

Personalratswahl 2026 – warum diese Wahl wichtig ist

DPoIG Deinetwegen!

Von Ronald Helmer,
Personalratsvorsitzender und stellvertretender Landesvorsitzender

Alle vier Jahre finden in den Hamburger Behörden und Ämtern Personalratswahlen statt – so auch in der Hamburger Polizei im Frühjahr dieses Jahres. Mitarbeiterbeteiligung und Interessenvertretungsarbeit in der Dienststelle sind gelebte Demokratie, und sie funktionieren auch in einer hierarchischen Organisation wie der Polizei. Durch das Personalvertretungsrecht und die Arbeit der Personalräte wird den Beschäftigten unter anderem Einfluss auf konkrete Regelungen an den Dienststellen gegeben. Mit der Wahl des Personalrates haben die Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit, mit ihrer Stimme dem Personalrat den Rücken zu stärken und die nötige Durchsetzungskraft und Handlungssicherheit gegenüber der Dienststelle zu verschaffen. Je höher die Beteiligung, desto größer ist die damit verbundene Botschaft an die Behörden- und Amtsleitung.

Für eine Beteiligung an Personalratswahlen gibt es gute Gründe:

- Personalräte rücken gegenüber der Dienststelle die Perspektiven der Beschäftigten in den Fokus.
- Personalräte bestimmen bei wichtigen personalwirtschaftlichen Entscheidungen wie Einstellungen, Entlassungen, Ein- und Höhergruppierungen, Beförderungen, Abordnungen et cetera mit.
- Personalräte verhindern Willkür.
- Personalräte bestimmen bei organisatorischen Maßnahmen wie zum Beispiel Arbeitszeitregelungen, Arbeitsformen, Beurteilungssystemen oder der Einführung neuer Hard- und Software mit.
- Personalräte achten auf Belastungen der Beschäftigten, haben deren Gesundheit im Blick und können im Zusammenwirken mit anderen Einrichtungen wie Gesundheitsmanagement, Schwerbehindertenvertretung oder Arbeitsmedizin initiativ tätig werden.
- Personalräte beraten Beschäftigte in schwierigen Situationen, sie unterliegen der Schweigepflicht und können als Vertrauensperson in Gesprächen mit Vorgesetzten hinzugezogen werden.
- Personalräte arbeiten mit Gleichstellungsbeauftragten, Seelsorgern oder anderen sozialen Einrichtungen zur Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen eng zusammen.
- Der Personalrat ist gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern rechenschaftspflichtig und informiert einmal jährlich in der Personalversammlung über seine Tätigkeit.

Der Personalrat der Polizei ist das soziale Korrektiv der Dienststelle.

Unsere Kolleginnen und Kollegen haben mit dem Personalrat einen Hebel zur Verfügung, der es erlaubt, unmittelbar auf das alltägliche Arbeits- und Berufsumfeld einzuwirken und aktiv mitzugestalten. —



Ronald Helmer

Mitbestimmung

Warum Mitbestimmung? Darum!

Ob Mitbestimmung im öffentlichen Dienst, im Betrieb oder Unternehmen: Die Bedeutung der Mitbestimmung für den sozialen Frieden, das Verantwortungsbewusstsein und die Innovationsbereitschaft der Beschäftigten durch die Qualitätskontrolle der Unternehmensführung, den Schutz der Beschäftigten in Krisenzeiten und die Akzeptanz von Arbeitgeberentscheidungen sind allgemein anerkannt. Die Mitbestimmung stellt daher einen der Grundpfeiler für ökonomische, rechtliche und soziale Stabilität und dementsprechend einen unverzichtbaren Bestandteil der deutschen Wirtschaftsordnung dar. Aber Mitbestimmung in der Theorie ist wenig wert. Die konkreten Arbeitsbedingungen werden sich nur dann verbessern, wenn sich jemand dafür einsetzt. Die verschiedenen Interessenvertretungen, ob Betriebs- oder Personalrat, können viel bewirken, ob es um eine gerechte Verteilung von Chancen bei Fortbildung und Karriere, um Fragen der Arbeitszeitgestaltung, des Gesundheitsschutzes oder um die Vertretung der Interessen der Kolleginnen und Kollegen bei Personalabbau oder Umstrukturierungen geht.

