

Zwischen Tradition und Transformation – wie sich Polizeiarbeit neu erfindet



Die Polizei steht an einem Wendepunkt. Klassische Aufgaben wie Streifendienst, Verkehrsüberwachung und Gefahrenabwehr bleiben unverzichtbar – doch sie bilden längst nicht mehr das gesamte Bild moderner Polizeiarbeit. Digitalisierung, neue Kriminalitätsformen und steigende gesellschaftliche Erwartungen verändern den Berufsalltag grundlegend. Die Realität fordert neue Kompetenzen, neue Strukturen und ein neues Verständnis von Polizeiarbeit.

Der digitale Tatort ist Realität

Cyberkriminalität ist kein Randphänomen mehr. Phishing, Ransomware, Identitätsdiebstahl, Hasskriminalität und Plattform-

delikte gehören längst zum polizeilichen Alltag. Tatorte sind heute nicht mehr nur Straßen, Wohnungen oder Plätze – sie liegen in Clouds, auf Servern, in Smartphones und in sozialen Netzwerken. Spuren sind flüchtig, international verteilt und technisch komplex. Für die Polizei bedeutet das: Ermittlungsarbeit braucht heute Kompetenzen in IT-Forensik, Datenanalyse, OSINT und digitaler Beweissicherung. Der „digitale Tatort“ ist keine Spezialdisziplin mehr – er wird zur Normalität.

Prävention wird Kernaufgabe

Parallel zur klassischen Gefahrenabwehr gewinnt Prävention massiv an Bedeutung. Di-

gitale Aufklärung in Schulen, Präventionsarbeit in Betrieben und Community-Policing in Online-Räumen sind zentrale Elemente moderner Polizeiarbeit. Jugendbeamte, Präventionskräfte und Ansprechpartner in der Fläche leisten hier einen entscheidenden Beitrag – häufig zusätzlich zu ihren regulären Aufgaben. Prävention bedeutet heute nicht nur Präsenz im öffentlichen Raum, sondern auch Präsenz im digitalen Raum.

KI und Technik als Unterstützung – nicht als Ersatz

Die Datenmengen in Ermittlungsverfahren wachsen rasant. Künstliche Intelligenz kann hier zum wichtigen Werkzeug werden: bei der Analyse großer Datenbestände, der Auswertung von Bild- und Videomaterial, der Mustererkennung und der Einsatzprognose. Dabei gilt: Technik ersetzt nicht den Menschen. Sie unterstützt Entscheidungen, beschleunigt Prozesse und schafft Freiräume – aber Verantwortung, Bewertung und Handeln bleiben menschliche Aufgaben.

Drohnen – neue Chancen, neue Risiken

Drohnen eröffnen neue Möglichkeiten in der polizeilichen Arbeit – etwa bei Lageerkundung, Verkehrsüberwachung, Personensuche oder Beweissicherung. Gleichzeitig entstehen neue Bedrohungen: Spionage, Schmuggel und der Missbrauch von Drohnen zu kriminellen Zwecken. Moderne Polizeiarbeit bedeutet deshalb auch: Aufbau von Drohnenabwehr, Detektionstechnologien, rechtlichen Grundlagen und spezialisierten Einsatzstrukturen.

Weniger Nebentätigkeiten – mehr Kernaufgaben

Ein wachsendes Problem ist die Bindung von Personal durch polizeifremde Tätigkeiten: Transporte, Amtshilfe, Verwaltungsauf-



gaben oder Schubdienste. Diese Aufgaben binden qualifizierte Einsatzkräfte, die für Kernaufgaben fehlen. Eine moderne Sicherheitsarchitektur braucht klare Aufgabenabgrenzungen und den Mut, Zuständigkeiten neu zu denken.

Alte Strukturen bremsen den Wandel: Digitalisierung allein reicht nicht. Veraltete Strukturen, Bürokratie und ineffiziente Prozesse verhindern oft, dass Technik ihre Wirkung entfalten kann. Digitale Akten, automatisierte Standardprozesse, benutzerfreundliche Fachanwendungen und professionelle Anwenderbetreuung sind keine Luxusprojekte – sie sind Voraussetzungen für Entlastung und Effizienz.

