

POLIZEI REPORT

G 6789

ISSN 1869-6805

Nr. 192 · Sept. 2026

SATIRE AUS DEM POLIZEIALLTAG

WENN POLITISCHE REALITÄT
AUF DEN DIENSTALLTAG TRIFFT



INFORMATIONEN NACHRICHTEN MITTEILUNGEN

AUF EIN WORT



LIEBE KOLLEGINNEN, LIEBE KOLLEGEN,

die letzten Monate des Jahres brechen an, drei Viertel des Jahres liegen schon wieder hinter uns. Nach der Urlaubszeit kehren alle wieder an ihre Dienststellen zurück. Auch bei uns im Vorstandsteam stand Urlaub auf dem Programm: Ein Teil von uns hat den Urlaub fiktiv um eine Woche verlängert – so blieben die Kosten im Rahmen und die Erholung war umso besser. Zum Glück gibt es ja das fiktive Partnereinkommen, das solch reines Wunschenken überhaupt erst möglich macht!

Doch nun zurück in die harte Realität: Was die politisch Verantwortlichen in Hessen derzeit unter einer „amtsangemessenen Alimentation“ und der neuen Besoldung verstehen, ist schlichtweg nicht mehr nachvollziehbar. Rechnerische Tricks führen hier zu einer angeblich verfassungskonformen Besoldung – dabei weist das Zahlenwerk schon vor der formalen Zustimmung eklatante Fehler auf. Soll das etwa der vielbeschworene wertschätzende Umgang mit uns Beschäftigten sein? Wir sagen ganz klar: Nein! Unter Wertschätzung verstehen wir etwas völlig anderes. Auch auf die Frage, wie es mit den Nachzahlungen aus den vergangenen Jahren seit 2013 weitergeht,

POLIZEI REPORT

Echte Besoldung statt fiktiver Einkommen	6
Besoldungsreform – Verfassungsgemäss geht anders	8
Politisches Sommerloch statt Problemlösung	9
Haushalt 2027 – Sicherheit ist kein Sparmodell	11
Bürgerdialog	14
Für Rechtsstaatlichkeit	17
Mathe-Akrobatik statt Wertschätzung	18
Rechtstipp-Reihe „Beamte im Recht“ – Teil 2	20
Mit hessischer Brille auf die IMK geblickt	23
Sicherheit beginnt schon im Melderegister	24
37 Grad. Schutzweste. Zapfsäule. Polizeisommer!	25
STVG – Änderungen zur Sommerpause	27
Seniorenarbeit mit einem echten Mehrwert	28
Gemeinsam stärker	29
Einladungen der Seniorengruppe Frankfurt	31
Nachruf – Peter Harless	32
Abschied aus Südhessen	32
Einladung zur JHV der KG Darmstadt–Dieburg	34
Neues aus Südhessen	35
Cool bleiben bei 40 Grad – Einsatzbetreuung in Darmstadt	37
Einsatzbetreuung in Frankfurt	38
Umsetzung der Landesprojekte	38
Autorität kann verliehen werden – Vertrauen nicht	39
Frankfurter Oktoberfest	42
Südhessen in Aktion: Weinwanderung & gemütliches Grillen	43
Radtour der Seniorengruppe Frankfurt	45
Leserbrief	46

Inhalt

Titel: Wittig/W. Fuchs

bleiben die Verantwortlichen bis heute eine verlässliche Antwort schuldig. Als GdP werden wir hier weiterhin den Finger tief in die Wunde legen! Ein erster Schritt war unsere Online-Petition. Doch unser Protest geht

weiter: Es geht nicht nur um die Besoldung, sondern auch um den Stellenabbau im Tarif- und Verwaltungsbeamtenbereich, der nun auch vor der Polizei nicht Halt macht. Wir fragen die Politik ganz deutlich: Wer soll

die Arbeit eigentlich noch machen? Wer fängt die Lücken auf? Sollen es die Digitalisierung, umgewidmete Vollzugstellen oder schlichtweg noch mehr unbezahlte Mehrarbeit sein, die man uns lautlos aufbürdet? Das kann und darf nicht die Lösung sein! Das bei den Tarif- und Verwaltungsbeschäftigten jede dritte Stelle eingespart und nicht neu besetzt werden soll, ist ein Skandal. Was soll das in der Verwaltung und bei der Polizei bewirken? Die Beschäftigten sind das Rückgrat unserer Polizei und im Tarif- und Verwaltungsbereich gibt es eh schon viel zu wenige! Sie erledigen dringend notwendige Aufgaben – ob in der Verwaltung, der IT oder im täglichen Ablauf –, um den Dienstbetrieb überhaupt aufrechtzuerhalten. Seit Jahren spüren wir hier eine massive Arbeitsverdichtung. Doch wer übernimmt die Aufgaben, die nicht nur mehr, sondern auch immer komplexer werden? Die Arbeit verschwindet schließlich nicht einfach. Sie wird umverteilt – mit den bekannten Folgen, die wir schon bei der „Operation Sichere Zukunft“ leidvoll erfahren mussten: Arbeitsverdichtung, astronomische Belastungen für die verbleibenden Beschäftigten, die zweckentfremdet in diesen Lücken eingesetzt werden. Ist das die Lösung für eine moderne Polizei auf der Straße? Für eine zukunftsfähige Polizei, die Ermittler, IT-Fachleute und Informatiker rund um die Uhr braucht? Wir als eure GdP-Vorsitzenden appellieren mit aller Schärfe an die politischen Verantwortlichen: Verlasst endlich diesen gefährlichen Irrweg! Stellt wieder Personal in allen Bereichen ein!

Nur gut qualifizierte und ausreichend vorhandene Tarifbeschäftigte ermöglichen eine leistungsstarke, moderne und schlagkräftige hessische Polizei und Verwaltung. Sparen an der falschen Stelle gefährdet unser aller Sicherheit!

Die Veränderungen reißen nicht ab: Das Jahr begann mit P 25, steht aktuell bei S 25 und wird uns bis zum Jahresende weiter mit V/Z 25 und F 25 beschäftigen. Hinter all diesen Umorganisationen stehen Menschen. Menschen, die mitgenommen werden wollen, die den Prozess verstehen und mittragen müssen, damit er überhaupt funktionieren kann. Bei Letzterem sehen wir noch gewaltige Arbeit auf uns zukommen, bis diese Prozesse tatsächlich in der Praxis ankommen. Der angerichtete Flurschaden ist jetzt schon enorm.

Vor allem darf keine Umorganisation darüber hinwegtäuschen, dass der hessischen Polizei weiterhin massiv Personal fehlt! Das spüren wir bei der Kriminalitätsbekämpfung, im Streifendienst und nicht zuletzt die Bürgerinnen und Bürger im Land. Genau deshalb ist jeder Stellenabbau der völlig falsche Weg. Wir brauchen moderne IT, innovative Softwarelösungen und beste Ausrüstung – absolut. Aber vor allem brauchen wir Menschen! Menschen, die Spuren auswerten, Videoaufnahmen analysieren, Informationen zusammenführen und ermitteln.

Deshalb bleibt unsere gewerkschaftliche Kernforderung glasklar: **Wir brauchen mehr Tarifbeschäftigte, Verwaltungsbeamte und mehr Vollzugstellen in der Polizei! Ohne uns läuft hier gar nichts!**

Ein organisatorischer Hinweis für eure Freizeit sei uns an dieser Stelle trotz aller Belastungen erlaubt: In diesem Report findet ihr unseren Hinweis auf das Frankfurter Oktoberfest, zu dem die GdP Frankfurt am 24.09.2026 einlädt. Es sind noch wenige Restkarten vorhanden – schnell sein lohnt sich! GdP-Mitglieder zahlen für die Abendkarte nur 30 Euro. Wir würden uns freuen, euch dort persönlich zu treffen!

Zudem bieten wir in Frankfurt am Main dieses Jahr noch ein Tarifseminar an. Schaut dazu einfach auf unserer Internetseite www.gdp.de/hessen unter dem Reiter *FÜR DICH Seminare*. Einfach anmelden und teilnehmen – für GdP-Mitglieder ist die Teilnahme komplett kostenfrei. Auch unsere Seniorengruppe ist wie gewohnt sehr aktiv; zwei passende Einladungen findet ihr ebenfalls in dieser Ausgabe, außerdem Jahreshauptversammlungen in den Kreisgruppen und vieles mehr. Es ist für jeden etwas dabei!

Wir wünschen euch allen alles Gute. Kommt immer unverseht von euren Einsätzen und Diensten nach Hause und bleibt vor allem gesund!

Eure Vorsitzenden

Christian Richter und Jochen Zeng



Informationen • Nachrichten • Mitteilungen

der Bezirksgruppe Frankfurt
der Gewerkschaft der Polizei und der
PSG Polizei Service Gesellschaft mbH Hessen
für den Großraum Frankfurt am Main

der Bezirksgruppe Südhessen
der Gewerkschaft der Polizei und der
PSG Polizei Service Gesellschaft mbH Hessen
für Südhessen mit den Kreisen
Groß-Gerau, Darmstadt-Dieburg, Bergstraße,
Odenwald und D V/S Südhessen

Herausgeber:

PSG Polizei Service Gesellschaft mbH Hessen
Wilhelmstraße 60a, 65183 Wiesbaden
Geschäftsführer: Heinrich R. Jud, Ppa. Jens Mohrher
(Landesvorsitzender GdP Hessen)

Verleger:

POLREPORT-Verlagsges. mbH für Öffentlichkeitsarbeit,
Kölner Straße 132, 57290 Neunkirchen
Geschäftsführer: H. R. Jud, B. Jud

Büro Frankfurt:

Seckbacher Landstraße 6, 60389 Frankfurt
Telefon 069 7891652

Verantwortlich für den Anzeigenteil:

Oliver Jochum, Stephan Buschhaus

Redaktion/Redaktionsanschrift:

für die BZG Frankfurt:
Jochen Zeng (V.i.S.d.P.), Petra Moosbauer
Gewerkschaft der Polizei, BZG Frankfurt
Seckbacher Landstraße 6, 60389 Frankfurt/M.
für die BZG Südhessen:
Christian Richter (V.i.S.d.P.)

Die Bezirksgruppe Südhessen im Internet:
PolReport.SH@gdp-hessen.de

Druck und Verarbeitung:

Saxoprint GmbH, Enderstraße 92c, 01277 Dresden

Erscheinungsweise: 15.3. / 15.6. / 15.9. / 01.12.

Der Bezugspreis von € 2,60 ist im Mitgliedsbeitrag enthalten. Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr für Rücksendung oder Veröffentlichung übernommen. Nachdruck aller Artikel, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion gestattet. Kürzungen der Artikel bleiben vorbehalten; die mit Namen versehenen Beiträge stellen nicht unbedingt die Meinung der Redaktion dar. Alle Artikel werden nach bestem Wissen, aber ohne Gewähr veröffentlicht. Abgedruckte Beiträge gehen in das Verfügungsrecht des Herausgebers über. Die Benutzung von Anschriften zu Werbezwecken ist untersagt und wird als Verstoß gegen die gesetzlichen Bestimmungen über unlauteren Wettbewerb (Gesetz vom 7.6.1909) bzw. als Verletzung des Urheberrechts (Gesetz vom 09.9.1965) strafrechtlich verfolgt. Auch ist die Benutzung von Ausschnitten zur Anzeigenwerbung untersagt.

Redaktionsschluss 1.2. / 1.5. / 1.8. / 1.11.
(ISSN 1869-6805)

ECHE BESOLDUNG STATT FIKTIVER EINKOMMEN

BESOLDUNGSGESETZ IM LANDTAG: GdP FORDERT DEUTLICHE NACHBESSERUNGEN

Die Hessische Landesregierung will mit einem neuen Gesetz die Besoldung und Versorgung der hessischen Beamtinnen und Beamten anpassen. Ziel ist es, die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zur amtsangemessenen Alimentation umzusetzen. In der Anhörung des Innenausschusses des Hessischen Landtags hat die GdP Hessen den Gesetzentwurf ausführlich bewertet. Das Fazit fällt eindeutig aus: Der Entwurf enthält zwar einige Verbesserungen, löst das Grundproblem einer verfassungsgemäßen Besoldung jedoch nicht.

Die GdP begrüßt ausdrücklich, dass das Tarifiergebnis zeit- und wirkungsgleich auf die Beamtinnen und Beamten übertragen werden soll. Ebenfalls positiv bewertet werden die Anhebung der Familienzuschläge, Anpassungen bei verschiedenen Zulagen, sowie der Wegfall der ersten Erfahrungsstufe. Diese Maßnahmen führen für viele Kolleginnen und Kollegen zu finanziellen Verbesserungen.

Diese Änderungen dürfen jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Landesregierung weiterhin davon ausgeht, mit ihrem Gesetzentwurf die verfassungsrechtlichen Anforderungen zu erfüllen. Genau daran bestehen erhebliche Zweifel.

Das sog. Familieneinkommensmodell

Nach den Berechnungen der Landesregierung soll bei allen Beamten und Versorgungsempfängern ein fiktives Einkommen der Partnerin oder des Partners berücksichtigt werden. Dieses „angenommene Einkommen“ dient dazu, rechnerische Lücken bei der Mindestalimentation zu schließen. Egal, ob es eine Partnerin oder einen Partner überhaupt gibt.

Für die GdP völlig inakzeptabel.

Der Dienstherr ist verpflichtet, seine Beschäftigten selbst amtsangemessen zu alimentieren. Ob eine Partnerin oder ein Partner arbeitet, wie hoch das Einkommen ausfällt, oder ob überhaupt ein Einkommen erzielt wird, liegt außerhalb des Einflussbereichs des Dienstherrn.

An dieser Stelle noch mal der deutliche Hinweis nach Wiesbaden: Es gibt Kolleginnen und Kollegen, die gar keinen Partner haben, verwitwet sind oder getrennt leben und müssen sogar noch Unterhalt bezahlen!

Die GdP hat deshalb in der Anhörung deutlich gemacht:

Ein Einkommen, das der Dienstherr nicht zahlt, ist keine Besoldung. Besonders problematisch wird der Gesetzentwurf bei Alleinerziehenden.

Hier berücksichtigt das Land unter anderem den Unterhaltsvorschuss, um die verfassungsrechtlich erforderliche Mindestalimentation rechnerisch zu erreichen. Doch auch dies überzeugt nicht.

Der Unterhaltsvorschuss ist keine Besoldung, sondern eine staatliche Sozialleistung zugunsten des Kindes. Er ersetzt ausbleibende Unterhaltszahlungen und dient gerade nicht dazu, eine zu niedrige Beamtenbesoldung auszugleichen.

Auch hier gilt der Grundsatz: Sozialleistungen können die Alimentationspflicht des Dienstherrn nicht ersetzen.



Zeichnung: Wiebke Fuchs

Weitere Kritikpunkte

Neben dem Familieneinkommensmodell hat die GdP in ihrer Stellungnahme zahlreiche weitere Schwachstellen des Gesetzentwurfs aufgezeigt.

So bestehen erhebliche Zweifel daran, dass die verwendeten Mikrozensusdaten die tatsächlichen Lebensverhältnisse hessischer Beamtinnen und Beamtenfamilien realistisch abbilden.

Auch die Berechnung der Steuerbelastung erscheint widersprüchlich. Während bei der Einkommensberechnung von einer Mehrverdienerfamilie ausgegangen wird, erfolgt die steuerliche Betrachtung nach der Systematik eines Alleinverdienermodells.

Dadurch entstehen weitere rechnerische finanzielle Verzerrungen.

Darüber hinaus wurden in der Anhörung weitere offene Fragen angesprochen, unter anderem zu

- der Fortschreibungsprüfung,
- den angesetzten Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen,
- einzelnen Parameterwerten der Berechnung,
- der Streichung der Erfahrungsstufe 1,
- der Wechselschichtzulage, sowie
- der Mehrarbeitsvergütung.

Auch in diesen Punkten sieht die GdP weiteren Überarbeitungsbedarf.

Mit der Anhörung endet das Gesetzgebungsverfahren noch nicht. Die Stellungnahmen der Sachverständigen werden nun von den Fraktionen ausgewertet.

Anschließend kann der Gesetzentwurf noch verändert werden, bevor der Hessische Landtag endgültig darüber abstimmt.

Die GdP Hessen wird das weitere Verfahren auch in den kommenden Monaten kritisch begleiten. Dazu gehört die juristische Begleitung durch das vom DGB beauftragte Rechtsgutachten, weitere Stellungnahmen im parlamentarischen Verfahren, die Petition der GdP, sowie öffentlichkeitswirksame Aktionen. Darüber hinaus werden zum Jahresende weitere rechtliche Schritte geprüft.

Unser Ziel bleibt unverändert: eine Besoldung, die den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts entspricht und den Leistungen der hessischen Beamtinnen und Beamten gerecht wird.

Unsere Forderung ist eindeutig:

Echte Besoldung statt fiktiver Einkommen.

Stefan Ruppel



Bild: GdP

BESOLDUNGSREFORM-VERFASSUNGSGEMÄSS GEHT ANDERS!

Die Landesregierung behauptet, mit der jetzigen Besoldungsreform die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts umzusetzen. Nach intensiver rechtlicher Prüfung kommt die GdP Hessen zu einem anderen Ergebnis: Der Gesetzentwurf beseitigt die verfassungsrechtlichen Defizite nicht, sondern verschiebt sie in ein neues Berechnungsmodell. Die geplante Alimentation soll künftig nicht mehr allein durch die Besoldung des Dienstherrn sichergestellt werden.

Stattdessen rechnet das Land mit:

- einem fiktiven Einkommen des Ehe- oder Lebenspartners
- möglichen Sozialleistungen
- statistischen Annahmen über Familienmodelle

Die GdP Hessen hält das für einen grundlegenden Systemwechsel und einen Verstoß gegen das Alimentationsprinzip des Grundgesetzes. Die Verantwortung für eine amtsangemessene Besoldung trägt ausschließlich der Dienstherr – nicht Partner, Familie oder Sozialleistungen.

Unsere Kritik:

X Fiktive Partnereinkommen ersetzen keine Besoldung

Wer nur deshalb verfassungsgemäß bezahlt wird, weil der Ehepartner arbeiten könnte, erhält gerade keine eigenständige amtsangemessene Alimentation.

X Lebensrealität der Polizei wird ignoriert.

Schichtdienst, Nacharbeit, Wochenenddienste und kurzfristige Einsätze erschweren eine regelmäßige Erwerbstätigkeit des Partners erheblich. Dennoch

stützt sich das Land auf allgemeine Mikrozensusdaten, die nach eigener Aussage keine Aussagen über Polizeifamilien zulassen.

X Alleinerziehende werden benachteiligt

Besonders problematisch ist die Situation Alleinerziehender. Nach Auffassung der GdP darf selbst ein möglicher Unterhaltsvorschuss nicht dazu dienen, eine unzureichende Besoldung rechnerisch auszugleichen. Sozialleistungen ersetzen keine verfassungsgemäße Alimentation.

X Verbesserungen reichen nicht aus

Die GdP begrüßt ausdrücklich:

- höhere Familienzuschläge
- höhere Schicht- und Wechselschichtzulagen
- den Wegfall der ersten Erfahrungsstufe

Diese Verbesserungen ändern jedoch nichts an der grundsätzlichen Kritik am Berechnungsmodell. Die Forderungen der GdP Hessen: Die Landesregierung muss den Gesetzentwurf nachbessern.

Wir fordern:

- eine amtsangemessene Besoldung ausschließlich aus Mitteln des Dienstherrn
- keine Anrechnung fiktiver Partnereinkommen
- keine Berücksichtigung von Sozialleistungen zur Erfüllung der Alimentationspflicht
- realistische Datengrundlagen statt statistischer Annahmen
- vollständige Anerkennung bereits geleisteter Erfahrungszeiten
- echte finanzielle Verbesserungen für Schicht- und Wechselschichtdienst

Fair-Beamtete?



Zeichnung: Wiebke Fuchs

- eine strukturelle Stärkung der Grundbesoldung statt komplizierter Rechenmodelle.

Klare Botschaft der GdP Hessen

„Eine verfassungsgemäße Besoldung ist kein Rechenmodell und kein politischer Kompromiss.“

Der Dienstherr darf seine Alimentationspflicht nicht auf Partner oder Sozialleistungen verlagern.

Wer Verantwortung, Belastung und Einsatz von Polizeibeschäftigten anerkennt, muss auch bereit sein, sie verfassungsgemäß und aus eigener Kraft zu bezahlen.

Alles andere gefährdet das Vertrauen in den Dienstherrn und die Attraktivität des Polizeiberufs.“

Jens Mohrher

Direkt auf Dein dienstliches Smartphone und dem StAP



Alle Infos der GdP Südhessen / Frankfurt, aus Hessen und dem Bund gibt es ab sofort für alle aktiven Kolleginnen und Kollegen der Polizei über den Messenger JULIUS!

Das ist ein Teil unseres neuen „schwarzen Bretts“ mit allen Infos immer direkt auf Dein dienstliches Smartphone und dem StAP.

Jetzt Channel-Mitglied werden!

