DP DEUTSCHE POLIZEI Hessen

GdP zur geplanten Besoldungsreform bei der hessischen Beamtenbesoldung

Im Rahmen der öffentlichen Debatte zur geplanten Besoldungsreform wurde seitens des hessischen Innenministers Prof. Dr. Poseck sowie weiterer Vertreter der Landesregierung wiederholt auf die Verantwortung des Haushaltsgesetzgebers gegenüber dem Landeshaushalt und auf Aspekte sozialer Gerechtigkeit verwiesen.

Dieser Argumentation begegnen erheblichen Bedenken. Gegenstand der aktuellen Debatte ist primär die verfassungsrechtlich gebotene Umsetzung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur amtsangemessenen Alimentation. Das Bundesverfassungsgericht hat hierbei unmissverständlich festgestellt, dass eine angespannte Haushaltslage die Einhaltung der verfassungsrechtlich garantierten Alimentation nicht relativieren oder einschränken darf. Zwar besitzt der Gesetzgeber bei der konkreten Ausgestaltung der Besoldung einen Gestaltungsspielraum. Dieser endet jedoch dort, wo die verfassungsrechtlichen Mindestanforderungen unterschritten werden. Vor diesem Hintergrund erscheint es problematisch, wenn haushaltspolitische Erwägungen öffentlich als maßgeblicher Rechtfertigungsansatz für eine restriktive Umsetzung der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts herangezogen werden.

Ebenso kritisch ist der Verweis auf soziale Gerechtigkeit zu betrachten. Selbstverständlich trägt der Gesetzgeber Verantwortung dafür, gesellschaftliche Lasten ausgewogen zu verteilen. Allerdings hätte eine frühzeitige und vorausschauende Haushaltspolitik — insbesondere unter Berücksichtigung der seit Jahren bestehenden Hinweise von Berufs- und Interessenvertretungen auf erhebliche verfassungsrechtliche Risiken — die gegenwärtige finanzielle und politische Zuspitzung zumindest teilweise vermeiden können.

Die aktuelle Situation ist daher nicht ausschließlich Folge verfassungsgerichtlicher Vorgaben, sondern auch Ergebnis politischer Entscheidungen der vergangenen Jahre.

Foto: GdP Hessen



Zum Familieneinkommensmodell und dem „Leitbild der Mehrverdienerfamilie“

Die hessische Landesregierung vertritt die Auffassung, der vorgelegte Gesetzentwurf sei verfassungskonform. Hinsichtlich des sogenannten Familieneinkommensmodells beziehungsweise des „Leitbilds der Mehrverdienerfamilie“ wird unter anderem darauf verwiesen, dass vergleichbare Modelle bereits in anderen Bundesländern Anwendung finden. Diese Argumentation überzeugt nur eingeschränkt und mit erheblichen verfassungsrechtlichen Bedenken! Unabhängig von gesellschaftlichen Entwicklungen und der Realität, dass in vielen Haushalten heutzutage zwei Einkommen erforderlich sind, um den Lebensunterhalt sicherzustellen, bleibt festzuhalten, dass die verfassungsrechtliche Alimentation ihrem Wesen nach an das Beamtenverhältnis selbst anknüpft. Die amtsangemessene Besoldung ist durch den Dienstherrn sicherzustellen und darf nicht durch die pauschale Annahme eines zusätzlichen Einkommens eines Ehe- oder Lebenspartners relativiert werden.

Besonders problematisch erscheint hierbei die Berücksichtigung eines fiktiven Partnereinkommens. Bereits das Gutachten zur Besoldungsreform in Nordrhein-Westfalen kommt zu dem Ergebnis, dass die Einbeziehung eines solchen fiktiven Einkommens erhebliche verfassungsrechtliche Bedenken aufwirft.

Das Gutachten wurde Mitte Februar 2025 in der Publikation „Verfassungsmäßigkeit des Leitbilds der Mehrverdienerfamilie im nordrhein-westfälischen Besoldungssystem“ von Prof. Dr. Dr. Di Fabio in Anhörung von Sachverständigen des Haushalts- und Finanzausschusses und des Unterausschusses Personal vorgelegt.