Der Mensch bleibt der Maßstab

Bei allen Reformen darf eines nicht verloren gehen: der Mensch. Polizeiarbeit ist fordernd – körperlich, psychisch und emotional. Gesundheitsschutz, Arbeitszeitmodelle, Fortbildung, Wertschätzung und Führungskultur sind zentrale Faktoren für eine zukunftsfähige Polizei. Denn moderne Polizeiarbeit entsteht nicht nur durch Technik, Organisation und Strategien – sondern durch Menschen, die diese Arbeit jeden Tag leisten.

Fakt ist: Die Polizei steht nicht vor einem technischen Wandel, sondern vor einem strukturellen und kulturellen Wandel.

Die Frage ist nicht, ob sich Polizeiarbeit verändert – sondern ob sie diesen Wandel aktiv gestaltet. Zwischen Tradition und Transformation entsteht die Polizei der Zukunft: professionell, digital souverän, menschlich, handlungsfähig und fest verankert in einer demokratischen Gesellschaft.

Im Ministergespräch: Besoldung verfassungskonform gestalten – Tarifverhandlungen TV-H 2026 für die Beschäftigten gestalten!

Am 22. Januar 2026 empfing Innenminister Prof. Dr. Roman Poseck die Spitzenorganisationen des DGB im hessischen Innenministerium: Michael Rudolph (DGB-Chef HE-Thüringen), Natalie Jopen (ver.di-Vorsitzende Hessen), Thilo Hartmann (GEW-Vorsitzender Hessen) und Jens Mohrherr, Vorsitzender der GdP Hessen. Thema des Treffens waren die verfassungsrechtlich gebotene Anpassung der Beamtenbesoldung und die anstehenden Tarifverhandlungen TV-H 2026.

Neue Rechtsgrundlage nach Bundesverfassungsgericht

Minister Poseck erläuterte, dass die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 19. November 2025 zur Beamtenbesoldung in Berlin eine neue, bisher nicht vorhersehbare verfassungsrechtliche Grundlage geschaffen hat. Diese Entscheidung entfaltet Bindungswirkung für alle Bundesländer, auch Hessen, und begründet einen unmittelbaren Handlungsauftrag. Die Umsetzung in Hessen ist komplex: Es geht um einen Zeitraum von nahezu zehn Jahren, verschiedene Fallkonstellationen und anspruchsvolle verfassungsrechtliche Berechnungen. Vorrang hat zunächst die Herstellung einer verfassungskonformen Besoldung mit Wirkung ab 2026.

Verbindung mit Tarifverhandlungen TV-H 2026

Das Ergebnis der Tarifverhandlungen wird auf die Beamtenbesoldung übertragen. Ziel ist eine Besoldungsstruktur, die den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts vollständig entspricht. Dies erfordert finanzielle

S25 & P25

Kritisch und konstruktiv begleiten wir als GdP die Umstrukturierungsmaßnahmen. Wir fordern Transparenz über die tatsächlichen Auswirkungen auf Arbeitsplätze, Zuständigkeiten und Laufbahnperspektiven, damit diese Reform kein Umbau „von oben“ wird.

GdP Hessen – Dein starker Partner!

Gewerkschaft der Polizei · Landesbezirk Hessen · Wilhelmstraße 60 a · 65183 Wiesbaden · GdP-Hessen@gdp.de · www.GdPHessen.de



Mittel, die bereitgestellt werden müssen. Die gesetzliche Umsetzung ist nach Abschluss der Tarifverhandlungen geplant und soll verfassungsrechtlich sicher erfolgen. Geplant ist, dies über einen fraktionsgetragenen Gesetzentwurf umzusetzen.

Regelungsbedarf für die Vergangenheit

Minister Poseck wies auf den erheblichen Regelungsbedarf für die Vergangenheit hin. Hessen hat in der Vergangenheit jährlich Verjährungsverzichte erklärt, so dass Nachzahlungen wahrscheinlich sind. Umfang und Dimension sind noch nicht abschließend absehbar. Realistisch sind Rückzahlungen frühestens ab den Haushaltsjahren 2027 oder 2028, gegebenenfalls in mehreren Tranchen. Vorrang hat



Beim Ministergespräch

zunächst die verfassungskonforme Besoldung für die Zukunft.

Weitere Schritte und Transparenz

Die DGB-Spitzenorganisationen und die GdP wurden über den Stand informiert.

