

POLIZEI REPORT

G 6825
ISSN 2197-2273

Nr. 166 · Sept. 2026

SATIRE AUS DEM POLIZEIALLTAG

WENN POLITISCHE REALITÄT
AUF DEN DIENSTALLTAG TRIFFT



Liebe Kolleginnen und Kollegen.

Der September markiert für viele den Übergang vom Sommer in einen arbeitsreichen Herbst. Nach der Urlaubszeit beginnt für zahlreiche Dienststellen wieder der Alltag mit all seinen Herausforderungen – und davon gibt es für die Beschäftigten der hessischen Polizei leider nach wie vor mehr als genug. Umso wichtiger ist es, dass wir als Gewerkschaft der Polizei nicht müde werden, Missstände klar zu benennen, Position zu beziehen und die Interessen unserer Kolleginnen und Kollegen mit Nachdruck zu vertreten.

Ein Thema beschäftigt uns dabei seit Jahren und ist leider aktueller denn je: die nach wie vor verfassungswidrige Besoldung in Hessen. Obwohl höchstgerichtliche Entscheidungen längst klare Maßstäbe gesetzt haben, hält die Landesregierung an einem Zustand fest, der rechtsstaatlichen Anforderungen nicht gerecht wird.

Besonders irritierend ist dabei die Einführung eines fiktiven Partnereinkommens, das bei der Bewertung der amtsangemessenen Alimentation berücksichtigt werden soll. Ein solcher Ansatz wirft nicht nur erhebliche rechtliche Fragen auf, sondern vermittelt auch den Eindruck, dass verfassungsrechtliche Vorgaben mit fragwürdigen Rechenmodellen umgangen werden sollen. Warum wir dieses Vorgehen entschieden ablehnen und welche Folgen sich daraus für die Beschäftigten ergeben, erläutern wir ausführlich in dieser Ausgabe.

Für Gesprächsstoff sorgte auch die Sommertour von Innenminister Prof. Dr. Roman Poseck durch ausgewählte Polizeidienststellen in Hessen. Im Anschluss wurde der Öffentlichkeit das Bild einer Polizei präsentiert, deren Beschäftigte mit den bestehenden Rahmenbedingungen weitgehend zufrieden seien. Natürlich freuen wir uns über jeden Besuch des Ministers in den Dienststellen. Der direkte Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen ist wichtig und richtig.

Dennoch stellt sich die Frage, wie offenen Probleme tatsächlich angesprochen werden, wenn Gespräche im Beisein des Ministers, der regionalen Polizeiführung und Behördenleitung stattfinden. Wer wird in einer solchen Situation die drängenden Themen wie Personalmangel, Arbeitsbelastung, marode Infrastruktur oder fehlende Ausstattung ungeschönt ansprechen? Dass Personalräte und die GdP an diesen Gesprächen nicht beteiligt wurden, hinterlässt zumindest Fragen.

POLIZEI REPORT

Echte Besoldung statt fiktiver Einkommen	5
Besoldungsreform – Verfassungsgemäß geht anders	6
Politisches Sommerloch statt Problemlösung	11
Haushalt 2027 – Sicherheit ist kein Sparmodell	12
Rechtstipp-Reihe „Beamte im Recht“ – Teil 2	15
Sozialkriminalität – Anspruch und Wirklichkeit	18
Mit hessischer Brille auf die IMK geblickt	19
Langer Weg zwischen Tradition und Moderne	20
Kooperation für den Einsatz des Holodeck	23
Sicherheit beginnt schon im Melderegister	24
37 Grad. Schutzweste. Zapfsäule. Polizeisommer!	25
StVG – Änderungen zur Sommerpause	27
Fortbildung der Hauptpersonalvertretungen	28
Neue Wege gehen – Vorreiter sein	29
Seniorenarbeit mit echtem Mehrwert	30
80 Jahre Treue – ein Leben für die Gemeinschaft	32
GdP entdeckt Nordspanien an der Atlantikküste	34
Menschen, die die GdP Limburg-Weilburg prägen	37
Verschiedenes aus den Kreisgruppen	38

Inhalt

Hinweis der Redaktion:
In diesem Heft werden Zeichnungen der Cartoonistin Wiebke Fuchs abgebildet (Fuxi). Nähere Infos zu ihr: www.wiebkfuchs.com und info@wiebkfuchs.de

Titel: Wittig/W. Fuchs

Ein Schelm, wer dabei an eine sorgfältig inszenierte Kulisse denkt.

Mit großer Praxisnähe setzen wir außerdem unsere erfolgreiche Reihe „Beamte im Recht“ fort. Im zweiten Teil widmet sich Rechtsanwalt Dr. Pascal Johann einem Thema, das viele Polizeibeschäftigte mit Sorge betrachten: dem Vorwurf der Körperverletzung im Amt. Was ist unmittelbar nach Bekanntwerden eines solchen Vorwurfs zu beachten? Welche Rechte haben Betroffene? Welche Fehler sollten unbedingt vermieden werden? Der Beitrag gibt wertvolle Hinweise für Situationen, in denen besonnenes und rechtlich richtiges Handeln entscheidend ist.