Die Berücksichtigung eines „Partnereinkommens“ in der Besoldungsbemessung steht nicht im Einklang mit Art. 33 Abs. 5 des Grundgesetzes. Die Besoldung eines Beamten, die das Mindestabstandsgebot zur Grundsicherung wahrt, dürfe nicht von einem Antragserfordernis abhängig gemacht werden. Außerdem werde das besoldungsinterne Abstandsgebot zwischen den normierten Besoldungsgruppen durch den Ergänzungszuschlag zum Familienzuschlag verletzt.[1]

[1] https://opal.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/esm/MME18-1532.pdf

Beitrag in der Hessenschau

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, weshalb seitens der Landesregierung dennoch öffentlich der Eindruck einer abschließend geklärten Verfassungskonformität vermittelt wird, obwohl gerade in zentralen Punkten — insbesondere hinsichtlich des Familieneinkommensmodells sowie der Verschiebung alimentativer Bestandteile in Familienzuschläge — weiterhin erhebliche juristische Unsicherheiten bestehen. Für viele Betroffene entsteht dadurch zunehmend der Eindruck, dass mögliche erneute verfassungsgerichtliche Verfahren politisch einkalkuliert werden, um kurzfristige Haushaltsbelastungen zu begrenzen und die endgültige Klärung zukünftigen Legislaturperioden zu überlassen. Dies trägt nachhaltig zu einem Vertrauensverlust innerhalb des öffentlichen Dienstes bei.

Zur Prognose der Nominallohnentwicklung und der Entwicklung der Abgeordnetendiäten

Im hessischen Gesetzentwurf wird auf Seite 24 unter Punkt aa) für das Jahr 2026 eine prognostizierte Nominallohnentwicklung von 2,5 Prozent zugrunde gelegt. Demgegenüber steht eine vorgesehene Anpassung der Abgeordnetendiäten, die sich nach öffentlich bekannten Berechnungsgrundlagen auf eine deutlich höhere Größenordnung von etwa 4,3 Prozent beläuft und ebenfalls an der allgemeinen Einkommensentwicklung orientiert ist. Hieraus ergibt sich ein erheblicher Erklärungsbedarf. Zwar wird argumentiert, dass die verfassungsrechtlich relevante Mindestabstandsgrenze gewahrt bleibe. Dieses Argument greift jedoch zu kurz, wenn gleichzeitig auf soziale Gerechtigkeit und gesamtgesellschaftliche Verantwortung verwiesen wird. Unterschiedliche Bewertungsmaßstäbe bei der Entwicklung von Beamtenbesoldung und Abgeordnetenentschädigung beeinträchtigen die Akzeptanz der Reform und verstärken den Eindruck einer Ungleichbehandlung. Gerade vor dem Hintergrund der besonderen Treuepflicht des Beamtenverhältnisses wäre hier ein konsistenter und nachvollziehbarer Maßstab erforderlich.



Foto: GdP Hessen

Zur Verzinsung möglicher Nachzahlungsansprüche

Hinsichtlich möglicher Nachzahlungen infolge verfassungswidriger Unteralimentation besteht aus unserer Sicht ein berechtigtes Interesse an einer angemessenen Verzinsung. Über Jahre hinweg standen den Betroffenen finanzielle Mittel nicht zur Verfügung, auf die rückblickend möglicherweise ein verfassungsrechtlicher Anspruch bestand. Vor diesem Hintergrund erscheint es sachgerecht, auch die wirtschaftlichen Nachteile auszugleichen, die durch die verzögerte Auszahlung entstanden sind. Dabei kann auf bestehende gesetzliche Wertungen zurückgegriffen werden. Insbesondere die gesetzlich geregelte Verzinsung im Steuerrecht sowie die hierzu ergangene Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 2021 zeigen, dass der Gesetzgeber grundsätzlich anerkennt, dass längere Vorenthaltungen erheblicher Geldbeträge einen Ausgleichspflichtigen wirtschaftlichen Nachteil darstellen können. Die Forderung nach einer angemessenen Verzinsung möglicher Nachzahlungen ist daher weder außergewöhnlich noch systemfremd, sondern Ausdruck eines nachvollziehbaren Gleichbehandlungs- und Vertrauensschutzgedankens.

Schlussbemerkung

Die Diskussion um die Besoldungsreform darf nicht auf eine rein fiskalische Betrachtung reduziert werden. Sie berührt zentrale Fragen des Berufsbeamtentums, des Vertrauensverhältnisses zwischen Dienstherrn und Beamten sowie der Glaubwürdigkeit staatlichen Handelns insgesamt. Eine nachhaltige und verfassungssichere Lösung erfordert Transparenz, juristische Klarheit und den ernsthaften Willen, die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts nicht lediglich formal, sondern auch ihrem materiellen Gehalt nach umzusetzen. Ohne Wenn und Aber!