Zwischen Tarifabschluss und Gesetzgebungsverfahren sind weitere Gespräche geplant, inklusive transparenter Darstellung der Eckpunkte und Berechnungsgrundlagen. Die Einbringung des Gesetzentwurfs ist für das zweite Quartal 2026 vorgesehen. Weitere Abstimmungen mit dem Finanzminister und innerhalb der Koalition stehen aus.

Minister Poseck betonte, dass es sich nicht um Symbolpolitik handele, sondern um rechtlich zwingende Umsetzung. Die finanzielle Gesamtauswirkung ist derzeit nicht abschließend quantifizierbar und die Haushaltslage bleibt angespannt. Ziel bleibt eine verfassungskonforme Besoldung für die Zukunft sowie eine strukturierte, rechtssichere Regelung der Vergangenheit – ein komplexer, aber unvermeidbarer Schritt.

Jens Mohrherr, Landesvorsitzender

Wenn der Dienstunfall abgelehnt wird – und die GdP den Rücken frei hält

Ein Widerstand im Dienst, ein schmerzender Daumen – und am Ende ein langer Weg, bis das Offensichtliche anerkannt wird: ein Dienstunfall. Ein Kollege berichtet, was passieren kann, wenn zwischen Ereignis und ärztlicher Erstuntersuchung Zeit vergeht – und warum gewerkschaftlicher Rechtsschutz in solchen Fällen Gold wert ist.

Im Januar 2024 verletzte sich der Kollege bei einem Widerstand am rechten Daumen. Die Schmerzen meldete er unmittelbar in der Dienststelle: zunächst dem direkten Vorgesetzten, im nächsten Dienst auch der Dienststellenleitung. Schwellung und Rötung dokumentierte er zusätzlich mit Fotos. Weil er hoffte, die Verletzung würde von selbst ausheilen – und auch aus Sorge vor dem bekannten Problem der Vorkasse bei Behandlungskosten – ging er zunächst nicht zum Arzt. Er versah mehrere Wochen Innendienst und schonte den Daumen. Erst nach neun Wochen ließ er die Beschwerden ärztlich abklären und reichte anschließend Diagnose und Dienstunfallanzeige ein.

Dann kam der Rückschlag: Das zuständige RP lehnte ab. Begründung sinngemäß:

Die Kausalität könne wegen des Zeitverzugs nicht mehr bewiesen werden, theoretisch könne die Verletzung auch später entstanden sein. Für den Kollegen fühlte sich das wie ein indirekter Betrugsverdacht an – und vor allem wie das Gegenteil von Wertschätzung für Menschen, die im Einsatz körperliche Risiken tragen.

Er wandte sich an die GdP. Nach kurzer Rücksprache erhielt er zeitnah und unkompliziert Rechtsschutz. Auch die Zusammenarbeit mit der empfohlenen Rechtsanwältin beschreibt er als sehr professionell. Im Oktober 2025 fand die Verhandlung vor dem Verwaltungsgericht Frankfurt am Main statt. Mitte November 2025 kam die Entscheidung: Der Dienstunfall wurde anerkannt, ebenso die eingereichte Diagnose. Binnen weniger Tage wurden dem Kollegen die vorgestreckten Behandlungskosten in Höhe von rund 650 Euro erstattet, der Anerkennungsbescheid folgte. Besonders hängen blieb dem Kollegen eine Aussage aus dem Gerichtssaal: Die Richterin habe deutlich gemacht, dass sie solche Fälle immer wieder sehe – und dass fehlende Wertschätzung

Menschen sogar dazu bringe, den Dienst zu quittieren. Dazu passte ein Satz aus der Verhandlung, der beim Kollegen Kopfschütteln auslöste: Es habe „ja nur ein passiver Widerstand“ vorgelegen. Für die Betroffenen fühlt sich „nur“ allerdings häufig ganz anders an.

Unser Fazit

Dieser Fall zeigt zwei Dinge sehr klar:

- Unfallereignis sofort melden – und ärztlich so früh wie möglich dokumentieren lassen. Gerade bei scheinbar „kleinen“ Verletzungen kann die Beweislage sonst zum Problem werden.
- GdP-Mitgliedschaft heißt Rückendeckung. Wenn Anerkennung verweigert wird, lassen wir niemanden allein – rechtlich, organisatorisch und menschlich.

Wenn ihr Fragen zur Dienstunfallfürsorge, zur Dokumentation oder zum Vorgehen habt: Meldet euch bei eurer GdP vor Ort.

