrag sowie einem Servicebeitrag von einmalig 10,00 Euro (inkl. MwSt.) – bist Du dabei.

Hansefit ist das ultimative „All-inOne“-Abenteuer. Stationär, digital oder an Deinem Standort bringt Hansefit Dich in Bewegung. Heute Gewichte stemmen, morgen klettern und am Wochenende beim Wellness entspannen: Hansefit steht für Abwechslung und Vielfalt, für Innovation und Flexibilität.

Hier gehts zur

ANMELDUNG



<https://hansefit.de/deutsche-polizeigewerkschaft-hamburg/>





POLIZEISPIEGEL im Gespräch mit Wolfgang Breust,
Leiter der Akademie der Polizei und ehemaliger Leiter der Verkehrsdirektion

„Die Verkehrssicherheitsarbeit hat einen enormen Bedeutungszuwachs erhalten“

Als der POLIZEISPIEGEL das Interview mit Wolfgang Breust führte, war noch nicht absehbar, dass es kurze Zeit später heißt: „Herr Breust, Sie werden an der AK gebraucht.“ Seit wenigen Wochen ist er jetzt neuer Leiter der Akademie der Polizei. Davon unabhängig bleibt die Verkehrssicherheit ein wichtiges Themenfeld und die Expertise des nun ehemaligen Leiters der Verkehrsdirektion (VD), LPD Wolfgang Breust, wird nach wie vor hochgeschätzt.

Herr Breust, bereits im Rahmen der Pressekonferenz zur Verkehrsunfallbilanz 2021 erwähnte der damalige Polizeivizepräsident Morten Struve ausdrücklich, dass die Verkehrssicherheit eine der wichtigsten Aufgaben der Polizei Hamburg sei. Wie und in welcher Form setzt die Hamburger Verkehrspolizei diese Vorgabe um?

Die Verkehrssicherheitsarbeit der Polizei Hamburg hat, ausgerichtet an den Erfordernissen der Mobilitätswende, in den letzten Jahren einen enormen Bedeutungszuwachs erfahren. Um den Anforderungen der stetig wachsenden Stadt, den sich verändernden Mobilitätsansprüchen der Bevölkerung und der rasanten technischen Entwicklung, ich meine hier insbesondere auch die Digitalisierung, gerecht zu werden, war und ist es erforderlich, die Verkehrsdirektion in ihrer Aufgabenwahrnehmung anzupassen. Die VD entwickelt sich daher wie kein anderer Teil der Schutzpolizei seit einiger Zeit enorm weiter. Wir verzeichnen beim Personal seit 2019 einen Zuwachs von 60 Prozent auf heute knapp

650 Kolleginnen und Kollegen. Viele neue Bereiche konnten geschaffen werden. Wir haben uns zudem weiter spezialisiert. Beispielsweise konnten wir die Überwachungstechnik in der VD 1 bündeln, die Fahrradstafeln weiter ausbauen und eine Dienstgruppe Schwerlastverkehr bei der VD 4 einrichten. Daraus ergeben sich natürlich auch deutlich mehr Personalentwicklungsmöglichkeiten. Anmerken möchte ich, dass dieser Weiterentwicklungsprozess noch nicht abgeschlossen ist. Mit der Verkehrsunfallaufnahme der Zukunft, der anstehenden Neuorganisation der Zentralen Straßenverkehrsbehörde VD 5 und dem Ausbau der Prävention, Stichwort Senioren, wollen und müssen wir uns noch stärker befassen.

Als Mobilitätswende wird der gesellschaftliche, technologische und politische Prozess bezeichnet, Verkehr und Mobilität auf nachhaltige Energieträger, sanfte Mobilitätsnutzung und eine Vernetzung verschiedener Formen des Individualverkehrs und des öffentlichen Personennahverkehrs umzustellen. Inwiefern wird die Verkehrs-



Waren und bleiben im Gespräch: Andreas Dubsy, erster stellvertretender Vorsitzender des Fachbereiches Schutzpolizei, und Wolfgang Breust, Leiter der Akademie der Polizei (hier aber noch im VDL-Office).

polizei in diesen Prozess einbezogen und wie findet diese Mobilitäts- und Verkehrswende konkret auf Hamburgs Straßen statt?

Wir alle nehmen wahr, wie sich der Verkehr und die Verkehrsinfrastruktur in unserer schönen Stadt deutlich verändern. Allein der Radverkehr hat seit 2019 um circa 33 Prozent zugenommen. Hinzu kommen unter anderem das spannende Feld des autonomen Fahrens und der Elektrokleinfahrzeuge.