Rückzahlungspflicht von Anwärterbezügen im Studium

Braucht ein modernes Polizeistudium eine Rückzahlungsoption?

Von Nicholas Kriegk, Erster stellvertretender Landesvorsitzender



© DPoIG Hamburg

Nicholas Kriegk

Studierende bei der Polizei Hamburg befinden sich rechtlich nicht in einem „normalen“ Studium, sondern in einem beamtenrechtlichen Vorbereitungsdienst. Sie erhalten während ihres dreijährigen Vorbereitungsdienstes Anwärterbezüge gemäß dem Hamburgischen Besoldungsgesetz (HmbBesG). Aktuell sind die Studentinnen und Studenten verpflichtet, Rückzahlungen zu leisten, wenn sie das Studium vorzeitig abbrechen. § 67 Abs. 5 HmbBesG normiert, dass die Gewährung von Bezü-

gen von Auflagen abhängig gemacht werden kann.

Zu Studienbeginn müssen die Nachwuchskräfte unterschreiben, dass sie verstanden haben, dass sie in folgenden Fällen gegebenenfalls anteilig Bezüge zurückzahlen müssen:

- vor Abschluss des Studiums aus einem selbst verschuldeten Grund ausscheiden,
- wegen schuldhaften Nichtbestehens der Laufbahnprüfung ausscheiden,
- nach Bestehen der Laufbahnprüfung II nicht mindestens fünf Jahre im öffentlichen Dienst verbleiben.

Begründet wird diese Rückforderungspflicht damit, dass Anwärterinnen und Anwärter, die im Rahmen ihres Vorbereitungsdienstes ein Studium absolvieren, gegenüber anderen Studenten nicht bessergestellt werden. Der Dienstherr finanziert ohne unmittelbare Gegenleistung nicht nur das Studium, sondern auch Ausbildungskapazitäten, wie Lehrpersonal und Praxisstellen.

Eine Entlassung auf eigenen Antrag ohne triftigen Grund führt daher in der Regel zu Rückforderungen eines Teils der gezahlten Anwärterbezüge. Die Pflicht beschränkt sich auf den Teil, der monatlich 650 Euro übersteigt. Angesichts einer derzeitigen monatlichen Alimentation von circa 1.500 Euro im Studium entsteht bereits innerhalb kurzer Zeit eine hohe Gesamtsumme.

Auf die Rückforderungspflicht kann ganz oder teilweise verzichtet werden, wenn sie eine unzumutbare Härte darstellt oder die Entlassung auf eigenen Antrag in den ersten sechs Monaten nach Beginn des Studiums erfolgt – und genau hier liegt das Problem! Die ersten Semester sind geprägt von Theorie und wenigen Praxiselementen. Das erste Berufspraktikum findet im dritten Semester statt, also deutlich später als die halbjährige Frist. Sofern eine Nachwuchskraft feststellt, dass der Polizeiberuf aus Anlässen wie Schichtdienst, Anfeindungen, dienstlichen Erlebnissen oder ähnlichen Gründen nicht der richtige Beruf ist, gibt es kaum eine Möglichkeit, auf eigenen Antrag aus dem Beamtenverhältnis entlassen zu werden. Rückforderungen von über 10.000 Euro sind zu befürchten. Jeder weitere Monat des Zögerns treibt dabei die Summe in die Höhe.

