

WACHSENDE PERSONALNOT IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Selbst Kernaufgaben des Staates sind gefährdet

Weil der öffentliche Dienst unattraktiv ist, fällt es ihm immer schwerer, für freie Stellen geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden. Schon heute sind bei Bund, Ländern und Kommunen 450 000 Stellen nicht besetzt. Ändert sich nichts an den Arbeitsbedingungen, werden dem Staat bis Ende des Jahrzehnts mehr als eine Million Fachkräfte fehlen. Selbst Kernaufgaben können dann nicht mehr wahrgenommen werden. Zu diesem Ergebnis kommt eine aktuelle Studie der renommierten Wirtschaftsberatungsgesellschaft PwC. Eine Entwicklung, die auch vor der Polizei nicht haltmachen wird.

Die Aussagen der Ende Juni veröffentlichten PwC-Studie lassen an Deutlichkeit nichts zu wünschen übrig. „Viele Positionen im öffentlichen Dienst lassen sich nicht mehr mit Fachkräften besetzen, und zwar auf allen Ebenen“, heißt es dort. „Findet der öffentliche Sektor keine wirksamen Instrumente, um den Fachkräftemangel zu beheben, hat dies weitreichende Konsequenzen für die gesamte Gesellschaft. Im schlimmsten Fall kann das die Funktionstüchtigkeit des Staates einschränken“, warnen die Autoren.

Um das zu verhindern, schlagen die Wirtschaftsexperten einen zehn Punkte umfassenden Maßnahmenkatalog vor. Ein Großteil davon zielt auf eine nachhaltige Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes. So fordern die Wirtschaftswissenschaftler, dass nicht nur die Bezahlung der Beschäftigten deutlich attraktiver werden muss, sondern dass auch die weichen Faktoren gestärkt werden. Die Stichworte dazu: Wertschätzung und Anerkennung der Leistung sowie der persönlichen Individualität der Beschäftigten, interessante und sinnstiftende Aufgaben, Arbeits- und Organisationsstrukturen, die eine flexible Work-Live-Balance ermöglichen, attraktive Arbeitsbedingungen für junge Eltern und Alleinerziehende, eine transparente, offene Kommunikation der Leitungsebene. Alles

Punkte, bei denen der öffentliche Dienst massiven Nachholbedarf hat.

Auch der Stärkung der Arbeitszufriedenheit räumt die Studie ein eigenes Kapitel ein. Steigt sie, profitieren davon auch die Behörden, weil die Zahl der Krankheitstage deutlich zurückgeht. Zudem fordern die Autoren, dass die Verantwortung im öffentlichen Dienst stärker delegiert wird. Durch die Übertragung von Aufgaben und Entscheidungskompetenz auf die Beschäftigten würde die Arbeit nicht nur interessanter, sondern auch produktiver, stellen die Autoren fest. In zwei weiteren Kapiteln fordern sie zudem, dass sich der öffentliche Dienst stärker für Quereinsteiger öffnet und dass die Vorteile des öffentlichen Dienstes – eine sichere Beschäftigung, eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie eine gemeinwohlorientierte, sinnstiftende Tätigkeit – stärker in die Personalgewinnungskonzepte einfließen.

Massiver Handlungsbedarf auch bei der Polizei

Viele der Forderungen der PwC-Studie zum drohenden Fachkräftemangel hatten die Gewerkschaften bereits in der vergangenen Legislaturperiode in die Gespräche mit der damaligen schwarz-gelben Landesregierung

zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes eingebracht, waren aber am Widerstand von CDU und FDP gescheitert. Aber auch im neuen schwarz-grünen Koalitionsvertrag steht zu diesen Punkten nichts. Die beiden jetzigen Regierungsparteien, CDU und Grüne, versprechen lediglich, mit den Gewerkschaften über eine Modernisierung des öffentlichen Dienstes reden zu wollen. Wichtige Eckpunkte, etwa zur besseren Bezahlung, zu besseren Aufstiegschancen und zum Abbau der überlangen Arbeitszeit im öffentlichen Dienst, fehlen im Koalitionsvertrag.

Aus Sicht der GdP ist das nicht akzeptabel. Denn auch bei der Polizei zeichnet sich der drohende Personalmangel bereits deutlich ab. Nicht nur im Tarifbereich, sondern auch bei den Polizistinnen und Polizisten sowie den Verwaltungsbeamten.