Natürlich lebt der Polizeireport nicht allein von landespolitischen Themen. Auch in dieser Ausgabe berichten wir

wieder über zahlreiche Aktivitäten aus unseren Bezirken und Kreisgruppen. Ob Veranstaltungen, Ehrungen, Seminare, Aktionen der Jungen Gruppe, der Frauen oder unserer Seniorinnen und Senioren – überall wird deutlich, wie vielfältig, engagiert und lebendig unsere Gewerkschaftsarbeit ist.

Gerade dieser persönliche Austausch, das ehrenamtliche Engagement und die Nähe zu unseren Mitgliedern machen die GdP zu einer starken Gemeinschaft.

Wir wünschen Ihnen viel Freude bei der Lektüre dieser Ausgabe. Informieren Sie sich, diskutieren Sie mit und bleiben Sie kritisch. Denn nur wer Missstände offen anspricht und für Verbesserungen eintritt, kann etwas bewegen. ■

Die Redaktion

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 Erwerbstä-

tigkeit 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

Fair-Beamtete?



Zeichnung: Wiebke Fuchs

- echte finanzielle Verbesserungen für Schicht- und Wechselschichtdienst
- 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 Mohrherr



Informationen • Nachrichten • Mitteilungen der Bezirksgruppen Westhessen, Polizeizentralbehörden und Hessisches Polizeipräsidium für Einsatz in der Gewerkschaft der Polizei und der PSG Polizei Service Gesellschaft mbH Hessen

Für den Großraum Wiesbaden – Rheingau-Taunus – Hochtaunus – Main-Taunus und Limburg-Weilburg.

Für die Polizeizentralbehörden Hessen mit HLKA, HMdI, HPA und HPT und das Hessische Polizeipräsidium für Einsatz mit der Wasserschutzpolizeiabteilung, Polizeifliegerstaffel und den Standorten in Kassel, Lich, Mühlheim/M., Wiesbaden, Egelsbach und der Polizeireiterstaffel Hessen.

Herausgeber:

PSG Polizei Service Gesellschaft mbH Hessen
Wilhelmstraße 60a, 65183 Wiesbaden
Geschäftsführer: Heinrich R. Jud, Ppa. Jens Mohrherr
(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 (0 69) 7 89 16 52

Verantwortlich für den Anzeigenteil:

Stephan Buschhaus, Oliver Jochum

Redaktion/Redaktionsanschrift:

Gewerkschaft der Polizei, BZG Westhessen
Konrad-Adenauer-Ring 51, 65187 Wiesbaden
Gewerkschaft der Polizei, BZG Polizeizentralbehörden,
Schönbergstr. 100, 65199 Wiesbaden
BZG Hessisches Polizeipräsidium für Einsatz, c/o Jens
Mohrherr, Friedrich-Ebert-Allee 12, 65185 Wiesbaden
Gesamtredaktion: peter.wittig@gdp.de

Druck und Verarbeitung:

Saxoprint GmbH, Enderstr. 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 0937-535 X)

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 Organisationsreformen

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



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



wagen, die Wahrheit unverbäumt 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

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 unverbäumt 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

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 Tarfbereich, bei Fach- und Verwaltungsbeamtinnen und -beamten sowie im IT- und Analysebereich. Strukturreformen P und S 25 ver-puffen 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 Sicherheits-behörden 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 Kriminalitäts-entwicklung

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 Dienst-sportzeiten, spezielle Maßnahmen für Schichtdienstgesundheits und präventiver Arbeitsschutz dürfen keine freiwilligen Leistungen sein. Sie gehören zum Wesenskern einer ausgeprägten Fürsorge-pflicht 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 Ruhegehaltsfähigkeit 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 Becheidenheit. 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

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

Hinweis: Im Text wird der Begriff „Polizeibeamte“ verwendet. Gemeint sind hierbei alle Polizeibeschäftigten im Vollzugsdienst (auch Angestellte). Auch die weibliche Form der Beschäftigten ist hiermit eingeschlossen.

¹Dieser verbietet sich beispielsweise grundlegend bei Schusswaffenverfahren

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 Rechtsanwältinnen 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.

SOZIALKRIMINALITÄT – ANSPRUCH UND WIRKLICHKEIT

Sozialkriminalität stellt Politik und Gesellschaft vor erhebliche Herausforderungen. Straftaten zum Nachteil der Sozialsysteme verursachen nicht nur hohe finanzielle Schäden, sondern untergraben auch das Vertrauen der Bevölkerung in die Funktionsfähigkeit des Sozialstaates. Die Aufklärung solcher Delikte ist häufig äußerst komplex, das aus unterschiedlichen Gründen.

Sie erfordert ein hohes Maß an Fachwissen, umfangreiche Ermittlungen, sowie eine enge Zusammenarbeit mit Sozialleistungsträgern, Finanzbehörden, der Polizei und der Justiz.

Anders als bei vielen klassischen Delikten müssen große Datenmengen ausgewertet, komplizierte Sachverhalte rekonstruiert und rechtliche Besonderheiten berücksichtigt werden. Dies bindet erhebliche personelle Ressourcen.