Jens Mohrherr,
Landesvorsitzender

Anzeige



Video zum Ministergespräch auf Youtube

Besoldungsstreit in Hessen: GdP trägt den Unmut der Basis direkt ins Ministerium

Seit Jahren kämpft die GdP Hessen an vorderster Front für eine verfassungsgemäße, faire und nachvollziehbare Besoldung unserer Beamtinnen und Beamten. Der aktuelle Gesetzentwurf der Landesregierung sorgt allerdings für massive Unruhe. Um der Stimme der Basis maximales Gewicht zu verleihen, hatte die GdP im Vorfeld des jüngsten Spitzengesprächs am 27. Mai 2026 mit dem Innenminister aktiv um Rückmeldungen aus der Mitgliedschaft gebeten. Das Ergebnis: eine Welle von Rückmeldungen, geprägt von tiefer Verunsicherung, Enttäuschung und nackter Empörung.

Diese klaren Worte der Kolleginnen und Kollegen hat die GdP-Delegation im Ministergespräch eins zu eins auf den Tisch gelegt. Während die Landesregierung den Entwurf politisch verteidigt und Hessen im Ländervergleich gut aufgestellt sieht, bleibt für uns als GdP klar: Die reine Übertragung des Tarifergebnisses ist richtig und wird anerkannt – die vermeintliche „Reparatur“ der verfassungswidrigen Besoldung durch diesen Entwurf ist jedoch Stückwerk.

Die GdP lehnt den aktuellen Entwurf konsequent ab. Er bietet keine tragfähige, rechtssichere Lösung. Flankiert von unseren bereits eingereichten Klagen und wegen der parallelen Sorge vor Stellenstreichungen im Tarifbereich haben wir eine Petition gestartet: Sparkurs stoppen, verfassungsgemäße Besoldung jetzt!

Klartext im Ministerium: die sechs brennendsten Fragen unserer Mitglieder

Im Gespräch mit dem Innenminister wurden die häufigsten Fragen der Basis konfrontiert. Hier sind die Positionen im direkten Abgleich:

1. Ist der Gesetzentwurf wirklich verfassungskonform – oder wird auf Zeit gespielt?

- Das sagt das Ministerium: Der Innenminister hält den Entwurf für verfassungskonform und pocht auf den Handlungsspielraum des Gesetzgebers. Er räumte jedoch ein, dass verfassungsrechtliche Unsicherheiten bleiben und am Ende wohl wieder Gerichte entscheiden müssen.
- Unsere GdP-Position: Genau das ist das Problem! Diese juristische Unsicherheit darf nicht wieder jahrelang auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden. Wir fordern von Anfang an Rechtssicherheit.

2. Warum wird ein fiktives Partnereinkommen angerechnet, das real gar nicht existiert?

- Das sagt das Ministerium: Die Lebensrealität habe sich geändert, in vielen Haushalten gebe es heute zwei Einkommen. Dem wolle man Rechnung tragen. Zudem seien 13 andere Bundesländer diesen Weg bereits gegangen.



Foto: GdP Hessen

Christian Richter (links) mit den anderen DGB-Vertretern

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

ISSN 0170-6446

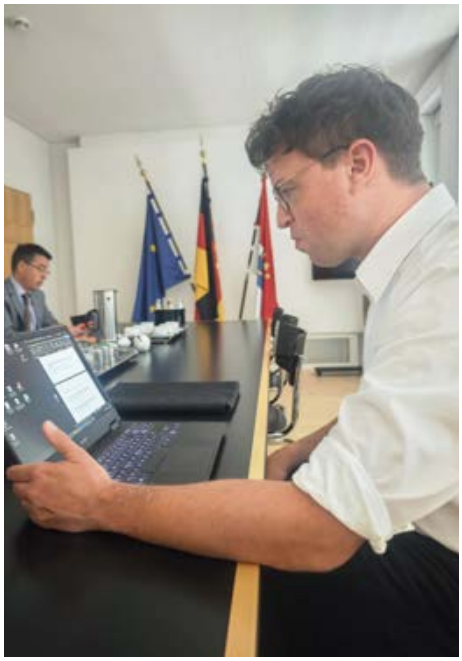
- Unsere GdP-Position: Ein fiktives Einkommen bezahlt keine realen Rechnungen. Wir sehen dieses „Familieneinkommensmodell“ weiterhin extrem kritisch, da es die traditionelle Alimentation aushöhlt.