Sebastian Schubert



Tradition ist keine moralische Rechtfertigung

Illustration: Abdul Qayyum/Adobe Stock

Warum die Debatte um privates Silvesterfeuerwerk Einsatzkräfte und die Gesellschaft insgesamt betrifft

Die Diskussion um privates Silvesterfeuerwerk wird seit Jahren mit großer emotionaler Schärfe geführt. Auffällig ist dabei, dass diese Emotionalität häufig in keinem Verhältnis zur bekannten Faktenlage steht. Für Beschäftigte bei Polizei, Feuerwehr und Rettungsdiensten ist sie jedoch keine theoretische Debatte, sondern gelebte Einsatzrealität. Verletzungen, Brände, Sachschäden, Umweltbelastungen und eine extreme Verdichtung von Einsätzen gehören in der Silvesternacht seit Langem zum bekannten Lagebild. Hinzu kommt die exorbitante Vermüllung von Straßen und Natur u. a. durch achtlos zurückgelassene Reste abgebrannter

Pyrotechnik, ohne sich um die Entsorgung zu kümmern. Die daraus entstehenden Kosten tragen meistens nicht die Verursachenden, sondern die Allgemeinheit – etwa über das Gesundheitswesen, öffentliche Haushalte und Versicherungen.

Nüchterne Betrachtung erschwert

Ein wesentlicher Grund für die aufgeheizte Debatte liegt darin, dass Silvester für viele Menschen einen besonderen Ausnahmezustand darstellt. Feuerwerk ist für sie Ausdruck von Tradition, persönlicher Freiheit und gemeinschaftlichem Feiern. Wird dieser Brauch kritisch hinterfragt, wird dies häufig als persönlicher Angriff empfunden und nicht als sachliche Diskussion über Sicherheit und Folgen. Das erschwert eine nüchterne Betrachtung, obwohl die Risiken und Schäden offensichtlich sowie seit Jahren bekannt und gut dokumentiert sind.

Dabei zeigt sich ein wiederkehrendes Muster: Der eigene, vermeintlich verantwortungsvolle Umgang mit Feuerwerk wird auf die Gesamtlage übertragen. Dass die eigentlichen Probleme durch das gleichzeitige Abbrennen von Feuerwerk und Bö-

lern durch eine Vielzahl von Menschen entstehen, insbesondere in dicht besiedelten Räumen, wird dabei oft ausgeblendet. Genau dieser Massencharakter führt jedoch zu einer Häufung von Schadensereignissen, die nicht nur Einsatzkräfte binden, sondern auch erhebliche volkswirtschaftliche Schäden verursachen.

Legalität des Knallkörpers nicht entscheidend

In der öffentlichen Diskussion wird die Verantwortung häufig auf illegales Feuerwerk oder einzelne Ausreißer/Gewalttäter reduziert. Diese Sichtweise greift zu kurz. Auch zugelassenes F2-Feuerwerk trägt messbar zu Schadenslagen bei, die mit einem hohem Personal-, Material- und Kostenaufwand bewältigt werden müssen. Für die Menschen im Polizei- und Rettungsdienst sowie im Sinne des Umwelt- und Tierschutzes ist dabei nicht entscheidend, ob ein Böller legal oder illegal ist, entscheidend ist die sich daraus ergebende Gefährdungslage vor Ort.

Ein gesellschaftlich getragenes Anliegen

Gleichzeitig darf die Lautstärke der Debatte nicht mit gesellschaftlicher Mehrheitsmeinung verwechselt werden. Erfahrungsgemäß werden Veränderungen besonders dann emotional bekämpft, wenn eine bislang als selbstverständlich empfundene Praxis infrage gestellt wird. Demgegenüber steht eine große, häufig leise Mehrheit, die das private Silvesterfeuerwerk längst nicht mehr als unverzichtbaren Bestandteil des Jahreswechsels betrachtet oder ein Verbot sogar als Entlastung empfinden würde. Dies





Die stille Bilanz des Jahreswechsels:
Pyrotechnikmüll auf Gehwegen und Straßen



Wenn Feiertage zur Gefahr werden: Silvestermüll auf der Straße gefährdet Verkehr und Rettungskräfte.