#Flurfunk GdP Südhessen

GdP Infokanal Frankfurt



POLITISCHES SOMMERLOCH STATT PROBLEMLÖSUNG

WENN DIE SELBSTINSZENIERUNG WICHTIGER ERSCHEINT ALS DIE WERTSCHÄTZUNG

Die parlamentarische Sommerpause hat ihre Vorteile. Während der Hessische Landtag in der sitzungsfreien Zeit verharrt und die wirklich schwierigen politischen Entscheidungen warten müssen, bleibt offenbar genügend Zeit für eine Sommertour durch die Polizeidienststellen des Landes. Unter dem Motto „Sicherheit entsteht vor Ort – Innenminister im Dialog mit der Polizei“ besuchte Innenminister Roman Poseck zahlreiche Dienststellen und zog anschließend eine rundum positive Bilanz.

Bild: Wittig/Ki



Liest man die Pressemitteilung Nr. 257 des Innenministeriums v. 21.07.2026, könnte man meinen, Hessens Polizei befinde sich in einem wahren polizeilichen Schlaraffenland.

Die Beschäftigten seien gut ausgestattet. Die Stimmung sei hervorragend. Die Polizei sei ein attraktiver Arbeitgeber. Man habe offen gesprochen, Kritik aufgenommen und überall hoch motivierte Beamtinnen und Beamte angetroffen. Kurz gesagt: Hessen macht alles richtig.

Bleibt eigentlich nur eine Frage:

Bei welcher Polizei war der Innenminister eigentlich unterwegs?

Denn die Realität vieler Kolleginnen und Kollegen sieht wahrlich anders aus.

Seit mehr als einem Jahrzehnt kämpfen die Gewerkschaften für eine verfassungsgemäße, amtsangemessene Besoldung.

Mehrfach bereits haben Gerichte (vom Verwaltungsgerichtshof in Kassel bis zum BVerfG in Karlsruhe) den Gesetzgeber unmissverständlich darauf hingewiesen, dass erheblicher Handlungsbedarf und ein rechtswidriger Zustand besteht.

Trotzdem warten Hessens Polizisten bis heute vergeblich auf eine nachhaltige überfällige Lösung. Ein Spiel auf Zeit!

Wertschätzung lässt sich eben nicht in Sonntagsreden und „lockeren Dienststellenbesuchen“ ausdrücken – sie zeigt sich, leider vergebens, jeden Monat auf der Besoldungsabrechnung.

Hinzu kommen immer noch andauernde Personalengpässe, steigende Belastungen, immer komplexere Einsatzlagen und eine Bürokratie, die viele Kolleginnen und Kollegen inzwischen mehr beschäftigt als die eigentliche Polizeiarbeit.

Doch darüber liest man in der Pressemitteilung des Ministers kein Wort.

Stattdessen erfährt man, dass sich der „weit überwiegende Teil der Beamten gut ausgestattet“ fühle und die Polizei Hessen ein besonders attraktiver Arbeitgeber sei.

Natürlich wünschen wir uns alle, dass dies der Realität entspreche. Bei der Ausstattung in Hessen gibt es zugegebenermaßen auch einige wirklich positive Entwicklungen und Ansätze.

Doch zwischen Wunsch und Wirklichkeit liegt häufig nur eine Nachtschicht.

Bemerkenswert ist auch die Aussage des Ministers, bei seinen Besuchen sei Kritik „ganz offen“ angesprochen worden.

Einmal unterstellt, das wäre wirklich so gewesen, was ich aus jahrelanger Erfahrung in meiner aktiven Zeit nicht glaube, stellt sich mir die entscheidende Frage:

Wie offen kann ein Gespräch tatsächlich sein, wenn der oberste Dienstherr, der Minister himself, persönlich vor einem sitzt?

Und neben diesem natürlich die als obligatorische Begleitung in Hochglanzuniform oder Anzug herausgeputzte Dienststellenleitung, Direktions- oder Inspektionsleitung und Vertreter der Abteilung Einsatz. Oft auch eine Polizeipräsidentin oder Polizeipräsident in Uniform, die als „Nichtpolizisten“ oftmals für ein gewisses verstecktes Schmunzeln sorgen.

Wer erwartet ernsthaft, dass Beschäftigte ihrem obersten Vorgesetzten und der eigenen Führung unverblümt erklären, weshalb sie sich seit Jahren bei der Besoldung übergangen fühlen, warum die Belastungsgrenze vielerorts überschritten ist, oder weshalb das Vertrauen in politische Versprechen zunehmend schwindet?

Und ganz nebenbei, Personalräte oder Gewerkschaftsvertreter werden natürlich nicht eingeladen. Sind sie doch das Sprachrohr der Beschäftigten, die sich

wagen, die Wahrheit unverblümt auszusprechen.

Das ist aber schlecht für die Pressemitteilung und keine Werbung für den Innenminister und seine Landesregierung.

Hier wirken Hierarchien. Und Hierarchien verändern grundlegend Gesprächssituationen.

Das ist menschlich.

Deshalb sind Besuche auf Dienststellen wichtig – aber sie ersetzen keine ehrliche und offene Bestandsaufnahme.

Denn die findet tagtäglich dort statt, wo Streifen gefahren, Ermittlungen geführt, Anzeigen aufgenommen und Einsätze bewältigt werden.

Dort hört man weniger Jubel über moderne Diensthandys, als vielmehr Fragen nach ausreichend Personal, funktionierender Technik, planbaren Dienstzeiten und einer Besoldung, die der Verantwortung des Polizeiberufs gerecht wird.

Dort hört man weniger Jubel über moderne Diensthandys, als vielmehr Fragen nach ausreichend Personal, funktionierender Technik, planbaren Dienstzeiten und einer Besoldung, die der Verantwortung des Polizeiberufs gerecht wird.

Gerade deshalb wirkt die veröffentlichte Bilanz wie eine Hochglanzbroschüre aus dem Ministerium:

- Viel (Eigen)Lob.
- Viel Selbstzufriedenheit.
- Viel Selbstbeweihräucherung.

Wer allerdings glaubt, dass sich Motivation dauerhaft durch Pressemitteilungen erzeugen lässt, verkennt die Stimmung in vielen Dienstgruppen, Ermittlungsgruppen, Einheiten und Kommissariaten.

Die hessische Polizei braucht keine Sommertour, auf deren Abschlussfoto alle lächeln und zufrieden wirken. Sie braucht politische Entscheidungen.

Eine endlich verfassungsgemäße Besoldung. Mehr Personal. Weniger Bürokratie. Eine moderne Ausstattung. Und vor allem das Gefühl, dass Wertschätzung nicht nur ausgesprochen, sondern gelebt wird.

Denn eines ist unbestritten:

Die Sicherheit in Hessen entsteht tatsächlich vor Ort. Auf der Straße. Nur entsteht sie nicht durch Pressetermine.

Sondern durch die Frauen und Männer der Polizei, die Tag und Nacht ihren Dienst leisten – oft unter Bedingungen, die deutlich weniger glänzen als die Pressemitteilungen des Innenministeriums.

Peter Wittig

HAUSHALT 2027 – SICHERHEIT IST KEIN SPARMODELL

Der Landeshaushalt 2027 wird zu einer Bewährungsprobe für die hessische Sicherheitspolitik. Während Anforderungen an die Polizei kontinuierlich wachsen, stehen viele Beschäftigte seit Jahren unter einer Belastung, die längst zu einer spürbaren Dauerbelastung wurde. Mit gravierenden Folgen für Gesundheit und Familienleben! Wenn in dieser Situation „haushälterisch auf Sicht gefahren wird“, setzen die Verantwortlichen darauf, dass Personal und Aufgaben „zusammenpassen!“

Bild: GdP/Schu.



„Uns, liebe Verantwortliche im Landtag, ist damit weder geholfen, noch erhöht dieses Verhalten die Motivation und Akzeptanz Ihres Handelns! Innere Sicherheit ist die zentrale Aufgabe des Staates. Sie darf nicht unter Finanzierungsvorbehalt stehen. Sicherheit gibt es nicht zum Nulltarif“, so GdP-Hessen-Chef Mohrherr.

Die geopolitische Lage, hybride Bedrohungen, islamistischer Terrorismus, Cyberangriffe und eine immer professioneller agierende OK verändern das Aufgabenprofil der Polizei rasant und grundlegend. Hinzu kommen terroristische Anschläge, auch auf „Kritische Infrastrukturen!“

Innere und äußere Sicherheit lassen sich schon längst nicht mehr getrennt betrachten. Deshalb braucht es ein nachhaltiges, sicherheitspolitisches Umdenken. Gerade bei Cyberabwehr und Terrorismusbekämpfung müssen Bund und Länder ihre Zusammenarbeit endlich enger verzahnen. Föderale Zuständigkeitsdebatten helfen den Sicherheitsbehörden nicht weiter.

Technik allein löst keine Probleme. Digitalisierung ersetzt keine Polizei-beschäftigten

Wir leiden seit Jahren unter personellen Engpässen – im Polizeivollzug ebenso wie in der Kriminalpolizei, im Tarifbereich, bei Fach- und Verwaltungsbeamtinnen und -beamten sowie im IT- und Analysebereich. Strukturreformen P und S 25 verpuffen zunehmend, wenn es am Personal und an der versprochen IT, wie z.B. das Analysetool „EMMA“, hapert!

Wir verlieren zunehmend den Wettbewerb um dringend benötigte IT-Spezialistinnen und IT-Spezialisten, weil andere Arbeitgeber und die Privatwirtschaft erheblich bessere finanzielle Bedingungen bieten. **„Wer moderne Sicherheitsbehörden fordert, muss auch bereit sein,**

moderne Arbeitsbedingungen und konkurrenzfähige Bezahlung zu finanzieren. Sonst gewinnen andere die Fachkräfte, die wir dringend brauchen.“

Wiederbesetzungssperren, KW-Vermerke, befristete Beschäftigungen und faktische Stellenstopps passen nicht zu einer Polizei, die jeden Tag an ihre Belastungsgrenzen stößt. Sie müssen im Landeshaushalt 2027 endgültig der Vergangenheit angehören.

Schritt halten mit der Kriminalitätsentwicklung

Mit P 25 und S 25 sollte die Kriminalitätsbekämpfung strategisch neu ausgerichtet werden. Das Ziel ist richtig. Der Weg ist es nicht. Eine grundlegende Neuorganisation ohne zusätzliches Personal kann nicht funktionieren.

Wer Cybercrime, Finanzermittlungen, Staatsschutz, digitale Massendatenanalysen oder Ermittlungen wegen sexualisierter Gewalt gegen Kinder ernsthaft stärken will, muss auch die dazu notwendigen Stellen und das Personal bereitstellen.

Bezahlbarer Wohnraum für Studierende ist Standard einer modernen Nachwuchsgewinnung

Jede angehende Polizeibeamtin und jeder angehende Polizeibeamte startet sein Berufsleben mit hohen Erwartungen an den Arbeitgeber (Land Hessen). Studium und Bachelor sind das eine, erwachsenengerechte und hochschulische Bedingungen das andere.

Hinzu kommen defizitäre Unterbringungsmöglichkeiten junger Studierenden durch den hess. Arbeitgeber! Im Vergleich zu angrenzenden Bundesländern müssen Studierende bei uns hohe Mieten finanzieren. Neben hauptamtlichen Lehrkräften braucht die HöMS eine flächendeckende, moderne digitale Infrastruktur, zeitgemäße Lernmittel, ausreichend Pra-

xisausbilder, Mentoringprogramme sowie eine intensive Führungsfortbildung. Der Polizeiberuf konkurriert längst mit vielen öffentlichen und nicht öffentlichen Arbeitgebern. Es reicht bei weitem nicht aus, Nachwuchs einzustellen. Unsere Beschäftigten müssen dauerhaft im Beruf gehalten werden. Allein im Bereich der PD Limburg verließen 6 Polizisten das Land.

Unabdingbar sind: verfassungskonforme Besoldung, Entwicklungsmöglichkeiten, moderne Arbeitsbedingungen und eine angemessene Bezahlung aller Beschäftigtengruppen.

Besonders deutlich wird der Handlungsbedarf bei unseren Tarifbeschäftigten. Immer mehr Kommunen werben unsere qualifizierten Beschäftigten ab, weil dort bessere Eingruppierungen möglich sind.

„Wer jede dritte Tarifstelle streicht, spart nicht an Personal – sondern an der Leistungsfähigkeit der Polizei. Am Ende übernehmen Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte Aufgaben, für die sie eigentlich nicht vorgesehen sind.“

Deshalb fordern wir ein umfassendes Höhergruppierungsprogramm. Arbeitsplatzbeschreibungen müssen endlich an die tatsächlichen Anforderungen angepasst werden. Die Wachpolizei benötigt bessere Entwicklungsperspektiven.

Wer Fürsorge ernst meint, muss sie nachhaltig finanzieren

Polizeiarbeit bedeutet Belastung – körperlich wie psychisch. Psychotherapeutische Betreuungsmaßnahmen, Einzel – Supervisionen, Traumabegleitungen, betriebliches Gesundheits- und Eingliederungsmanagement, verlässliche Dienstsportzeiten, spezielle Maßnahmen für Schichtdienstgesundheits- und präventiver Arbeitsschutz dürfen keine freiwilligen Leistungen sein. Sie gehören zum Wesenskern einer ausgeprägten Fürsorgepflicht des Dienstherrn.

Moderne Polizeiarbeit braucht moderne Arbeitsplätze – keine Arbeitsplätze auf Zeit

Der Investitionsstau bei Polizeidienststellen, Polizeistationen, Schießstätten und Einsatzliegenschaften ist vielerorts offensichtlich. Gleichzeitig steigen die Anforderungen an Digitalisierung, Arbeitsschutz und Einsatztechnik.

„Es reicht nicht, von einer modernen Polizei zu sprechen. Man muss ihr auch moderne Arbeits- und Einkommensbe-

dingungen perspektivisch bieten.“ Noch immer befinden sich rund drei Viertel der Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten in Hessen im Eingangsamt oder ersten Beförderungsamts (A9/A10).

Hebungsprogramme bis A13, insbesondere auch für Fach- und Verwaltungsbeamtinnen und -beamte, sind nicht wegzudiskutieren und notwendiger denn je! Die Ruhegehaltssfähigkeit der Polizeizulage ist ein „MUSS – kein NICE TO HAVE!“ Als Sofortmaßnahme ist die Einführung der 38,5-Stunden-Woche für die Beschäftigten im Schicht- und Wechsel-schichtdienst ist ein geeignetes Mittel zur Entlastung einer dauerhaft hochbelasteten Polizei und zieht damit auch mit dem TV – H gleich!

Gewalt gegen Polizeibeschäftigte verlangt klare Antworten – keine „runden Tische!“

Die Gewalt gegen Polizeibeschäftigte nimmt seit Jahren zu. Rund 5.000 registrierte Übergriffe im Jahr 2025 sind Ausdruck einer besorgniserregenden Entwicklung. Noch immer müssen viele Betroffene behördlichen Rechtsschutz oder Angriffsentschädigungen mühsam, wenn überhaupt genehmigt wird, durchsetzen.

Es wird einem bewusst, mit welcher Akribie Verwaltungen der nachgeordneten Polizeibehörden Anträge auf behördlichen Rechtsschutz zeitlich verschleppen!

Ein rechtlich bedenklicher Zustand, dem Einhalt geboten werden muss! Die Übernahme von Schmerzensgeldansprüchen scheitert häufig an bürokratischen Hürden.

„Wer für den Rechtsstaat den Kopf hält, darf anschließend nicht gegen den eigenen Dienstherrn kämpfen müssen. Fürsorge muss selbstverständlich sein –

nicht Gegenstand langwieriger Verfahren.“

Der Landeshaushalt 2027 entscheidet darüber, welchen Stellenwert die Innere Sicherheit künftig in Hessen tatsächlich besitzt. Öffentliches Wiederholen, man habe den Polizeishaushalt auf einen Rekordwert gesteigert, stimmt zwar, aber gute Polizeiarbeit entsteht nicht durch wohlklingende Programme, sondern durch ausreichend Personal, moderne Ausstattung, faire Arbeitsbedingungen und einen Dienstherrn, der seine Verantwortung ernst nimmt.

„Wer heute in die Polizei investiert, investiert in den Rechtsstaat, in die Handlungsfähigkeit des Staates und in das Sicherheitsgefühl der Menschen. An der Inneren Sicherheit zu sparen, wäre die teuerste Fehlentscheidung überhaupt.“ ■

Jens Mohrherr

HERZLICH WILLKOMMEN BEI DER HESSISCHEN POLIZEI

Mit eurem Start in das Studium habt ihr einen bedeutsamen Schritt gewagt: Ihr habt euch für einen Beruf entschieden, der Verantwortung, Mut und Teamgeist vereint. Dafür verdient ihr Respekt. Der erste Tag in Uniform, das Kennenlernen eurer Lehrenden und eurer neuen Kameradinnen und Kameraden, die Mischung aus Vorfreude und Lampenfieber – all das gehört zu diesem besonderen Beginn. Nehmt diese Energie mit, denn sie wird euch durch anspruchsvolle Trainings, Vorlesungen und Einsätze tragen.

Das Studium an der Polizeihochschule ist vielseitig und praxisnah. Ihr werdet Recht und Ethik vertiefen, Taktik und Einsatzlehre trainieren, Kommunikation lernen, Streifenpraxis erleben und euch körperlich fordern.

Dabei gilt: Fehler sind Lernmomente. Fragt nach, tauscht euch aus, unterstützt euch gegenseitig. Wer heute neben euch im Hörsaal sitzt, wird morgen im Dienst an eurer Seite stehen. Dieses Miteinander ist keine Floskel, sondern gelebter Alltag.

Willkommen an der Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit (HöMS).

Familie bedeutet Rückhalt – in guten wie in schwierigen Zeiten. Ihr werdet Situationen begegnen, die herausfordern und prägen. Umso wichtiger sind Kollegialität, Professionalität und ein klarer moralischer Kompass. Bewahrt eure Neu-



gier, eure menschliche Wärme und euren Humor.

Achtet aufeinander und auf euch selbst: Ausgleich, Sport, Austausch und Supervision sind keine Kür, sondern Teil eurer Einsatzfähigkeit.

Mit eurer Entscheidung habt ihr eine großartige Berufswahl getroffen. Polizistin oder Polizist zu sein, heißt, Sicherheit zu schaffen, zuzuhören, zu vermitteln und, wenn nötig, konsequent zu handeln.

Ihr werdet Verantwortung übernehmen, Vertrauen gewinnen und täglich erleben, wie sehr euer Handeln zählt – für einzelne Menschen und für unsere Gemeinschaft. Kaum ein Beruf verbindet so unmittelbar Sinn, Handlungsspielraum und natürlich Teamarbeit.

Auf diesem Weg habt ihr starke Partner an eurer Seite. Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) steht für euch ein – in Ausbildung und Dienst. Sie bietet Beratung, Rechtsschutz im Rahmen der Mitgliedschaft, Fortbildungen, Netzwerke und eine klare Stimme für faire Arbeits-

bedingungen, moderne Ausstattung und eine Kultur des Hinschauens. Nutzt diese Angebote, vernetzt euch früh und bringt eure Perspektiven ein. Eine selbstbewusste, reflektierte junge Generation stärkt die gesamte Polizei.

Euer guter Start beginnt jetzt: Setzt euch erreichbare Ziele, strukturiert euren Lernalltag, trainiert kontinuierlich und bleibt nah an der Praxis. Haltet den Kontakt zu Mentorinnen und Mentoren, sucht Feedback und gebt es weiter.

Feiert kleine Erfolge – die erste saubere Funkdurchsage, der souveräne Auftritt im Rollenspiel, die bestandene Modulprüfung. Sie sind Etappen auf einem langen, lohnenden Weg. Ihr habt euch für einen Beruf entschieden, der Vertrauen verdient – und ihr werdet es täglich rechtfertigen.

Tragt eure Uniform mit Stolz und Bescheidenheit. Geht respektvoll mit den Menschen um, denen ihr begegnet, und ebenso respektvoll miteinander.

So wächst das, was unsere Polizeifamilie stark macht: Professionalität, Integrität und Zusammenhalt.

Für euer Studium, eure Ausbildung und den Start in den Dienst wünschen wir euch Durchhaltevermögen, Neugier und vor allem Freude an dieser Aufgabe.

Schön, dass ihr da seid – willkommen in der Polizei und willkommen in der GdP als starkem Partner an eurer Seite. ■

Daniel Klimpe

WIESBADENER BÜRGER STEHEN HINTER IHRER POLIZEI

BÜRGERDIALOG ZEIGT ANDERES BILD ALS DIE SOMMERTOUR DES INNENMINISTERS

Während unser Innenminister im Rahmen seiner Sommertour ausgewählte Polizeidienststellen besuchte und anschließend von einer motivierten Polizei und einem attraktiven Arbeitgeber Hessen sprach, suchte die GdP den direkten Austausch mit den Menschen auf der Straße. Das Ergebnis: Die Bürgerinnen und Bürger stehen hinter ihrer Polizei – gleichzeitig wächst das Unverständnis darüber, dass gerade die Polizistinnen und Polizisten um eine verfassungsgemäße Besoldung kämpfen müssen.

Bild: GdP/Ki



An insgesamt vier Tagen während der Sommerferien war die GdP mit ihrer Petition gegen den aus ihrer Sicht verfassungswidrigen Gesetzentwurf zur Besoldung in der Wiesbadener Innenstadt vertreten. Direkt am Mauritiusplatz, mitten im Herzen der Landeshauptstadt, informierten Kolleginnen und Kollegen über die Hintergründe der laufenden Online-Petition und suchten das persönliche Gespräch mit den Bürgerinnen und Bürgern.