3. Wie wird die Streichung der Erfahrungsstufe 1 gerecht umgesetzt?

- Das sagt das Ministerium: Der Minister gibt zu, dass hier eine gewisse Ungerechtigkeit entsteht, sieht darin aber kein grundsätzliches Problem. Künftig dauert es nur noch 21 statt 23 Jahre bis zur Endstufe.
- Unsere GdP-Position: Hier droht eine spürbare Ungleichbehandlung zwischen Bestandsbeamtinnen/-beamten und Neueinstellungen. Das ist für uns sehr wohl ein Problem, das wir akribisch prüfen und so nicht hinnehmen werden.

4. Kommt die erhöhte Wechselschichtzulage tatsächlich vollständig an?

- Das sagt das Ministerium: Der Minister hat zugesagt, diesen Punkt noch einmal mitzunehmen und genau prüfen zu lassen.
- Unsere GdP-Position: ein wichtiger Teilerfolg im Gespräch! Wer eine Polizeizulage erhält, bekommt bisher nur die halbe Schichtzulage. Wenn erhöht wird, muss das ohne Wenn und Aber bei den betroffenen Kolleginnen und Kollegen auf der Straße ankommen. Schichtdienst braucht echte Anerkennung!



5. Warum fällt Hessen im Vergleich zu Bund und anderen Ländern weiter zurück?

- Das sagt das Ministerium: Das Ministerium legte Statistiken vor, nach denen Hessen angeblich gut dastehe.
- Unsere GdP-Position: Traue keiner Statistik, deren Datengrundlage hinkt. Die Vergleiche basierten auf unterschiedlichen Rechtsständen. Für uns zählt nicht das isolierte Tabellen-Schönrechnen des Ministers, sondern die reale Wirkung im Geldbeutel – differenziert nach Besoldungsgruppen, Erfahrungsstufen und echten Familienkonstellationen. Die Kernkritik bleibt: Wir reden hier immer über Mindestwerte, die nicht erfüllt sind – da braucht es keinen Blick auf andere, die vieles nicht besser machen.

6. Was passiert mit den Nachzahlungen für die Vergangenheit seit 2013?

- Das sagt das Ministerium: Die Berechnungen seien hochkomplex und liefen derzeit. Mit konkreten Maßnahmen sei erst gegen Ende des Jahres zu rechnen – vorher soll es weitere Gespräche mit den Gewerkschaften geben.
- Unsere GdP-Position: Wir bleiben dran und lassen nicht locker. Die Vergangenheit darf nicht unter den Teppich gekehrt werden. Die berechtigten Ansprüche der Kolleginnen und Kollegen für die letzten 13 Jahre müssen endlich transparent und fair nachgezahlt werden.

Gewerkschaft lebt vom Mitmachen: Unsere Stimmen zeigen Wirkung, aber der Druck auf die Politik muss steigen. Unterstützt jetzt unsere Petition, um den Sparkurs bei der hessischen Polizei zu stoppen und für eine amtsangemessene Alimentation sowie die Rücknahme von Stellenstreichungen zu kämpfen!

Christian Richter

Petition unterstützen: Hessen darf seine Polizei nicht kaputtsparen!

Liebe Mitglieder,

die hessische Polizei braucht eine faire Besoldung, verlässliche Arbeitsplätze und genügend Personal, um ihren Aufgaben gerecht werden zu können. Doch aktuell drohen weitere Einschnitte: Stellen sollen nicht wiederbesetzt, Befristungen nicht entfristet und notwendige Aufstockungen der Wochenarbeitszeit verhindert werden. Auch Verwaltungsbeamtinnen und Verwaltungsbeamte sind betroffen.

Gleichzeitig bleibt die Besoldung hochproblematisch. Statt einer fairen und verfassungsgemäßen Lösung soll ein fiktives Familieneinkommen angerechnet werden, was sich auf Aktive und Versorgungsempfänger auswirkt.

Das schwächt die Polizei – und damit die Sicherheit in Hessen. Deshalb haben wir die Petition „Hessen darf seine Polizei nicht kaputtsparen!“ gestartet.

Bitte unterstützt die Petition, unterzeichnet sie und teilt sie gerne weiter:

Vielen Dank für eure Unterstützung!

Sebastian Schubert

Jetzt unterschreiben!

Gewerkschaft der Polizei
Hessen



Kaputt gespart!