Fotos: Nils Döring

spiegelt sich auch eindrucksvoll in millionenfachen Unterschriften für entsprechende Initiativen wider: Eine entsprechende Petition der GdP Berlin verzeichnete mit Stichtag 10. Januar 2026 beispielsweise über 3,3 Millionen Unterstützende.

Die breite Unterstützung für Forderungen nach einer Einschränkung privater Pyrotechnik zeigt, dass eine Neubewertung kein Randthema ist, sondern ein gesellschaftlich getragenes Anliegen.

Wegschauen keine Option mehr

Der Jahreswechsel darf nicht länger als Ausnahmezustand akzeptiert werden. Es ist nicht länger hinnehmbar, dass die Tage rund um Silvester alle Jahre wieder auf dem Rücken von Polizeibeschäftigten und Rettungskräften ausgetragen werden. Für viele Kolleginnen und Kollegen bedeutet Silvester keine Feier, sondern ein vorhersehbarer Hochrisikoeinsatz mit erhöhter Gewaltbereitschaft, zusätzlichen Gefährdungen und einer massiven Verdichtung von Einsatzlagen. Wenn ein gesellschaftliches Ritual regelmäßig zu Bränden, Verletzten oder gar Toten führt (in der letzten Silvesternacht starb z. B. in Würzburg eine ältere Frau infolge eines Balkonbrandes, der nach bisherigen Erkenntnissen durch Feuerwerk ausgelöst wurde), zu Angriffen auf Einsatzkräf-

te und erheblichen volkswirtschaftlichen Schäden, ist politisches Wegschauen keine Option mehr.

Ein Gebot verantwortungsvoller Innenpolitik

Wer öffentliche Sicherheit ernst nimmt, muss auch bereit sein, Strukturen zu verändern, wenn ein jährlich wiederkehrendes Ereignis planbar zu vermeidbar hohen Schäden, Gefährdungen und Belastungen führt. Präventive Regulierung ist in diesem Kontext kein Eingriff in die Freiheit oder Ausdruck von Bevormundung, sondern ein Gebot verantwortungsvoller Innenpolitik. Kaum eine Sicherheitsvorschrift war zu ihrer Einführung populär. Die Einführung Gurtpflicht im Auto, der Nichtraucherchutz in der Gastronomie oder der Ausstieg aus bleihaltigem Kraftstoff waren z. B. zunächst auch umstritten, sind heute jedoch selbstverständlicher Bestandteil moderner Sicherheits- und Gesundheitspolitik.

Die Entlastung von Polizei und Rettungskräften, der Schutz der Bevölkerung sowie der verantwortungsvolle Umgang mit öffentlichen Ressourcen gehören untrennbar zusammen.

In einem Land wie Hessen, in dem regelmäßig Sparzwänge verordnet werden, ist es politisch nicht erklärbar, warum vermeidba-

re Hochrisikolagen mit Folgen in Millionenhöhe Jahr für Jahr akzeptiert werden.

Wer Sicherheit ernst nimmt, darf sich an Silvester nicht länger hinter Traditionen verstecken.

Vor diesem Hintergrund (Verantwortung statt Silvesterchaos) ergeben sich zwangsläufig folgende Erwartungen an Politik und Entscheidungsträger:

- **Bundesweites Verbot privaten Silvesterfeuerwerks** zum Schutz von Einsatzkräften, Bevölkerung und Umwelt – auch in Hessen darf Sicherheit kein jährliches Glücksspiel sein.
- **Zentrale, professionelle Feuerwerke** statt unkontrollierter Massen-Pyrotechnik für sichere Feierkultur ohne Ausnahmezustände.
- **Verbindlicher Schutz von Bevölkerung und Einsatzkräften.** Verletzungen, Angriffe und extreme Einsatzverdichtung sind keine hinnehmbaren Begleiterscheinungen eines Feiertags; der bloße Vollzug bestehender Regeln reicht nicht aus.
- **Vermeidung unnötiger volkswirtschaftlicher Schäden und Haushaltsbelastungen** durch präventive Regelungen statt jährlich wiederkehrender Ausnahmezustände – Prävention ist auch in Hessen günstiger als Schadensbewältigung.
- **Klare einheitliche Vorgaben statt kommunaler Flickenteppiche.** Sicherheit braucht Verlässlichkeit, keine kleinteiligen Verbotszonen und improvisierte Einzelmaßnahmen.