- **Doch wie sollen die Nachwuchskräfte vor dem Praktikum feststellen, ob der gewählte Beruf wirklich zu ihnen passt?**

Hier zeigt sich nebenbei bemerkt auch die Schwäche des aktuellen Curriculums mit seinem Fokus auf Theorie statt Praxis. Die resultierende eingeschränkte Flexibilität bei persönlichen Fehlentscheidungen sorgt zwangsweise dafür, dass Anwärterinnen und Anwärter im Studium verbleiben, weil sie sich den Ausstieg nicht leisten können, und das, obwohl sie ungeeignet sind und keinerlei intrinsische Motivation mehr mitbringen. Gerade bei der Polizei aber sind Motivation und persönliche Eignung zentral. Solche Studentinnen und Studenten sind weder jetzt noch später eine wirkliche Unterstützung für den Vollzug und belasten zudem die Ausbildungskapazitäten der Akademie.

Für die Auszubildenden im mittleren Dienst gilt die Rückzahlungspflicht übrigens nicht. Der entscheidende Unterschied liegt in der Art der Ausbildung, denn der Gesetzgeber knüpft § 67 Abs. 5

HmbBesG explizit an das Studium an, nicht an den bloßen Vorbereitungsdienst. Das ist kein Vergessen, sondern bewusste gesetzliche Differenzierung. Junge Menschen haben heute einen anderen Zugang zur Arbeit und Bindung zum Arbeitgeber als frühere Generationen. Sie suchen nicht nur nach finanzieller Sicherheit, sondern vermehrt nach Sinn, Wertschätzung und Flexibilität. Das Leitbild: „Wer ausgebildet wird, bleibt“, ist faktisch überholt. Die beschriebene



© Gerhard Seybert/Fotolia

Rückzahlungspflicht ist zudem keine verfassungsrechtliche Pflicht, sondern eine gesetzliche Option – „kann“ nicht „muss“. Die Polizei Hamburg sollte als moderner Arbeitgeber die Verantwortung stärker auf Motivation statt auf Sanktion legen. Anstatt „verpflichtete“ Studenten zu haben, die aus rein finanziellen Gründen bleiben, braucht Hamburg Polizistinnen und Polizisten, die sich mit dem Beruf und der damit verbundenen Verantwortung uneingeschränkt identifizieren.

- **Befürchtete Nachteile einer Änderung der aktuellen Praxis, wie drohende Kündigungswellen, entstehende Kosten oder Wegbewerbungen nach dem Studium, sind nahezu haltlos und nicht erwartbar.**

Bereits im Auswahlverfahren werden unter den Bewerberinnen und Bewerbern in einem anspruchsvollen Auswahlverfahren mit eignungsdiagnostischem Bestandteil diejenigen ausgewählt, die für den Polizeiberuf geeignet erscheinen. Für viele Menschen ist

Polizei nach wie vor ein Traumberuf, sodass eine hohe intrinsische Motivation vorausgesetzt werden kann.

Hohe Kosten entstehen höchstens dem Steuerzahler, wenn Nachwuchskräfte alimentiert werden, die gedanklich schon mit der Polizei abgeschlossen haben. Der Begriff innere Kündigung soll an dieser Stelle genügen. Zudem decken die Rückzahlungen selten die tatsächlichen Kosten. Polizei ist kein Sprungbrettberuf, der Wechsel nach dem Studium ist begrenzt attraktiv, sodass hier auch nicht die Polizei als Ausbildungsstätte für attraktivere Arbeitgeber fungieren würde. Die Abschaffung der Rückzahlungspflicht oder wenigstens die Anpassung der Entscheidungsgrenze von sechs auf 18 Monate beziehungsweise nach dem ersten Berufspraktikum scheint daher mehr als überfällig. Sie ist in der heutigen Zeit nicht mehr notwendig. Sie widerspricht den Prinzipien einer modernen Personalpolitik und hat langfristig mehr Nach- als Vorteile. Die eigentliche Kernfrage lautet daher: Will der Staat Polizistinnen und Polizisten, die im Beruf bleiben, weil sie müssen – oder weil sie wollen?