Die GdP Hessen fordert die Hessische Landesregierung auf, den Sparkurs bei der Polizei zu stoppen. Hessen braucht eine starke Polizei: fair bezahlt, gut ausgestattet und personell verlässlich aufgestellt.

Mach mit bei unserer Petition an den Hessischen Landtag!

© HumblePride-stock.adobe.com

Gewerkschaft der Polizei · Landesbezirk Hessen · Wilhelmstraße 60 a · 65183 Wiesbaden · Telefon: 0611/99227-0 · GdP-Hessen@gdp.de · www.gdp.de/hessen

Für faire Besoldung – sichere Arbeitsplätze – starke Polizei!

MEINUNG

Zufriedenheit – ein Fremdwort!?

Sind wir ein Volk der Unzufriedenen geworden oder ist dies eher ein Problem in öffentlichen Diskussionen? Was könnten Ursachen dafür sein? Können wir – als Gewerkschaft – dazu beitragen, dass es mehr positive Stimmung in der Öffentlichkeit sowie mehr Akzeptanz und Respekt untereinander gibt?

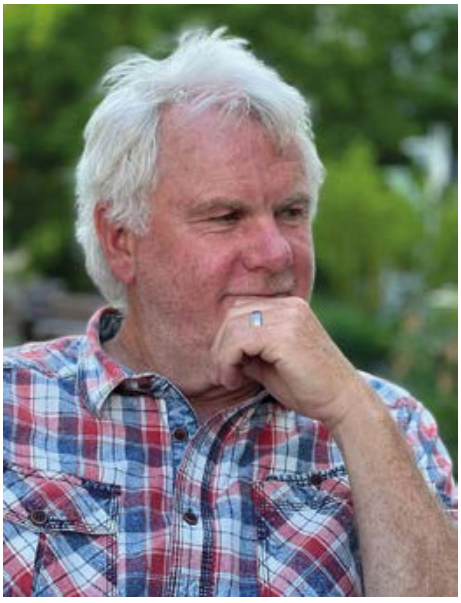


Foto: Uwe Bartholmai

Uwe Bartholmai

Diese Fragen sollen Kern dieses Artikels sein. Sie haben Auswirkungen auf gewerkschaftliches Arbeiten und Engagement!

Der Artikel ist keine soziologisch, wissenschaftliche Ausarbeitung, sondern vielmehr eine persönliche Sichtweise, die durch Alltagserfahrungen geprägt ist.

Ich bin davon überzeugt, dass Deutschland kein Land der Unzufriedenen ist. Die Mehrzahl der Bundesbürger würde die unter vier Augen gestellte Frage: „Bist zu zufrieden?“ mit Ja beantworten. Bestätigt wird dies durch eine aktuelle Umfrage des Marktforschungsinstituts Ipsos, bei der sich 72 % der Deutschen als glücklich bezeichnen, immerhin 6 % mehr als im vergangenen Jahr.

In öffentlichen Diskussionen entsteht jedoch oft der Eindruck einer überproportionalen Unzufriedenheit. Vielleicht liegt es u. a. daran, dass mit der Aussage „Ich bin zufrieden“ eingeräumt wird, dass man eben nicht so belastet ist wie die anderen, mit denen man sich unterhält. Diese erzählen von immer mehr Stress an der Arbeit, dass es anderen viel besser geht als ihnen und die allgemeine politische Lage sowieso ein Grund für Unzufriedenheit ist! Vielleicht liegt es aber auch daran, dass die Unzufriedenen einfach lauter sind.

Die Argumente jedes Einzelnen sollen hinsichtlich ihrer Berechtigung nicht bewertet werden.

Aber wie kann es gelingen, zukünftig öffentliche Diskussionen positiver zu gestalten – also offener und konstruktiver ins Gespräch zu kommen?

Gerade als Gewerkschafter scheint es schwierig, auf Erreichtes stolz zu sein und positive Entwicklungen anzuerkennen. Wir legen oft unseren Fokus auf Dinge, die nicht gut laufen, prangern diese – natürlich meist berechtigterweise – an, vergessen dabei aber oft, das Positive anzuerkennen und zu benennen!

Dazu hier zwei Aussagen unseres Landesvorsitzenden Jens Mohrherr in den öffentlichen Medien:

„Das Tarifergebnis zu übertragen, ist selbstverständlich – aber keine Heilung der verfassungswidrigen Besoldung!“ und „Hessen sollte sich schämen, sich mit einem solchen Tarifübertragungsklamauk feiern zu lassen.“

Gilt es hier nicht vielmehr anzuerkennen, dass die Landesregierung trotz schwieriger Finanzlage das Tarifergebnis für Beamte übernimmt? Genau dafür hat sich unsere Gewerkschaft starkgemacht! Auch sind erste Schritte in Richtung einer verfassungsgemäßen Besoldung zu erkennen!