Fachkompetenz und Personal

Gerade spezialisierte Ermittlungsbereiche sind deshalb auf ausreichend qualifiziertes Personal angewiesen.

Nicht unerhebliche Personallücken oder eine dauerhaft hohe Arbeitsbelastung führen dazu, dass Verfahren länger dauern, Ermittlungsansätze nicht in der erforderlichen Tiefe verfolgt werden können und Präventionsmaßnahmen in den Hintergrund treten.

Langfristig besteht die Gefahr, dass Täter das Entdeckungsrisiko als gering einschätzen und Sozialkriminalität dadurch weiter an Attraktivität gewinnt. Auf Initiative des hessischen Innenministers wurde das Thema seit Anfang des Jahres breit aufgestellt und öffentlichkeitswirksam in den Fokus gerückt. Davon zeugen die vielen Pressemitteilungen.

Vertrauensbildung und Abschreckung

Der Nutzen einer konsequenten Bekämpfung der Sozialkriminalität geht weit über die Verfolgung einzelner Straftaten hinaus. Jeder aufgedeckte Betrugsfall schützt öffentliche Mittel, die für Menschen bestimmt sind, die tatsächlich auf staatliche Unterstützung angewiesen sind.



Bild: WJ/KJ

Gleichzeitig stärkt eine wirksame Strafverfolgung das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in die Integrität staatlicher Institutionen. Investitionen in personelle Ressourcen sind daher nicht ausschließlich als ein Kostenfaktor anzusehen. Sie leisten einen wichtigen Beitrag zur Sicherung des Gemeinwohls und zur Stabilität des Sozialstaates.

Politische Signale

Politische Entscheidungsträger betonen regelmäßig die Bedeutung der Bekämpfung von Sozialleistungsbetrug und setzen mit entsprechenden Ankündigungen deutliche Signale.

Solche politischen Botschaften entfalten jedoch nur dann nachhaltige Wirkung, wenn sie mit den notwendigen personellen und organisatorischen Voraussetzungen unterlegt werden. Symbolische Forderungen allein reichen nicht aus, wenn den zuständigen Polizeibehörden die Kapazitäten fehlen, um diese Erwartungen zu erfüllen.

Wer soll das leisten?

In diesem Zusammenhang wird häufig auch die Frage der Wertschätzung gegenüber der Polizei diskutiert. Wertschätzung zeigt sich nicht allein in Bekundungen oder politischen Erklärungen, sondern vor allem in konkreten Maßnahmen.

Dazu gehören eine bedarfsgerechte Personalausstattung, moderne technische Ausstattung und kontinuierliche Fortbildung. Werden diese Voraussetzungen nicht geschaffen, entsteht bei Beschäftigten der Eindruck, dass die hohe Verantwortung und der erhebliche Arbeitsaufwand zwar politisch anerkannt, praktisch jedoch nicht unterstützt werden.

Eine nachhaltige Förderung der personellen Ressourcen ist deshalb nicht nur Ausdruck einer leistungsfähigen Sicherheitsarchitektur, sondern auch ein sichtbares Zeichen der Anerkennung gegenüber den Polizeibeschäftigten, die täglich einen wesentlichen Beitrag zum Schutz des Rechtsstaates leisten.

Aus diesem Grund darf nicht der Finanzminister mit dem Rotstift die Entscheidung über Personal treffen. Hier gilt es, auch die über 4 Millionen Überstunden in der Polizei in den Blick zu nehmen.

Dieser Stundenberg trifft eine klare Aussage und die lautet: weitere Stellen für die Polizei im Haushalt zu schaffen!

Es müssen endlich die Realitäten anerkannt werden, politische Entscheidungen und Botschaften dürfen nicht auf Kosten der Gesundheit der Polizeibeschäftigten fußen.