3 000 Polizeibeschäftigte wollen CDU und Grüne in der neuen Legislaturperiode jedes Jahr einstellen. Das steht im Koalitionsvertrag. Ob es am Ende 3 000 Kommissaranwärterinnen und -anwärter sein werden oder ob darunter auch zusätzliche Stellen im Tarifbereich fallen, haben die beiden Koalitionsparteien zunächst offengelassen. Das liegt auch daran, dass die Polizei in NRW zunehmend Probleme hat, genügend Bewerberinnen und Bewerber für den Polizeivollzugsdienst zu finden.

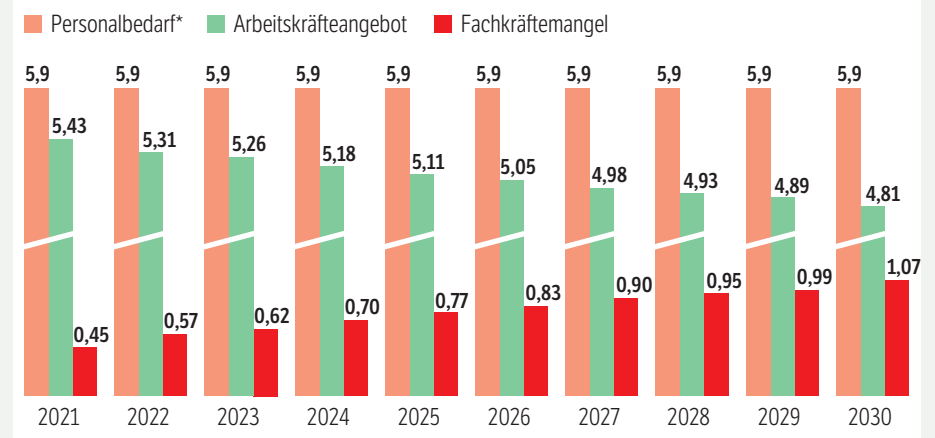


10 526 junge Menschen haben sich im vergangenen Jahr in NRW bei der Polizei beworben. 2 600 von ihnen sollen am 1. September als Kommissaranwärterinnen und -anwärter eingestellt werden. Ggf. auch mehr, falls der Landtag die entsprechenden Haushaltsmittel erhöht. Genügend gut qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber gibt es dafür. Anders könnte sich die Situation allerdings in den kommenden Jahren darstellen: Mit Stichtag 1. Juli ist die Bewerberzahl in diesem Jahr bereits rund ein Drittel niedriger als im Vorjahr. Das liegt vor allem daran, dass die Zahl der Schulabgänger bereits rückläufig ist und dass inzwischen viele andere Branchen und Berufe deutlich mehr junge Menschen einstellen. Viele, die sonst zur Polizei gegangen wären, interessieren sich jetzt zum Beispiel für eine Karriere bei der Bundeswehr.

Schon seit längerer Zeit wirbt das LAFP deshalb verstärkt um junge Menschen, die nicht mit dem Abitur zur Polizei kommen, sondern ihre Fachhochschulreife über eine andere schulische Ausbildung oder eine Be-

Öffentlichem Dienst droht massiver Fachkräftemangel

Weil der öffentliche Dienst unattraktiv ist, können in den nächsten Jahren immer mehr Stellen nicht besetzt werden. Ohne eine bessere Bezahlung und bessere Aufstiegschancen wird die Zahl der Stellen, für die sich keine Bewerberinnen und Bewerber finden lassen, bis Ende dieses Jahrzehnts von 450 000 auf über eine Million wachsen (Angaben in Millionen).



* Fortschreibung der aktuellen Beschäftigtenzahl von Bund, Ländern, Kommunen und Sozialversicherungen, ohne Wahrnehmung zusätzlicher Aufgaben
Quelle: pwc-Studie Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst, Juni 2022



rufsausbildung erworben haben. Seit diesem Jahr gehört dazu auch die neue Fachoberschule Polizei. Erfahrungen aus Rheinland-Pfalz zeigen, dass zwei Drittel der dortigen Fachoberschüler später tatsächlich

bei der Polizei landen. Hochgerechnet auf NRW bedeutet das, dass von den 340 jungen Menschen, die am 1. August den neuen schulischen Bildungsgang begonnen haben, in zwei Jahren rund 230 ihr Bachelor-

Es geht um Gerechtigkeit: CDU und Grüne müssen noch zeigen, dass ihnen das wichtig ist



Die Inflation galoppiert. Tanken, Heizen, Lebensmittel – alles wird immer teurer. Und vielleicht stecken wir schon bald mitten in der tiefsten Wirtschaftskrise seit Jahrzehnten.