– Ob sich eine Landesregierung dafür feiern lassen sollte, sei dahin gestellt! –

Die Darstellung dieses Erfolgs muss dann selbstverständlich mit der klaren Aussage, dass das Problem der verfassungswidrigen Besoldung weiterhin besteht, verbunden sein! Dieses Problem gilt es, in weiteren Gesprächen gemeinsam (Gewerkschaften und Dienstherr) zu lösen, dafür steht unsere starke Gemeinschaft!

Gelingt es uns als Gewerkschaft nicht mehr so oft, der Überbringer negativer Botschaften zu sein, sondern als aktive Gestaltungsorganisation wahrgenommen zu werden, kann dies zu mehr Zufriedenheit in unserer Gemeinschaft beitragen.

Für Funktionäre – und wir haben momentan viele sehr gute KollegInnen in verantwortlichen Positionen – war es früher und ist es heute nicht immer einfach! Früher, wie heute und vermutlich auch zukünftig werden sich wenige KollegInnen, die von positiven Dingen betroffen sind, bedanken. Geschehen jedoch Dinge mit negativen Auswirkungen, wird sofort die Gewerkschaft bzw. der Personalrat eingeschaltet und leider auch oft dafür verantwortlich gemacht.

Ein persönliches Beispiel aus meiner aktiven Zeit:

Als Personalrat gelang es uns, zwölf Beförderungsstellen in den Werra-Meißner-Kreis zu bekommen! Allerdings rief nur der 13. Kollege an und beschwerte sich über seine Nichtbeförderung.

Damit müssen Gewerkschafter und Personalräte umgehen, sollten dabei jedoch niemals die Sicht auf das Positive verlieren und dieses immer wieder darstellen, ohne die Probleme zu negieren.

In diesem Sinne wünsche ich den Verantwortlichen in unserer Organisation eine glückliche Hand bei dem Finden und auch Darstellen von konstruktiven Lösungen.

Uwe Bartholmai

Fortbildung der Hauptpersonalvertretungen des Bundes und der Länder

Münster. Vom 26. bis 29. Mai 2026 fand an der deutschen Hochschule der Polizei die zweite Auflage des Seminars für die Hauptpersonalvertretungen statt.

Die diesjährigen Themenschwerpunkte stellten Gefährdungsbeurteilungen mit den entsprechenden rechtlichen Hintergründen und die prognostische Personalentwicklung bis 2030 dar. Auch dieses Jahr waren wieder Teilnehmer von München bis Flensburg vertreten. Egal ob Personalrat, Schwerbehindertenvertretung oder Gleichstellung – durch die anwesenden Teilnehmer wurden alle Bereiche der Beschäftigtenvertretung abgebildet. Jens Mohrherr, Marcus Baumann und Daniel Klimpke repräsentierten die hessische Delegation. Neben den genannten Themen standen auch die Vorstellung des polizeitechnischen Institutes und der aktuelle Stand der Richtlinie Funkstreifenwagen auf dem Programm.

Neben den fachlichen Vorträgen zu aktuellen Problemstellungen ist das Netzwerken der Teilnehmer ein wichtiger Programmpunkt. Auch wenn die Herausforderungen anders benannt sind, ähneln sie sich dem Wesen nach doch sehr. Unter anderem referierte Frau Prof. Fischbach zur psychischen Gefährdungsbeurteilungen und Tools zur deren Anwendung. Prof. Dr. Dr. Markus Thiel referierte seinerseits zu aktueller Rechtsprechung und Beteiligungspflichten. Ein Schwerpunkt hierbei war die Frage nach der Beteiligungspflicht bei der Einführung von PDVen. Ebenso findet die organisationskulturelle Betrachtung eine wachsende Bedeutung auch bei den Personalvertretungen.

Ein besonderes Highlight ist jährlich der Vergleich zwischen den Ländern. Beispielsweise übersteigen die Einstellungszahlen in NRW teilweise die Gesamtbeschäftigtenzahlen des Landes Bremen. Hier sieht man immer wieder eindrucksvoll, wie heterogen die Polizeien des Bundes und der Länder sind. Auch der kommissarische Präsident der DHPol, LPD Epple, ließ es sich nicht nehmen, ein Grußwort an die Teilnehmenden zu sprechen. Trotz studienfreier Zeit wurden auch dieses Jahr wieder zahlreiche Angehörige des höheren Dienstes aus Hessen auf dem Campus angetroffen. Dies ermöglicht auch mal einen Austausch außerhalb der üblichen Diensträume.