Die VD beobachtet dabei sehr genau die sich wandelnde Unfalllage und begleitet hierbei die Gestaltung der vielfältigen Senatsziele im Themenfeld Verkehr, wie zum Beispiel die Strategie zur digitalen Mobilität, des Ausbaus des ÖPNV hin zum 5-Minuten-Takt und den Wandel zur Fahrradstadt, intensiv. Wir sind dazu in allen relevanten überbehördlichen Arbeitskreisen und Workshop-Formaten eingebunden, welche sich mit der Umgestaltung

des Verkehrsraums befassen. Als Beispiele seien hier die Innenstadtgestaltung, die Gremien zur Digitalisierung der Stadt oder das Forum Verkehrssicherheit, in dem die präventiven Maßnahmen mit außerbehördlichen Akteuren, wie ADAC, ADFC, Hamburger Verkehrswacht et cetera, entwickelt werden. Auch sind wir im bundesweiten Austausch, was die technischen Entwicklungen angeht, und in die Gremien der nationalen Verkehrssicherheitsarbeit eingebunden.

Die gegenwärtige Personalsituation und die Einsatzbelastung über alle Laufbahnzweige der Polizei hinweg sind bekannt. Die Kolleginnen und Kollegen der Verkehrsdirektion stellen da keine Ausnahme dar. Hamburg als Metropolregion bietet wöchentlich eine Vielzahl von Veranstaltungen jeglicher Art. Über 30 Prozent der Verkehrsvollzugsstellen sind jedoch unbesetzt. Wie schätzen Sie die Personalsituation der Ver-



kehrsdirektion aktuell und zukünftig ein, auch im Hinblick auf die unbesetzten Stellen? Wie stehen Sie zur Forderung, die zweigeteilte Laufbahn auch für die uniformierte Polizei einzuführen?

Natürlich würde ich mich als Leiter der VD freuen, wenn unsere Personalvakanz deutlich kleiner wären als zurzeit. Wir als VD sind Teil der Schutzpolizei. Realistisch betrachtet haben alle Bereiche der SP Unterbesetzungen zu tragen, mal mehr, mal weniger, immer orientiert an den Schwerpunktsetzungen. Eins ist gewiss: Die Verkehrssicherheitsarbeit der VD hat einen sehr hohen Stellenwert bei der Leitung der Schutzpolizei, dies wird ganz besonders deutlich bei den Personalzuweisungen der letzten Jahre. Zur Forderung nach einer zweigeteilten Laufbahn habe ich eine klare Position! Ja, denn sie entspräche einer gerechten Bewertung und Bezahlung der täglichen höchst anspruchsvollen Arbeit unserer Kolleginnen und Kollegen im Polizeivollzug! Zur Wahrheit gehört aber auch, dass die Polizei, Stichwort Fachkräftemangel, bei der Nachwuchsgewinnung

in Konkurrenz zu anderen steht. Ich bin mir nicht sicher, ob, neben der Finanzierungsfrage, eine zweigeteilte Laufbahn dieses Kernproblem lösen könnte.

? Herr Breust, Sie sind seit dem letztem Jahr Mitglied der DPoIG-Fachkommission Verkehrssicherheit. Was sind die aktuellen Schwerpunkte der Kommission, die vor allem auch eine Großstadt wie Hamburg betreffen?

Vorweg möchte ich anmerken, dass ich es als sehr bereichernd empfinde, Mitglied in der DPoIG-Kommission Verkehr zu sein. Der Austausch dort ist von sehr großer Fachkenntnis und ausgesprochenen Kollegialität geprägt. Ziel der Kommission ist die stetige Verbesserung der Verkehrssicherheit in Deutschland und die langfristige Realisierung der „Vision Zero“. Zu den Schwerpunkten der Kommissionsarbeit gehören ganz klar die Auswirkungen der Verkehrswende. Neue Mobilitätsformen, Mikromobilität, wie zum Beispiel E-Scooter und S-Pedelecs, sind dabei im Fokus. Ich möchte bei dieser

Gelegenheit auf das Seminar der DPoIG des Landesverbandes Hamburg am 5. Juni 2023 hinweisen, welches sich dem Thema polizeilicher Kontrollen von Elektrokleinstfahrzeugen und Elektrofahrzeugen annimmt. Wir als Kommission befassen uns zudem mit der Fortentwicklung der Unfallaufnahme, insbesondere im Hinblick auf das autonome Fahren, sowie der automatisierten Verkehrsüberwachung und der erforderlichen Rechtsgrundlagen.