Ruhestand in Sicht

Im Februar hat die **DPoIG Hamburg** erneut interessierte, verbeamtete **DPoIG-Mitglieder** in die Geschäftsstelle eingeladen, die in naher Zukunft ihren aktiven Polizeivollzugsdienst beenden und in den wohlverdienten Ruhestand gehen. Wer sich auf der Zielgeraden seines Berufslebens befindet, weiß, dass sich vieles von einem auf den nächsten Tag ändert. Erst ist alles „irgendwie Urlaub“, aber dann? Was muss und sollte ich alles beachten und besser vorher wissen? Die Idee, gewerkschaftliche Tagesseminare zu veranstalten, um zusammen mit den betroffenen Kolleginnen und Kollegen wichtige Fragen zur bevorstehenden Pensionierung zu besprechen sowie Hinweise und Anregungen für die Zeit „danach“ zu geben, ist erfolgreich und stößt auf große Resonanz. Beihilfe, private Krankenversicherung, Steuern, Nebentätigkeiten und Hinzuverdienst, Notfallordner, Vorsorgevollmacht und Patientenverfügung sind nur



© Ivonne Kussmann (2)

einige Stichworte, die komplex sind und geklärt werden sollten. Allein die notwendigen und wichtigen Erläuterungen zum Systemwechsel von der Heilfürsorge zur privaten Krankenversicherung und Beihilfe sind zeitintensiv und anspruchsvoll. Hier ist es entscheidend, die Abläufe zu kennen und einen guten Draht zur PKV und Beihilfe zu haben, bevor jemand auf Kosten sitzen bleibt, die vorab vermeidbar gewesen wären.

Die **DPoIG** möchte auch für unsere Mitglieder da sein sowie als Ansprechpartner für oftmals sehr individuelle Probleme und Fragestellungen zur Verfügung stehen, wenn sie sich im Ruhestand befinden. Ein herzliches Dankeschön geht an den **DPoIG-Seniorenbeauftragten** Freddi Lohse, an Klaus Vöge und Wolfgang Laudon sowie an unsere Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle für die Vorbereitung und Durchführung des Seminars.





© DPoIG Hamburg (5)

Warnstreik: Klare Kante für faire Bezahlung

Von Martin Dumpich, Landesstreikleiter

Ein deutliches Signal in Richtung Arbeitgeber setzten die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes vor wenigen Wochen in Hamburg. Die Warnstreikdemo führte von den Landungsbrücken bis zu den Magellan-Terrassen in der HafenCity, wo die zentrale Kundgebung stattfand. Mehr als 2.200 Beschäftigte sowie Beamtinnen und Beamte aus norddeutschen Bundesländern und Brandenburg beteiligten sich an der Demonstration, um ein verhandlungsfähiges Angebot in der laufenden Einkommensrunde einzufordern. Auch zahlreiche Polizeibeschäftigte waren vor Ort und machten deutlich: Sicherheit braucht starke Rahmenbedingungen.

- Unter dem Motto „Wir gehen baden, damit der Norden nicht absäuft!“ kam es zu einer spektakulären Protestaktion, bei der einige Teilnehmer in das kalte Hafenbecken sprangen.

Für die **DPoIG** beteiligte sich Alexander Neht an der Aktion. Die Botschaft dahinter war klar – wenn der öffentliche Dienst weiter an Attraktivität verliert, drohen spürbare Folgen für die staatliche