Dass das keine Zeit für Geschenke ist, weiß jeder. Aber um Geschenke geht es auch nicht, sondern es geht um Gerechtigkeit. Und es geht um Verlässlichkeit und Ehrlichkeit in der Politik.

Dass die neue schwarz-grüne Landesregierung angesichts der massiven Herausforderungen, vor denen wir alle

stehen, die Reduzierung der Wochenarbeitszeit im öffentlichen Dienst nicht ganz oben auf ihre Agenda gesetzt hat, versteht jeder. Aber dass sie in ihrem fast 150 Seiten starken Koalitionsvertrag kein einziges Wort dazu verliert, ist mehr als peinlich. Es ist der plumpe Versuch, ein Problem dadurch zu lösen, dass man vor ihm die Augen verschließt.

Sicher: Der ökologische Umbau ist nicht nur alternativlos, sondern er kostet viel Zeit und Geld, bevor er sich auch wirtschaftlich rechnet. Und das gilt erst recht für die Folgen des Ukraine-Kriegs. Aber es ist Aufgabe der Politik, nicht nur das Hier und Jetzt zu sehen, sondern den Blick in die Zukunft zu richten.

Wenn selbst konservative Ökonomen, die sonst große Unternehmen bei Kostensenkungs- und Steuersparprogrammen beraten, davor warnen, dass der Staat schon bald seine Kernaufgaben nicht mehr wahrnehmen kann, wenn er nicht endlich mehr für den öffentlichen Dienst tut – dann ist das mehr als ein Warnsignal. Es ist ein Hilferuf, kurz vor dem Abgrund.

Deshalb gibt es keine Zeit zu verlieren, den öffentlichen Dienst endlich so aufzustellen, dass er eine Zukunft hat. Durch attraktive Arbeitsbedingungen, gute Bezahlung und ein Betriebsklima,

das auch die Qualifikation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten fördert. Faire Arbeitszeiten gehören dazu. Deshalb führt an einer Rückkehr zur 38,5-Stunden-Woche kein Weg vorbei. Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst hatten sie schon mal – finanziert auch durch eigene Einkommenseinbußen. Die GdP wird deshalb nicht aufhören, die Politikerinnen und Politiker daran zu erinnern und von ihnen Ehrlichkeit zu fordern. Nicht irgendwann am Ende der Legislaturperiode, wenn es wieder um die Stimmen der Wählerinnen und Wähler geht, sondern jetzt. Denn wir fordern Ehrlichkeit von Anfang an. Und einen konkreten Zeitplan, wann die durch nichts zu rechtfertigende überlange Arbeitszeit im öffentlichen Dienst endlich abgeschafft wird.

Michael Mertens
Landesvorsitzender der GdP



Ob und wie die überlange Wochenarbeitszeit für Beamte in NRW reduziert werden soll, dazu bleiben CDU und Grüne Antworten schuldig. Im Koalitionsvertrag fehlen Aussagen dazu. Die GdP macht Druck. Kreisgruppen meldeten sich bei Facebook & Co. mit kreativen Beiträgen zu Wort.



studium für den Polizeidienst aufnehmen werden.

Keine konkurrenzfähigen Gehälter im Tarifbereich

Noch schwieriger ist die Situation im Tarifbereich und bei den Verwaltungsbeamten. Die Gehälter und die Aufstiegschancen dort bleiben weit hinter dem zurück, was in anderen Branchen gezahlt wird. Bei den Verwaltungsbeamten gilt das sogar im Vergleich mit anderen Behörden, etwa der Kommunalverwaltung. Immer wieder stehen die Polizeibehörden deshalb vor der Situation, dass sie hoch qualifizierte Fachkräfte bereits nach kurzer Beschäftigungsdauer wieder verlieren, weil anderswo deutlich mehr gezahlt wird. Das gilt übrigens nicht nur für den IT-Bereich.