? Viele Kolleginnen und Kollegen bemängeln den Werteprozess innerhalb der Verkehrspolizei und bezweifeln die Ernsthaftigkeit der Umsetzung. Können Sie diese Kritik nachvollziehen?

Diese Kritik hat mich bisher nicht erreicht. Wir als Leitung der VD, und dazu zähle ich natürlich auch die Leitungen der sechs VD-Dienststellen und des VD-Stabes, stehen voll hinter dem Werteprozess. Unser Ziel ist Sinngebung und ein wertschätzender Umgang miteinander, insbesondere zwischen den Vorgesetzten und den Mitarbeitenden. Hierbei

gilt es auch, unpopuläre Führungsentscheidungen, die sicherlich nicht jedem gefallen, transparent darzulegen und zu erklären. Wir wollen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein attraktives Tätigkeitsfeld bieten, dazu gehören auch eine gute Sachausstattung und gute Personalentwicklungsmöglichkeiten. Dies gelingt insbesondere durch die Möglichkeiten, die die Weiterentwicklung der VD mit sich bringt. Die VD hat sich in den letzten Jahren zudem deutlich verjüngt, dies gilt natürlich auch für unsere Führungskräfte in den Sachgebieten und Dienstgruppen. Ich stelle für mich fest, dass wir über hoch motivierte Kolleginnen und Kollegen verfügen, die engagiert das vielfältige, spannende und wichtige Feld der Verkehrssicherheitsarbeit bearbeiten. Wir tun zudem einiges, um die Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Dienststellen der VD und die „Sichtbarkeit“ der VD-Leitung zu fördern. In den Jahren 2019 und 2022 haben wir beispielsweise Mitarbeiterfeste für alle Angehörigen der VD durchgeführt.

? Losgelöst von allen Ressourcen, Vorgaben und Gremien, wenn Sie drei Wünsche frei hätten, welche wären das?

Wir leben leider in sehr, sehr schwierigen Zeiten. Erst Corona und nun dieser schreckliche Krieg, beides hatte und hat immensen Auswirkungen für das Zusammenleben in unserer Gesellschaft.

Ich wünsche mir Frieden in Europa, einen respektvollen Umgang miteinander, aber auch, dass das gegenseitige Zuhören und Akzeptieren von anderen Meinungen für uns alle wieder handlungsleitend wird.

Herr Breust, wir danken Ihnen für das Gespräch.





Personalausverkauf in der Verwaltung?

Von Beate Petrou, Vorsitzende Fachbereich Verwaltung

Nicht nur dem Fachbereich Verwaltung der **DPoIG Hamburg** ist es aufgefallen: In der Verwaltung der Polizei müssen Stellen immer öfter mehrfach ausgeschrieben werden. War das zunächst ein Phänomen, das wir nur bei den Spezialisten beobachten konnten, also IT-Fachleute, Juristen, Wissenschaftler und Lehrer, um nur einige markante Stellen zu erwähnen, überträgt sich das jetzt auch auf allgemeine Verwaltungsstellen, Angestellte im Polizeidienst (AiP) und auf das Parkraummanagement des Landesbetriebes Verkehr. Bei den öffentlichen Ausschreibungen für die AiP und die Kolleginnen und Kollegen des Parkraummanagements können die erforderlichen Lehrgangplätze nicht mehr vollständig besetzt werden. Jüngstes Negativbeispiel bei den AiP: Von möglichen 28 Lehrgangsteilnehmern konnten nur neun geeignete Bewerberinnen und Bewerber eingestellt werden. Mit dem bevorstehenden Ruhestand der geburtenstarken Jahrgänge der Babyboomer-Generation bis zum Jahr 2030 wird sich die Situation noch verschärfen, weil die ins Erwerbsalter nachrückenden Alterskohorten deutlich kleiner sind. Mehr als jeder vierte Beschäftigte in Bund, Ländern und Kommunen war im Jahr 2020 über 55 Jahre alt und geht damit in den kommenden Jahren in den Ruhestand. Der öffentliche Dienst muss daher besonders stark um den zunehmend knappen Nachwuchs werben. Nach dem aktuellen Bleibebarometer – veröffentlicht von unserem Dachverband dbb – können sich rund 80 Prozent der Beschäftigten

im öffentlichen Dienst ebenfalls vorstellen, den Arbeitgeber zu wechseln.