Unterstützt wurde die Bezirksgruppe Westhessen von den Bezirksgruppen Einsatzpräsidium und Südosthessen, sowie von engagierten Pensionärinnen und Pensionären aus Westhessen und Frankfurt am Main.

Trotz hochsommerlicher Temperaturen wurden über Stunden hinweg unzählige Gespräche geführt – ehrlich, kritisch und vor allem ungefiltert.

Wertschätzung statt Polizeischelte

Wer derzeit die öffentliche Diskussion verfolgt, könnte den Eindruck gewinnen, die Polizei werde in der Gesellschaft zunehmend kritisch gesehen. Die Erfahrungen in Wiesbaden zeichnen jedoch ein anderes Bild.

Die große Mehrheit der Passantinnen und Passanten begegnete uns mit Respekt und Anerkennung. Immer wieder bedankten sich Menschen für den täglichen Einsatz der Polizei. Viele berichteten von eigenen positiven Erfahrungen oder machten deutlich, dass sie angesichts wachsender gesellschaftlicher Herausforderungen froh seien, sich auf eine leistungsfähige Polizei verlassen zu können.

Besonders bemerkenswert war die große Bereitschaft, die Petition zu unterstützen. Viele Bürgerinnen und Bürger reagierten überrascht, als sie erfuhren,

dass Hessens Polizeibeamte noch immer für eine verfassungsgemäße Besoldung kämpfen müssen.

Natürlich gab es auch vereinzelte ablehnende Reaktionen. Einige verweigerten bewusst ihre Unterschrift mit der Begründung, grundsätzlich keine Polizei unterstützen zu wollen. Diese Stimmen blieben jedoch deutlich in der Minderheit.

„Die Gespräche haben uns gezeigt, dass die Menschen sehr genau unterscheiden können. Sie wissen, welche Verantwortung unsere Kolleginnen und Kollegen täglich übernehmen.

„Wer Sicherheit erwartet, muss auch bereit sein, diejenigen angemessen zu behandeln, die diese Sicherheit gewährleisten“, erklärt GdP-Landeschef Jens Mohrherr.

Die Unterstützung war überwältigend und gleichzeitig ein deutliches Signal an die Politik.

Die Realität passt nicht zur politischen Selbstdarstellung

Während die GdP auf der Straße die tatsächliche Stimmung der Bevölkerung aufnahm, veröffentlichte das Hessische Innenministerium nach der Sommertour des Ministers eine Pressemitteilung, die den Eindruck vermittelt, Hessens Polizei befinde sich nahezu im Idealzustand.

Gut ausgestattet. Motiviert. Attraktiver Arbeitgeber. Offene Gespräche. Zufriedene Beschäftigte. Bleibt eigentlich nur eine Frage: Bei welcher Polizei war der Innenminister eigentlich unterwegs?

Denn wer regelmäßig Dienst versieht, erlebt vielerorts eine andere Wirklichkeit.

Dienstgruppen arbeiten seit Jahren an der Belastungsgrenze. Überstunden werden vor sich hergeschoben, freie Tage müssen immer häufiger geopfert werden,

Personal fehlt an allen Ecken und Enden und die Zahl komplexer Einsatzlagen nimmt stetig zu. Gleichzeitig steigen die Erwartungen an die Polizei kontinuierlich – personell und finanziell bleiben die Antworten der Politik jedoch aus.

Viele Kolleginnen und Kollegen empfinden deshalb die öffentlichen Erfolgsmeldungen zunehmend als Realitätsverweigerung.

Wer tagtäglich erlebt, wie Dienstpläne nur noch unter größter Anstrengung funktionieren, wie Stellen unbesetzt bleiben und erfahrene Kräfte den Polizeidienst frustriert verlassen, erkennt sich in den offiziellen Verlautbarungen des Ministeriums kaum wieder.

Besoldung: Ein Spiel auf Zeit

Besonders deutlich wird dieser Widerspruch beim Thema Besoldung.

Seit mehr als zehn Jahren kämpfen die Gewerkschaften für eine amtsangemessene Alimentation. In dieser Zeit haben zahlreiche Gerichte – bis hin zum Bundesverfassungsgericht – die Maßstäbe eindeutig formuliert und dem Gesetzgeber wiederholt ins Stammbuch geschrieben, dass erheblicher Handlungsbedarf besteht. Trotz dieser eindeutigen Rechtsprechung wartet Hessens Polizei bis heute auf eine dauerhaft verfassungsgemäße Lösung.

Statt Klarheit erleben die Beschäftigten immer neue Gesetzentwürfe, komplizierte Berechnungsmodelle und Übergangsregelungen. Immer neue Ankündigungen ersetzen seit Jahren die notwendige politische Entscheidung.

Aus Sicht der GdP entsteht der Eindruck, dass es weniger darum geht, den verfassungswidrigen Zustand endlich zu beenden, sondern vielmehr darum, die finanziellen Folgen möglichst lange hinauszuzögern.

Für die Kolleginnen und Kollegen bedeutet das vor allem eines: Unsicherheit.

Viele sehen sich gezwungen, ihre Ansprüche gerichtlich geltend zu machen, obwohl die grundlegenden Maßstäbe längst höchststrichterlich definiert wurden.

Ein Dienstherr, der seine Beschäftigten regelmäßig auf den Klageweg verweist, verspielt Vertrauen.

„Es ist schwer vermittelbar, warum Polizeibeschäftigte ihre verfassungsmäßigen Ansprüche immer wieder vor Ge-



richt durchsetzen müssen. Ein moderner Dienstherr sollte Urteile nicht verwalten, sondern umsetzen.

Unsere Kolleginnen und Kollegen haben Anspruch auf Rechtssicherheit und nicht auf politische Verzögerungstaktik", so Jens Mohrherr.

Wertschätzung darf nicht an der Besoldungsabrechnung enden

Politische Wertschätzung wird regelmäßig betont – nach schwierigen Einsatzlagen, bei Ehrungen oder in Pressemitteilungen. Doch Wertschätzung zeigt sich nicht in Sonntagsreden.

Sie zeigt sich darin, wie ein Dienstherr seine Beschäftigten behandelt.

Wer von einem attraktiven Arbeitgeber spricht, muss dafür sorgen, dass die Besoldung den Vorgaben des Grundgesetzes entspricht. Wer Nachwuchs gewinnen und erfahrene Kolleginnen und Kollegen im Beruf halten will, muss Verlässlichkeit bieten. Wer Spitzenleistungen erwartet, darf sich nicht dauerhaft hinter Haushaltsargumenten verstecken.

Die Attraktivität des Polizeiberufs entscheidet sich nicht allein an moderner Ausstattung oder Imagekampagnen.

Sie entscheidet sich daran, ob Beschäftigte darauf vertrauen können, dass ihr Dienstherr Recht achtet, Verantwortung übernimmt und seine Zusagen einhält.

„Die Polizei erwartet keine Privilegien. Sie erwartet lediglich, dass der Dienstherr seine verfassungsrechtlichen Verpflichtungen erfüllt. Wer täglich Höchstleistungen verlangt, muss auch bereit sein, diese Leistung angemessen zu vergüten. Alles andere beschädigt Motivation, Vertrauen und letztlich auch die Attraktivität unseres Berufs“, betont Mohrherr.

Ein starkes Signal aus der Mitte der Gesellschaft

Die Aktion in Wiesbaden hat deutlich gemacht, dass die Bürgerinnen und Bürger die Forderungen der GdP verstehen.

Viele unterschrieben die Petition nicht nur aus Solidarität mit der Polizei, sondern weil sie einen funktionierenden Rechtsstaat erwarten – und dazu gehört

auch, dass der Staat gegenüber seinen eigenen Beschäftigten Recht und Gesetz einhält.

Die vielen Gespräche haben Mut gemacht. Sie haben gezeigt, dass die Polizei in der Bevölkerung weiterhin auf breite Unterstützung zählen kann.

Gleichzeitig sind sie ein deutlicher Auftrag an die Landespolitik.

Die hessische Polizei braucht keine inszenierten Sommertouren und keine Pressemitteilungen, die eine heile Welt beschreiben.

Sie braucht politische Entscheidungen.

Sie braucht einen Dienstherrn, der Urteile ernst nimmt.

Und sie braucht endlich eine Besoldung, die dem Grundgesetz entspricht. Seit mehr als 10 Jahren besteht dieser rechtswidrige Zustand bereits.

Anerkennung ist mehr als ein Dankeschön. Anerkennung beginnt dort, wo der Dienstherr seiner Verantwortung gerecht wird.

Jens Mohrherr

WERTSCHÄTZUNG BEGINNT NICHT BEIM LOB

Kaum ein politischer Termin kommt ohne Dankesworte an die Polizei aus. Innenminister Roman Poseck würdigt regelmäßig den Einsatz der Beschäftigten. Anerkennung ist wichtig – sie darf jedoch nicht an der Tür der Polizeidienststelle enden.

Für viele Kolleginnen und Kollegen entsteht der Eindruck, dass zwischen öffentlicher Wertschätzung und den tatsächlichen Arbeitsbedingungen eine immer größere Lücke entsteht.

Vier Millionen Mehrarbeitsstunden sprechen eine eindeutige Sprache. Überstunden sind längst kein Ausnahmezustand mehr, sondern vielerorts Teil des normalen Dienstbetriebs. Gleichzeitig bleiben Fragen der verfassungsgemäßen Besoldung offen, Tarifstellen werden nicht vollständig nachbesetzt und die Umsetzung großer Organisationsrefor-

men erhöht zusätzlich den Druck auf die Beschäftigten. Wer den Einsatz der Polizei ernsthaft würdigen will, muss mehr tun als Dank auszusprechen. Wertschätzung zeigt sich auf der Gehaltsabrechnung, in einer ausreichenden Personalausstattung, in moderner Technik, gesunden Arbeitsbedingungen und einer Personalpolitik, die Überlastung nicht zum Dauerzustand werden lässt.

Die GdP ist nicht Kommentator politischer Entscheidungen, sondern Interessenvertretung der Beschäftigten. Sie wird Missstände auch dann benennen, wenn sie politisch unbequem sind.

„Die Kollegen leisten seit Jahren Außergewöhnliches. Jetzt ist die Landespolitik am Zug. Es reicht nicht, den Einsatz der Polizei zu loben – sie muss endlich die Voraussetzungen schaffen, damit gute Poli-

zeiarbeit auch morgen noch möglich ist.“ Die Polizei braucht keine Politik der Ankündigungen. Sie braucht eine Politik der Verantwortung. Nur wenn den Worten konkrete Entscheidungen folgen, bleibt die hessische Polizei auch künftig leistungsfähig und attraktiv für die Menschen, die täglich Verantwortung für die Sicherheit unseres Landes übernehmen.

JM



FÜR RECHTSSTAATLICHKEIT, DEMOKRATIE UND EINE STARKE POLIZEI

Unsere Satzung ist unser Kompass. Unser Fundament ist das Grundgesetz. Nicht mehr, aber auch nicht weniger. Seit 75 Jahren gibt uns diese Haltung Orientierung und macht uns als Gewerkschaft und als organisierte Beschäftigte stark.

In diesen 75 Jahren haben wir in Hessen unterschiedlichste politische Konstellationen erlebt - sozialdemokratisch, sozial-liberal, schwarz, schwarz-grün oder schwarz-gelb. Politische Mehrheiten und Regierungen verändern sich. Was bleibt, sind unsere demokratische Verfassung, der Rechtsstaat und die Grundrechte.

Der Rechtsstaat ist nicht verhandelbar

Politische Auseinandersetzungen gehören zu einer lebendigen Demokratie. Unterschiedliche Meinungen und kontroverse Debatten sind Ausdruck unserer freiheitlichen Gesellschaft. Demokratische Wahlen schaffen dabei die notwendige Legitimation politischer Entscheidungen. Diese Entscheidungen sind von allen staatlichen Organen zu respektieren. Gleichzeitig gilt: **Demokratie lebt von Meinungsfreiheit, von Kritik und vom offenen politischen Diskurs.** Auch wir als Gewerkschaft haben das Recht und die Verantwortung, politische Entscheidungen zu bewerten, Missstände zu benennen und unsere Position öffentlich zu vertreten.

Dabei stehen wir auf **keiner parteipolitischen Seite.** Wir machen keine Wahlwerbung für Parteien. Wir setzen uns mit politischen Entscheidungen und Wahlprogrammen auseinander - immer aus der Perspektive unserer Mitglieder und unseres gewerkschaftlichen Auftrags.

Unsere Mitglieder geben die Richtung vor

Unser Anspruch ist und bleibt, unseren Mitgliedern eine starke Stimme zu geben. Eure Meinungen sind uns wichtig. Sie sind die Richtschnur unseres gewerkschaftspolitischen Handelns.

In den vergangenen Tagen haben uns zahlreiche Kolleginnen und Kollegen zum Artikel „**Richtig Nein sagen**“ im Bundesteil unserer Mit-

gliederzeitschrift Deutsche Polizei kontaktiert.

Wir nehmen diese Rückmeldungen sehr ernst und beziehen deshalb klar Stellung.

Der Landesbezirk Hessen war über die Veröffentlichung dieses Artikels **nicht vorab informiert.** Die darin gewählte Wortwahl und die Art und Weise der Ansprache entsprechen ausdrücklich **nicht unserer Haltung.** Auch die juristischen und fachlichen Ausführungen des Beitrags sehen wir in weiten Teilen kritisch.

Wir schließen uns damit der klaren Haltung verschiedener Landesbezirke der GdP an.

Für Meinungsfreiheit und freie Wahlen

Eines möchten wir dabei unmissverständlich klarstellen:

Die Meinungsfreiheit und das Recht auf freie, demokratische Wahlen sind unveräußerliche Grundrechte.

Gerade als Polizeibeschäftigte stehen wir jeden Tag für diese Grundrechte und für die freiheitliche demokratische Grundordnung ein. Wir sind Teil des Staates - und zugleich diejenigen, die den Rechtsstaat tagtäglich praktisch schützen und durchsetzen. Deshalb gilt für uns:

Grundrechte sind nicht verhandelbar. Der Rechtsstaat ist nicht beliebig auslegbar. Und niemand hat das Recht, Polizeibeschäftigten vorzuschreiben, wie sie persönlich zu wählen oder welche politische Meinung sie zu vertreten haben.

Natürlich dürfen und müssen auch Beamtinnen und Beamte eine eigene politische Meinung haben und sich mit der politischen Entwicklung unseres Landes auseinandersetzen. Entscheidend ist, dass wir dabei auf dem Boden des Grundgesetzes stehen und die demokratischen Regeln unseres Rechtsstaates achten.

Auf die Polizei ist Verlass

Wir wissen, wofür wir stehen.

Wenn der Notruf 110 eingeht, sind wir da. Tag für Tag, rund um die Uhr. Unsere Polizeibeschäftigten bewältigen auch schwierigste Einsatzzlagen engagiert, professionell und verantwortungsvoll.



KI ChatGPT

Wir tragen Verantwortung für die Sicherheit unserer Gesellschaft. Wir schützen Menschen, Grundrechte und unsere demokratische Ordnung. Viele von uns haben einen Eid auf die Verfassung geleistet.

Der Rechtsstaat ist deshalb nicht nur ein politischer Begriff. Er ist Teil unseres täglichen Dienstes und unserer beruflichen Identität.

Wir gehen jeden Tag für unsere Verfassung zur Arbeit. Wir stehen an vorderster Front für die freiheitliche demokratische Grundordnung ein. Das verdient Respekt - und keine Belehrungen darüber, wie wir unsere persönlichen politischen Entscheidungen zu treffen haben.

Kritik ja - Bedrohung niemals

Wir stehen geschlossen hinter allen Kolleginnen und Kollegen, die ihre Meinung offen und demokratisch vertreten.

Deshalb verurteilen wir die massiven Bedrohungen gegen unseren stellvertretenden Bundesvorsitzenden Sven Hüber und seine Familie aufs Schärfste.

Kritik ist Teil der Demokratie. Bedrohung ist es nicht.

Auch hier gilt für uns uneingeschränkt: Der Rechtsstaat setzt die Grenzen. Politische Auseinandersetzung darf hart sein. Sie darf kontrovers sein. Aber sie muss immer auf dem Boden unserer Verfassung bleiben.

Als GdP-Familie stehen wir füreinander ein.

Für den Landesbezirk Hessen

Jens Mohrherr
Landesbezirksvorsitzender

MATHE-AKROBATIK STATT WERTSCHÄTZUNG

WIE SICH WIESBADEN DIE BESOLDUNG SCHÖNRECHNET...

Dass die Hessische Landesregierung beim Thema Besoldung kreativ werden kann, wissen wir nicht erst seit gestern. Doch was sich derzeit im Hessischen Landtag und im Innenausschuss abspielt, grenzt an Realsatire. Passend zur Hauptpersonalratssitzung in Wiesbaden hat die GdP Hessen gemeinsam mit den anderen Berufsvertretungen des öffentlichen Dienstes der Politik ordentlich den Marsch geblasen.

Aber bevor wir zu den Absurditäten der Anhörung kommen, blicken wir kurz auf die harten Fakten:

Die Trickkiste der Landesregierung

Ende Juli gab es endlich die verdiente Entgelterhöhung für unsere Tarifbeschäftigten – so wie von den Tariftvertragsparteien ausgehandelt. So weit, so gut. Doch wie steht es um die Beamtinnen und Beamten, inkl. der Versorgungsempfänger?

Weil man es in der Landesregierung zeitlich nicht geschafft hat, bis dahin ein fertiges Besoldungsgesetz zu verabschieden (*die 3. Lesung ist erst für September terminiert*), griff man tief in die Haushälter-Trickkiste: Den Beamtinnen und Beamten wurde das Geld mit den Augustbezügen vorab und rückwirkend ausgezahlt – unter Vorbehalt des noch zu verabschiedenden Besoldungsgesetzes.

Grundsätzlich gilt: Ein Tarifiergebnis wird auf die Beamtenschaft übertragen. Das nennen wir Normalität.

Abnormal ist allerdings das, was die Landesregierung als Begründung in ihren Gesetzesentwurf vorgelegt hat.

13 Jahre Unrecht? Ein paar Rechen-tricks richten das schon!

Man muss es sich einmal auf der Zunge zergehen lassen: Nachdem die Landesregierung zähneknirschend einräumen musste, dass wir seit über 13 Jahren recht haben – **nämlich, dass sie uns verfassungswidrig zu niedrig besoldet** –, soll nun plötzlich alles gut sein. Der Zau-



v.l.n.r.: Michael Rudolf (DGB-Vors. HE-TH), Jens Morherr, Daniel Klimpke, Christian Richter

bertrick? Die Übertragung des aktuellen Tarifabschlusses.

Gestützt auf BVerfG Urteile für andere Bundesländer hat Innen- und Besoldungsminister Prof. Dr. Roman Poseck ein phänomenales „Kreativmodell“ aus dem Hut gezaubert. Nach allen Regeln der hessischen Mathe-Besoldungs-Kunst wird nun einfach so lange gerechnet, bis es passt:

- Fiktives Partnereinkommen? **Einberechnet!**
- Unterhaltszahlungen bei Alleinerziehenden? **Wahlweise gegengerechnet!**
- Zulagen, Zuschläge? **Draufgesattelt, damit unterm Strich die Zahl stimmt!**

Dass dieses mathematische Kartenhaus vor Gericht wackeln wird, weiß die Landesregierung scheinbar selbst. Minister Poseck geht offenbar selbst fest davon aus, dass sich die Justiz dieses Meisterwerk der Statistik noch einmal genauer ansehen muss.

Ignoranz im Innenausschuss – aber nicht mit uns!

Bei der Anhörung im Innenausschuss zeigte sich ein Bild, das Bände spricht: Auf der einen Seite eine geschlossene Front aller Verbände, die diesen Entwurf unmissverständlich ablehnen. Auf der anderen Seite: teilnahmslose, fast schon spöttische Ignoranz auf der Regierungs- und Ministeriumsseite.

Wer ordentlich besolden will, baut nicht auf Trends, fiktive Partnereinkommen oder ein Dickicht aus Zula-

gen. **Wer ordentlich besolden will, muss die Grundgehälter und Grundtabellen anheben!**

Die GdP steht: Wir schlucken keine faulen Kompromisse!

Wenn die Landesregierung glaubt, wir würden uns mit spöttischer Ignoranz und mathematischen Hütchenspieler-Tricks abpeisen lassen, hat sie sich gewaltig geschnitten. **Die GdP Hessen bleibt der Fels in der Brandung!**

- **Rechtsgutachten auf dem Weg:** Gemeinsam mit dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften haben wir ein umfassendes Gutachten beauftragt, das in Kürze vorliegt. Es wird das Fundament für die nächsten gerichtlichen Schritte sein.
- **Keine faulen Deals bei der Rückwirkung:** Die Landesregierung hat versprochen, noch in diesem Jahr einen Plan für die Nachzahlung der letzten 13 Jahre vorzulegen. Lassen die Rechenkünstler dort wieder ihre Kreativität walten, werden wir auch das nicht einfach schlucken.
- **Ab vor Gericht:** Wenn es sein muss, ziehen wir wieder bis vor die höchsten Gerichte – selbst wenn die Justiz zur letzten Klagerunde noch nicht einmal abschließend geurteilt hat.