Daniel Klimpke



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/KI

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

LANGER WEG ZWISCHEN TRADITION UND MODERNE

WAS PRÄGT DAS BERUFSBILD DER POLIZEI – EINE REISE DURCH VIELE JAHRZEHNTE

Kaum ein Beruf hat sich in den vergangenen fünf Jahrzehnten so tiefgreifend verändert wie der Polizeiberuf. Was in den 1970er-Jahren noch von klassischen Streifendiensten und überschaubaren Kriminalitätsformen geprägt war, verlangt heute ein Höchstmaß an Fachwissen, Belastbarkeit und Flexibilität. Der Polizist der 1970er-Jahre und die Polizeibeamtin oder der Polizeibeamte von heute tragen zwar größtenteils noch Uniform – doch ihr Berufsalltag könnte unterschiedlicher kaum sein. Zwischen Schreibmaschine und Smartphone, Funkgerät und digitaler Einsatzleitstelle liegen Welten. Wer den Polizeiberuf heute mit dem von vor fünfzig Jahren vergleicht, erkennt nicht nur technische Entwicklungen, sondern einen grundlegenden Wandel der gesamten Gesellschaft. Mit ihr haben sich auch die Erwartungen an die Polizei vervielfacht. Früher galt der Polizist vor allem als Ordnungshüter, heute ist er zugleich Konfliktmanager, Ermittler, Psychologe, IT-Ansprechpartner, Krisenbewältiger und oft auch sozialer Ansprechpartner. Die Anforderungen wachsen stetig – die personellen Ressourcen hingegen nicht immer im gleichen Maße. Die Polizei war schon immer Spiegelbild der Gesellschaft. Deshalb erzählt die Entwicklung des Polizeiberufs zugleich die Geschichte gesellschaftlicher Veränderungen – von den 1970er-Jahren bis in unsere digitalisierte und zunehmend komplexe Gegenwart. Zwischen Respekt und Misstrauen, zwischen Handschlag und Hasskommentar liegen nur wenige Jahrzehnte. Der Wandel des Polizeiberufs zeigt eindrucksvoll, wie sehr sich das Verhältnis zwischen Staat, Gesellschaft und Polizei verändert hat. Wer heute den Polizeiberuf ergreift, entscheidet sich für eine Aufgabe, die mit der Polizeiarbeit der 1970er-Jahre nur noch wenige Gemeinsamkeiten hat. Die Herausforderungen sind vielfältiger, die Bedrohungen komplexer und die Erwartungen höher denn je. Ein Blick zurück macht deutlich, wie stark sich der Polizeiberuf gewandelt hat.



Wir beginnen den Blick zurück mit einer historischen Betrachtung des Berufsbilds Polizist aus dem Jahr 1972.

Geschrieben wurden die folgenden Zeilen von Gerhard Kastl, damaliges Mitglied im Landesvorstand der GdP Hessen und heute 95 Jahre alt. Nochmal zur Verdeutlichung: diese Zeilen stammen aus dem Jahr 1972! (Vollversion am Ende Artikel).

Zwischen Tradition und Moderne: Was prägt das Berufsbild der Polizei 1972?

Das Berufsbild des Polizeibeamten ist das Ergebnis eines langen historischen Prozesses und wird bis heute von gesellschaftlichen, politischen und medialen

Einflussfaktoren geprägt.

Während die Polizei früher als verlängerter Arm der Herrschenden galt, ist sie heute ein Garant für Sicherheit und Ordnung in einer demokratischen Gesellschaft.

Dennoch wirken alte Vorurteile und Klischees fort – nicht zuletzt durch die Darstellung in Medien und Literatur.

Öffentliche Wahrnehmung und Medien

Die Arbeit der Polizei findet überwiegend im öffentlichen Raum statt. Fehler und Normabweichungen werden daher besonders wahrgenommen und prägen das Berufsbild in der Bevölkerung.

Massenmedien, Literatur und Filme verstärken diesen Effekt, indem sie häufig Klischees, Vorurteile und Übertreibungen bedienen. Beispiele aus der Literatur – von Thomas Wolfe bis Siegfried Lenz – zeigen, wie Polizisten als autoritär, unbeholfen oder gar korrupt dargestellt werden.

Die Diskrepanz zwischen öffentlicher und veröffentlichter Meinung ist groß: Wer Hilfe sucht, sieht die Polizei meist positiv, wer sie meiden will, negativ.

Wandel der Einstellungsvoraussetzungen bis 1972

Auch die internen Strukturen und Anforderungen an Polizeibeamte haben sich stark verändert.

Während früher nur ledige, gesunde Männer mit gutem Leumund und abgeschlossener Berufsausbildung zugelassen wurden, sind heute auch verheiratete Bewerber, Brillenträger und sogar Personen mit Vorstrafen oder Schülern zugelassen.

Das Einstellungsalter wurde von 19–23 auf 16–35 Jahre erweitert, die Mindestgröße von 168 auf 163 cm gesenkt.

Diese Flexibilisierung war notwendig, um dem Personalmangel zu begegnen, führte aber auch zu einer größeren Vielfalt und Uneinheitlichkeit im polizeilichen Berufsbild.

Die Rolle der GdP 1972

Gewerkschaftsfunktionäre tragen wesentlich zur Formung des Berufsbildes bei.

Sie müssen den Mut haben, auch Fehlverhalten innerhalb der Polizei zu kritisieren und sich für bessere gesellschaftliche und berufliche Rahmenbedingungen einzusetzen.

Die GdP setzt sich für mehr Mitbestimmung, bessere Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Anerkennung ein.

Sie fordert, dass die Polizei nicht nur einfach gesteuert wird, sondern aktiv an der Gestaltung ihrer Belange mitwirken kann.

Die Vertretung der Polizei in vielen politischen Gremien ist ausbaufähig – hier ist die GdP gefordert, die Interessen der Kolleginnen und Kollegen wirksam zu vertreten.

Fazit und Ausblick

Das Berufsbild des Polizeibeamten ist komplex und von vielen Faktoren beeinflusst. Es liegt an uns als Gewerkschaft, die Ursachen für ein negatives Berufsbild zu erkennen und aktiv an Verbesserungen zu arbeiten.