➤ **Das Bleibebarometer basiert auf einer Verwaltungsbefragung mit über 9.000 teilnehmenden Kolleginnen und Kollegen**

Die Studie kommt zu dem Schluss, dass Einflussfaktoren für einen möglichen Wechsel das wahrgenommene Arbeitsklima und die persönliche Einschätzung, ob die eigene Arbeit „krank mache“, seien. Dazu kommt prioritär die gute Vereinbarung von Familie und Be-

gewesen. Hier kann man schon von einem „Durchlauferhitzer-Phänomen“ sprechen. Auch bei den Angestellten im Polizeidienst oder in anderen Bereichen der allgemeinen Verwaltung finden wir das Phänomen, dass Mitarbeiter zurück in die Privatwirtschaft wechseln, denn attraktive Angebote locken aufgrund des Fachkräftemangels auch dort. Die Stadt Hamburg als öffentlicher Arbeitgeber und damit Polizei und LBV stehen somit vor großen Herausforderungen. Umso weniger passt deshalb die Vorgabe,



© DPoIG Hamburg

die Vakanz schon deshalb eingehalten wird, weil Polizei und LBV gar nicht so schnell mit der Nachbesetzung der Stellen hinterherkommen und damit automatisch die Vakanzvorgabe einhalten.

➤ **So kann es jedoch in Zukunft nicht weitergehen**

Die Kolleginnen und Kollegen wünschen sich bessere Arbeitsbedingungen, mehr Lohn und Gehalt sowie die Wertschätzung ihrer Arbeit.

Das muss über „warme“ Sonntagsreden von Politikern hinausgehen. Deshalb bleibt abzuwarten, was die nächsten Tarifverhandlungen bringen und wie sich der nächste Haushalt hinsichtlich der Sparmaßnahmen in der Hamburger Verwaltung entwickelt. Strategien zu Personalgewinnung und Personalbindung müssen ausgeweitet werden. Die **DPoIG Hamburg** fordert nicht zuletzt für die Verwaltung, den Blick auf das Problem noch weiter auszuschärfen. Ein übergreifender Arbeitskreis unter Beteiligung des Personalrats wäre zum Beispiel ein Lösungsansatz, um gemeinsam nach Möglichkeiten zu suchen, den Arbeitsplatz in der Polizeiverwaltung attraktiv zu gestalten sowie Personal zu gewinnen und zu halten. ■



© Pixabay

ruf und natürlich die Beantwortung der Frage nach einer leistungsgerechten Bezahlung. Auch dieser Trend scheint in der Polizei angekommen zu sein. Kolleginnen und Kollegen, gut eingearbeitet in der Personal- oder Haushaltsabteilung, finden in anderen Behörden und Ämtern besser bezahlte Stellen oder welche mit weniger Arbeitsaufwand und wechseln dorthin. Gerade in der Personalabteilung ist dies in den letzten Jahren zu spüren

die Nachbesetzung von freien Stellen möglichst aus eigenen Mitteln zu finanzieren. Das bedeutet: Sollte ein Mehrbedarf von Stellen (Dienstposten) entstehen oder höherwertige Dienstposten geschaffen werden, dann ist das durch die Streichung an anderer Stelle auszugleichen. Weiterhin hat die Polizei noch immer die Vorgabe, eine Vakanz von 14 Prozent Personalkosten in der Verwaltung freizuhalten. Das einzig Positive daran ist, dass



DPoIG: „Herzlich willkommen bei der Polizei Hamburg!“

„Meet and Greet – fit für den Start“ – unter diesem Motto hat die JUNGE POLIZEI der **DPoIG Hamburg** Ende Februar alle neu eingestellten Kolleginnen und Kollegen zu einem ersten Kennenlernen in die Mensa des Polizeiausbildungszentrums (PAZ) eingeladen.