Verantwortlich dafür ist neben den Regelungen des Tarifrechts vor allem das geltende Haushaltsrecht, mit dem die Behörden zu einer sparsamen Haushaltsführung verpflichtet werden. Ist ein Beschäftigter wechselwillig, haben Vorgesetzte und Behördenleiter kaum Chancen, ihn zu halten. Möglichkeiten zur Beförderung oder Höhergruppierung stehen meistens nicht zur Verfügung, für finanzielle Anreize in Form von Zulagen oder von Social Benefits wie einem kostenlosen Jobticket oder einem Jobrad fehlt ihnen ein entsprechender Etat. Selbst Zulagen für ganze Beschäftigtengruppen sind in der Vergangenheit regelmäßig am Veto der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) gescheitert. Zwar schreiben Tarifverträge grundsätzlich nur Mindestentgelte vor, aber innerhalb der TdL haben sich die Bundesländer gegenseitig dazu verpflichtet, zusätzliche Leistungen an einzelne Beschäftigtengruppen nur dann zu zahlen, wenn alle anderen Länder dem vorher zugestimmt haben.

Auflösen lässt sich dieses Dilemma nur, wenn den Polizeibehörden in NRW in Zukunft ein Etat zur Verfügung steht, mit dem sie eigene Personalentwicklungskonzepte finanzieren können. Nicht nur für einige wenige Beschäftigte, sondern für die gesamte Belegschaft. Auch für Beschäftigte, die bereits länger bei der Behörde tätig sind. Denn der Fachkräftemangel bei der Polizei lässt sich nur dann aufheben, wenn die Potenziale aller Beschäftigten angesprochen und gefördert werden. Und wenn die neue Landesregierung die dazu erforderlichen Mittel zur Verfügung stellt. ■

KOALITIONSVERTRAG

CDU-Handschrift mit grünen Vorbehalten

Bei den Koalitionsverhandlungen galt die innere Sicherheit lange Zeit als eins der am stärksten umstrittenen Themen. Durchgesetzt hat sich am Ende die CDU. Aber es gibt auch Zugeständnisse an die Grünen. Vor allem bei der geplanten Einsetzung eines dem Landtag zugeordneten unabhängigen Polizeibeauftragten, bei den Eingriffsbefugnissen der Polizei, bei der Begrenzung der Videoüberwachung auf Kriminalitätsschwerpunkte und bei der Ausstattung weiterer Behörden mit dem Taser.

Positiv ist aus Sicht der GdP, dass sich beide Regierungsparteien im Koalitionsvertrag für eine weitere Stärkung der Polizei aussprechen. Bis 2027 sollen jedes Jahr 3000 Polizeikräfte neu eingestellt werden. Ob es sich dabei ausschließlich um Polizeivollzugsbeamte handelt, lassen CDU und Grüne allerdings offen. Wörtlich heißt es im Koalitionsvertrag: „Die hohen Einstellungszahlen von Polizeibeamtinnen und -beamten behalten wir bei, die zusätzlichen Stellen werden wir nach Bedarf flexibel nutzen. Darüber hinaus halten wir an der Einstellung von Regierungsbeschäftigten fest.“

Auch in die Fort- und Weiterbildung, die technische Ausstattung und die Polizeigebäude soll mehr Geld fließen. Zudem will die neue Landesregierung Aufstiegschancen und Fachkarrieren bei der Polizei besser fördern. Alles Forderungen, für die sich die GdP seit Langem starkmacht. Das gilt auch für die Ankündigung von CDU und Grünen, dass bei der Kriminalitätsbekämpfung in Zukunft ein Schwerpunkt auf die Bekämpfung der Organisierten Kriminalität, insbesondere der Clankriminalität, der Rocker- und der Mafiakriminalität gelegt werden soll. Außerdem soll die Bekämpfung der Geldwäsche, des Steuerbetrugs und der Korruption verstärkt werden. Dunkelfeldstudien sollen zudem in Zukunft die Polizeiliche Kriminalstatistik (PKS) ergänzen.

Kritisch ist aus Sicht der GdP dagegen die Ankündigung der beiden Regierungsparteien, Eingriffsbefugnisse der Polizei unter einen zeitlichen Vorbehalt zu stellen. Bei Gesetzesänderungen soll in Zukunft grundsätzlich immer geprüft werden, ob die bisherigen Befugnisse der Polizei „noch erforderlich und angemessen sind“. Zudem haben die Grünen durchgesetzt, dass geprüft wird, ob die Durchführung einer polizeilichen Kontrollmaßnahme in Zukunft auf Wunsch schriftlich begründet werden muss.