Dieses Gesetz zeigt, gepaart mit den aktuellen Einsparungen bei Tarif und Verwaltungsbeamtenstellen, schwarz auf weiß, was das Wort „Wertschätzung“ in der Landesregierung aktuell wert ist.

Doch Resignation ist für uns keine Option. Das Thema bleibt ein Dauerbrenner – und wir bleiben am Ball. Kämpferisch, entschlossen und an eurer Seite!

Christian A Richter

RECHTSTIPP-REIHE „BEAMTE IM RECHT“

EIN FACHBLICK AUF POLIZEILICHE PRAXIS MIT RECHTSANWALT DR. PASCAL JOHANN

Die Rechtstipp-Reihe „Beamte im Recht“ richtet sich insbesondere an die in ganz Deutschland tätigen Polizeivollzugsbeamten, aber auch an die Polizeibeschäftigten im Vollzugsdienst der Polizei, die durch ihre tägliche Arbeit stets der Gefahr der Strafverfolgung ausgesetzt sind. Sie gibt nützliche Tipps zum Umgang mit Ermittlungsverfahren aufgrund hoheitlicher Maßnahmen aus Sicht des Strafverteidigers und soll den Betroffenen eine erste Orientierung in einer regelmäßig ungewohnten Rolle geben. Im ersten Teil der Rechtstipp-Reihe „Beamte im Recht“ wurden dem Leser unabhängig vom konkreten Vorwurf ganz grundlegende Handlungsempfehlungen zum Umgang mit strafrechtlichen Ermittlungsverfahren aus Anlass polizeilicher Einsatzlagen gegeben. In diesem Rechtstipp geht es um den „Klassiker“ der Ermittlungsverfahren gegen Polizeibeschäftigte in Form des Ermittlungsverfahrens wegen Körperverletzung im Amt nach § 340 StGB.



Bild: Dr. Johann

Zum Autor: Rechtsanwalt Dr. Pascal Johann ist seit 2013 als Strafverteidiger tätig, seit 2014 liegt sein Augenmerk auf der bundesweiten Vertretung von Polizeibeamten. Egal ob es um konkrete Ermächtigungsgrundlagen nach dem jeweiligen Polizeigesetz, bestimmte Hebel- und Einsatztechniken oder schlicht die polizeilichen Arbeitsabläufe im Schichtdienst geht, Herr Dr. Johann kann dank seiner jahrelangen Erfahrung in diesem Beratungsfeld auf eine einmalige Expertise zurückgreifen, die ihn deutschlandweit zum gefragten Referenten, Ansprechpartner für Journalisten und Strafverteidiger für Polizeibeamte macht. Mehr: www.fürstrafrecht.de

TEIL 2: VORWURF DER KÖRPERVERLETZUNG IM AMT

1. Allgemeines

Zur Körperverletzung im Amt kommt es im Wesentlichen unter zwei verschiedenen Vorzeichen: Entweder werden polizeiliche Anweisungen nicht befolgt und muss deshalb unmittelbarer Zwang angewendet werden, oder aber die Polizeibeamten sehen sich einem rechtswidrigen Angriff im Sinne des § 32 StGB ausgesetzt und müssen hierauf im Wege der Notwehr reagieren.

Die Grenzen zwischen polizeirechtlichen Ermächtigungsgrundlagen und der Notwehr sind dabei oft fließend. Muss zur Identitätsfeststellung die Handfessel angelegt werden und tritt der Beschuldigte dabei nach den Beamten, rechtfertigt sich die Identitätsfeststellung nach dem Polizeirecht oder der Strafprozessordnung, ein potenziell den Tritt abwehrender Schockschlag nach dem Notwehrrecht.

Praxistipp:

Mitunter herrscht unter Polizeibeamten nach wie vor der Irrglaube, polizeiliches Einsatzhandeln dürfe nicht durch Notwehr gerechtfertigt werden, weil sonst Amtshaftungsansprüche im Raum stünden oder auch, dass sich Polizeibeamte gar nicht auf Notwehr berufen dürften. Beides ist unzutreffend, wie sich einerseits schon aus Art. 31 GG („Bundesrecht bricht Landesrecht“), andererseits aus der Grundsatzentscheidung des Bundesgerichtshofs aus dem Jahr 1958 ergibt, vgl. dazu BGH Urteil vom 08.07.1958, Az.: 1 StR 218/58

2. Die Bedeutung des Einsatzberichts

Egal auf welcher Rechtsgrundlage das polizeiliche Handeln beruht, dem an-

schließenden Bericht über die konkreten Abläufe kommt für den Verlauf eines Strafverfahrens wegen Körperverletzung im Amt erhebliche Bedeutung zu.

Das gilt zwar selbstverständlich für alle Vorwürfe gegenüber Polizeibeamten, gerade im Zusammenhang mit körperlichen Auseinandersetzungen ist ihre Bedeutung in der Praxis aber besonders groß.

Schließlich wird der Sachverhalt zwar immer häufiger, aber doch noch verhältnismäßig selten videografisch festgehalten, oder ist er sonst in irgendeiner Form für die Staatsanwaltschaft objektiv nachprüfbar.

Die Bedeutung eines guten Berichts wird von den Polizeibeamten gerade in vermeintlich eindeutigen Sachverhalten gleichwohl häufig erheblich unterschätzt. Das ist äußerst gefährlich, denn selbst wenn die Maßnahme professionell durchgeführt wurde, ergibt sich das nicht auch aus dem Bericht, so ist die Staatsanwaltschaft schon durch den Amtsermittlungsgrundsatz verpflichtet, das konkrete polizeiliche Handeln aufklären zu lassen. Folgendes gilt es deshalb ganz besonders zu beachten.

a) Form und Inhalt des Berichts

Form und Inhalt eines jeden Polizeiberichts spielen für die Würdigung durch den Staatsanwalt oder Richter eine nicht zu unterschätzende Rolle.

Fehlerfreie Rechtschreibung und korrekte Interpunktion fallen mittlerweile zwar positiv auf, sollten aber für ein offizielles Dokument selbstverständlich sein.

Wenn ein Bericht geschrieben wird, muss dieser inhaltlich so transparent wie möglich formuliert werden.

Praxistipp:

Wenn man erklärt, wie und vor allem warum man als Polizeibeamter agiert hat, ist das für den Staatsanwalt sehr viel leichter nachzuvollziehen, als wenn man im Ungewissen bleibt. „Der Beschuldigte versuchte, sich aus dem Griff zu lösen, weshalb er an der Wand fixiert wurde“ – ist für den objektiven Leser etwa deutlich weniger schlüssig als: „Der Unterzeichner hielt den Beschuldigten mit seiner rechten Hand an dessen linkem Handgelenk fest. Rechtsseitig zum Unterzeichner befand sich im Abstand von etwa anderthalb Metern eine Wand. Der Beschuldigte zog seine linke Hand für den Unterzeichner überraschend mit Schwung zu sich und machte mehrere Schritte nach hinten, um sich aus dem Griff des Unterzeichners zu lösen. Der Unterzeichner konnte den Griff nicht halten und ging dem Beschuldigten deshalb sofort nach. Der Unterzeichner ergriff sodann den rechten Oberarm des Beschuldigten und drückte den Beschuldigten mit der Brust an die Wand, um eine Flucht zu verhindern.“

b) Zeitpunkt des Berichts

Im Schichtdienst und bei enger Personaldecke haben Polizeibeschäftigte nicht

immer die Möglichkeit, ihre Vermerke im Nachgang zu Körperverletzungshandlungen so umfassend und detailliert zu verfassen, wie sie es gerne würden. Nach einem anstrengenden Nachtdienst in einer Großstadt am Wochenende ist man oft schlicht zu müde und erschöpft und einfach nur froh, nach Hause ins Bett zu kommen. In dieser Situation ist die Gefahr, einen unzureichenden Bericht zu verfassen, besonders groß. Vor diesem Hintergrund ist es deutlich besser, Berichte erst mit frischem Kopf im nächsten oder übernächsten Umlauf zu schreiben, als etwas zu Papier zu bringen, das möglicherweise dann erst recht Fragen aufwirft.

Praxistipp:

Mitunter sehen sich Polizeibeamte gerade nach der Anwendung unmittelbaren Zwangs oder der Ausübung von Notwehr dem Druck des Vorgesetzten ausgesetzt, noch im selben Dienst oder gar in der Freizeit einen Bericht zu verfassen. Nach meinem Dafürhalten sollte man als Polizeibeschäftigter dabei mit Augenmaß vorgehen und wie folgt differenzieren: Kleinere Berichte, etwa nach Fesselungen ohne Widerstand oder tätlichem Angriff, sind Alltagsgeschäft und können ohne besondere Auffälligkeiten im Einsatz durchaus zeitnah erledigt werden. Je umfassender und folgenreicher die polizeiliche Maßnahme war, umso eher sollte man sich aber die notwendige Zeit nehmen, den Bericht zu verfassen. Das ist im Sinne aller Beteiligten und daher weder straf- noch disziplinarrechtlich zu beanstanden. Schließlich gilt, dass Sie als Polizeibeamter in so einer Situation auch gar keine Angaben machen müssen, vgl. dazu schon unseren Rechtstipp Beamte im Recht – Teil 1: Ermittlungsverfahren gegen Polizeibeschäftigte.

3. Die Bedeutung der Androhung

Polizeibeamte arbeiten gerade in Brennpunktbezirken häufig mit Menschen, die den notwendigen Respekt vor der Polizei entweder nie gelernt, oder jedenfalls im Laufe ihres Lebens verloren haben. Es ist faktisch etwas völlig anderes, ob man im Bahnhofsbereich einer Großstadt oder im gut situierten Vorort eine Personenkontrolle durchführt. Man darf als Polizeibeamter gleichwohl nie vergessen, dass die allermeisten polizeirechtlichen Ermächtigungsgrundlagen nicht nach dem Einsatzort unterscheiden.

Einen guten Polizeibeamten zeichnet aus, dass er sowohl in dem einen als auch in dem anderen Umfeld den richtigen Ton trifft und dem Bürger die bevorstehenden

polizeilichen Maßnahmen nachvollziehbar erklärt.

Sie ist auch Grundvoraussetzung für eine Strafbarkeit nach § 113 StGB, denn die Androhung ist häufig Teil der Rechtmäßigkeit der polizeilichen Maßnahme.

Genau wie eine unterlassene, kann aber auch eine zu oft wiederholte Androhung zu Problemen führen. Schließlich nimmt der Betroffene die Androhung irgendwann nicht mehr ernst und der Beamte verliert an Autorität.

Praxistipp:

Für die hier relevanten Ermittlungsverfahren wegen Körperverletzung im Amt spielt die Androhung regelmäßig eine große Rolle, obwohl sie materiell-rechtlich – etwa im Rahmen der Notwehr² – gar nicht erforderlich ist. Da sich Notwehrmaßnahmen aber sehr häufig aus polizeirechtlichen Gefahrenabwehrmaßnahmen ergeben, empfehle ich möglichst frühzeitig, möglichst höflich aber eben auch möglichst deutlich anzudrohen und die Maßnahme dann auch zeitnah mit Zwang durchzusetzen. So wird einerseits dem Betroffenen der Maßnahme sofort der Ernst der Lage klar gemacht, andererseits kann dann auch bei plötzlicher Eskalation der Lage nicht kritisiert werden, dass der Deeskalation zu lange der Vorzug gegeben wurde. Nicht wenige polizeiliche Lagen eskalieren nach meiner Erfahrung vor allem deshalb, weil man sich als Polizeibeamter zu lange hat auf der Nase herumtanzen lassen.

4. Wenn was schiefgelaufen ist

Polizeibeamte sind auch nur Menschen – und wo Menschen arbeiten, passieren Fehler. Hierfür geradestehen ist nicht immer leicht, aber für Polizeibeamte alternativlos. Wenn man der Auffassung ist, dass einem in der konkreten Maßnahme ein Fehler unterlaufen ist, so sollte man zunächst von seinem Recht nach § 55 StPO Gebrauch machen und sich fachlich kompetenter Beratung bedienen. Keinesfalls sollte man in seinem Bericht Abläufe anders darstellen, als sie sich tatsächlich zugetragen haben. Das führt immer häufiger zum Verbrechensvorwurf der Verfolgung Unschuldiger und hat regelmäßig deutlich massivere Konsequenzen als das Eingestehen von Fehlern in einer hektischen Festnahmesituation.

Praxistipp:

Ein kurzes Telefonat mit einem Anwalt kann schwere Fehler vermeiden und ist bei vielen Rechtsanwälten als kostenlose Ersteinschätzung auch ohne jedes wirtschaftliche Risiko.

5. Eigene Verletzungen und Adhäsionsanträge

Es kommt häufig vor, dass Polizeibeamte bei Einsätzen, in denen unmittelbarer Zwang angewandt oder in Notwehr gehandelt wurde, selbst verletzt werden.

Es empfiehlt sich, diese Verletzungen genauso fotografisch festzuhalten, wie etwaige Verletzungen des Betroffenen, so dass gerade auch für die Verfahren wegen Tötlichen Angriffs auf Vollstreckungsbeamte eine solide Beweislage geschaffen werden kann.

Adhäsionsanträge sind in der Praxis selten von großem Erfolg gekrönt, gleichwohl hat jeder Polizeibeamte die Möglichkeit, mit Hilfe von im Internet frei verfügbaren Adhäsionsantragsformularen seine Ansprüche mit wenig Aufwand zu verfolgen. Der Antrag muss immer eine Mindestsumme an Schmerzensgeld enthalten, die man für angemessen hält.

Abgesehen von der Bezifferung dieser Mindestsumme kann man den Schmerzensgeldbetrag aber in das Ermessen des Gerichts stellen. Es sollte außerdem auch über eine Dienstunfallmeldung nachgedacht werden. Die Angaben in dieser Meldung sind allerdings ebenfalls Beweismittel im Strafverfahren und dürfen deshalb keine Abweichungen zu anderen Schilderungen enthalten.

7. Fazit

Polizeibeamte kommen häufig in Situationen, in denen sie unmittelbaren Zwang anwenden oder gar Notwehr zur eigenen Verteidigung ausüben müssen. Im Jahr 2024 kam es deutschlandweit zu 1.796 Ermittlungsverfahren wegen KV im Amt.

Wichtig ist, dass sich die Beamten dieser Gefahren stets bewusst sind, schon um eigene schwere Schäden zu vermeiden. Gleichzeitig müssen sie sich aber auch der mit dem staatlichen Gewaltmonopol einhergehenden Verantwortung bewusst sein. Der Schwerpunkt liegt dabei häufig in der nachträglichen Begründung des polizeilichen Einsatzhandelns.

Die Berichte müssen inhaltlich zutreffend und für den Leser, der nicht vor Ort war, transparent und nachvollziehbar sein. Im Zweifel sollte man lieber ein paar Tage warten und sich ggf. um anwaltlichen Rat bemühen, ehe man etwas zu Papier bringt, das einem später auf die Füße fällt.

Dr. Pascal Johann

Im nächsten Heft:

Vorwurf der Strafvereitelung im Amt

Dieser Text darf ohne ausdrückliche Genehmigung des Urhebers oder Rechteinhabers weder ganz noch in Teilen vervielfältigt, verbreitet oder in sonstiger Weise verwendet werden. Alle Rechte vorbehalten.

²Die Problematik eines Warnschusses im Rahmen der Notwehr beim Schusswaffengebrauch ist vielschichtig und hier nicht gemeint.

AUS HESSISCHER BRILLE AUF DIE IMK GEBLICHT

DIE IMK IN HAMBURG HAT ZAHLREICHE SICHERHEITSPOLITISCHE IMPULSE GESETZT

Die Innenministerkonferenz in Hamburg hat sich mit den großen sicherheitspolitischen Herausforderungen unserer Zeit beschäftigt. Angesichts internationaler Krisen, hybrider Bedrohungen, Cyberangriffe und einer sich verändernden Sicherheitslage ist es richtig, dass Bund und Länder die zivile Verteidigungsfähigkeit, den Bevölkerungsschutz und den Schutz kritischer Infrastrukturen stärker in den Fokus rücken. Die Richtung stimmt – entscheidend wird jedoch sein, ob den zahlreichen Beschlüssen nun auch konkrete Maßnahmen folgen.



Grafik: Wittig/Kl

Aus hessischer Sicht fällt positiv auf, dass Innenminister Dr. Roman Poseck mehrere Initiativen erfolgreich in die Beratungen eingebracht hat.

Insbesondere die intensivere Bekämpfung des gewaltorientierten Linksextremismus, die stärkere Zusammenarbeit der Sicherheitsbehörden und die Verbesserung der Möglichkeiten zur Aufenthaltsfeststellung ausreisepflichtiger Personen sind Themen, die Hessen seit längerem vorantreibt.

Blieb der Fokus in den vergangenen Jahren nahezu ausschließlich beim Rechtsextremismus hängen, besteht nicht zuletzt aufgrund der Anschläge auf die kritische Infrastruktur der vergangenen Monate erheblicher Nachholbedarf.

Die Bewertung dieser Initiativen darf jedoch nicht allein an der Zahl angenommener Beschlüsse gemessen werden. Für die Beschäftigten der Polizei stellt sich vielmehr die entscheidende Frage:

Was kommt davon tatsächlich auf der Dienststelle an?

Denn jede neue Aufgabe, jede neue Strategie und jede zusätzliche Zuständigkeit setzt voraus, dass ausreichend Personal, moderne Technik und eine funktionierende Infrastruktur vorhanden sind.

Gerade daran mangelt es vielerorts. Auch bei uns in Hessen erleben Kolleginnen und Kollegen täglich, dass Personalengpässe, sanierungsbedürftige Liegenschaften und eine hohe Arbeitsbelastung längst zum Normalzustand geworden sind. Wer gleichzeitig mehr Resilienz, mehr Bevölkerungsschutz und eine stärkere Verzahnung mit anderen Behörden fordert, muss auch bereit sein, die notwendigen finanziellen und personellen

Voraussetzungen zu schaffen. Besonders bemerkenswert ist der geplante Schulterschluss zwischen innerer und äußerer Sicherheit.

Die stärkere Einbindung der Bundeswehr sowie die gemeinsame Vorbereitung auf Krisenlagen zeigen, dass Sicherheit heute nicht mehr isoliert gedacht werden kann. Diese Entwicklung ist nachvollziehbar und angesichts der geopolitischen Lage konsequent. Gleichzeitig darf dabei eines nicht übersehen werden:

Die Polizei bleibt auch künftig in erster Linie Garant der inneren Sicherheit. Ihre originären Aufgaben dürfen durch neue gesamtstaatliche Erwartungen nicht zusätzlich belastet werden, ohne die Polizeibehörden entsprechend zu stärken.

Ein weiterer Schwerpunkt der IMK war die Stärkung kritischer Infrastrukturen. Gerade Hessen verfügt mit dem Rhein-Main-Gebiet über einen der bedeutendsten Verkehrs-, Finanz- und Kommunikationsstandorte Europas. Frankfurt Airport, der Finanzplatz Frankfurt, zentrale Energie- und Datennetze, oder wichtige Verkehrsknotenpunkte machen unser Bundesland zu einem besonders sensiblen Raum. Deshalb ist die Forderung nach einer höheren Resilienz dieser Einrichtungen ausdrücklich zu begrüßen.

Gleichzeitig muss aber auch die Polizei selbst als Teil der kritischen Infrastruktur verstanden werden. Moderne Polizeidienststellen müssen im Krisenfall arbeitsfähig bleiben – mit Notstromversorgung, gesicherter Kommunikation und zeitgemäßer technischer Ausstattung. Hier besteht auch in Hessen weiterhin erheblicher Investitionsbedarf. Positiv zu bewerten ist ebenfalls, dass hybride Be-

drohungen inzwischen nicht mehr ausschließlich auf Cyberangriffe reduziert werden. Desinformation, Sabotage, Spionage und Angriffe auf die öffentliche Infrastruktur stellen Sicherheitsbehörden vor völlig neue Herausforderungen.

Dass Bund und Länder ihre Zusammenarbeit intensivieren wollen, ist deshalb ein richtiger Schritt. Ebenso wichtig ist jedoch eine kontinuierliche Fortbildung der Beschäftigten, damit neue Bedrohungsformen frühzeitig erkannt und professionell bewältigt werden können.

Aus Sicht der GdP bleibt dennoch ein entscheidender Kritikpunkt bestehen:

Die Innenministerkonferenz produziert regelmäßig umfangreiche Beschlüsse und ambitionierte Zielsetzungen. Für die Kolleginnen und Kollegen entscheidet sich der Erfolg jedoch nicht in den Protokollen der IMK, sondern auf den Polizeistationen, in den Leitstellen und im täglichen Einsatzgeschehen.

Dort zeigt sich, ob zusätzliche Stellen geschaffen, Investitionen tatsächlich umgesetzt und Arbeitsbedingungen spürbar verbessert werden.

Die IMK hat wichtige Impulse gesetzt. Jetzt sind Bund und Länder gefordert, diese nicht in Arbeitsgruppen und Absichtserklärungen versanden zu lassen. Sicherheit entsteht nicht durch Beschlüsse – sie entsteht durch gut ausgestattete Sicherheitsbehörden und motivierte Beschäftigte.