(Die dargestellten Einschätzungen stützen sich auf Presseberichte, Mitteilungen der Polizeien, Veröffentlichungen von Feuerwehr und Rettungsdiensten, Daten aus dem Gesundheitswesen sowie auf gesellschaftliche Stellungnahmen und Petitionen.)

Nils Döring



DP – Deutsche Polizei
Hessen

Geschäftsstelle
Wilhelmstraße 60 a, 65183 Wiesbaden
Telefon (0611) 99227-0
Telefax (0611) 99227-27
Adress- und Mitgliederverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke

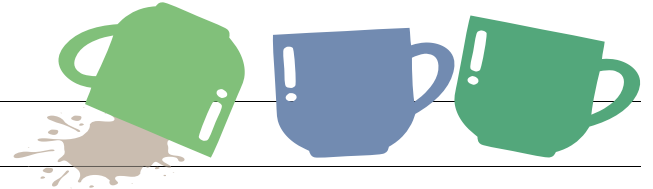
Redaktion
Markus Hüschentbett (V.i.S.d.P.)
c/o Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk Hessen
Wilhelmstraße 60 a, 65183 Wiesbaden



SATIRE

„Mehr geht immer“

Ein hessischer Demotivations-Workshop



Ort: Ein Konferenzraum
im Wiesbadener Landtag

Teilnehmer:

Politiker X – zuständig
für „innere Sicherheit, äußere
Geduld und Moral“

Dr. D – zertifizierter
Demotivationstrainer,
Schwerpunkt: Behörden

Eine **Thermoskanne** mit
lauwarmem Filterkaffee



D: (klatscht einmal langsam)

Herzlich willkommen zu „Mehr geht immer – Motivation erfolgreich vermeiden“. Heute lernen wir, wie Sie Ihre Landesbeschäftigten im Polizeibereich endlich dahin bringen, wo sie hingehören: in die innere Kündigung.

X: Sehr gut. Wir haben das Gefühl, die sind immer noch ... zu engagiert. Dabei haben wir in den vergangenen Jahrzehnten so viel versucht, um die Stimmung zu senken. Die Erhöhung der Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden auf 42 im Jahre 2003. Vorher konnte der Schichtdienst tatsächlich selbst mit fünf Dienstgruppen mal einen ganzen Umlauf im Monat freimachen. Wo sollen wir da hinkommen? Mit der Erhöhung durfte ca. ein Monat pro Jahr kostenlos gearbeitet werden! Selbst mit der Senkung auf 41 im Jahr 2017 ist Hessen im Vergleich mit anderen Bundesländern noch vorn! Die Erhöhung der Lebensarbeitszeit 2010! Endlich bis Verbrecherjagd bis 62, ob die Bandscheibe rausspringt oder nicht. Gerade für diejenigen, die mit 60 Jahren Dienstzeit und 38,5-Stunden-Woche vom Einstellungsberater geködert wurden, gab das erst mal einen Dämpfer. Ach ja, der Roland K., das war ein Genie im Bereich der Demotivationswissenschaften. Auch, dass seit 2015 Chefarztbehandlung und Zweibettzimmer kostenpflichtige Wahlleistungen für die Landesbeamten sind, können viele nicht vergessen.

D: (nickt aufmunternd)

Ja, das alles hat die Motivation Schritt für Schritt gesenkt, aber denken Sie an das Langzeitprojekt! Der Ausstieg aus der Tarifgemeinschaft deutscher Länder 2010. Mann, da konnte so richtige Kohle gespart werden – also bei den Beschäftigten, natürlich nicht bei uns Politikern. Das sorgt nicht nur einmal für Demotivation, sondern dauerhaft.

X: Ja, aber jetzt kommen dauernd Klagen und Urteile rein, dass das nicht verfassungs-

Foto: Jens Mohrerr

Opentul (DALEI) KI-generiert



Illustration: Mdaminul/Adobe Stock



konform war ... müssen wir am Ende ... nachzahlen?

D: *(drückt den traurig und sparsam schauenden Politiker mitfühlend)*

Ja, aber wir machen das Beste daraus, zögern es möglichst lange hinaus und zahlen nur an diejenigen, die Widerspruch eingelegt haben, und legen am besten keinen Titel dafür im Haushalt fest.

X: Am besten lassen wir es die Landesbeschäftigten selbst bezahlen ... weniger Beförderungsmöglichkeiten und weniger Neueinstellung. Stellenhebungen gibt's keine mehr. Oder Weiterentwicklungsmöglichkeiten im Tarifbereich.