Dazu gehört auch, sich mit Medienkompetenz gegen Klischees zu wehren, für einheitlichere Standards einzutreten und die gesellschaftliche Anerkennung unseres Berufsstandes zu stärken. ■

Gerhard Kastl, 1972

Der Blick in das Jahr 2026

Springen wir also nun in die Gegenwart und versuchen zu verstehen, wie sich das Berufsbild heute darstellt. Eine Darstellung des hessischen GdP-Chefs Jens Mohrherr:

Das Berufsbild 2026: Eine neue Generation übernimmt Verantwortung

Mehr als fünf Jahrzehnte nach den von G. Kastl 1972 beschriebenen Entwicklungen hat sich das Berufsbild des Polizeibeamten grundlegend verändert.

Die Polizei ist heute hochspezialisiert, digital vernetzt und mit einer Vielzahl neuer Kriminalitäts- und Einsatzphänomene konfrontiert. Cybercrime, Extremismus, hybride Bedrohungen, Gewalt gegen Einsatzkräfte, psychische Belastungen sowie ein zunehmend rauer gesellschaftlicher Umgangston prägen den Berufsalltag. Gleichzeitig sind die Erwartungen an die Polizei so hoch wie nie zuvor.

Sie soll Sicherheit gewährleisten, Konflikte lösen, kommunizieren, deeskalieren und dabei jederzeit rechtsstaatlich, transparent und bürgernah handeln.

Studium statt Ausbildung

Diese Entwicklung spiegelt sich bereits zu Beginn wider. Die Studierenden der Hessischen Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit (HöMS) absolvieren ein wissenschaftlich anspruchsvolles duales Studium, das Theorie, Praxis und Einsatztraining miteinander verbindet.

Sie werden auf eine Tätigkeit vorbereitet, die weit über das klassische Bild des Streifenbeamten hinausgeht.

Von Beginn an werden analytisches Denken, rechtliche Kompetenz, digitale Fähigkeiten, kommunikative Stärke und psychische Belastbarkeit gleichermaßen gefordert. Gerade diese Generation zeigt eine hohe Motivation und ein ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein.

Viele junge Menschen entscheiden sich bewusst für den Polizeiberuf, weil sie einen Beitrag für Demokratie, Rechtsstaat und gesellschaftlichen Zusammenhalt leisten wollen. Gleichzeitig erleben sie bereits während des Studiums einen erheblichen Leistungsdruck.

Prüfungen, Praxisphasen, Schieß- und Einsatztraining, Sport sowie die Konfrontation mit belastenden Einsatzlagen verlangen den Studierenden früh ein hohes Maß an Professionalität und Resilienz ab.

Qualitätssicherung statt Zahlenspiele

Aus unserer Sicht muss deshalb die Qualität der Ausbildung oberste Priorität besitzen.

Wer die Polizei zukunftsfähig aufstellen will, darf den Fokus nicht allein auf hohe Einstellungszahlen richten.

Ebenso wichtig sind ausreichende Lehrkapazitäten, moderne Lernbedingungen, eine zeitgemäße digitale Ausstattung, eine intensive Betreuung, sowie vor allen Dingen kostengünstige Angebote

für Wohnraum während des Studiums, die den tatsächlichen Anforderungen des Polizeiberufs gerecht wird. Gute Polizeiarbeit beginnt nicht erst mit der Ernennung zur Polizeikommissarin oder zum Polizeikommissar – sie beginnt bereits am ersten Studientag.

Hinzu kommt, dass die junge Generation heute andere Erwartungen an ihren Arbeitgeber stellt als früher.

Themen wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gesundheitsmanagement, flexible Arbeitszeitmodelle, Entwicklungsperspektiven und eine wertschätzende Führungskultur spielen eine deutlich größere Rolle. Diese Erwartungen sind kein Ausdruck mangelnder Leistungsbereitschaft, sondern Voraussetzungen dafür, qualifizierte Nachwuchskräfte dauerhaft für den Polizeiberuf zu gewinnen und zu halten.

75 Jahre verlässliche Begleitung

Gerade hierin sieht die GdP Hessen seit nunmehr 75 Jahren ihren gewerkschaftlichen Auftrag. Sie begleitet die Kolleginnen und Kollegen von Beginn ihres Studiums an, setzt sich für gute Studien- und Arbeitsbedingungen ein und sorgt dafür, dass die Stimme der jungen Generation in den politischen Entscheidungsprozessen gehört wird.

Denn das Berufsbild der Polizei wird nicht allein durch Gesetze oder Einsatzkonzepte geprägt, sondern vor allem durch die Menschen, die diesen Beruf täglich mit Engagement, Kompetenz und Haltung ausfüllen.

Trotz allem schreitet der Wandel fort

Das Berufsbild des Polizeibeamten befindet sich damit auch im Jahr 2026 in einem stetigen Wandel. Die Grundwerte sind geblieben:

Einsatz für den Rechtsstaat, Schutz der Bevölkerung und Verantwortung für die Gesellschaft.

Die Anforderungen an diejenigen, die diesen Auftrag erfüllen, sind jedoch größer und vielfältiger geworden als jemals zuvor.