Handlungsfähigkeit. Gerade die Polizei steht vielerorts unter erheblichem Druck. Hohe Einsatzbelastungen, zunehmende Aufgaben und ein wachsender Personalmangel führen dazu, dass viele Kolleginnen und Kollegen dauerhaft bis an ihre Belastungsgrenze arbeiten. Gleichzeitig bleibt die Bezahlung hinter der Konkurrenz von Bund, Kommunen und Privatwirtschaft zurück, wodurch zahlreiche Stellen unbesetzt bleiben. Eine Entwicklung, die langfristig auch Auswirkungen auf die innere Sicherheit haben wird. Der stellvertretende dbb Bundesvorsitzende Andreas Hemsing brachte die Bedeutung des öffentlichen Dienstes auf den Punkt: Man müsse sich nur vorstellen, es gäbe keine Polizei – dann werde schnell klar, dass funktionierende Sicherheit keine Selbstverständlichkeit ist. „Ohne uns geht es nicht!“ Diese Aussage trifft den Kern. Eine leistungsfähige Polizei braucht nicht nur moderne Ausstattung, sondern auch eine Bezahlung und Wertschätzung, die der Verantwortung des Berufs gerecht werden. Ebenso wichtig bleibt die Forderung nach einer systemgerechten und zeitgleichen Übertragung eines möglichen Tarifiergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten sowie die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger. Verlässlichkeit bei der Besoldung ist ein entscheidender Faktor für Motivation und Vertrauen in den Dienstherrn. Der Warnstreik fand bewusst kurz vor der geplanten letzten Verhandlungsrunde in Potsdam statt und sollte den Druck auf die Arbeitgeber erhöhen. Für die Polizeibeschäftigten geht es dabei um mehr als nur finanzielle Verbesserungen – es geht um Anerkennung, um konkurrenzfähige Arbeitsbedingungen und um die Zukunftsfähigkeit unseres Berufs. Die starke Beteiligung in Hamburg hat gezeigt, dass die Kolleginnen und Kollegen bereit sind, geschlossen für ihre Interessen einzutreten. Denn eines bleibt klar: Eine funktionierende Polizei ist Grundpfeiler unseres Rechtsstaats – und die gibt es nicht zum Nulltarif. —



WSP-Seminar: Umstrukturierung im Fokus

Von Martin Westphal, stellvertretender Vorsitzender Fachbereich WSP

Das vergangene Jahr wurde bei der Wasserschutzpolizei fast komplett durch den Prozess der Umstrukturierung bestimmt. Um den Kolleginnen und Kollegen der Wasserschutzpolizei eine Möglichkeit des direkten Austausches mit der WSP-Leitung zu geben, hat der Fachbereich ein Seminar zur Zukunft der WSP an der Wasserschutzpolizei-Schule organisiert. Erstmals wurde jedem Mitarbeiter der Wasserschutzpolizei, unabhängig von der Gewerkschaftszugehörigkeit, die Möglichkeit gegeben, an diesem Tagesseminar teilzunehmen. Landesvorsitzender Thomas Jungfer informierte die Teilnehmer zunächst über aktuelle gewerkschaftliche Themen und ging hier insbesondere auf die amtsangemessene Alimentation sowie auf die laufenden Tarifverhandlungen ein. Im Anschluss konnten unsere Kollegen die Leiterin der Personalabteilung (PERSL), Yvonne Carstensen, begrüßen. Sie gab einen Überblick zur strategischen Personalentwicklung innerhalb der Polizei. Eine Kernbot-

schaft war, dass die strategische Personalentwicklung organisationsübergreifend Anwendung finden wird. Der Umgang mit Fachverwendungen ist hierbei noch nicht abschließend geklärt. Des Weiteren wurde durch PERSL der rechtskonforme Umgang mit unterwertigen Stellenbesetzungen erläutert. Zum Abschluss ordnete der neue Stabsleiter, Michael Lootz, den aktuellen Stand der Umorganisation der Wasserschutzpolizei ein. Gleichzeitig gab er einen Ausblick auf das Jahr 2026 und die nächsten Schritte der Umstrukturierung. Im Anschluss ergab sich noch ein interessanter Meinungsaustausch für die Teilnehmer, bei dem Michael Lootz Rede und Antwort stand. Unter anderem ging es um Dienstzeitmodelle der DGWA neu und der Hafensicherheitsbeamten. Auch zu diesen Themen bleibt der Fachbereich WSP im Austausch mit der WSP-Leitung. Ein herzliches Dankeschön geht an die WSPS, die uns ermöglichte, das Seminar in ihren Räumlichkeiten zu veranstalten.