D: Sehr gut Herr X, ich sehe, unsere Treffen haben sich bezahlt gemacht. Aber wir müssen noch ein paar demotivierende Dinge verordnen – nur der Rotationserlass und AQV reichen nicht aus, um mehr Beschäftigte in die Kündigung zu treiben. Klar, das werden immer mehr, die beim Land kündigen, aber lange nicht genug.

X: Na gut, für die Wachpolizei haben wir uns ja was einfallen lassen ... „Schärfung der Aufgaben“, gnihihi. Nur nicht außerhalb des Gewohnten, was am Ende noch Abwechslung bietet oder Spaß machen könnte. Und Verwendungsmöglichkeiten für Wachpolizisten, die keinen Schichtdienst mehr machen können, die suchen wir aus Prinzip nicht raus. Oder eine bessere Absicherung.

D: Alles gute Ansätze, aber wir brauchen noch mehr Demotivation.

X: Wir lassen viele unnötige Mails weiterleiten mit der Bitte um Kenntnisnahme und weitere Veranlassung?

D: Das passiert doch, seit es E-Mails bei der Polizei Hessen gibt, dauernd. Der überwiegende Teil wird gelöscht. Die Beschäftigten

sind einfach zu abgestumpft. Na, soll ich einen Tipp geben?

X: Nein, nein, ich komme drauf ... Wir organisieren einfach alles um im Polizeibereich.

D: Wie alles?

X: Na, alles eben, den Ermittlungsbereich, den Schichtdienst, Zentrale Dienste, Verwaltung ... alles eben. Wir vereinheitlichen alles, alle Behörden, Brecheisen statt Präzision. Ob es passt oder nicht, ob Liegenschaften dazu vorhanden und geeignet sind oder nicht – egal. Und möglichst viele sollen wechseln, Tätigkeit oder Dienort, am besten beides. Auch die Beschäftigten kurz vor dem Ruhestand. Ermittlungsgruppen, pffft, wer braucht das ...

D: Ein ausgezeichneter Vorschlag! Auch Sie sind ein Genie im Bereich der Demotivation! Wir behaupten einfach, es geht nicht anders, und vorher sei alles ineffizient gewesen. Allein der Verwaltungsaufwand! Aber da geht noch mehr. Ich glaube an Sie!

X: Okay, okay ...hmmm. Okay, wir nehmen einfach ganz vielen Führungskräften ihre Führungsaufgaben weg. Auch denen, die schon viele Jahre Führungsaufgaben hatten. So geht Perspektivlosigkeit!

D: Okay, aber die Führungsaufgaben müssen doch erledigt werden?

X: Na klar, das machen dann die Führungskräfte, die noch Führungsaufgaben haben – nur haben die nun für das gleiche Geld noch viel mehr zu tun. Man muss bei der Demotivation auch mal um die Ecke denken! Das bringt nachhaltige Mutlosigkeit. Und erst der Schichtdienst! Was werden die sagen, wenn sie nicht mehr ihre beliebten Schichtmodelle nutzen dürfen ... *(reibt sich die Hände und überlegt sich, welche Gerüchte es dazu geben wird)*

D: Okay, okay, aber was, wenn Kritik kommt? Gerade diese nervigen Personalräte und Gewerkschafter, die machen dass ja dauernd und behaupten, es sei ihre Aufgabe. Impertinente Weltverbesserer!

X: Naja, wenn mundtot machen nicht funktioniert, framen wir sie einfach als „Mies-

macher“ und nennen das Demotivationsprojekt eine „Herausforderung“. Framing und Euphemismen, einfach, aber wirksam. Das wusste schon der damalige Innenminister Volker B. im Jahr 2007, als er die GdP-Demonstranten in Baunatal in der Presse als „Krawallmacher“ betitelt hat.

D: Perfekt das Erlernete eingesetzt. Ich sehe, ich konnte Ihnen weiterhelfen. Sagen wir nun alle gemeinsam: „Wir schätzen Ihre Arbeit sehr und danken für Ihren Einsatz.“

X: „Wir schätzen Ihre Arbeit sehr und danken für Ihren Einsatz!“

D: Und jetzt das Wichtigste: Tun Sie nichts, was dazu passt.