Umso wichtiger ist eine starke Gewerkschaft, die diesen Wandel aktiv begleitet und die Interessen der Beschäftigten konsequent vertritt. ■

Jens Mohrherr

BREGENZER FESTSPIELE 2027
„LA TRAVIATA“
 KULTUR • BODENSEE • SCHWEIZER GENOSSENSCHAFTEN
 09. – 12. AUGUST 2027

INKLUSIVLEISTUNGEN

- Abschritt Prosecco
- 3 Übernachtungen im Doppelzimmer
- Frühstück im Doppelzimmer
- Abendessen im Doppelzimmer
- Spätmahlzeit im Doppelzimmer
- Spätmahlzeit im Doppelzimmer
- Spätmahlzeit im Doppelzimmer

REISEHÖHEPUNKTE

- Oper „La Traviata“
- Stadtrundfahrt in Bregenz
- Florianer Passstraße
- St. Gallen entdecken
- Appenzeller Seminare

REISEPREIS
680 €
 pro Person

ANMELDUNG & INFORMATION

Michael Meier
 Marienstraße 255
 55411 Binger-Görsheim

01721 / 14626
 michael.meier@gpm.de

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!

Scan für den Download (pdf) des Originalartikels aus 1972 von Gerhard Kastl



KOOPERATION FÜR DEN EINSATZ DES HOLODECK

DIGITALISIERUNG KANN DIE POLIZEIARBEIT STÄRKEN – ABER NUR MIT DEN MENSCHEN

Grundsätzlich darf jede Art von Digitalisierung begrüßt werden. Dies betrifft auch die Kooperation zwischen Hessen und Bayern zur gemeinsamen Weiterentwicklung des sog. Holodecks. Moderne Kriminalitätsbekämpfung braucht moderne Werkzeuge. Gerade bei komplexen Ermittlungsverfahren, schweren Straftaten und umfangreichen Tatortlagen können digitale Rekonstruktionen einen wichtigen Beitrag leisten, die Qualität der Beweisführung zu verbessern. Aber der Mensch dahinter ist Faktor 1!

Bild: PÖ_BY/HE



Die Möglichkeit, Tatorte dreidimensional zu erfassen und virtuell auszuwerten, eröffnet für die kriminaltechnische Arbeit neue Perspektiven.

Eine solche Technologie kann Ermittlerinnen und Ermittler dezentral in unseren Kommissariaten und an zentralen Stellen wie dem LKA sinnvoll unterstützen.

Abläufe besser nachzuvollziehen und komplexe Sachverhalte für Polizei, Staatsanwaltschaften und Gerichte anschaulicher darzustellen, steht dabei im Vordergrund. Die Digitalisierung der Polizeiarbeit ist ein wichtiger Baustein für eine leistungsfähige und zukunftsfähige Sicherheitsbehörde.

In Hessen hat sich dieses Thema in den letzten Jahren gewaltig zum Positiven verändert. Dies betrifft nicht nur das „Haus Polizei“, sondern auch alle technischen und spezialtechnischen Ausstattungen.

Die Verfügbarkeit solcher Werkzeuge in unseren Präsidien kann nur ausdrücklich begrüßt werden.

Gleichzeitig gilt aber auch:

Innovative Technik allein löst keine Ermittlungsprobleme – entscheidend sind die Menschen, die mit dieser Technik arbeiten sollen.

Der Einsatz eines Systems wie des Holodecks erfordert besonders qualifiziertes Personal, ausreichende Kapazitäten und eine nachhaltige organisatorische Einbindung in die zentrale Kriminalitätsbekämpfung der Polizeipräsidien.

Und hier darf man die negative Gegenwartsbeschreibung nicht außer Acht lassen. Heute stehen viele Bereiche unserer Kommissariate, Ermittlungsgruppen und der zentralen Kriminalitätsbekämpfung vor erheblichen Belastungen durch stei-

gende Fallzahlen, wachsende Aufgaben und zunehmende Komplexität der Ermittlungsarbeit.

Neue technische Möglichkeiten wie hier durch das Holodeck dürfen daher nicht zu weiteren Belastungen für die Beschäftigten führen, sondern müssen durch entsprechende Personalressourcen begleitet werden.

Damit das Holodeck seinen Mehrwert vor Ort tatsächlich entfalten kann, braucht es ausreichend ausgebildete Spezialistinnen und Spezialisten in der Kriminaltechnik, sowie in den ermittelnden Bereichen.

Es reicht nicht aus, einfach Technik zu beschaffen und diese dann dem vorhandenen Personal bei der Kriminalpolizei einfach auf den Tisch zu legen mit der Marschrichtung: „Macht mal was draus“.

Die Erfassung, Aufbereitung und Auswertung digitaler Tatortdaten ist anspruchsvoll und zeitintensiv. Hier darf nicht der Eindruck entstehen, dass Digitalisierung automatisch Personal ersetzt.

Vielmehr muss sie dazu beitragen, die Arbeit der Ermittler effektiver zu machen und die Kolleginnen und Kollegen gezielt zu entlasten.

Der richtige Weg wäre also, wenn man solche hoch digitalisierten Instrumente beschafft, diese auch mit zusätzlichem Personal zu begleiten. Prioritäten setzen.