Gerade Hessen sollte deshalb die eigenen Initiativen nun auch im eigenen Verantwortungsbereich konsequent umsetzen. Nur dann wird aus guten Worten auch tatsächlich gute Politik.

Peter Wittig

SICHERHEIT BEGINNT SCHON IM MELDEREGISTER

SCHEINANMELDUNGEN – EIN SCHLÜSSEL IM KAMPF GEGEN SCHLEUSERKRIMINALITÄT

Die Diskussion über irreguläre Migration wird häufig auf Grenzkontrollen, Rückführungen oder internationale Schleusernetzwerke reduziert. Tatsächlich beginnt die Kriminalitätsbekämpfung deutlich früher. Dort, wo organisierte Täter legale Verwaltungsstrukturen missbrauchen. Ein Beispiel sind sog. Scheinanmeldungen. Was auf den ersten Blick wie ein Verstoß gegen das Bundesmeldegesetz erscheint, kann sich bei genauer Betrachtung als professionell organisierte Schleuserkriminalität erweisen.

Geschleusten Personen wird dadurch ein vermeintlich legaler Wohnsitz verschafft, der den Zugang zum Arbeitsmarkt, zu Sozialleistungen, oder aufenthaltsrechtlichen Verfahren erleichtert.

Die GdP hat bereits deutlich gemacht, dass die wirksamste Bekämpfung irregulärer Migration nicht allein an den Grenzen stattfindet. Entscheidend ist vielmehr die konsequente Zerschlagung der kriminellen Netzwerke, die Menschen schleusen und daraus erhebliche Gewinne erzielen. Gerade deshalb verdienen Scheinanmeldungen deutlich mehr Aufmerksamkeit.

Kommunen sind mehr als Dienstleister

Meldebehörden werden ausschließlich als Verwaltungsbehörden wahrgenommen. Tatsächlich verfügen sie über Informationen, die für die Sicherheitsbehörden von erheblichem kriminalistischem Wert sein können. Mehrfachanmeldungen an einer Anschrift, ungewöhnlich hohe Bewohnerzahlen, wiederkehrende Wohnungsgeberbestätigungen, oder auffällige Anmeldemuster können Hinweise auf organisierte Strukturen liefern. Aus Sicht der GdP müssen diese Erkenntnisse künftig deutlich stärker als kriminalpolizeiliches Frühwarnsystem genutzt werden.

Neue Technik in Hessen funktioniert

Ein Blick nach Hessen zeigt: Die Stadt Offenbach nutzt inzwischen KI-gestützte Risikoanalysen, um auffällige Meldestrukturen frühzeitig zu erkennen. Dadurch können personelle Ressourcen gezielt eingesetzt und Verdachtsfälle wesentlich schneller überprüft werden. Für die GdP ein Beispiel, wie moderne Verwaltung und innere Sicherheit erfolgreich zusammenwirken können. Beim erforderlichen flächendeckenden Einsatz sieht die GdP



Bild: GdP

erheblichen Handlungsbedarf. „Wenn moderne Analyseverfahren nachweislich funktionieren, dürfen sie kein Einzelfall bleiben. Kommunen brauchen Unterstützung, einheitliche Standards und eine Vernetzung mit den Sicherheitsorganen.“

Frankfurt muss seine Verantwortung stärker wahrnehmen

Als internationale Finanz- und Verkehrsdrehscheibe steht Frankfurt vor besonderen Herausforderungen. Umso wichtiger wäre eine enge Zusammenarbeit zwischen Bürgeramt, Ordnungsamt, Ausländerbehörde und Polizei. Dezeratsbezogene Zuständigkeiten hemmen jedoch oft schnelle und abgestimmte Entscheidungen. „Kommunale Sicherheit endet nicht bei der Ausstellung von Pässen oder Personalausweisen. Ein interner Föderalismus zwischen den Dezernaten hilft niemandem – am wenigsten den Bürgerinnen und Bürgern“, so GdP-Chef Mohrher. „Die öffentliche Diskussion konzentriert sich seit Jahren fast ausschließlich auf das Bahnhofsviertel. Sicherheitspolitik müsse jedoch wesentlich umfassender gedacht werden und bereits dort ansetzen, wo organisierte Kriminalität ihre Infrastruktur aufbaut.“

Zusammenarbeit ist der Schlüssel

Das Bundesmeldegesetz schafft mit der verpflichtenden Wohnungsgeberbestätigung und Bußgeldern bis zu 50.000 Euro einen geeigneten rechtlichen Rahmen. Entscheidend ist jedoch die praktische Umsetzung. Während einige Kommunen moderne Kontrollsysteme etabliert haben, fehlen andernorts Personal oder organisatorische Voraussetzungen. Die in Hessen regelmäßig stattfindenden Schwerpunktkontrollen zeigen dagegen, wie erfolgreich gemeinsame Einsätze sein können.

Wenn Polizei, Zoll, Finanzkontrolle Schwarzarbeit, kommunale Ordnungsbehörden und Ausländerbehörden gemeinsam vorgehen, lassen sich organisierte Kriminalität, Schwarzarbeit, Sozialleistungsbetrug und Dokumentenfälschungen deutlich wirksamer bekämpfen.

Sicherheitspolitische Relevanz

Scheinanmeldungen können:

- Schleusernetzwerken legale Strukturen verschaffen,
- Identitätstäuschungen erleichtern,
- Sozialleistungsbetrug begünstigen,
- Schwarzarbeit verschleiern,
- aufenthaltsrechtliche Verfahren beeinflussen und
- Ermittlungen erheblich erschweren.

Für die GdP sind sie deshalb weit mehr als bloße Verstöße gegen das Melderecht.

Die Forderungen der GdP Hessen

- hessenweit einheitliche Strategien gegen Scheinanmeldungen
- KI-gestützte Risikoanalysen in allen größeren Kommunen
- bessere Vernetzung von Meldebehörden, Polizei, Zoll und Ausländerbehörden
- konsequente Finanzermittlungen nach dem Grundsatz „Follow the Money“
- mehr Personal für kommunale Kontrollbehörden
- regelmäßige gemeinsame Schwerpunktkontrollen

Gemeinsame Einsätze von HLKA, den Präsidien, Finanzkontrolle Schwarzarbeit des Zolls, kommunalen Ordnungsbehörden und Ausländerbehörden belegen, dass vernetztes Arbeiten funktioniert. Dies muss künftig bereits bei Verdachtsfällen von Scheinanmeldungen systematisch genutzt werden. Die Bekämpfung der Schleuserkriminalität beginnt nicht erst an den europäischen Außengrenzen, sondern dort, wo Kriminelle versuchen, staatliche Verwaltungsstrukturen zu missbrauchen. Scheinanmeldungen sind daher kein Randthema, sondern können ein Frühindikator organisierter Kriminalität sein.

Moderne Datenanalysen, personell gut ausgestattete Meldebehörden und eine enge Zusammenarbeit aller sind keine Zukunftsvision – sie sind Voraussetzung für eine wirksame Bekämpfung organisierter Schleuserkriminalität. ■

Jens Mohrher

37 GRAD. SCHUTZWESTE. ZAPFSÄULE. POLIZEISOMMER!

WENN NUR DIE TEMPERATUREN SCHNELLER STEIGEN ALS DIE BENZINPREISE ...



Es gibt Nachrichten, die erwärmen das Herz. Und es gibt Nachrichten, die erwärmen sprichwörtlich einfach alles andere. Der Sommer 2026 gehört eindeutig zur zweiten Kategorie. Temperaturen jenseits der 35 Grad, Büros, Streifenwagen und Zivilfahrzeuge, die sich in fahrende Backöfen verwandeln, und Kolleginnen und Kollegen, die nach der dritten Verkehrskontrolle des Tages überlegen, ob sie nicht doch lieber als Eisverkäufer umschulen sollten. Da drängt sich natürlich eine Frage auf: Gibt es eigentlich auch für Polizistinnen und Polizisten hitzefrei? Und wie ist das eigentlich mit den Horror-Spritpreisen?



Zeichnungen: Wiebke Fuchs

Die Antwort lautet – Überraschung! – selbstverständlich nicht. Schließlich kennt die Kriminalität keine Wetter-App und auch keine Spritpreis-App.

Der Sommer hat(te) Hessen fest im Griff. 37 Grad im Schatten – sofern man überhaupt einen findet. Während andere überlegen, ob sie den Nachmittag im Freibad verbringen, kennt die hessische Polizei nur eine Devise: Dienst ist Dienst.

Schließlich hat sich der Täter von nebenan bisher hartnäckig geweigert, seine Straftaten auf den Herbst zu verschieben.

Dabei wäre ein bisschen hitzefrei doch mal eine innovative Idee. Schulen machen es schließlich seit Jahrzehnten vor. Warum also nicht auch bei der Polizei?

Ab 35 Grad werden Verkehrsunfallaufnahmen auf den frühen Abend verschoben. Einbrecher erhalten eine höfliche Bitte, erst nach Sonnenuntergang zu arbeiten. Demos finden nur noch in klimatisierten Messehallen statt, und der notorische Randalierer bekommt einen Gutschein für ein kühles Getränk – verbunden mit der freundlichen Bitte, heute einfach einmal keinen Unsinn zu machen.

Klingt absurd? Stimmt. Fast so absurd wie der Gedanke, dass ein Büro mit funktionierender Klimaanlage heute schon als Luxusausstattung gilt. Manche Klimaanlagen im Fahrzeug kühlen zuverlässig – allerdings nur den Getränkehalter. Der Rest des Innenraums erreicht Temperaturen, bei denen eine Tiefkühlpizza innerhalb einer einzigen Einsatzfahrt servierfertig wäre. Aber Hessen ist schließlich innovativ.

Statt hitzefrei gibt es moderne Gesundheitsvorsorge. Der Dienstherr empfiehlt

ausreichend trinken. Ein ausgesprochen hilfreicher Hinweis – ungefähr so hilfreich wie der Ratschlag, bei Regengefahr einen Regenschirm mitzunehmen.

Dass zwischen zwei Einsätzen manchmal nicht einmal Zeit bleibt, die Trinkflasche aufzufüllen, ist vermutlich ein Detail, das in den klimatisierten Besprechungsräumen und Büros der Teppichetagen nur schwer vorstellbar ist.

Doch damit nicht genug. Nach dem schweißtreibenden Einsatz wartet der nächste Hitzeschock: an der Zapfsäule. Dort erfährt inzwischen jeder Autofahrer, wie sich ein kleiner Herzkinfarkt finanziell anfühlt. Die Literpreise haben mittlerweile ein Niveau erreicht, bei dem man sich fragt, ob der Kraftstoff heimlich mit Champagner veredelt wird. Für Privatpersonen ist das ärgerlich.

Für eine Polizei, deren Auftrag Mobilität voraussetzt, wird daraus ein echter Kostenfaktor. Zum Glück muss sich darüber aber niemand auf der Straße Gedanken machen. Das erledigen andere – irgendwo zwischen Haushaltsberatungen, Sparkommissionen und der nächsten Pressekonferenz, in der wieder selbstlobend betont wird, wie hervorragend die hessische Polizei doch ausgestattet sei.

Und tatsächlich: Auf Pressefotos sieht immer alles hervorragend aus. Neue Fahrzeuge. Blitzblank geputzt. Perfekt ausgeleuchtet. Nur dummerweise fahren die Kolleginnen und Kollegen meistens mit genau den Autos Streife, die auf diesen Fotos nicht mehr zu sehen sind. Vielleicht wäre jetzt der richtige Zeitpunkt für neue Sparmodelle:

Streifenfahrten nur noch bergab, Verfolgungsfahrten ausschließlich mit Rückenwind, Lasermessungen aus dem Liegestuhl mit Sonnenschutz. Oder – besonders nachhaltig – die Einführung des ersten klimaneutralen Fußstreifenkonzepts. Das spart Kraftstoff, verbessert die Fitness und reduziert gleichzeitig den CO²-Ausstoß. Dass der nächste Einsatzort 18 Kilometer entfernt liegt, wird durch positives Denken kompensiert. Applaus!

Auch bei der Uniform ließe sich einiges modernisieren. Die Schutzweste könnte künftig aus atmungsaktivem Leinen bestehen. Dienstmützen erhalten Solarpaneele zur Stromversorgung des Funkgeräts. Und wer bei 38 Grad im Vollschutz eine mehrstündige Absperrmaßnahme übernimmt, bekommt als Anerkennung einen Eisgutschein – selbstverständlich vorbehaltlich der verfügbaren Haushaltsmittel. Doch Spaß beiseite.

Unsere Kolleginnen und Kollegen versehen ihren Dienst zuverlässig – egal ob bei minus zehn oder plus vierzig Grad. Sie diskutieren nicht darüber, ob der Einsatz gerade angenehm ist. Sie kommen, wenn Hilfe gebraucht wird. Gerade deshalb darf man die Frage stellen, warum gute Arbeitsbedingungen häufig erst dann zum Thema werden, wenn sie sich öffentlichkeitswirksam präsentieren lassen. Bis dahin bleibt alles wie gehabt.

Die Sonne brennt, die Schutzweste auch. Der Funkwagen wird zur mobilen Sauna. Und an der Tankstelle gilt:

Einfach durchatmen!

Aber immerhin: Hessen spart.

Peter Wittig

STVG – ÄNDERUNGEN ZUR SOMMERPAUSE

ÄNDERUNG DES STRASSENVERKEHRSGESETZES UND ANDERER VORSCHRIFTEN

Die Novelle des Straßenverkehrsgesetzes (StVG) 2026 gemäß Bundestagsdrucksache 21/3854 (veröffentlicht BGBl. 2026 I Nr. 142) verfolgt das Ziel, das Straßenverkehrs- und Bußgeldrecht zu modernisieren, Verwaltungsverfahren zu beschleunigen und den Missbrauch bestehender Regelungen einzudämmen. Eine der wichtigsten Neuerungen ist die Einführung der gesetzlichen Grundlage für den digitalen Führerschein.

Aber auch weitere einschneidende Veränderungen sind vorgesehen.

„Digitale Fahrerlaubnis“

Künftig soll der Führerschein zusätzlich in einer App auf dem Smartphone nachgewiesen werden können. Der klassische Kartenführerschein bleibt jedoch weiterhin gültig. Voraussetzung für die Nutzung ist die technische Umsetzung durch das Kraftfahrt-Bundesamt.

Für die Fahrzeugpapiere gibt es dieses Verfahren in einer App (i-Kfz) bereits.

Meinung:

Die GdP begrüßt die Schaffung einer klaren gesetzlichen Grundlage für den digitalen Führerschein, die Anbindung an das Zentrale Fahrerlaubnisregister, sowie die freiwillige Nutzung als wichtige Schritte auf dem Weg zur Digitalisierung.

Der Gesetzentwurf schafft aus Sicht der GdP jedoch in erster Linie die rechtlichen Voraussetzungen. Für eine erfolgreiche Einführung müssen nun auch die praktischen Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Kritisch sieht die GdP vor allem, dass bislang konkrete Regelungen für die Kontrolle digitaler Führerscheine im Polizeialltag fehlen. Einheitliche Prüfstandards, eine flächendeckende technische Ausstattung der Polizeien, sowie zuverlässige Internetverbindungen sind unverzichtbar, damit Kontrollen rechtssicher und effizient durchgeführt werden können.

Darüber hinaus müssen Lösungen geschaffen werden, um digitale Manipulationen sicher erkennen zu können. Ebenso wichtig sind verbindliche Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, damit die Polizeibeschäftigten auf die neuen Kontrollsituationen vorbereitet sind.

Die GdP macht deutlich, dass die Digitalisierung nur dann erfolgreich sein



Bild: Wi./Ki

kann, wenn die Einsatzkräfte von Beginn an mit den notwendigen technischen, organisatorischen und rechtlichen Voraussetzungen ausgestattet werden.

„Punktehandel“

Ein weiterer Schwerpunkt ist die Bekämpfung des sog. Punktehandels. Wer künftig bewusst falsche Angaben über den tatsächlichen Fahrer macht, oder solche Täuschungen vermittelt, muss mit Bußgeldern von bis zu 30.000 Euro rechnen. Damit soll verhindert werden, dass Verkehrsverstöße gegen Bezahlung auf andere Personen übertragen werden.

Meinung:

Grundsätzlich positiv steht die GdP den vorgesehenen Regelungen zum sogenannten Punktehandel gegenüber.

Dass der Entwurf diesen bekannten Missstand aufgreift, ist grundsätzlich zu begrüßen.

Zugleich bleibt abzuwarten, ob die gewählten Instrumente in der Praxis geeignet sein werden, entsprechende Geschäftsmodelle wirksam zu unterbinden.

Die vorgeschlagene Einfügung des §23 StVG stellt in Absatz 1 ausschließlich die „gewerbsmäßige“ Handlung unter Strafe.

Dieser Nachweis für eine Gewerbsmäßigkeit ist in der Regel nur unter erheblichem Aufwand zu führen und dürfte damit für eine Mehrzahl der Fälle nicht zielführend sein, die Belastung der Ermittlungsbehörden dürfte für diese Tatkomplexe erheblich sein.

Darüber hinaus ist zu erwarten, dass eine Vielzahl von Fällen, in denen kein Nachweis erbracht werden kann, aus der Verfolgung herausfallen wird. Die abschreckende Wirkung dieser Maßnahme ist daher erwartbar gering.

Damit wird zudem der Bereich der Fälle, die im familiären Umfeld, im Bereich des Bekanntenkreises, oder schlicht nicht ge-

werblichen Begehung in der Konsequenz als hinzunehmen dargestellt.

Digitale Parkraumüberwachung

Die Parkraumüberwachung soll modernisiert werden. Kommunen dürfen künftig sogenannte Scancars einsetzen, die parkende Fahrzeuge automatisiert erfassen und Verstöße dokumentieren. Dadurch sollen Kontrollen effizienter durchgeführt und Personal entlastet werden.

Meinung:

Die in § 63g vorgesehenen Regelungen zur digitalen Parkraumüberwachung werden grundsätzlich positiv bewertet. Aus polizeilicher Sicht ist es zu begrüßen, dass ausdrücklich nur stichprobenartige Kontrollen vorgesehen sind und eine Dauerüberwachung ausgeschlossen wird.

Ebenso positiv hervorzuheben sind die engen datenschutzrechtlichen Vorgaben, wonach die erhobenen Daten spätestens 24 Stunden nach Ende des Geltungszeitraums zu löschen sind, sofern kein Verstoß vorliegt.

Weitere vorgesehene Änderungen

Im Bußgeldverfahren soll die Verjährungsfrist für Verkehrsordnungswidrigkeiten von drei auf sechs Monate verlängert werden. Zudem erhalten Gerichte erweiterte Möglichkeiten, Verfahren ohne Hauptverhandlung durch Beschluss zu entscheiden, oder Verfahren einfacher einzustellen. Ziel ist eine schnellere und effizientere Bearbeitung von Massenvorfällen, ohne den rechtsstaatlichen Schutz der Betroffenen aufzugeben.

Die GdP begrüßt die Erweiterung der Möglichkeit zur Auskunftserteilung aus dem Zentralen Fahrzeugregister (ZFZR) auf das Umweltbundesamt (UBA) und die Bundesanstalt für Straßen- und Verkehrswesen (BASt).

Informationstransfers werden so deutlich schneller zwischen den auskunftsberechtigten Behörden ermöglicht. Es ergeben sich hieraus auch Vorteile für z. B. die Sanktionsdurchsetzung.

Insgesamt stärkt die StVG-Novelle 2026 die Digitalisierung, erhöht die Effizienz von Behörden und Gerichten und verschärft Maßnahmen gegen Missbrauch im Straßenverkehr. Gleichzeitig sollen Verwaltungsabläufe vereinfacht und die Ahndung von Verkehrsverstößen wirksamer gestaltet werden. ■

Klimpke/Wi.

SENIORENARBEIT MIT EINEM ECHTEM MEHRWERT

Gewerkschaftliche Arbeit endet nicht mit dem letzten Arbeitstag. Wer über viele Jahre oder sogar Jahrzehnte seinen Dienst für die Polizei geleistet und sich möglicherweise auch gewerkschaftlich engagiert hat, bleibt Teil unserer Gemeinschaft. Diese Überzeugung stand im Mittelpunkt des Seniorenseminars, zu dem die GdP-Bezirksgruppe Westhessen am 9. Juli 2026 in das Haus der Vereine nach Wiesbaden-Dotzheim einlud.

Rund 60 Seniorinnen und Senioren nahmen an der ganztägigen Veranstaltung teil. Das Programm verband aktuelle gewerkschafts- und polizeipolitische Entwicklungen mit Themen, die für Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte im täglichen Leben ganz konkret von Bedeutung sind:

Wie verändert sich die hessische Polizei? Was müssen Hinterbliebene im Versorgungsfall beachten? Wie erkennt man Schockanrufe und andere Betrugsversuche? Und wie lassen sich Computer, Smartphone und Onlinebanking sicherer nutzen?

Das Ziel ist eindeutig: Seniorinnen und Senioren sollen sich auch nach ihrem aktiven Berufsleben in der GdP wiederfinden. Sie sollen nicht nur regelmäßig Informationen erhalten, sondern Gemeinschaft erleben und Angebote nutzen können, die ihnen einen greifbaren Mehrwert bieten. Wie auch bei diesem Seminar.