© Liv Grolik (2)



Diensthundwesen meets K9-and-Sports

Von Ralf Meins, Fachbereich Schutzpolizei

Weltweit stehen diensthundhaltende Behörden und Verwaltungen vor einer wachsenden Herausforderung: Der Bedarf an gesunden, leistungsfähigen und wesensfesten Gebrauchshunden steigt kontinuierlich. Gleichzeitig erhöht die zunehmende Konkurrenz gewerblicher Sicherheitsdienste den Druck auf Qualität und Verfügbarkeit geeigneter Hunde. Umso wichtiger wird die qualitätsgesicherte Zucht innerhalb organisierter Strukturen. K9-and-Sports ist vor einigen Jahren mit dem Ziel angetreten, Brücken zwischen Behörden und Zuchtverbänden zu bauen. Der gemeinnützige

Verein bringt Anwenderinnen und Anwender aus Behörden, Züchterinnen und Züchter sowie verantwortliche Vertreter der Zuchtvereine an einen Tisch. Behörden – auch solche mit eigenen Zuchtprogrammen – profitieren dabei von jahrzehntelang gewachsenen Erfahrungen, Kontakten und Strukturen der organisierten Zuchtverbände. Gleichzeitig fließen die praktischen Anforderungen aus dem Einsatzdienst unmittelbar in Zucht- und Ausbildungsüberlegungen ein. Ein besonderer Meilenstein auf diesem gemeinsamen Weg war eine von K9-and-Sports organisierte Fachveranstaltung in Ennepetal (NRW) im Januar dieses Jahres. Alle Teilnehmer konnten kostenfrei unter anderem hochkarätige Referenten aus den Bereichen Genetik, Zucht und Ausbildung hören und in den Austausch kommen. Durch die bundesweite Verteilung der Einladung über die DPoIG war das Interesse innerhalb der Polizeibehörden so groß, dass die ursprünglich geplante Teilnehmerzahl von 100 auf über 150 Personen erhöht werden musste – auch dafür ein herzliches Dankeschön an den Landesvorsitzenden Thomas Jungfer.



© Claudia LaFontaine

#OneVoice4WorkingDogs



Bildungspolitische Fahrt nach Berlin

Von Christoph Sietz, Landesjugendleiter

Auf Einladung der SPD-Bundestagsabgeordneten Aydan Özoğuz begaben sich Mitglieder der **DPoIG Hamburg** Anfang Dezember des vergangenen Jahres auf eine zweitägige bildungspolitische Fahrt in die Bundeshauptstadt. Die Reise bot ein abwechslungsreiches Programm mit politischen, historischen und gesellschaftlichen Themenschwerpunkten.

Nach der Anreise führte der erste Programmpunkt die Teilnehmer zum Dokumentationszentrum Berliner Mauer an der Bernauer Straße. Der Besuch vermittelte eindrucksvoll die historischen Hintergründe der deutschen Teilung und machte die persönlichen Schicksale der betroffenen Menschen nachvollziehbar. Die authentischen Orte regten zu nachdenklichen Gesprächen und einem intensiven Austausch an.

Im Anschluss stand der Besuch des Deutschen Bundestages auf dem gut gefüllten Programm. Neben der Besichtigung des Plenarsaals verfolgte die Delegation einen Teil der Plenarsitzung und erhielt so einen unmittelbaren Einblick in die parlamentarische Arbeit. Höhepunkt war das anschließende Austauschgespräch mit der Bundestagsabgeordneten Aydan Özoğuz sowie der Staatsministerin für Sport und Ehrenamt, Dr. Christiane Schenderlein. Das Gespräch fand im Fraktionssaal der SPD statt – ein besonderer und seltener Moment, da dieser Bereich in der Regel nicht für Besucherinnen und Besucher zugänglich ist. In der offenen und konstruktiven Diskussionsrunde wurden zahlreiche aktuelle politische und gesellschaftliche Themen angesprochen. Unter anderem wurde auch die deutsche Bewerbung für die

Olympischen Sommerspiele und deren Bedeutung für Gesellschaft, Sport und Ehrenamt intensiv diskutiert.