Ebenso wichtig ist eine verlässliche technische Ausstattung. Digitale Ermittlungswerkzeuge müssen dauerhaft verfügbar, leistungsfähig und in die bestehenden polizeilichen Systeme integriert sein. Dazu gehören nicht nur die eigentlichen Geräte, sondern auch eine stabile IT-Infrastruktur, ausreichende Speicherkapazitäten, sichere Datenverarbeitung

und ein professioneller technischer Support. Eine moderne Polizei braucht moderne Technik – diese muss aber auch flächendeckend nutzbar und langfristig finanzierbar sein.

Was passiert bei Wartung, Inspektion, Kalibrierung, neue Eichung und sonstigen Defekten? Wir kennen das doch alles zu gut aus den letzten Jahrzehnten.

Funkwagen hat einen kleinen Schaden am Auspuff. Früher wurde das Fahrzeug bei uns einfach repariert, und zwar flott.

Der Kfz.-Angestellte war schnell beim Fahrzeug. Heute (Angestellter ist weg!) muss das Fahrzeug in eine externe Werkstatt verbracht werden,... durch zwei Kolleginnen und Kollegen, Hin- und Rückfahrt. Und das Gleiche wieder zurück.

Mittelalter grüßt die Moderne!

Ein weiterer zentraler Punkt ist die Aus- und Fortbildung. Neue Technologien entfalten ihren Nutzen nur dann, wenn die Anwenderinnen und Anwender umfassend vorbereitet werden.

Der Umgang mit virtuellen Tatortrekonstruktionen, digitalen Beweismitteln und perspektivisch auch KI-gestützten Assistenzsystemen muss Bestandteil einer kontinuierlichen Fortbildungsstrategie werden. Dabei geht es nicht nur um technische Bedienkompetenz, sondern auch um rechtliche, datenschutzrechtliche und beweissichernde Fragestellungen.

Denn als Zeuge vor einem Gericht muss der bedienende Kollege Rede und Antwort stehen. Den Richter interessiert es nicht, ob es ausreichend Personalressourcen gibt. Oder wie der Ausbildungsstand ist.

Ich sehe in der Kooperation mit Bayern daher einen wichtigen Schritt in die richtige Richtung. Hessen zeigt damit, dass die Polizeiführung bereit ist, neue Wege zu gehen und innovative Lösungen für die Herausforderungen der Zukunft zu entwickeln. Entscheidend wird nun sein, dass aus der technologischen Vision auch eine praxistaugliche Lösung für die tägliche Polizeiarbeit wird – mit ausreichend Personal, verlässlicher Ausstattung und einer konsequenten Qualifizierung der Beschäftigten.

Digitalisierung kann die Polizei stärken – sie muss aber mit den Kolleginnen und Kollegen umgesetzt werden, die sie in der Praxis mit Leben füllen.

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.

FORTBILDUNG DER HAUPTPERSONALVERTRETUNGEN

Münster – vom 26. – 29. Mai 2026 fand an der deutschen Hochschule der Polizei die zweite Auflage des Seminars für die Hauptpersonalvertretungen statt. Die diesjährigen Themenschwerpunkte stellten Gefährdungsbeurteilungen mit den entsprechenden rechtlichen Hintergründen und die prognostische Personalentwicklung bis 2030 dar. Auch dieses Jahr waren wieder Teilnehmer von München bis Flensburg vertreten. Egal ob Personalrat, Schwerbehindertenvertretung und Gleichstellung, durch die anwesenden Teilnehmer wurden alle Bereiche der Beschäftigtenvertretung abgebildet.

Bild: Klimpke



Jens Mohrherr, Marcus Baumann und Daniel Klimpke repräsentierten die hessische Delegation. Neben den genannten Themen stand auch die Vorstellung des polizeitechnischen Institutes und der aktuelle Stand der Richtlinie Funkstreifenwagen auf dem Programm.

Neben den fachlichen Vorträgen zu aktuellen Problemstellungen ist das Netzwerken der Teilnehmer ein wichtiger Programmpunkt. Auch wenn die Herausforderungen anders benannt sind, ähneln sie sich dem Wesen nach doch sehr.

Unter anderem referierte Frau Prof. Fischbach zur psychischen Gefährdungsbeurteilungen und Tools zur deren Anwendung.

Prof. Dr. Dr. Markus Thiel referierte seinerseits zu aktueller Rechtsprechung und

Beteiligungspflichten. Ein Schwerpunkt hierbei war die Frage nach der Beteiligungspflicht bei der Einführung von PD-Ven.

Ebenso findet die organisationskulturelle Betrachtung eine wachsende Bedeutung auch bei den Personalvertretungen.

Ein besonderes Highlight ist jährlich der Vergleich zwischen den Ländern. Beispielsweise übersteigen die Einstellungszahlen in NRW teilweise die Gesamtbeschäftigtenzahlen des Landes Bremen.

Hier sieht man immer wieder eindrucksvoll, wie heterogen die Polizeien des Bundes und der Länder sind.

Auch der kommissarische Präsident der DHPol, LPD Eppe, ließ es sich nicht nehmen, ein Grußwort an die Teilnehmenden zu sprechen.