Die hessische Polizei im Umbruch

Zum Auftakt informierte Sebastian Schubert, Vorsitzender der GdP-Bezirksgruppe Westhessen, über die aktuellen Veränderungsprozesse P25, S25, VZ25 und F25. Im Mittelpunkt stand die Frage, ob die hessische Polizei tatsächlich zukunftsfähiger aufgestellt, oder lediglich der bestehende Personalmangel neu organisiert wird.

Die Position der GdP ist klar: Modernisierung ist notwendig, darf aber nicht zum Sparprogramm auf Kosten der Beschäftigten werden. Reformen brauchen ausreichend Personal, Beteiligung, Qualifizierung, funktionierende Verwaltungsstrukturen und faire berufliche Perspektiven. Auch bei der Besoldung bleibt die Forderung nach einer verfassungsgemäßen,



Bilder: GdP Wi.

nachvollziehbaren und gerechten Lösungen bestehen.

Versorgung verständlich und praxisnah erklärt

Anschließend informierte Andreas Howorka vom Regierungspräsidium Kassel umfassend über die Hinterbliebenenversorgung. Dabei ging es unter anderem um Bezüge im Sterbemonat, Sterbegeld, Witwen-, Witwer- und Waisengeld, Mindestversorgung, sowie mögliche Anrechnungen von Einkommen, Renten und Versorgungsausgleichen.



Anhand konkreter Beispiele machte Howorka deutlich, wie individuell Versorgungsfragen sein können.

Sein praktischer Rat: Bei Unsicherheiten frühzeitig eine schriftliche und auf den persönlichen Fall bezogene Auskunft der Versorgungsstelle einholen.

Auch im Ernstfall helfen vollständige Unterlagen dabei, Verfahren zu beschleunigen. Sterbeurkunde, Heiratsurkunde und weitere Nachweise sollten deshalb für Angehörige auffindbar sein.

Der Vortrag machte deutlich: Über Versorgung und Vorsorge zu sprechen, fällt nicht immer leicht. Wer sich jedoch frühzeitig informiert und wichtige Dokumente ordnet, erspart seinen Angehörigen in einer ohnehin belastenden Situation zusätzliche Unsicherheit.

Betrüger arbeiten mit Angst, Druck und Vertrauen

Polizeioberkommissar Lukas Schütz vom Polizeipräsidium Westhessen widmete sich danach den Betrugsformen, von denen ältere Menschen besonders häufig betroffen sind.

Er erläuterte sehr anschaulich die Vorgehensweise bei Einzeltrick, Schockanrufen, falschen Polizeibeamten, betrügerischen WhatsApp-Nachrichten und unangekündigten Besuchen an der Haustür.



Seine zentrale Botschaft: Zeitdruck, Geldforderungen und die Aufforderung zur Verschwiegenheit sind deutliche Warnzeichen. Im Zweifel gilt:

Gespräch beenden, über eine bekannte Nummer zurückrufen und die Polizei einschalten. Die Polizei fordert niemals dazu auf, Geld oder Wertsachen an unbekannte Personen zu übergeben.

Die wichtigste Botschaft von Lukas Schütz war daher ebenso einfach wie wirksam: Auflegen ist erlaubt. Niemand muss am Telefon höflich bleiben, wenn eine Situation merkwürdig erscheint.

Digitale Sicherheit

Zum Abschluss zeigte Harald Zwick von der GdP-Bezirksgruppe Mittelhessen praxisnah, wie Computer, Smartphone, Tablet und das heimische Netzwerk sicherer genutzt werden können.

Regelmäßige Updates, sichere Passwörter, Passwortmanager und eine zusätzliche Bestätigung bei wichtigen Zugängen gehörten ebenso zu seinen Empfehlungen wie ein kritischer Blick auf E-Mails, Links und Dateianhänge.

Auch das digitale Erbe und die Möglichkeiten künstlicher Intelligenz wurden thematisiert. Gerade täuschend echte Nachrichten, manipulierte Bilder oder nachgeahmte Stimmen machen es immer wichtiger, ungewöhnliche Forderungen über einen zweiten, bekannten Kontaktweg zu überprüfen.

Eine GdP für alle Lebensphasen

Am Ende eines langen und intensiven Seminartages stand ein durchweg positives Fazit. Die Vorträge waren fachlich fundiert, verständlich aufbereitet und eng an den Fragen der Teilnehmenden orientiert. Ausreichend Zeit für Nachfragen und persönliche Gespräche sorgte dafür, dass auch individuelle Anliegen aufgegriffen werden konnten.

Eine starke Gewerkschaft begleitet ihre Mitglieder nicht nur während Ausbildung und Berufsleben.

Sie bleibt auch im Ruhestand an ihrer Seite – mit Information, Gemeinschaft und einem echten Mehrwert. Bis zum nächsten Seminar.

Sebastian Schubert

GEMEINSAM STÄRKER – GdP SENIOREN

KOOPERATIONSTREFFEN BAYERN, BADEN-WÜRTTEMBERG UND HESSEN

Solnhofen? Wo ist das denn? Das war die erste Frage als uns Gerhard Knorr, der Seniorenvorsitzende in Bayern, zum 2. Vernetzungstreffen einlud.

Am 08. Juli haben wir es, auch dank moderner Navigation, gefunden. Die Fahrt führte in das idyllische Altmühltal, nahe der fränkischen Seenplatte.

Dort trafen wir uns mit den Kollegen aus den Nachbarlandesbezirken um über die Fortsetzung und Intensivierung der Kooperation zu sprechen und zu beschließen.

Als Vertreter Hessens nahmen Bernd Braun, Landesseniorenvorsitzender, sowie Lothar Silberling und Alfred Müller aus dem Landesseniorenvorstand die dreistündige Anfahrt mit Pkw – das Risiko Deutsche Bahn wollten wir nicht eingehen – zum Zielort südlich von Nürnberg gerne auf sich.

Mit der Einladung hatte die bayrische Seniorengruppe mit ihrem Vorsitzenden Gerhard Knorr auch eine Tagesordnung, oder besser einen Themenvorschlag, mitgeschickt. Um 11:00 Uhr begann die Beratung im Gasthof 13. Apostel im Solnhofener Ortsteil Eßlingen. Bis 15:30 Uhr wurde diskutiert und die Themen abgearbeitet. Eine Unterbrechung gab es natür-

lich zur Einnahme eines zünftigen bayerischen Mittagssmahls.

Zunächst wurde das Juni-Seminar Vorbereitung für den Rente, ausschließlich für Tarifbeschäftigte, in Wertheim nachbereitet. Schnell wurde deutlich, dass diese Veranstaltung, vor allem bei den Teilnehmerinnen Teilnehmern, großen Anklang gefunden hatte. Daran ändert auch die etwas spartanische aber aus vielen gewerkschaftlichen Treffen bekannte Unterbringung nichts. Hier steht einer Fortführung nichts im Weg, erste organisatorische Vorbereitungen laufen bereits.

Auch geeignet für die Kooperation scheint das Seminar „Aktive Mitarbeit“, das bei uns in Hessen als Beratung im Krisenfall mit mäßigem Ergebnis im März durchgeführt wurde. Zu diesem Thema können und wollen die bayrischen Kolleginnen und Kollegen ihre Erfahrung einbringen, die sie in den letzten Jahren mit ähnlichen Veranstaltungen gemacht haben. Wir werden das in unseren Gremien bewerten. Weitere Angebote werden in den Landesbezirken diskutiert.

Zusätzlich wird es ausgearbeitete Reiseangebote geben, auch wenn der erste Versuch nicht ganz gelungen war. Allerdings ist das Risiko für die GdP kalkulier-



Altmühltal

bar, da die Organisationsverantwortung bei einem Veranstalter liegt. Wir müssen den gewerkschaftlichen Aspekt einbringen: Warum gerade mit der GdP verreisen? Die Angebote werden in der Deutschen Polizei veröffentlicht, zusätzlich informieren wir unsere hessischen Mitglieder in unseren Medien. Hier scheinen auch weitere Angebote, z.B. eine Flusskreuzfahrt möglich.

Die Vertreter der drei Landesbezirke werden sich voraussichtlich jährlich zu weiteren derartigen Vernetzungstreffen abwechselnd in einem der Bundesländer zusammenfinden. Wurde das Diesjährige von allen Teilnehmern doch als überaus gewinnbringend angesehen.

Gemeinsam stark – für uns, für Morgen
Lothar Silberling,
Landesseniorenvorstand

DREI PHK I.R. DES PP FFM – 50 JAHRE GdP MITGLIED

Am Dienstag, 09. Juni 2026, trafen sich Bernd (gen. Eso) Giebel, Herbert (gen. Fred) Nies und Lothar Silberling in Petersberg bei Fulda.

Eso hatte mit seiner Ehefrau Beate eingeladen. Er konnte bereits im Jahre 2025 seine 50-jährige Mitgliedschaft in unserer GdP begehen. Lothar war es daher nun eine besondere Ehre, Eso für seine lange Treue in der GdP – besonders auch nach seinem Eintritt in den Ruhestand – zu danken und ihm die verdienten Präsente der GdP (Ehrennadel, Frankfurter GdP-Bembel u.a.) zu überbringen. Eso, Fred und Lothar haben sich bereits im Jahre 1981 in PP Frankfurt a. M. kennengelernt, versahen damals als junge POM/PM zusammen Dienst bei D 520 in der Rossitener Straße in der dortigen Einsatzbe-

reitschaft. Eso wechselte später zu D 408 und D 104, Fred zu D 104 und Lothar zu D 314. Alle versahen auf ihren Revieren Wechselschichtdienst bis zum Eintritt in ihren Ruhestand mit dem 60. Lebensjahr als PHK. In fröhlicher Runde wurde mit den bekannten gut gekühlten Getränken über die vielen Erlebnisse in ihrer ereignisreichen Dienstzeit in Frankfurt a. M. geredet und man konnte sich noch gut an Namen von Kolleginnen/Kollegen einschl. Vorgesetzte erinnern.

Eso's Ehefrau Beate hatte noch ein sehr wohlschmeckendes Abendessen vorbereitet, bevor Fred und Lothar wieder ihre Heimreise antreten mussten. Ein sehr schöner Nachmittag. Vielen Dank liebe Beate und lieber Eso. Bleibt bitte gesund und weiterhin so fröhlich und munter. Si-

cher werden wir uns wiedersehen.

Eso's Enkel wurde Tage darauf getauft. Tolle Gelegenheit, die Ehrennadel der GdP erstmalig am Anzug zu tragen. Alles Gute dem Jungen und der ganzen Familie!

Lothar Silberling
Kreisgruppe Senioren Frankfurt a. M.



EINLADUNGEN DER SENIORENGRUPPE FRANKFURT

Einfach nur Wein?

Klar haben wir in Frankfurt viele und wichtige Traditionen. Doch auch diese gehen mit der Zeit und manchmal auch verloren. Die Bindingbrauerei ist Geschichte, und den Apfelwein trinken die Leute mit süßen Mischgetränken. Da schauen wir doch mal anders um und bringen uns auf den Geschmack.

Dazu besteht Gelegenheit:

Am Donnerstag, 29. Oktober ab 18:00 Uhr

laden wir zur **gemütlichen Weinprobe** in der

Weinkellerei Dünker

Bergerstraße 255

60385 Frankfurt/M.



Der Unkostenbeitrag für Mitglieder ist **20 Euro**, Nichtmitglieder zahlen den vollen Preis von ca. **40 Euro**, und zwar vor Ort.

Und jetzt? Natürlich schnell anmelden, bevor die Sause ausgebucht ist.

Wir freuen uns auf euer Kommen.

Anmeldung per Mail an
gdp-senioren.ffm@web.de

oder telefonisch bei
Lothar Silberling, 06171/978481
Uwe Nachtwey, 01774805693



NOCH IST ES NUR EINE VORSTELLUNG, DASS AUCH IN DIESEM JAHR DER FRANKFURTER WEIHNACHTSMARKT EINLADEN WIRD MIT ANGEBOTEN FÜR HERZ UND SINN, VOR ALLEM DEM GERUCHS- UND GESCHMACKSINN.

Wir wollen auch in diesem Jahr vor der Lage sein und die Zeit bis dahin nutzen um uns auf die romantische und nicht ganz stille Zeit vorzubereiten. Wenn dann die erste Kerze leuchtet, laden wir euch ganz herzlich zu unserer diesjährigen Weihnachtsfeier mit Ehrungen ein.

Mittwoch, 02. Dezember 2026

**Bürgerhaus Nordweststadt
Limescorso 8 (Nordwestzentrum)
60439 Frankfurt am Main**

Beginn: 15:00 Uhr - Einlass: 14:30 Uhr

Nach einem historisch heißen Sommer ist es wichtig, sich der kalten oder vielleicht nur milden Jahreszeit auszusetzen und bei Kaffee und Kuchen das Jahr Revue passieren zu lassen. Dazu wollen wir unseren langjährigen Mitgliedern die Ehre erweisen, die ihnen gebührt.

Die Anmeldung unter Angabe von **Name, Vorname, Telefonnummer und/oder E-Mailadresse sowie Teilnehmerzahl** bis zum **24. November 2026** ist **wichtig!** an:

Gewerkschaft der Polizei
Kreisgruppe Frankfurt-Senioren
Seckbacher Landstraße 6
60389 Frankfurt
oder
E-Mail: gdp-senioren.ffm@web.de
oder
Tel: **06171/978481** oder **01774805693**

Wir freuen uns, euch/sie, gerne auch mit Ehe-/ Partner*in, am 2. Dezember im Nordwestzentrum begrüßen zu können.

Mit herzlichen Grüßen
Der Vorstand der KG Senioren



EINER VON UNS

NACHRUF – PETER HARLESS

Als Peter Harless 1941 im thüringischen Kolleda geboren wurde, tobte in Europa der zweite Weltkrieg, die Nationalsozialisten planten die Vernichtung einer ganzen Religionsgemeinschaft und freie Gewerkschaften gab es nicht mehr.

Neunzehn Jahre später hatte sich grundlegend geändert. Nach der Übersiedlung nach Frankfurt, einer Ausbildung – damals hieß das Lehre – im Metallhandwerk wurde Peter Mitglied der Gewerkschaft der Polizei weil er inzwischen in der hessischen Polizei seinen Wunsch- oder auch Traumberuf gefunden hatte. Nach dem Abschluss der Ausbildung wurde er nach Frankfurt versetzt und dort dem achten Polizeirevier zugewiesen. Damit hatte es sich für ihn fast mit der Rotation, nur noch einmal wechselte er: 2001 in den Ruhestand.

Für Peter war das achte Revier in der Mörfelder Landstraße mehr als ein Arbeitsplatz. Hier etablierte er sich als ein wichtiger Mitarbeiter und Kollege, hier erlebte er manche Sonnen- und viele Schattenseiten der polizeilichen Arbeit in der Großstadt. Auf dem Revier wurde er im Laufe der Zeit zu einem aner-

kannten und kompetenten Schutzmann. Hilfsbereitschaft und Kollegialität waren ihm wichtig, aber er war auch meinungs- und durchsetzungsstark. Wenn es mal knirschte in der Dienstgruppe und darüber hinaus war Peter einer der ersten, die Verantwortung für die Gruppe übernahmen, gerne auch mal mit Süßigkeiten zur Beruhigung der Gemüter. Manch einer aus der Kundschaft wunderte sich, wenn auf der Wache der nicht gerade hoch gewachsene Mann mit geübten Griffen schnell für Ruhe sorgte. Peters Sportart war Ringen, egal welche Stilart. Legendär auch seine Fähigkeiten beim Skatspiel, da konnte er sich über manchen Mitspieler auch mal aufregen.

Zu Beginn seiner Mitgliedschaft in der GdP gab es noch die Konkurrenzsituation zur ÖTV. Doch die GdP wuchs auf, und so wurden in Frankfurt Kreisgruppen gegründet. Eine davon war die Kreisgruppe Süd, in der auch die Kolleginnen (?) und Kollegen des 8. Reviers organisiert waren. Peter Harless übernahm auch hier Verantwortung und Funktion, zunächst als stellvertretender Vorsitzender. Seine Funktionen wechselten, die Verantwortung nicht.



Bild: Braun

Peter Harless

So blieb er bis zu seiner Pensionierung Vorstandsmitglied im Süden bevor er fast nahtlos seine Mitarbeit in die Kreisgruppe Senioren verlagerte. Hier begleitete ihn in aller Regel seine Frau Sieglinde, zusammen sorgten sie unter anderem für die Versorgung des Vorstandes mit Kaffee und anderen Leckereien. 2021, er wurde in diesem Jahr 80, beendete, vor allem aus gesundheitlichen Gründen, seine Tätigkeit und ging endgültig in den Ruhestand. Am 15. Juni ist Peter Harless aus dem Ruhestand in die Ewigkeit gegangen.

Bernd Braun

ABSCHIED AUS SÜDHESSEN – MONI SCHMID

Bis zu ihrem Mutterschutz im vergangenen Jahr war sie ein fester Teil in der GdP Südhessen: Moni Schmid (geb. Volz). Ob in der Kreisgruppe Darmstadt-Dieburg oder im Vorstand der Bezirksgruppe Südhessen – in ihren ehrenamtlichen Funktionen hat sie sich mit Einsatz und Haltung für die Belange der Kolleginnen und Kollegen stark gemacht.

Auch über die regionalen Grenzen hinaus hinterlässt ihr Engagement Spuren. Auf Landesebene vertrat sie unsere Gewerkschaft, wann immer es der Dienstplan zuließ. Besonders bei den Infoveranstaltungen der „Berufsvertretungsstunde“ – allen voran am Studienstandort Mühlheim – war sie präsent, um unseren Nachwuchskräften auf Augenhöhe zu vermitteln, wie wichtig und wertvoll gelebte Gewerkschaftsarbeit für jeden Einzelnen von uns ist.

Nach Mutterschutz und Elternzeit schlägt Moni in Zukunft ein neues berufliches Kapitel auf: Sie tritt ihren Dienst künftig im Hessischen Präsidium für Einsatz (HPE) an. Damit heißt es schweren Herzens auch Abschied nehmen von der GdP Bezirksgruppe Südhessen.

Es zeugt von ihrer tiefen Verbundenheit mit dem Gremium, dass sie es sich im Rahmen der Vorstandssitzung im Juli im Naturfreundehaus Ober-Ramstadt nicht nehmen ließ, sich noch einmal persönlich von allen Weggefährtinnen und Weggefährten zu verabschieden.

Wir danken Moni für ihren Einsatz in den vergangenen Jahren und wünschen ihr sowie ihrer Familie für die private wie berufliche Zukunft nur das Beste und weiterhin viel Erfolg. Und wer weiß: Vielleicht führt ihr Weg ja irgendwann wieder zurück

ins schönste aller hessischen Polizeipräsidien. Unsere Türen stehen weit offen – wir würden uns freuen!

C.R.



Bild: Richter



Kreisgruppe Darmstadt-Dieburg

30.09.2026 um 18:00 Uhr
Naturfreundehaus Ober-Ramstadt
Breitensteinweg 100, 64372 Ober-Ramstadt

Liebe Mitglieder der Kreisgruppe Darmstadt-Dieburg,

ich lade Euch recht herzlich zu unserer diesjährigen Jahreshauptversammlung ein!

- **Ihr wollt Eure dienstliche Zukunft aktiv mitgestalten?**
- **Habt Ideen, Wünsche oder Anregungen, wie wir die gewerkschaftliche Arbeit verbessern können?**
- **Ihr habt Interesse Euch aktiv im Vorstand einzubringen?**

Dann sprecht uns oder auch sehr gerne mich an. Wir freuen uns über jedes aktive Mitglied in unserer Kreisgruppe!

Die Tagesordnung umfasst folgende Punkte:

- Begrüßung und Feststellung der Beschlussfähigkeit / Genehmigung der Tagesordnung
- Grußworte und Berichte
- Entlastung des Vorstandes
- Ehrungen langjähriger GdP Mitglieder
- Sonstiges und Austausch

Wie in jedem Jahr möchten wir im Anschluss an den offiziellen Teil dem Abend bei einem gemeinsamen Essen ausklingen lassen. Damit wir besser planen können, gebt uns bitte zeitnah Rückmeldung, ob Ihr teilnehmt. Einfach per E-Mail an: Doerte.Steiger@gdp Hessen.de

Wir freuen uns sehr auf Euch und hoffen einige von Euch bei uns begrüßen zu dürfen!

Im Auftrag des Vorstandes

Dörte Steiger,
1. Vorsitzende KG Darmstadt-Dieburg



**Gewerkschaft
der Polizei**

KG Darmstadt-Dieburg

NEUBAU AUF DEM GELÄNDE DER PAST SÜDHESSEN

Mit einem Richtfest am 02. Juli 2026 konnte die Fertigstellung der beiden Rohbauten gefeiert werden. In den Redebeiträgen des Hessischen Ministers der Finanzen, Herr Prof. Dr. Lorz, des Staatssekretärs im Hessischen Ministerium des Innern, Herr Rößler sowie der Vertreterin des Direktors des Landesbetriebs Bau und Immobilien Hessen, Frau Zellner und Vertretern der bauausführenden Firma Goldbeck wurde nochmals angesprochen, aus welchen Gründen sich die Hessische Landesregierung für dieses Neubauprojekt entschieden hatte.