Den Abschluss des ersten Tages bildete der Besuch des Dokumentationszentrums Flucht, Vertreibung, Versöhnung. Die Ausstellung verdeutlichte eindrucksvoll die historischen Dimensionen von Zwangsmigration und Flucht. Sie unterstrich die Bedeutung von Erinnerung, Aufarbeitung und Versöhnung.

Der zweite Tag begann mit dem Besuch des Besucherzentrums des Bundesnachrichtendienstes (BND). Hier erhielten die Teilnehmer, natürlich nach erfolgtem Sicherheitscheck, informative Einblicke in die Geschichte, Aufgaben und Arbeitsweise des BND. Im Anschluss startete der erste Teil einer umfangreichen Stadtrundfahrt durch die Hauptstadt, bei der insbesondere das Regierungsviertel sowie weitere zentrale Orte Berlins angefahren und historisch eingeordnet wurden. Zwischendurch wurde die Landesvertretung Hamburg in Berlin besucht. Der Termin bot Gelegenheit zum Austausch über die föderalen Strukturen sowie die Interessenvertretung der Freien und Hansestadt Hamburg auf Bundesebene.

Die bildungspolitische Berlin-Fahrt bot den Teilnehmern der **DPoIG Hamburg** erneut eine wertvolle Gelegenheit, politische Entscheidungsprozesse, historische Zusammenhänge und aktuelle gesellschaftliche Fragestellungen aus erster Hand kennenzulernen. Der fachliche Austausch untereinander sowie die Gespräche mit politischen Entscheidungsträgerinnen trugen maßgeblich zum Erfolg der Reise bei.

Auch in diesem Jahr ist wieder eine bildungspolitische Fahrt geplant, über welche Partei ist noch nicht bekannt. Interessierte Kolleginnen und Kollegen können sich bereits jetzt beim Landesjugendleiter Christoph Sietz oder in der Geschäftsstelle melden, um sich vormerken

zu lassen. Die Durchführung und Teilnehmerzahl hängen dabei von den zur Verfügung stehenden Plätzen ab.



© Marvin Sydow





DPoIG

DEUTSCHE POLIZEIGEWERKSCHAFT
im DBB

PRÄMIENALARME

MITGLIEDERWERBEAKTION

01.01.2026 – 31.05.2026



DPoIG

Deinetwegen!



Prämien für Neumitglieder*

DPOLG-MITGLIED WERDEN HEISST...

- ✓ Rechtsschutz, der wirklich schützt – freie Anwaltswahl, **schnelle Unterstützung**, auch bei Wegeunfällen
- ✓ Keine Experimente beim Dienststrisiko – **umfassende Diensthaftpflicht**, die im Ernstfall nicht im Kleingedruckten endet
- ✓ Regress? Nicht mit dir! – **Absicherung** bei Dienstfahrzeugen und Geräten, wenn etwas schiefgeht
- ✓ **Echte Betreuung** statt anonymer Verwaltung – direkte Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, die sich kümmern
- ✓ Nicht allein dastehen – **Unterstützung** in Konfliktlagen, wenn andere nur Verträge liefern
- ✓ Starke Vorteile im Alltag – **exklusive Rabatte** bei Kfz, Versicherungen, Fitness, Finanzen und Mobilfunk u.v.m.
- ✓ Mitgliedsbeiträge, die **fair** bleiben – im Vergleich konkurrenzlos günstig



HANSEFIT



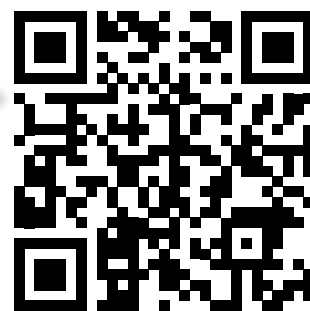
MILES



SportScheck

Deutsche Polizeigewerkschaft
DPoIG Hamburg
Holzdammer 18 · 20099 Hamburg

Tel. 040-254026-0
Fax 040-254026-10
E-Mail dpolg@dpolg-hh.de



HIER GEHT'S ZUR
MITGLIEDSCHAFT

Jetzt online ausfüllen!

dpolg-hh.de

Abonnieren
Informieren



*Ausgenommen sind Anwärtinnen und Anwärter der Akademie der Polizei. Hier gelten die besonderen Werbepremien für Berufsanfänger.