Kritisch zu bewerten ist zudem die Ankündigung von CDU und Grünen, dass Nachwuchspolizisten in Zukunft im Anschluss an das Bachelorstudium ohne das erste Jahr im Wach- und Wechseldienst direkt zur Kripo gehen können. Den jungen Kolleginnen und Kollegen wird damit ein Erfahrungswissen genommen, das sie für ihre Arbeit bei der Polizei brauchen. Auch dann, wenn sie eine Fachkarriere bei der Kripo einschlagen.

Zudem bleibt der Koalitionsvertrag in einem weiteren Punkt weit hinter den Erwartungen zurück: Aussagen zur dringend notwendigen Reduzierung der Wochenarbeitszeit für die Beamtinnen und Beamten sucht man dort vergeblich. Dabei wissen auch die Spitzenkräfte von CDU und Grünen, dass der öffentliche Dienst ohne eine nachhaltige Arbeitszeitreduzierung keine Zukunft hat. Hier müssen CDU und Grüne dringend nachbessern. ■



Einführung von Poloshirts im Winter sinnlos!

Bereits im Juni gab's in NRW an einzelnen Tagen Höchsttemperaturen um die 30 Grad und mehr. Poloshirts haben die Polizistinnen und Polizisten in NRW trotzdem noch immer nicht zur Verfügung. Schlimmer noch: Ein eigentlich für diesen Sommer geplanter Trageversuch, mit dessen Hilfe drei verschiedene Modelle einem begrenzten Praxistext unterzogen werden sollten, musste verschoben werden. Der Grund: Laut Innenministerium waren die am Trageversuch beteiligten Firmen nicht in der Lage, die erforderlichen 50 Mustershirts kurzfristig zur Verfügung zu stellen. Ein Trageversuch im

Herbst macht aber wegen der dann wieder sinkenden Temperaturen keinen Sinn.

Die GdP hat deshalb Innenminister Herbert Reul (CDU) Anfang Juli aufgefordert, mehr Druck in der Sache zu machen. „Wir reden über die Anschaffung von mehreren Hunderttausend Poloshirts, mit denen die Polizei im kommenden Jahr ausgestattet werden soll. Dass die Anschaffung an 50 Mustershirts scheitern soll, weil für sie angeblich zurzeit kein Stoff zur Verfügung steht, ist nicht nachvollziehbar“, betonte GdP-Landesvorsitzender Michael Mertens gegenüber der Presse. „Käme die gleiche An-



frage von einem großen Textilhändler, würden die Mustershirts sofort hergestellt und ausgeliefert. Deshalb muss Reul mehr Druck machen“, fordert Mertens. „Sonst haben die Polizistinnen und Polizisten in NRW auch im nächsten Sommer noch immer keine Poloshirts zur Verfügung.“

Mertens erinnerte zudem daran, dass das Poloshirt in fast allen anderen Bundesländern längst zur Grundausstattung der Polizei gehöre. In den benachbarten Niederlanden gilt das bereits seit fast zehn Jahren. Dessen Erfahrung lässt sich nutzen, sodass nur ein kurzer Trageversuch notwendig ist. ■

Neues Konzept bietet „viele Chancen, Führung in der Polizei besser zu machen“

Die Analyse war ziemlich schonungslos: Gute Führung bei der Polizei in Nordrhein-Westfalen lohnt sich nicht wirklich, schlechte bleibt ohne Konsequenzen. Überhaupt fehlt es an Möglichkeiten, um Führung zu messen. Und auch der Instrumentenkasten, der Führungskräften zur Verfügung steht, ist nicht mehr auf der Höhe der Zeit.

Eine Landesarbeitsgruppe (LAG) unter Leitung des Inspektors der Polizei, Michael Schemke, hat sich im vergangenen Jahr des Themas angenommen. Die nun vorliegende, mehr als 200 Seiten starke Rahmenkonzeption „Verantwortliche Wahrnehmung von Führung in der Polizei in NRW“ greift die Ergebnisse auf. Die GdP sieht diese sehr positiv.

„Die LAG-Führungsstrategie hat in der Kürze der Zeit Hervorragendes geleistet“, meint der stellvertretende GdP-Landesvorsitzende und Vorsitzende des Hauptpersonalrats der Polizei (PHPR), Markus Robert. Die neue Rahmenkonzeption biete „viele Chancen, Führung in der Polizei besser zu machen“.

„Gute Führung ist gleichermaßen erfolgreich wie ethisch“: Dieser Grundsatz steht dabei über allem. Die neue Konzeption fächert einen regelrechten „Wertehorizont“ auf – von Achtsamkeit über Neutralität, Respekt und Toleranz bis zu Vertrauen. Sie sensibilisiert für herausfordernde Situationen wie Mobbing, sexuelle Belästigung oder Sucht und gibt sehr konkrete Handlungsempfehlungen.