Die beiden viergeschossigen Neubauten, rechts das Gebäude für die Diensthunde

Das Kooperationsmodell zwischen öffentlicher Hand und privater Wirtschaft, den sogenannten PPP-Projekten (Public Private Partnership) spielt bei diesem Neubau eine herausragende Rolle. Die Planung, der Bau und der Betrieb für die nächsten 30 Jahre wird in diesem Fall von der Firma Goldbeck übernommen. Die Gesamtkosten betragen brutto etwa 90 Millionen Euro. Die Bruttogrundfläche wird mit 24.000 Quadratmetern angegeben. Knapp 400 Personen werden in den Neubauten ihren Arbeitsplatz finden. Der Landesbetrieb Bau und Immobilien Hes-

sen teilt in seiner Pressemitteilung folgendes mit: „Das Gebäude wird durch eine Geothermieanlage mit Sole-Wasser-Wärmepumpe sowie mehreren Luft-Wasser-Wärmepumpen beheizt. Eine eigene Photovoltaik-Anlage sorgt dafür, dass die Liegenschaft vollständig autark mit regenerativer Energie versorgt wird.“ Nun beginnt der Innenausbau der beiden Gebäude mit dem Ziel, dass Mitte 2027 die ersten Beschäftigten in die viergeschossigen Neubauten einziehen können. Anschließend beginnt der 2. Bauabschnitt mit dem Abriss der Bestandsbauten und der Errichtung des Parkhauses und weiteren geplanten kleineren Gebäuden auf der Liegenschaft. Die vollständige Fertigstellung ist für Mitte 2028 geplant.



Am äußeren Ende befinden sich die Gebäude für die Diensthunde

Die Beschäftigten im Pupinweg fanden es allerdings bedauerlich, dass gerade sie, als die späteren Nutzer, nicht zum Richtfest eingeladen waren. Lediglich geladene Gäste durften die Baustelle betreten. Die Erwartung an die modernen und zeitgemäßen Arbeitsplätze ist hoch. Ebenso, dass es zeitnah eine Einladung zu einer kleinen Führung in den neuen Gebäuden geben wird.

Jörg Hartweck

Fotos: Hartweck

NEUES AUS DER REIHE: DIE UNENDLICHE GESCHICHTE

DER PARKPLATZ IM PP SÜDHESSEN

Das unendliche Drama um unsere Abstellflächen geht in die nächste Runde – oder vielleicht doch bald ein „happy end“?! Erinnert ihr euch noch? Nachdem sich das ursprüngliche Mehrzweckfeld wetterbedingt rasch in einen unpassierbaren Schlammplatz verwandelt hatte (wir berichteten in der *PolReport*-Ausgabe 01/2026), folgte nach einiger Verzögerung immerhin die Rettung vor dem Einsinken: Der Untergrund wurde pragmatisch zum Schotterparkplatz ausgebaut (siehe *PolReport* 02/2026). Nun, da die umfassende Sanierung der Tiefgarage erfolgreich abgeschlossen ist (das war der Auslöser für die Umwidmung der Mehrzweckfeldes), macht die Betonsohle des Provisoriums wieder Platz für frisches Grün: Gut die Hälfte der Schotterfläche ist gewichen



Wiese, Matsch, Schotter und jetzt 1a Rollrasen

und erstrahlt ab sofort in neuem Glanz. Dank des frisch verlegten Rollrasens bietet das Mehrzweckfeld künftig wieder deutlich breitere Einsatz- und Nutzungsmöglichkeiten für den Behördenalltag.

Ein kleiner Wermutstropfen bleibt allerdings der Blick aufs Thermometer: Bei den anhaltend hohen Temperaturen und der sommerlichen Trockenheit in der das frische Grün verlegt wurde, hoffen wir inständig, dass die Bewässerungsanlage verlässlich ihren Dienst tut und die Quelle nicht versiegt. Nur so kann der neue Rasen tief genug Wurzeln schlagen und vertrocknet nicht gleich wieder im Keim.

Wir bleiben für euch an der Pflanz- und Parkfront natürlich weiterhin am Ball!

C.R.



Bild Richter

Neuer Sportplatz in Arbeit

COOL BLEIBEN BEI 40 GRAD

GdP-EINSATZBETREUUNG BEIM CSD DARMSTADT

Großaufgebot bei Rekordhitze: Am 15. August 2026 forderte der Christopher Street Day (CSD) in Darmstadt den einen hohen Kräfteaufwand. Über 300 Kräfte – darunter die Reiter-, Hunde- und Flieger-/Drohenstaffel sowie zahlreiche Kolleginnen und Kollegen der Stadt- und Ordnungspolizei – sorgten für einen sicheren und friedlichen Verlauf der Veranstaltung.

Nach den jüngsten Ereignissen in Berlin waren die Teilnehmerzahlen für den Darmstädter CSD im Vorfeld deutlich nach oben korrigiert worden. Entsprechend hoch fiel auch der polizeiliche Kräfteansatz aus. Für uns als GdP Südhessen war sofort klar: Wo unsere Kolleginnen und Kollegen unter extremen Bedingungen den Kopf hinhalten, da sind auch wir vor Ort.

Neutralität im Dienst, Rückhalt im Einsatz

Egal ob bei hitzigen Montagsdemonstrationen, politisch sensiblen Castor-Transporten oder wie nun beim bunten CSD in Darmstadt – für uns als GdP zählt keine politische Agenda, sondern einzig und allein der Mensch in der Uniform. Unsere gewerkschaftliche Fürsorge kennt keine Parteien oder Weltanschauungen. Wir sind da, wo ihr uns braucht. Da die Wetterprognosen fast 40 Grad



voraussagten, haben wir uns bereits im Vorfeld mit der Einsatzleitung abgestimmt. Bereits am Vormittag und vor allem um die Mittagszeit gab es kühle Abwechslung: Perko, Michael und Christian schwärmten aus, um die Kräfte an den Sammelstellen und direkt im Einsatzraum mit einer eiskalten Erfrischung zu versorgen.

Eis, Kaffee und harte Fakten

Neben der willkommenen Abkühlung kam natürlich auch der persönliche Austausch nicht zu kurz. In den Kaffeegesprächen ging es schnell ans Eingemachte: Die aktuelle Besoldungssituation und die geplanten Stelleneinsparungen brennen den Kolleginnen und Kollegen unter den Nägeln.

Die Resonanz war überwältigend. Viele nutzten die Gelegenheit direkt vor Ort, um unsere aktuelle Online-Petition zu zeichnen und weitere Unterstützerinnen und Unterstützer zu mobilisieren.

Ein riesiges Dankeschön an das Betreuungsteam für den schweißtreibenden Einsatz und an alle Kol-

leginnen und Kollegen auf der Straße – kommt immer wieder gesund nach Hause!

C.R.



Bilder :Richter

Eis am Vormittag – na klar!



Eis, Kaffee, Petition... alles da

EINSATZBETREUUNG IN FRANKFURT

Am Samstag, dem 18.07.26, war es wieder soweit. Die GdP Seniorengruppe der Bezirksgruppe Frankfurt führte wieder eine Einsatzbetreuung in Frankfurt durch. Es waren fünf Senioren und eine Seniorin, die hochmotiviert diesen Einsatz stemmten.

Das erste Team legte schon um 10 Uhr los, das zweite Team folgte um 13 Uhr. Auf der Geschäftsstelle der GdP Bezirksgruppe Frankfurt in der Seckbacher Landstraße wurden die Teams eingewiesen. Der Mietwagen wurde erst mal mit Kaffee, Süßigkeiten, Knabbereien, Sonnenbrillen und anderen Utensilien bestückt.

Um es vorweg zu nehmen, die Sonnenbrillen waren sehr begehrt bei den eingesetzten Kollegen und Kolleginnen in den verschiedenen Einsatzräumen.

An diesem Samstag war es sehr heiß und sehr sonnig. Da war jeder Sonnenschutz sehr nützlich.

Es gab mehrere Einsatzlagen in der City mit vielen Einsatzkräften.

Der Aufzug des Christopher Street Days mit mehr als 10.000 erwarteten Teilnehmenden, mehreren Festwagen und Besuchern führte durch die Innenstadt. Des Weiteren gab es mehrere Versamm-



lungen und Aufzüge mit Bezug zum Nahostkonflikte im Innenstadtbereich. Die Einsatzbetreuung von den GdP-Senioren wurde sehr freudig angenommen. An den Einsatzstellen gab es sehr gute Gespräche mit den Kollegen und Kolle-

ginnen. Ab und zu gab es auch ein Wiedersehen mit ehemaligen Kollegen.

Das einzige Manko waren die erheblichen Verkehrsbeeinträchtigungen in der Innenstadt. Die Fahrt mit den Mietwagen gestaltete sich etwas schwierig an diesen Samstag. Es gab sehr vielen Baustellen, Absperrungen, Umleitungen.

Da muss man schon die Ruhe weghaben.

Aber die Zeit ging sehr schnell vorüber. Gegen 17 Uhr wurde die Einsatzbetreuung beendet.

Abschließend ist zu sagen, dass die Einsatzbetreuung der GdP-Senioren Frankfurt sehr gelungen war.

Uwe Nachtwey

UMSETZUNG DER LANDESPROJEKTE

WIR LASSEN NIEMANDEN IM REGEN STEHEN!

In unserem dienstlichen, gewerkschaftlichen und personalrätlichen Alltag zeigt sich derzeit ein klares Bild:

Bei der Umsetzung der Landesprojekte P25 und S 25 mangelt es an vielen Stellen an transparenter und korrekter Kommunikation. Auch werden Dinge immer wieder miteinander vermischt.

Insbesondere im Tarifbereich beobachten wir: Halbwissen und die Sorge um die zukünftige Gestaltung der eigenen Dienstposten und Aufgabenbereichs sorgen in vielen Bereichen für erhebliche Verunsicherung.

Keine reformbedingten Stellenstreichungen – und trotzdem große Unruhe
Zwar wird von den entscheidungstragenden Führungsebenen immer wieder betont:

- Es werden **keine Stellen eingespart**,
- **niemand** verliert seinen Job,
- **Standortgarantie** bis 2027
- und es wird **keine Änderungskündigungen** geben.

Doch die Realität an der Basis sieht anders aus: In unseren täglichen Gesprächen erleben wir nach wie vor eine große Unzufriedenheit und tiefsitzende Unsicherheit unter den Kolleginnen und Kollegen.

Klarstellung: Es gibt dienstliche Notwendigkeiten, um Veränderungen gerecht zu werden und Personal gegebenenfalls anders einzusetzen. **Aber:** Es gibt keine „Freiwilligkeit zweiter Klasse“!

Wer sich unter Druck gesetzt fühlt, sich „freiwillig“ zu melden, muss wissen: **Das entspricht nicht dem Begriff von Freiwilligkeit, für den wir stehen!**

Unser Angebot an Euch gilt nach wie vor: Sprecht uns an!

Lasst Euch nicht verunsichern und trifft keine vorschnellen Entscheidungen unter Druck. Wichtig: Eure Vorgesetzten sind nicht „die Bösen“ – es hilft aber immer wieder gemeinsam mit etwas Abstand auf die Dinge zu schauen. Wir sind für Euch da und unterstützen Euch auf allen Ebenen.

- **Sprecht mit uns!**
- **Ruft uns an – wir kommen auch direkt zu Euch vor Ort!**

Egal, wie komplex die Situation erscheint: **Wir lassen niemanden im Regen stehen.**

Christian A. Richter

AUTORITÄT KANN VERLIEHEN WERDEN...

...VERTRAUEN NICHT!

Gerade in einer hierarchisch geprägten Organisation wie der Polizei Hessen zeigt sich besonders deutlich, wie eng Vertrauen, Führung und Akzeptanz miteinander verbunden sind.

Insbesondere in Organisationen, deren Erfolg auf Kooperation, Eigenverantwortung und Veränderungsbereitschaft beruht, ist Vertrauen zentrale Voraussetzung. Dieser Zusammenhang ist durch zahlreiche Studien gut belegt. Für Behörden und den öffentlichen Dienst gilt dies in besonderem Maße.

Organisationen funktionieren auch ohne Vertrauen: Dienstpläne werden geschrieben, Weisungen umgesetzt und Vorschriften beachtet. Aber gute Organisationen zeichnen sich dadurch aus, dass Menschen mehr tun als nur das unbedingt notwendige.

In Leitbildern, Strategiepapieren und Führungskräftefortbildungen wird regelmäßig betont, dass Vertrauen die Grundlage erfolgreicher Zusammenarbeit, wirksamer Führung und gelingender Veränderungsprozesse sei. Diese Einschätzung ist keine bloße Management-Rhetorik, sie wird durch zahlreiche wissenschaftliche Untersuchungen gestützt.

So zeigt eine Meta-Analyse von Backhaus und Vogel (2022), die 151 Studien aus dem öffentlichen Sektor auswertet, dass vertrauenswürdige Führung mit höherer Motivation, stärkerer Bindung an die Organisation, größerer Veränderungsbereitschaft und besseren Arbeitsergebnissen einhergeht. Bereits Dirks und Ferrin (2002) konnten in ihrer grundlegenden Meta-Analyse nachweisen, dass Vertrauen in die unmittelbare Führungskraft zu den wichtigsten Einflussfaktoren für Arbeitszufriedenheit, Engagement und freiwilliges Zusatzverhalten zählt.

Hier zeigt sich ein Widerspruch, den viele Beschäftigte im öffentlichen Dienst aus eigener Erfahrung kennen. Vertrauen wird immer häufiger beschworen und eingefordert. Erlebt wird es trotzdem nicht stärker, sondern schwächer. Dialogformate werden geschaffen, Gesprächsangebote unterbreitet und Beteiligung angekündigt. Gleichzeitig erleben Beschäftigte Entscheidungen, die nicht nachvollziehbar erläutert werden, nicht eingehaltene Zusagen oder Kommunikationswege, die



Bild: KI

eher Einbahnstraße als echter Austausch sind.

Die Forschung liefert hierfür eine bemerkenswert klare Erklärung: Vertrauen entsteht nicht durch die Erzählung von Vertrauen, sondern durch das tägliche Verhalten von Führungskräften. Es wächst dort, wo Entscheidungen nachvollziehbar sind, Zusagen eingehalten werden, Fehler eingestanden werden können und Worte mit Taten übereinstimmen. Oder anders formuliert: Vertrauen entsteht nicht in Gesprächen darüber, sondern im gelebten Führungsalltag.

1. Warum Vertrauen die eigentliche Währung von Führung ist

Die Forschung zeigt, dass Integrität, transparente Kommunikation und nachvollziehbare Entscheidungen entscheidende Voraussetzungen für Vertrauen sind. Interessanterweise spiegeln sich genau diese Themen auch in zahlreich öffentlich zugänglichen Erfahrungsberichten von Beschäftigten wider, wie beispielsweise auf Arbeitgeberbewertungsplattformen. Solche Berichte sind zwar nicht repräsentativ und erlauben keine belastbaren Rückschlüsse auf die Gesamtorganisation, sie können jedoch Hinweise darauf geben, welche Aspekte Beschäftigte als besonders bedeutsam erleben.

So richtet sich zur Polizei Hessen beispielsweise auf dem Portal „Kununu“ unter den über 100 Bewertungen die Kritik erstaunlich selten gegen die eigentliche Polizeiarbeit. Stattdessen werden häufig Kommunikation, *Führungsverhalten*, *Transparenz* und *Beteiligung* thematisiert.

Besonders aufschlussreich ist in diesem Kontext ein Leserbrief im Polizeireport FFM/SH Nr. 180 (September 2023) unter der Überschrift „Wertschätzung und Fürsorge... und der Umgang damit“. Dort wird nicht das Fehlen von Wertschätzung kritisiert, sondern die Wahrnehmung, dass kommunizierte Wertschätzung von vielen Beschäftigten nicht mehr als authentisch erlebt wird. Genau diese Diskrepanz zwischen kommunizierter und erlebter Wertschätzung beschäftigt auch die Vertrauensforschung. Vertrauen entsteht nicht durch die Absicht einer Botschaft, sondern durch die Glaubwürdigkeit, die ihr im Alltag beigemessen wird.

Unabhängig davon, wie repräsentativ eine einzelne Stimme ist, zeigen dieser Beitrag und die Kritik auf „Kununu“ anschaulich, dass Fragen von Vertrauen, Anerkennung und glaubwürdiger Führung längst nicht nur Gegenstand wissenschaftlicher Debatten sind. Auch innerhalb der hessischen Polizei werden sie offen diskutiert. Gerade darin liegt ein wichtiger Hinweis: Vertrauen wird selten dort zum Thema, wo es selbstverständlich vorhanden ist.

Natürlich ersetzen weder Arbeitgeberbewertungen noch Leserbriefe wissenschaftliche Untersuchungen. Sie machen jedoch sichtbar, welche Themen für Bedienstete von Bedeutung sind und sie in der Praxis beschäftigen. Bedenkenswert ist dabei, dass sich die dort geschilderten Erfahrungen vielfach mit den Punkten decken, die auch die Forschung als Grundlage vertrauensvoller Führung identifiziert: Integrität, Verlässlichkeit, Fairness, Transparenz und die Möglichkeit, die eigene Perspektive einzubringen.

Vertrauen bedeutet nicht, dass Führungskräfte nur angenehme Entscheidungen treffen. Gute Führung zeigt sich vielmehr darin, dass selbst unbequeme Entscheidungen als legitim akzeptiert werden. Doch wodurch entsteht diese Akzeptanz?

2. Warum Menschen auch schwierige Entscheidungen akzeptieren

Vertrauen zeigt sich nicht in den Entscheidungen, die allen gefallen. Seine eigentliche Bewährungsprobe beginnt dort, wo Führung unbequeme Entscheidungen treffen muss.

Die naheliegende Annahme wäre, dass Menschen Entscheidungen vor allem dann akzeptieren, wenn sie ihnen persönlich nutzen. Die Forschung kommt jedoch bereits seit Jahrzehnten zu einem anderen Ergebnis. Der US-amerikanische Rechts- und Organisationspsychologe Tom R. Tyler konnte zeigen, dass die Akzeptanz einer Entscheidung weit weniger vom Ergebnis als vom Weg dorthin abhängt.

Menschen akzeptieren auch Entscheidungen, die ihren eigenen Interessen widersprechen, sofern sie das Verfahren als fair erleben. Dazu gehört, dass sie ihre Sichtweise einbringen konnten, respektvoll behandelt wurden, die Entscheidungsgründe nachvollziehen können und darauf vertrauen dürfen, dass mit gleichen Maßstäben entschieden wird.

Für Führung bedeutet das eine ebenso einfache wie weitreichende Erkenntnis: Akzeptanz entsteht nicht allein durch das Ergebnis einer Entscheidung, sondern durch ihre Nachvollziehbarkeit. Wer Menschen lediglich informiert, gewinnt noch keine Zustimmung. Wer Entscheidungen transparent begründet und Betroffene ernsthaft einbezieht, schafft dagegen die Grundlage dafür, dass auch unbequeme Entscheidungen als legitim akzeptiert werden.

Gerade im polizeilichen Kontext, in dem Entscheidungen häufig unter Zeitdruck und unter klaren Hierarchien getroffen werden, ist die Frage der Verfahrensfairness besonders bedeutsam. Menschen akzeptieren nicht jede Entscheidung – sie akzeptieren faire Verfahren. Doch wodurch entsteht überhaupt der Eindruck eines fairen Verfahrens?

3. Warum Worte allein kein Vertrauen schaffen

Die meisten Führungskräfte wissen sehr genau, wie gute Führung aussehen sollte – warum erleben Bedienstete sie dann so häufig anders?

Die Antwort ist ebenso einfach wie unbe-

quem: Menschen bewerten Führungskräfte nicht nach ihren Worten, sondern nach ihrem konkreten Verhalten.

Der US-amerikanische Wirtschaftswissenschaftler Tony Simons prägte dafür den Begriff der Verhaltensintegrität (Behavioral Integrity). Gemeint ist damit, dass Worte, Entscheidungen und tatsächliches Handeln zusammenpassen. Vertrauen entsteht dort, wo Zusagen eingehalten, Entscheidungen nachvollziehbar begründet und Fehler offen angesprochen werden. Gerade im Führungsalltag zeigt sich, ob Grundsätze wie Transparenz, Verlässlichkeit und Fairness mehr sind als lediglich ein Anspruch auf dem Papier.

Leitbilder, Führungsgrundsätze und Konzepte, wie das von der Polizei Hessen übernommene Führungsmodell PERMA-Lead, beschreiben, wie Führung sein soll. Ihre Wirkung entfalten sie jedoch erst dann, wenn Beschäftigte auch erleben, dass sich diese Grundsätze im täglichen Führungshandeln wiederfinden – und zwar auf allen Führungsebenen. Wo Zusagen nicht eingehalten, Entscheidungen nicht verständlich erläutert oder betroffene Führungsebenen und Beschäftigte nicht angemessen in Prozesse einbezogen werden, entsteht eine Diskrepanz zwischen formuliertem Anspruch und gelebter Wirklichkeit. **An diesem Punkt entscheidet sich, ob aus Worten Glaubwürdigkeit wird – oder Enttäuschung.**

Gerade deshalb lohnt sich der Blick auf die eigenen Führungsgrundsätze. Sie sind kein Marketing-Instrument, sondern ein Maßstab, an dem Führung gemessen wird. Führungskonzepte wie PERMA-Lead entfalten ihre Wirkung nicht durch ihre bloße Existenz, sondern dadurch, dass man sie im Führungsalltag wiedererkennt. Integrität bedeutet in diesem Zusammenhang weit mehr als persönliche Ehrlichkeit. Sie beschreibt die Verlässlichkeit von Führung: Beschäftigte wissen, woran sie sind, weil Entscheidungen nachvollziehbaren und konsistenten Maßstäben folgen. Integer handelt, wer Entscheidungen nach denselben Maßstäben trifft, die er von anderen erwartet – auch dann, wenn dies unbequem ist oder kurzfristige Nachteile mit sich bringt. Auf diese Weise entsteht Glaubwürdigkeit und erst daraus kann dauerhaftes Vertrauen wachsen. Doch wie zeigt sich Integrität im Führungsalltag ganz konkret?