Foto: GdP Hessen

Jens Mohrherr, Marcus Baumann und Daniel Klimpke

„Mit den anderen Länderdelegationen in den Austausch zu kommen, themengebunden oder offen, das war eine echte Bereicherung. Es gibt immer Hinweise und Ideen, die wir als hessische Delegation geben konnten oder eben mitgenommen haben. Der Föderalismus zeigt bei gleichen Themenfeldern vielfältige unterschiedliche Umsetzungen und Ansätze in den Länderpolizeien. Mit den teilnehmenden HSBVen der anderen Länder war der Austausch offen und herzlich, genauso wie man es sich wünscht. Wir können den Weg nur gemeinsam gehen und dieses Seminar mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Hauptpersonalräten und eben den Hauptschwerbehindertenvertretungen gibt hier die Möglichkeit, voneinander zu lernen“, lautete im Anschluss das Fazit von Marcus Baumann. Auch im kommenden Jahr soll dieses Fortbildungsseminar wieder stattfinden. Es ist endlich eine Möglichkeit geschaffen worden, um angemessene Fortbildung für die Gremienvertreter zu gewährleisten. **Daniel Klimpke**

Sterbefälle

Es starben

Reinhardt Ullrich
Kreisgruppe Main-Kinzig

Markus Kofoet
Kreisgruppe Darmstadt-Dieburg

Ralf Reder
Kreisgruppe Darmstadt-Dieburg

Herbert Schneider
Kreisgruppe HPE Mühlheim

Klaus Dieter Schmidt
Kreisgruppe Gießen-Wetzlar

Peter Kaul
Kreisgruppe Marburg-Biedenkopf

Wir werden den Verstorbenen ein ehrendes Andenken bewahren!



Foto: S. Hofschlaeger/pixelio.de

MEHR ABBRECHER BEI DEN POLIZEIANWÄRTERN IN DEUTSCHLAND

Arbeits- und Einkommensverhältnisse sind mitentscheidend für die Berufswahl

Die aktuellen Entwicklungen bei der Polizeiausbildung in Deutschland markieren aus Sicht der Gewerkschaft der Polizei eine tiefgreifende strukturelle Krise, die weit über kurzfristige Schwankungen hinausgeht. Die Kombination aus deutlich sinkenden Bewerberzahlen, steigenden Durchfallquoten in den Auswahlverfahren und gleichzeitig hohen Abbruchquoten während der Ausbildung deutet auf ein systemisches Problem hin, das die zukünftige Leistungsfähigkeit der Polizei ernsthaft gefährden kann.

Besonders besorgniserregend ist der Rückgang des Interesses am Polizeiberuf. Innerhalb weniger Jahre ist die Zahl der Bewerber bundesweit spürbar gesunken – in einzelnen Bundesländern sogar dramatisch. Für die GdP ist dies ein klares Signal dafür, dass die Attraktivität des Polizeiberufs im Wettbewerb mit anderen Berufsfeldern deutlich abgenommen hat. Junge Menschen verfügen heute über mehr Optionen denn je, während die Polizei gleichzeitig mit einem anspruchsvollen Berufsbild, hoher physischer und psychischer Belastung sowie wachsender gesellschaftlicher Kritik konfrontiert ist. Diese Rahmenbedingungen erschweren die Nachwuchsgewinnung erheblich.

Hinzu kommt ein zweites, mindestens ebenso gravierendes Problem: Selbst unter denjenigen, die sich bewerben, erfüllt ein wachsender Anteil die Anforderungen nicht. Die steigenden Durchfallquoten – insbesondere im Bereich der Sprachkompetenz – sind aus Sicht der GdP ein deutliches Warnsignal. Polizeiarbeit erfordert präzise Kommunikation, rechtssichere Dokumentation und die Fähigkeit, auch in komplexen Situationen klar zu formulieren. Wenn hier grundlegende Defizite bestehen, kann dies nicht durch spätere Ausbildung vollständig kompensiert werden. Ähnliche Entwicklungen zeigen sich bei kognitiven Fähigkeiten und körperlicher Eignung.