Bemerkenswert sind die Instrumente, die Führenden an die Hand gegeben werden. Da ist Neues dabei wie etwa das „mehrdimensionale Führungsfeedback“. Gerade dieses Instrument macht sehr deutlich, worum es auch insgesamt geht: Führung stärker zu reflektieren, auch zu strukturieren. Es kann und soll externer Sachverstand genutzt werden, etwa für Coaching oder Moderation. Die Konzeption schreibt das fest.

Bemerkenswert ist ebenso die Bedeutung, die der Stärkung der demokratischen Resilienz zugewiesen wird. Die Handlungsempfehlungen der Stabstelle rechtsextremistische Tendenzen haben unmittelbar Niederschlag gefunden. Auch sonst präsentiert sich die Konzeption auf der Höhe der

Zeit und stellt zum Beispiel heraus, dass die Vorbildfunktion von Vorgesetzten auch für das Auftreten in sozialen Medien gilt.

Monitoring und gegebenenfalls Intervention sind fest in der Konzeption verankert. Schlechte Führung kann in der Konsequenz bedeuten, dass Führende abberufen werden. Hier sind die Personalräte gefordert. Sie müssen sicherstellen, dass Indikatoren richtig gedeutet und mit den Führungskräften fair umgegangen wird. „Eine Abberufung kann immer nur letztes Mittel sein“, sagt Markus Robert.

Sein Eindruck ist, dass das aber auch von den Verfassern der Konzeption so gesehen wird. „Hier geht es in allererster Linie darum, Führungskräfte bei der Wahrnehmung ihrer Verantwortung zu unterstützen“, ist der PHPR-Vorsitzende überzeugt.

Insofern dürfte die neue Konzeption eine Hilfe sein, gerade auch für die zuletzt verstärkt berufenen jüngeren Führungskräfte, die eben noch nicht über viele Jahre Erfahrung verfügen. Umgesetzt werden soll sie in den nächsten drei Jahren mithilfe eines sogenannten „Change-Teams“. ■



Datenschutzbeauftragte rüffelt Reul

Die im Herbst 2020 vom Polizeipräsidium Bochum veranlasste Massendatenabfrage für mehr als 12 500 Telefonnummern, auf die die Ermittler seinerzeit bei ihrem Vorgehen gegen mutmaßliche rechtsextreme Netzwerke in der Polizei in Essen-Mülheim gestoßen sind, war weder zulässig noch verhältnismäßig. Darauf weist die Landesdatenschutzbeauftragte von NRW, Bettina Gayk, in ihrem Ende Juni veröffentlichten Jahresbericht für 2021 hin. Es sei zwar richtig, gegen rechtsextreme Netzwerke vorzugehen, aber ein Datenabgleich „ins Blaue hinein“, bei dem bewusst auch völlig Unbeteiligte ins Visier der Fahnder geraten seien, sei unzulässig.

Bereits im September vergangenen Jahres hatte sich Gayk bei ihrer Vorstellung als neue Datenschutzbeauftragte im Innenausschuss ähnlich geäußert. Innenminister Reul hatte damals erklärt, dass er die Massendatenabfrage „kritisch gesehen“ hätte, als er im Nachhinein davon erfahren habe.

Mit ihrer Feststellung greift Gayk eine Eingabe der GdP auf, die die Datenschutzbeauftragte des Landes im Frühjahr 2021 um eine Überprüfung des Vorgangs gebeten hatte. GdP-Landesvorsitzender Michael Mertens hatte damals betont, dass sich bei den Chat-

Gruppen Abgründe aufgetan haben, die niemand für möglich gehalten hat. Trotzdem müssten auch Ermittlungen in den eigenen Reihen nach Recht und Gesetz erfolgen.

Auch die Nutzung der Datenbank-Software Palantir durch die NRW-Polizei wird von der Landesdatenschutzbeauftragten kritisch gesehen. Die Datenschutzbeauftragte betont, dass der Gesetzgeber entscheiden muss, welche Straftaten als so schwerwiegend zu bewerten sind, dass bei ihrer Verfolgung die Zweckbindung einzelner Datenbanken aufgehoben werden darf. Das liege nicht im Kom-

petenzbereich der Polizei. Der Landtag habe zwar inzwischen ein entsprechendes Gesetz beschlossen, sie hätte sich aber für einen engeren Anwendungsrahmen ausgesprochen.