4. Warum Information nicht mit Beteiligung verwechselt werden darf

Ein besonders häufiges Missverständnis besteht darin, Information mit Beteili-

gung gleichzusetzen. Information und Beteiligung sind nicht dasselbe. Wer informiert hat, hat noch nicht beteiligt. Wer eine Meinung einholt, hat sie noch nicht berücksichtigt. Und wer eine Videokonferenz veranstaltet, hat alleine dadurch noch keinen Dialog geführt.

Genau hier schließt sich der Kreis zur Forschung von Tom R. Tyler. Seine Untersuchungen zeigen, dass Menschen Entscheidungen eher akzeptieren, wenn sie das Gefühl haben, ihre Perspektive habe im Entscheidungsprozess Gehör gefunden.

Beteiligung bedeutet Einflussmöglichkeit und setzt vor allem Ergebnisoffenheit voraus. Beteiligung schafft Legitimität – selbst dann, wenn sich nicht jede Position durchsetzt. Reine Information kann notwendig sein, ersetzt aber keinen Dialog.

Wo Bedienstete erleben, dass ihre Meinung unerwünscht ist oder Kritik folgenlos bleibt, verstummen sie häufig. Organisationen verlieren dadurch nicht nur Vertrauen, sondern auch wertvolle Informationen über Probleme, Risiken und Verbesserungsmöglichkeiten. Probleme werden später erkannt, Fehler seltener offen angesprochen und kritische Perspektiven häufiger unterdrückt. Die Folgen reichen damit weit über ein schlechtes Klima hinaus. Auf Dauer kann das bei Beschäftigten zu Rückzug, Resignation und innerer Kündigung führen.

Die Organisationspsychologin Amy Edmondson beschreibt dieses Phänomen als fehlende psychologische Sicherheit. Was bedeutet das für Führung im Alltag?

5. Warum Vertrauen nicht kommuniziert, sondern gelebt werden muss

Vielleicht liegt gerade darin eines der größten Missverständnisse moderner Führung: Vertrauen lässt sich nicht verordnen und auch nicht durch einzelne Kommunikationsmaßnahmen herstellen. Es entsteht nicht durch Leitbilder, Strategiepapiere oder Dialogformate allein. Solche Instrumente können zwar Orientierung geben, aber Vertrauen bildet sich erst durch wiederholte Erfahrungen im Alltag.

Entscheidend ist, ob Zusagen eingehalten werden, ob Beteiligung tatsächlich ergebnisoffen ist, ob Fehler eingeräumt werden können und ob Kritik ernstgenommen wird. Vertrauen zeigt sich auch darin, ob Führungskräfte unangenehme Gespräche selbst führen und nicht an eine untere Führungsebene abgeben, getroffene Entscheidungen bei Bedarf überprüfen, auf Feedback auch reagieren und dieselben

Maßstäbe für alle gelten lassen.

Vertrauen entsteht vor allem dort, wo Beschäftigte über längere Zeit glaubwürdiges Verhalten erleben.

Die wissenschaftlichen Erkenntnisse dieses Essays lassen sich letztlich auf eine einfache Einsicht verdichten:

Vertrauen ist eine Entscheidung – aber nicht die der Beschäftigten.

Menschen erwarten keine Unfehlbarkeit. Sie erwarten Ehrlichkeit.

Führung beginnt nicht mit der Befugnis Entscheidungen zu treffen. Führung beginnt in dem Moment, in dem Menschen bereit sind, diesen Entscheidungen zu fol-

gen – weil sie der Person vertrauen, die sie getroffen hat. Gerade in einer Organisation wie der hessischen Polizei zeigt sich daran, wie stark die Qualität von Führung über Akzeptanz, Bindung und die Bereitschaft zum Mittragen schwieriger Entscheidungen oder von Veränderungsprozessen mitentscheidet.

Autorität kann verliehen werden: Vertrauen nicht. Deshalb entscheidet sich gute Führung nicht an der formalen Macht, Anweisungen zu geben, sondern an der Fähigkeit, Menschen für einen gemeinsamen Weg zu gewinnen.

Vertrauen kann nicht befohlen werden.

Es wächst im Führungsalltag, wenn Ver-

halten, Entscheidungen und Maßstäbe zusammenpassen.

Nils Döring

Grundlagen dieses Beitrags

Die dargestellten Zusammenhänge stützen sich auf Erkenntnisse der Führungs-, Organisations- und Vertrauensforschung, insbesondere zu Vertrauen in Führung, Verhaltensintegrität, Verfahrensgerechtigkeit und psychologischer Sicherheit. Die genannten Praxisbeispiele dienen der Veranschaulichung und ersetzen keine wissenschaftlichen Untersuchungen.

Quellenangaben liegen der Redaktion vor

AUF ZUM OKTOBERFEST 2026

OKTOBERFEST
— FRANKFURT AM MAIN —

24.09.2026

WIR FEIERN ZUSAMMEN!

Gemeinsam.
Stark.
GdP.

EXKLUSIV FÜR GdP MITGLIEDER
TICKETS ZU EINEM VERGÜNSTIGTEN PREIS!

EXKLUSIVER RABATT
Sichere dir dein Ticket zum vergünstigten Preis!

GEMEINSAM FEIERN
Tradition, Stimmung und unvergessliche Momente!

FÜR UNS. FÜR EUCH.
Danke für euren Einsatz – jetzt wird gefeiert!

NÄHERE INFORMATIONEN BEI JULIUS UND DEN VERTRAUENSLEUTEN VOR ORT.

*GdP – für euch da.
Auf dem Fest und im Einsatz!*

Bild: KI

SÜDHESSEN IN AKTION

GELUNGENE WEINWANDERUNG DER KREISGRUPPE BERGSTRASSE

Bei strahlendem Sonnenschein veranstaltete die GdP-Kreisgruppe Bergstraße am Freitag, dem 3. Juli 2026, ihre traditionelle Weinwanderung. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer trafen sich um 14:00 Uhr am Friedhof in Bensheim und machten sich von dort gemeinsam auf den Weg durch die idyllischen Weinberge zum Weingut & Weinlokal Götzinger. Unterwegs standen der persönliche Austausch und das gesellige Miteinander im Mittelpunkt. Gemeinsam mit ihren Partnerinnen und Partnern sowie teilweise auch mit ihren Hunden genossen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die schöne Landschaft, interessante Gespräche und die besondere Atmosphäre der Bergsträßer Weinberge. Im Weingut & Weinlokal Götzinger angekommen, erwartete die Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine informative Weinprobe. Dabei erhielten sie spannende Einblicke in den regionalen Weinbau und die Besonderheiten der hauseigenen Weine. Kleine Häppchen begleiteten die Verkostung, bevor der Nachmittag bei einem reichhaltigen Buffet in

gemütlicher Runde seinen Ausklang fand. Die Weinwanderung findet jedes Jahr statt und ist ein fester Bestandteil des Veranstaltungsprogramms der GdP-Kreisgruppe Bergstraße. Besonders wichtig ist der Kreisgruppe dabei, dass die Veranstaltung allen offensteht. Nicht nur Mitglieder der GdP, sondern auch Partnerinnen und Partner, Familienangehörige, Freundinnen und Freunde sowie alle Interessierten sind herzlich eingeladen. Für Nichtmitglieder fällt lediglich ein geringer Kostenbeitrag an. Die GdP-Kreisgruppe Bergstraße würde sich freuen, im kommenden Jahr noch mehr Teilnehmerinnen und Teilnehmer begrüßen zu dürfen. Die Weinwanderung bietet eine ideale Gelegenheit, in ungezwungener Atmosphäre nette Menschen kennenzulernen, die schöne Bergsträßer Landschaft zu genießen und einen geselligen Tag miteinander zu verbringen. Wer Lust auf gute Gespräche, regionale Weine und ein herzliches Miteinander hat, ist bei der nächsten Weinwanderung herzlich willkommen.



NICHT EINFACH NUR EINE GEMÜTLICHE MITTAGSPAUSE

Gemeinsam schmeckt's am besten: Sommergrillen und Warm-up für die „Neuen“ im PP Südhessen

Traditionen sind stark – aber manchmal lohnt es sich, sie mit frischen Ideen neu zu beleben! Jahrelang war unser GdP-Grillevent an der Kilb-Hütte im Betriebs-hof der gewohnte Auftakt kurz vor den Sommerferien. In diesem Jahr haben wir die Aktion bewusst zu einem anderen Zeitpunkt angesetzt: mitten in den Onboarding-Tagen rund um den August-Versetzungstermin.

Das Ziel? Nicht einfach nur eine gemütliche Mittagspause, sondern eine echte Brücke zwischen Bestand und Neu! Wir wollten den Kolleginnen und Kollegen eine ungezwungene Möglichkeit bieten, mit den frisch versetzten Kräften von der HÖMS, den Kolleginnen und Kollegen aus den Flächenpräsidien sowie unseren neuen Auszubildenden und Praktikanten ins Gespräch zu kommen.

Am 5. August war es schließlich so weit. Die Einladung hatte sich über JULIUS rasch herumgesprochen, und bei strahlendem – fast schon etwas zu heißem –

Sommerwetter füllte sich der Platz rasch. Das Ergebnis kann sich sehen lassen: Weit über 200 Feine-, Grobe und Rindswurstchen sowie knackige vegane Alternativen wurden frisch gegrillt. Kühle Getränke und im Nachgang noch ein Eis durften natürlich dabei nicht fehlen. Ein riesiges Dankeschön geht an unseren Grillmeister Perko, der den extremen Temperaturen am Kohlegrill wie ein Fels in der Brandung trotzte und alle hervorragend verköstigte! Die Resonanz war großartig. Für die fast 90 „neuen“ Gesichter und all die etablierten Kolleginnen und Kollegen, die unserer Einladung gefolgt sind, konnten wir im Rahmen der Onboarding-Woche die fehlende Kantine zumindest an diesem Tag mehr als gebührend ersetzen. Vor allem aber hat der Tag gezeigt, was unsere GdP-Gemeinschaft ausmacht: füreinander da sein, ins Gespräch kommen und einander willkommen heißen.

Eines steht nach diesem gelungenen Tag fest: Wir freuen uns jetzt schon auf die Neuauflage! Denn gute Traditionen führen wir fort – auch gerne mit neuen Impulsen. Schön, dass ihr alle dabei wart!



FRANKFURT IN AKTION

DIE ERSTE RADTOUR DER SENIORENGRUPPE FRANKFURT

Die Durchführung einer Radtour wurde schon vor einem Jahr geplant. Und jetzt sollte es losgehen. Am Dienstag, dem 21.07.2026, um 09:30 Uhr, trafen sich 6 Pensionäre und eine Pensionärin auf dem Römerberg.

Darunter war auch Bernhard, der diese Radtour (Fahrt durch den Stadtwald, Umrundung der Startbahn West) bestens ausgearbeitet hatte.

Nach der Einweisung auf dem Römer lotste Bernhard die Bikergruppe der Seniorengruppe Frankfurt in den Stadtwald. Als der Flughafen erreicht wurde, ging es mit der Umrundung los. Als erstes erreichten wir den Aussichtsbereich Flughafen Ost, wo sich einige Flugbegeisterte schon eingefunden hatten. Nach dem Passieren des Aussichtsbereichs kamen wir zum Luftbrückendenkmal, Rhein-Main Air Base, wo wir die Rosinenbomber begutachten konnten. Diese Transportflugzeuge der westlichen Alliierten hatten während der Berliner Luftbrücke (1948/1949) viele Lebensmittel, Süßigkeiten und andere Güter transportiert. Diese Güter wurden während der Blockade der Sowjets von den Piloten über West-Berlin abgeworfen.



Und weiter ging es. An diesen Tag war es zum Glück nicht zu heiß, ab und zu wehte ein frischer Wind. So ging es flott voran. Das nächste Ziel war das KZ Walldorf im Stadtwald. 1944 wurden 1.700 ungarische Jüdinnen aus Ungarn in dieses Lager verschleppt und inhaftiert. Unter Leitung der Firma Züblin mussten sie auf dem Frankfurter Flughafen, damals militärisch genutzter Fliegerhorst Rhein-Main, Zwangsarbeit leisten. Sie wurden eingesetzt, um die ersten betonierten Rollbahnen auf dem Flughafen zu bauen. SS-Mannschaften bewachten dieses Lager. Am 24.11.1944 wurde dieses KZ aufgelöst und die Frauen wurden in das KZ Ravensbrück deponiert.



Nach diesem Stopp fuhren wir weiter bis zur Startbahn West. Die Startbahn West ist vielen Kollegen und Kolleginnen bekannt. Es war eine schreckliche Zeit, viele Ausschreitungen, viele Einsätze, viele Demonstrationen. Und dann passierte sowas. Am 02.11.1987 wurde der 43-jährige Klaus Eichhöfer und der 23-jährige Torsten Schwalm an der Startbahn West während einer Demonstration durch Pistolenschüsse durch Andreas E., Mitglied einer autonomen Gruppe, getötet. Dieser Täter wurde später nur zu einer 15-jährigen Freiheitsstrafe verurteilt und später entlassen. Das ist unsere Justiz, mehr kann man dazu nicht sagen???? Bernhard zeigte uns in der Nähe der Startbahn West die Gedenkstätte der beiden getöteten Kollegen. Es macht einen ganz schön traurig, wenn man daran denkt. Viele Erinnerungen wurden von der damaligen Zeit an der Gedenkstätte ausgetauscht. Danach fuhren wir zu der Hüttenkirche Walldorf, wo nebenan auch ein Stück Startbahnmauer aufgebaut worden ist.



Diese Kirche ist ein Bestandteil des damaligen Hüttendorfes, das aus Protest gegen den Ausbau des Frankfurter Flughafen errichtet worden war. 1981 wurde das Hüttendorf von der Polizei geräumt. Die Startbahngegner konnten noch erreichen, dass sie die Hüttenkirche abbauen konnten, die später in der Gemarkung Walldorf aufgebaut wurde.

Dann ging es weiter mit der Radtour. Gegenüber dem Jagdschloss Mönchbruch kehrten wir in die Müllerstube ein, wo wir im großen Sommergarten einige Speisen und Getränke zu uns nahmen. Nach dieser Erholung fuhren wir wieder zum Flughafen, und zwar zum Aussichtsbereich Flughafen West. Dort befanden sich wieder viele Flugbegeisterte, die die Flugzeuge genau beobachteten. Auch wir schauten zu.



Dann ging es weiter. Wir erreichten Kelsterbach und kehrten in die Open Air Location Kelsterbar am Kelsterbacher Mainufer ein, wo wir den Abschluss hatten. Anschließend fuhren wir am Mainufer nach Frankfurt zurück. Am Holbeinsteg tanzte noch eine Gruppe Frauen bei Mergue und Baccata, was diese Radtour noch gut abrundete. Wir hatten rund 70 Kilometer gemeistert, ob mit E-Bike oder normalen Rad. Es hat Spass gemacht. Nächstes Jahr wiederholen wir die Radtour, mit einem anderen Ziel.

Hoffentlich vergrößert sich das Biker-team. Und es wurde für die Fitness was getan.

Uwe Nachtwey



LESERBRIEF

Als Leiter der internen Ermittlungen / Amtsdelikte des PP SH fühlte ich mich nach der Lektüre des Rechtstipps von Dr. Johann berufen auf dessen Ausführungen zu reagieren, denn mehrere seiner Aussagen stehen im Widerspruch zu den Abläufen in einem Strafverfahren und den Zielrichtungen der Beteiligten.

Zunächst ist den einleitenden Ausführungen von Dr. Johann zuzustimmen, dass es in der Praxis unzählige Beispiele gibt, in welchen Polizeibeamtinnen und -beamte zur Durchführung der Maßnahme unmittelbaren Zwang anwenden müssen.

Teil unserer Aufgabe ist es, in Grundrechte (körperliche Unversehrtheit, Unverletzlichkeit der Wohnung, Eigentum, usw.) einzugreifen.

Ebenfalls richtig ist die Einschätzung von Dr. Johann, dass polizeiliche Handlungen, bzw. Grundrechtseingriffe immer weniger per se akzeptiert werden, sondern deren Berechtigung hinterfragt wird, zum Teil durch eine Strafanzeige.

Regelmäßig werden in solchen Strafanzeigen Vorwurfslagen geschildert, welche Tatbestandsmerkmale einer Straftat darstellen. Z.B. ist eine durch unmittelbaren Zwang verursachte Knochenfraktur unzweifelhaft eine Körperverletzung.

In den Ermittlungsverfahren gegen Polizeibeamtinnen und -beamte stellt sich regelmäßig nicht die Frage, ob diese tatbestandlich gehandelt haben, sondern ob die Maßnahme rechtswidrig war.

Dies ist der große Unterschied zu sonstigen Strafverfahren, in welchen in erster Linie das Vorliegen von Tatbestandsmerkmalen ermittelt werden muss und nach Feststellung der Tatbestandsmäßigkeit die Rechtswidrigkeit in der Regel impliziert ist.

Zur Feststellung, dass Polizeibeamtinnen und -beamte nicht rechtswidrig gehandelt haben, sondern sich die Maßnahme mit einer rechtmäßig ausgeführten Eingriffsbefugnis begründet, bedarf es einer Erklärung. Der

rechtsanwaltschaftliche Hinweis von Dr. Johann, umfangreich von seinem Schweigerecht Gebrauch zu machen, ist aus diesen Gründen nicht zielführend.

Platt gesagt stellt sich fast nie die Frage: „Wer hat wann die Verletzung verursacht?“, sondern: „War die zugrundeliegende Maßnahme gerechtfertigt?“

Seitens der Amtsdeliktsermittler und Vorgesetzten der beschuldigten Polizeibeamtinnen und -beamten geht es nicht, wie von Dr. Johann geschildert, darum, Druck auf die Handelnden aufzubauen, damit diese sich um „Kopf und Kragen“ schreiben, sondern darum „Substanz“ in den Vorgang zu bekommen, welcher der meist sehr einseitig geschilderten Vorwurfslage der anzeigenden Person entgegensteht. Denn sonst besteht der Vorgang nur aus der Ansicht der anzeigenden Person.

Insofern sind, entgegen den Empfehlungen von Dr. Johann, Angaben beteiligter Polizeibeamtinnen und -beamter zum Einsatzgeschehen bzw. deren Verweis auf bereits gefertigte Berichte zu den gesonderten Ausgangssachverhalten unerlässlich. Sollte dieser Bericht der Staatsanwaltschaft zur Verfahrenseinstellung gem. § 170 Abs. 2 S. 2 StPO nicht ausreichend sein, hat dies in der Regel zwei Gründe. 1. Der Bericht hat nachvollziehbar die Zielrichtung den Sachverhalt des gesonderten Verfahrens zu erhellen für welchen er geschrieben wurde und nicht bereits prophylaktisch das eigene Handeln zu rechtfertigen. 2. Der Bericht wurde für ein gesondertes Strafverfahren geschrieben, liegt der zuständigen Staatsanwaltschaft jedoch noch nicht vor, welche als Herrin des Verfahrens darüber entscheiden müsste, ob dieser auch in einer gesonderten Vorwurfslage gegen Polizeibeschäftigte verwandt werden kann.

Das Fazit von Dr. Johann, dass Polizeibeamtinnen und -beamte aufgrund ihrer Tätigkeit besonders gefährdet

sind, in den Fokus strafrechtlicher Ermittlungen zu geraten, ist richtig.

Die Annahme, die Sache durch „Ruhe bewahren“ aussitzen zu können, um einem unterstellten Belastungsseifer der Vorgesetzten oder Amtsdeliktsermittler entgegenzuwirken, ist unzutreffend.

Das geschilderte Berufsrisiko ist den Vorgesetzten und Amtsdeliktsermittlern bekannt, weshalb die Bediensteten, gegen welche in den meisten Fällen ungerechtfertigte Vorwurfslagen erhoben werden, einen hohen Vertrauensvorschuss genießen.

Eine schnelle und folgenlose Erledigung des Strafverfahrens kann entsprechend nur erfolgen, wenn den Amtsdeliktsermittlern die Beweislage als Ermittlungsgrundlage zur Verfügung gestellt wird.

Fazit: Kooperation hilft. Aussitzen nicht. Dabei hat sich in der Praxis ebenfalls gezeigt, dass beschuldigte Kollegen aufgrund ihrer Sachverhaltskenntnisse und Expertise in Vollzugsmaßnahmen die von ihnen getroffenen Maßnahmen deutlich besser erklären können, als beauftragte Rechtsanwälte.

B. Mühlsiegl