(Stille. Der Kaffee ist leer. Niemand füllt ihn nach.)

X: Ich fühle mich großartig. Können Sie nächstes Jahr wiederkommen?

D: Natürlich. Dann machen wir den Aufbaukurs: „Wertschätzung glaubwürdig vermeiden – mit Powerpoint.“

(Beide nicken zufrieden. Draußen fährt ein Streifenwagen vorbei. Das Blaulicht flackert – der Motor hustet.)

**Markus Hüschentett,
PS26 (Projekt Satire 2026)**



Foto: GdP/NH



Gelungenes Tarifseminar



Foto: Maria Herling

Am 21. Januar 2026 fand das GdP-Tarifseminar in Mücke mit 20 Teilnehmerinnen und Teilnehmern statt. Als Jahresauftaktveranstaltung im Seminarjahr 2026 fand unter der Leitung des sachkundigen Referenten Armin Gossel das sogenannte Tarifseminar im zentral in Hessen gelegenen MAXI-Autohof in Mücke statt. Dieser bot den aus nahezu allen Polizeibehörden angereisten Beschäftigten sowie den einzeln teilnehmenden Beamtinnen und Beamten – auch in kulinarischer Hinsicht – einen angemessenen Rahmen im Rittersaal für die komplexe Materie des hessischen Tarifrechts, dem „TV-H“. Bereits nach kurzer Zeit wurde für die Seminarteilnehmenden deutlich, dass mit Armin Gossel nicht nur ein renommierter Referent, sondern ein ausgewiesener Kenner des Tarifrechts gewonnen werden konnte.

Sachlich souverän und didaktisch geschickt führte er durch das Seminar. Von der inhaltlichen Gliederung des TV-L über die Tarifautomatik und weitere grundlegende Strukturen bis hin zur hessischen Entgeltordnung wurden die Themen systematisch

und fundiert erarbeitet. Ein reger Austausch unter den Teilnehmenden prägte die Veranstaltung, aufkommende Fragen beantwortete Herr Gossel fachlich präzise, rechtssicher und praxisnah.

Vor dem Hintergrund der in den kommenden Wochen erneut anstehenden Tarifverhandlungen in Hessen kam das Seminar zum genau richtigen Zeitpunkt: Es diente der Stärkung, Sensibilisierung und fachlichen Vorbereitung von Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern, Personalräten, Beschäftigten sowie Beamtinnen und Beamten. Trotz der komplexen Rechtsmaterie erwies sich die Veranstaltung als informativ, verständlich und zugleich kurzweilig.

Am Ende der Veranstaltung herrschte unter allen Anwesenden Einigkeit: Es handelte sich um ein rundum gelungenes und lohnendes Tarifseminar der GdP, bei dem jede und jeder wertvolle Erkenntnisse mitnehmen konnte. So bleibt zu hoffen, dass dieses Tarifseminar nach den TV-H-Verhandlungen erneut sein verdientes „Revival“ erlebt.

Christian Störkel

Jubiläen

25-jähriges Gewerkschaftsjubiläum

Bianca Kramm

Kreisgruppe PAST. Baunatal

40-jähriges Gewerkschaftsjubiläum

Torsten Fähnrich

Kreisgruppe PAST. Baunatal

Marc Landgrebe

Kreisgruppe PAST. Baunatal

Jens Wagener

Kreisgruppe PAST. Baunatal

Holger Augustin

Kreisgruppe PAST. Baunatal

Frank Löser

Kreisgruppe Melsungen

50-jähriges Gewerkschaftsjubiläum

Heinz Bührig

Kreisgruppe Melsungen

60-jähriges Gewerkschaftsjubiläum

Rolf Jacob

Kreisgruppe Melsungen

Sterbefälle

Es starben

Aleksander Vasilenko

Kreisgruppe HPE Kassel

Konrad Walter Audretsch

Kreisgruppe Marburg-Biedenkopf

Gerd Schmidt

Kreisgruppe HPE Mudra

Norbert Petri

Kreisgruppe HPE Mudra

Wilfried Heyde

Kreisgruppe Kassel

Michael Zammert

Kreisgruppe Darmstadt-Dieburg

Karl-Heinz Schmidt

Kreisgruppe Groß-Gerau

Peter Schmidt

Kreisgruppe Fulda

**Wir werden den Verstorbenen
ein ehrendes Andenken bewahren!**