Die Gewerkschaft sieht darin nicht nur ein Problem der Polizei selbst, sondern einen Ausdruck tiefer liegender Defizite im Bildungssystem. Studien wie die PISA-Studie belegen seit Jahren sinkende Kompetenzen in zentralen Bereichen wie Lesen und Mathematik. Wenn ein erheblicher Teil eines Jahrgangs bereits die schulischen Mindeststandards nicht erreicht, wirkt sich das zwangsläufig auch auf die Qualität des Bewerberpools für sicherheitsrelevante Berufe aus. Die Polizei wird hier zum „Seismografen“ gesellschaftlicher Entwicklungen. Vor diesem Hintergrund gerät die Polizei zunehmend in einen Zielkonflikt: Einerseits besteht ein wachsender Bedarf an Personal, andererseits sinkt die Zahl geeigneter Kandidaten. Die GdP warnt eindringlich davor, diesen Konflikt durch eine dauerhafte Absenkung der Anforderungen lösen zu wollen. Zwar können einzelne Kriterien – etwa formale Schulnoten oder starre körperliche Vorgaben – überprüft und modernisiert werden. Doch grundlegende Kompetenzen dürfen nicht zur Disposition stehen. Eine Absenkung der Standards würde langfristig die Qualität der Polizeiarbeit untergraben und das Vertrauen der Bevölkerung gefährden.

Ein weiteres zentrales Problem sind die hohen Abbruchquoten während der Ausbildung. In einigen Bundesländern beendet ein erheblicher Anteil der Anwärterinnen und Anwärter ihre Laufbahn vorzeitig. Für die GdP ist dies ein deutliches Indiz dafür, dass strukturelle Defizite in Ausbildung und Betreuung bestehen oder die Erwartungen an den Beruf nicht ausreichend mit der Realität abgeglichen werden. Besonders kritisch bewertet die Gewerkschaft, dass es bislang kaum systematische Daten zu den Gründen für Ausbildungsabbrüche gibt. Ohne fundierte Ursachenanalyse bleiben gezielte Gegenmaßnahmen schwierig.

Parallel dazu wächst der Druck auf die Polizeikräfte. Wenn weniger Nachwuchs nachrückt und gleichzeitig mehr Aufgaben zu bewältigen sind, steigt die Arbeitsbelastung erheblich. Dies kann zu einem Teufelskreis führen: Überlastung begünstigt Krankheitsausfälle und frühzeitige Berufsausstiege, was die Personalsituation weiter verschärft und den Beruf für potenzielle Bewerber noch unattraktiver macht. Die GdP kritisiert in diesem Zusammenhang auch die öffentliche Kommunikation vieler Innenministerien. Die häufig betonte Aussage, es gebe „keine pauschale Verschlechterung“ der Bewerberqualität oder man könne „alle Stellen besetzen“, greife zu kurz und verkenne die langfristigen Risiken. Einzelne stabile Jahrgänge dürften nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich die strukturellen Rahmenbedingungen verschlechtern. Die Gewerkschaft fordert daher eine ehrlichere und realistischere Bestandsaufnahme. Aus Sicht der GdP ist klar: Die Nachwuchsprobleme der Polizei sind Ausdruck eines umfassenderen gesellschaftlichen Wandels. Der demografische Rückgang, veränderte Erwartungen der jüngeren Generation an Arbeitsbedingungen sowie Defizite im Bildungssystem wirken zusammen und verschärfen den Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst. Die Polizei ist hiervon in besonderem Maße betroffen, da sie auf hoch qualifiziertes, belastbares und verantwortungsbewusstes Personal angewiesen ist. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, fordert die GdP ein Bündel an Maßnahmen. Dazu gehören eine deutliche Stärkung der Nachwuchswerbung, attraktivere Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen, eine bessere Betreuung während der Ausbildung sowie gezielte Förderprogramme zur Schließung von Kompetenzlücken bereits vor dem Einstieg. Gleichzeitig müsse die Politik die strukturellen Probleme im Bildungssystem entschlossener angehen. Letztlich geht es aus Sicht der Gewerkschaft nicht nur um Personalfragen, sondern um die Sicherstellung der inneren Sicherheit insgesamt. Wenn es nicht gelingt, ausreichend qualifizierte Polizistinnen und Polizisten zu gewinnen und langfristig im Dienst zu halten, drohen spürbare Einschränkungen in der Einsatzfähigkeit. Die Nachwuchskrise wird damit zu einer zentralen sicherheitspolitischen Herausforderung, die nicht länger unterschätzt werden darf.

Jens Mohrherr