Ob die neue schwarz-grüne Landesregierung die Kritik aufgreift, bleibt abzuwarten. Aus Sicht der GdP ist die Palantir-Software allerdings unverzichtbar, damit die Polizei große Datenmengen, wie sie zum Beispiel bei der Verfolgung von Kinderpornografie regelmäßig anfallen, sichten und auswerten kann. Das gilt auch für andere Bereiche der organisierten Kriminalität. ■

WORKSHOP

Zukunft der Kriminalitätsbekämpfung

Unter dem Titel „Zukunft der Kriminalitätsbekämpfung“ hat die GdP zu Beginn des Jahres ein umfangreiches Positionspapier vorgelegt, das auf große Zustimmung in der Mitgliedschaft, in der Polizei und der Politik gestoßen ist. Auch das Innenministerium NRW versucht derzeit unter dem Titel „Initiative Pro K“, die Kriminalitätsbekämpfung zukunftsfähig zu machen. Diesen Prozess möchten wir fachkritisch begleiten. Daher möchten wir uns mit Kolleginnen und Kollegen austauschen, die vor Ort mit den Problemen in der Direktion K (Vorgangsdruk, schlechte Arbeitsbedingungen, mangelhafte Ausstattung, unzureichende recht-

liche Möglichkeiten, zu wenig Personal) täglich konfrontiert werden.

Auf einem Workshop am 29./30. September im Van der Valk Hotel in Gladbeck wird der Direktor des Landeskriminalamtes, Ingo Wünsch, zunächst die Situation in der Kriminalitätsbekämpfung in NRW darstellen. Anschließend werden wir mit den Fachleuten der Direktion K aus den Kreisgruppen diskutieren. Gemeinsam mit ihnen wollen wir in vier Arbeitsgruppen Lösungsansätze erarbeiten, um unsere Positionen und Forderungen in die Praxis umzusetzen. Darüber hinaus werden wir über Anregungen, Vorschläge und Ideen diskutieren, wie die

Defizite der Kriminalitätsbekämpfung beseitigt werden können und die Direktion K wieder ein Arbeitsbereich der Polizei wird, für den sich junge Polizistinnen und Polizisten interessieren und in dem sie in Zukunft gerne arbeiten möchten. Die vier Arbeitsgruppen sollen die Themen „Personal“, „Aus- und Fortbildung“, „Ausstattung/Ausrüstung“ und „Werbung/Attraktivitätssteigerung“ behandeln.

Interessierte Kolleginnen und Kollegen können sich bei ihrer Kreisgruppe melden.



Mehr Infos:

andreas.nowak@gdp-nrw.de

REGRESSFORDERUNGEN DES DIENSTHERRN

GdP fordert Höchst- grenzen

Hat sich eine Polizistin oder ein Polizist grob fahrlässig verhalten, kann der Dienstherr ihn in Regress nehmen. Das gilt nicht nur für einen Motorschaden wegen Falschbetankens oder für einen vom Beamten verursachten Verkehrsunfall, sondern zum Beispiel auch für die Folgen einer flachen Verwaltungsentscheidung. Im Einzelfall kann der Schadensersatzanspruch des Staates sogar in die Millionen gehen und damit die wirtschaftliche Existenz der betroffenen Beamten gefährden.

Aus Sicht der GdP ist das nicht in Ordnung. Sie hat deshalb Innenminister Herbert Reul (CDU) aufgefordert, per Erlass dafür zu sorgen, dass die Regresssumme für die Beamtinnen und Beamten in NRW auf drei Brutto-bezüge begrenzt wird. Eine vergleichbare Regelung gibt es bereits bei der Bundespolizei und in einigen anderen Bundesländern. ■



Das waren intensive Tage! Ein GdP-Team um Michael Mertens und Markus Robert hat den Einsatz beim G7-Gipfel im bayrischen Elmau begleitet. Die vielen direkten Gespräche mit den Polizistinnen und Polizisten vor Ort waren dem GdP-Landesvorsitzenden und dem PPHR-Vorsitzenden enorm wichtig. Der G7-Gipfel mit seinen oft langen Wegen hat den eingesetzten Kräften viel abverlangt. Auch das Wetter zog alle Register. Die Kolleginnen und Kollegen erlebten drückende Hitze, mussten teilweise aber auch bei Starkregen und sogar Hagel ausharren. Mehr als 18 000 Polizisten aus allen Teilen Deutschlands sorgten für Sicherheit und ermöglichtem dem Gipfel so einen ruhigen Verlauf.