Arbeitszeitbetrug

Pünktlichkeit ist wichtig, doch in Spanien erhielt eine Frau die Kündigung, weil sie mehrfach zu früh am Arbeitsplatz erschien. Denn es gab für die Mitarbeiterin um diese Zeit noch gar nichts zu tun. Wäre die Kündigung auch nach deutschem Recht möglich? Mehrfach kam eine Mitarbeiterin deutlich zu früh zur Arbeit, dann folgte die Kündigung. Vor dem Sozialgericht in Alicante hatte die Kündigung Bestand: Die ständige frühzeitige Anwesenheit stelle eine schwere Pflichtverletzung und damit einen hinreichend schwerwiegenden Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses dar. Die Schicht der Mitarbeiterin sollte laut Arbeitsvertrag um 7.30 Uhr beginnen. Vor dieser Zeit hatte sie keine Aufgaben, die sie hätte erledigen können. Dennoch erschien die junge Frau mehrfach zwischen 6.45 und 7 Uhr. Ermahnungen blieben ohne Erfolg, ebenso wie eine schriftliche Verwarnung. Die Mitarbeiterin erklärte, sie versuche lediglich, ihr übermäßiges Arbeitspensum auszugleichen. Sie war überzeugt: Pünktlichkeit kann nicht sanktioniert werden. Damit lag sie falsch. Sie habe direkte Anweisungen ignoriert, das Betriebsgelände ohne zugewiesene Aufgaben betreten und die interne Ordnung gestört. Auch in Deutschland hätte der Frau in diesem Fall mindestens eine verhaltensbedingte Kündigung, wenn nicht gar eine fristlose Kündigung gedroht. Das wiederholt zu frühe Erscheinen zur Arbeit und das vorzeitige Einstempeln ohne Erbringung einer Arbeitsleistung sprechen gegen die Mitarbeiterin. In dem Fall läge auch nach deutschem Recht ein klassischer Fall von Arbeitszeitbetrug vor. Allein der Umstand, dass sich die Mitarbeiterin bereits vor Arbeitsbeginn auf dem Firmengelände aufgehalten hat, wäre nicht geeignet, eine fristlose Kündigung zu begründen. Erst der damit einhergehende Arbeitszeitbetrug stellt einen Pflichtverstoß dar und kann eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen.

Ruhestand*

Folgender Kollege ist zum **31. Januar 2026** in den Ruhestand gegangen:

Landespolizeiverwaltung

PHK Michael Mostowski

LPV 221

* Ruhestandsdaten werden nur veröffentlicht, wenn eine Einverständniserklärung vorliegt.

Social Media

Instagram-Fundstück



IMPRESSUM

Redaktion:
Frank Riebow (v. i. S. d. P.)
Erdkampsweg 26
22335 Hamburg
Tel.: 040.482800
Fax: 040.25402610
Mobil: 0175.3644284
E-Mail: FRHamburg@gmx.de

Landesgeschäftsstelle:
Holzdamm 18, 20099 Hamburg
Tel.: 040.254026-0
Fax: 040.254026-10
E-Mail: dpolg@dpolg-hh.de

Geschäftszeit: Montag bis
Donnerstag, 9.00 bis 17.00 Uhr,
Freitag, 9.00 bis 15.00 Uhr

Fotos: Liv Grolik, Ivonne Kuss-
mann, Frank Riebow,
DPoLG Hamburg

ISSN 0723-2230