Neben leckeren Brownies, Blondies, Kaffee und Kakao stand natürlich der gemeinsame Austausch im Vordergrund. Denn für unsere jungen Kolleginnen und Kollegen ist vieles neu und nicht alles selbstverständlich. Neben gewerkschaftlichen Anliegen kommt vor allem immer wieder die



Frage auf: Welche Versicherungen brauche ich und wie versichere ich mich richtig? Die JUNGE POLIZEI und unsere Kooperationspartner BBank, Debeka, Nürnberger, HUK Coburg, DBV und die „Bayerische“ hatten diverse Informationstische aufgebaut, die sowohl die unterschiedlichsten Facetten der Gewerkschaftsarbeit präsentierten, Polizei zum „Anfassen“ boten als auch natürlich Versicherungsfragen beantworteten. Die JUNGE POLIZEI bedankt sich bei allen beteiligten Fachbereichen der **DPoIG Hamburg** und bei unseren Kooperationspartnern für die tolle Unterstützung und den überaus gelungenen Nachmittag. **JUNGE POLIZEI**



Beamtenrecht: Wann darf der Dienstherr eine Nebentätigkeit untersagen?



Der Dienstherr muss die Genehmigung einer Nebentätigkeit verweigern, wenn die Gefahr besteht, dass dadurch dienstliche Interessen beeinträchtigt werden. Es handelt sich also um eine Prognoseentscheidung. Der Dienstherr trifft die Entscheidung jedoch nicht nach freiem Ermessen. Das Gesetz nennt Fälle, in denen die Beeinträchtigung dienstlicher Interessen sicher feststeht. Dann darf keinesfalls eine Genehmigung erteilt werden.

Beispiele:

- > Übermäßige Inanspruchnahme
- > Widerstreit mit dienstlichen Pflichten
- > Angelegenheiten im Tätigkeitsbereich der Behörde
- > Beeinflussung der Unparteilichkeit oder Unbefangenheit

Für eine übermäßige Inanspruchnahme gibt es zwei alternative Anhaltspunkte, nämlich die sogenannte Fünftelregel und die Einkommensgrenze von 40 Prozent. Danach nimmt die Nebentätigkeit den Beamten übermäßig in Anspruch, wenn die Vergütung mehr als 40 Prozent des jährlichen Endgrundgehalts beträgt. Die Fünftelregel bedeutet: Der Beamte darf nicht mehr als ein Fünftel seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit mit einer Nebentätigkeit verbringen. Beispiel: Beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines Beamten 40 Stunden, darf sie/er maximal noch weitere acht Stunden in der Woche mit einer Nebentätigkeit verbringen.

„Zitiert“

„Die Bevölkerung erkennt nüchtern, was kein Politiker auszusprechen wagt: Der Umgang mit der Flüchtlingskrise ist – zumindest aus rechtlicher Sicht – eine Bankrotterklärung des Rechtsstaates. Aus dem unverzichtbaren Asylrecht für politisch Verfolgte ist ein Asylbewerberrecht für jedermann geworden, das mithilfe juristischer Winkelzüge so weit gedehnt werden kann, bis der Eingereiste bleiben darf.“

Jacques Schuster,
Chefkommentator „Die Welt“



© Martin U. K. Lengemann

> Anderswo

Bayern: Kamerasystem gegen Krad-Raser



Künftig sollen in allen bayerischen Regierungsbezirken die Motorräder ziviler Polizeistreifen mit sogenannten Actionkameras ausgestattet werden. Dabei zeichnet eine kleine Kamera auf Knopfdruck die Fahrt des Vorfahrenden auf. Das hochmoderne Kamerasystem sei dabei ein wichtiger Bestandteil bei der Beweissicherung. So kann das Fehlverhalten von Rasern lückenlos dokumentiert werden. Rund 7.000 Euro kostet das Kamerasystem pro Maschine. Die bayerischen Kolleginnen und Kollegen können den aufgezeichneten Verstoß sofort am Tablet präsentieren. Auch vor Gericht können die Videobelege verwendet werden. Bayerns Innenminister Joachim Herrmann (CSU) betonte bei der Präsentation: Es sei nur eine kleine Gruppe von Motorradfahrern wirklich rücksichtslos unterwegs – aber die könnten die Polizisten dank des Kamerasystems nun noch besser erkennen und aus dem Verkehr ziehen.

> Social-Media-Fundstück

Instagram-Fundstück des Monats



© Pixabay



Polizeiräder mit Blaulicht



Die Polizei radelt in München und Nürnberg künftig mit Blaulicht. Die Polizisten bekommen auch neue Schlechtwetter-Kleidung. | 14.04.2023



Gefällt 2.008 Mal

br24 Die Polizei radelt in München und Nürnberg künftig mit Blaulicht. "So sind unsere Polizei-Radler im Einsatz noch sichtbarer und können... mehr