Polizeitag Düsseldorf 2022

Im Rahmen der Polizeitage, einer Veranstaltungsreihe des Behörden Spiegels und der GdP, findet am 24. August im Radisson Blue Hotel Düsseldorf der Polizeitag NRW statt.

Auf der Veranstaltung werden sich Experten aus Polizei, Politik und Wirtschaft mit dem Thema Gewalt gegen Polizeibeschäftigte aus unterschiedlichen Gesichtspunkten beschäftigen. Zum einen soll ein Überblick über die Zahlen solcher Vorfälle der jüngsten Vergangenheit gegeben werden. Zum anderen sollen die Hilfs- und Unterstützungsan-

gebote der Polizei dargestellt werden. Außerdem werden mögliche Präventionsmaßnahmen und die Folgen der Gewalt vorgestellt und diskutiert. Landesvorsitzender Michael Mertens wird zudem die Einschätzungen, Vorschläge und Forderungen der GdP darlegen, wie der Schutz der Einsatzkräfte besser gewährleistet werden kann. Für GdP-Mitglieder ist die Teilnahme kostenlos.



Anmeldung und Infos:
www.polizeitage.de

Sommerurlaub noch nicht gebucht?

**Dann rufen Sie schnell
in Ihrem GdP-Reisebüro an,
wir freuen uns auf Sie.**

**GdP Reiseservice
Telefon 0211 - 291 01 60
www.gdp-reiseservice.de**



REISE-SERVICE
GdP-Service-GmbH NRW



Glücksnummern des Monats

Die Gewinner im August erhalten einen Douglas-Gutschein im Wert von 35 Euro.

45 24692, Märkischer Kreis
45 06188, Krefeld
45 42375, BZ Brühl



„Ich mag es, mit vielen Menschen zu arbeiten“

Verstärkung für die Landesgeschäftsstelle: Anja Rohdenburg hat Anfang Juli vertretungsweise die Leitung der Abteilung Organisation übernommen. Ob bei einem großen Caterer oder in einer Messeagentur: Anja Rohdenburg verfügt über langjährige Berufserfahrung in der Veranstaltungsbranche. Sehr schnell nach ihrem Studium habe sie gemerkt, dass ihr das Organisieren

liegt, erzählt die 44-jährige Theaterwissenschaftlerin – „ich mag es, mit vielen Menschen zu arbeiten“. Auf deren unterschiedliche Bedürfnisse einzugehen und das dann zusammenzubringen, sieht sie als ihre Aufgabe an. Privat wandert sie gerne, „sehr gerne auch Fernwanderungen“. Außerdem ist Anja Rohdenburg in einem Ruderverein aktiv.



GdP aktiv

29.08., Jahreshauptversammlung der Kreisgruppe Innenministerium NRW, 16 Uhr, Ministerium des Innern NRW, Konferenzräume K11 und K12, Friedrichstr. 62–80, Düsseldorf, mit Vorstandswahlen.

01.09., Jahreshauptversammlung der Kreisgruppe Heinsberg, 14:30 Uhr, Gasthaus Sodekamp-Dohmen, Breite Str. 3, Hückelhoven, mit Vorstandswahlen und Mitgliederehrungen.



Senioren aktuell

Kreisgruppe Köln:

25.08.2022, Seniorentreffen mit Vorstandswahlen, 14 Uhr, Pfarrsaal St. Georg, Georgstr. 2–4, Köln. Teilnehmermeldungen bitte bis 20.08. an ralf-liedhegener@t-online.de oder (0151) 23030796 (auch Whatsapp).



Regelmäßige Seniorentermine unter **gdp-nrw.de**

(Pfad: GdP NRW. Seniorengruppe, Seniorenkalender).

DP – Deutsche Polizei
Nordrhein-Westfalen

Geschäftsstelle
Gudastraße 5–7, 40625 Düsseldorf
Telefon (0211) 29101-0
Telefax (0211) 29101-46
www.gdp-nrw.de
info@gdp-nrw.de

Adressänderung:
mitgliederverwaltung@gdp-nrw.de

Redaktion
Stephan Hegger (V.i.S.d.P.)
Holger Dumke
Uschi Barrenberg
Telefon (0211) 29101-32
stephan.hegger@gdp-nrw.de

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe ist der 4. August.