Trotz studienfreier Zeit wurden auch dieses Jahr wieder zahlreiche Angehörige des höheren Dienstes aus Hessen auf dem Campus angetroffen.

Dies ermöglicht auch mal einen Austausch außerhalb der üblichen Diensträume.

„Mit den anderen Länderdelegationen in den Austausch zu kommen, themengebunden oder offen, das war eine echte Bereicherung. Es gibt immer Hinweise und Ideen, die wir als Hessische Delegation geben konnten oder eben mitgenommen haben.“

Der Föderalismus zeigt bei gleichen Themenfeldern vielfältige unterschiedliche Umsetzungen und Ansätze in den Länderpolizeien. Mit den teilnehmenden HSBVen der anderen Länder war der Austausch offen und herzlich, genauso wie man es sich wünscht.

Wir können den Weg nur gemeinsam gehen und dieses Seminar mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Hauptpersonalräten und eben den Hauptschwerbehindertenvertretungen gibt hier die Möglichkeit voneinander zu lernen“, lautete im Anschluss das Fazit von Marcus Baumann.

Auch im kommenden Jahr soll dieses Fortbildungsseminar wieder stattfinden. Es ist endlich eine Möglichkeit geschaffen worden, um angemessene Fortbildung für die Gremienvertreter zu gewährleisten. ■

Daniel Klimpke

REKORDHAUSHALT ERSETZT KEINE BESCHÄFTIGTE

Innenminister Roman Poseck betont regelmäßig, die hessische Polizei verfüge über den höchsten Etat ihrer Geschichte. Auf den ersten Blick klingt diese Botschaft überzeugend. Aus Sicht vieler Beschäftigter beschreibt sie jedoch nicht ihren dienstlichen Alltag.

Ein hoher Haushalt ist kein Qualitätsmerkmal, wenn sich die Arbeitsbedingungen in den Dienststellen nicht spürbar verbessern. Die Realität sieht vielerorts anders aus: Rund vier Millionen Mehrarbeitsstunden, dauerhaft unterbesetzte Dienstgruppen, offene Stellen, steigende Belastungen und eine Reform, die zusätzlich Personal bindet.

Entscheidend ist nicht die Höhe eines Etats, sondern seine Wirkung. Werden zusätzliche Stellen geschaffen? Verbessern



sich Arbeitsbedingungen, Fortbildungsmöglichkeiten und technische Ausstattung? Oder wächst lediglich der finanzielle Rahmen, während die Belastung unverändert hoch bleibt?

Hinzu kommen Einsparungen im Tarifbereich. Tarifbeschäftigte sichern zentrale Bereiche wie IT, Personalverwaltung oder Asservatenverwaltung. Jede nicht nachbesetzte Stelle führt dazu, dass Polizeivoll-

zugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte Verwaltungsaufgaben übernehmen müssen. Diese fehlen anschließend dort, wo sie eigentlich gebraucht werden: bei Einsätzen, Ermittlungen und der Präsenz auf der Straße.

Für die GdP Hessen ist deshalb klar: Die Leistungsfähigkeit einer Polizei misst sich nicht an Haushaltszahlen, sondern an ihrer tatsächlichen Einsatzfähigkeit.

Ein Rekordhaushalt ist kein Beweis für eine Rekordausstattung. Er ersetzt keine Menschen. Die Landesregierung muss deshalb den Fokus stärker auf Personal, Besoldung und Arbeitsbedingungen legen. Erst wenn diese Bereiche nachhaltig verbessert werden, wird aus einem Rekordetat auch eine starke Polizei. ■

JM

Bilder: KI

NEUE WEGE GEHEN – VORREITER SEIN

GEMEINSAM GEHT WAS – VORBEREITUNG AUF DIE RENTE IN KOOPERATION

Neuland betraten die Seniorenvorstände der Landesbezirke BW, BY und HE mit dem Seminar „Vorbereitung auf die Rente“ für unsere Mitglieder aus dem Tariffbereich. Inspiriert durch Erfahrungen der bekannten Ruhestands-Seminare für die Beamten, entschlossen sich die Seniorengruppen der drei Landesbezirke ein neues dreitägiges Seminar zu entwickeln. Perfekt organisiert wurde das Seminar von Uli Decker, Mitglied im Geschäftsführenden Landesseniorenvorstand in Baden-Württemberg.



21 Teilnehmer reisten am 8. Juni 2026 zur Hochschule der Polizei BW, Institutsbereich Ausbildung Wertheim (IBA WH) an. Schon die Vorstellungsrunde zu Beginn des Seminars zeigte eine erste Herausforderung. Von Kassel im Norden, Offenburg im Süden und Regensburg im Osten kamen die Teilnehmer, fast die Hälfte Frauen, und sorgen für einen ordentlichen Mix an Dialekten. So war es für die Referenten eine unvorhergesehene Aufgabe, sich sprachlich auf die Teilnehmenden einzustellen.

Den ersten Fachvortrag übernahm Frau Dr. Kathrin Tatschner vom Zentrum für Altersmedizin in Würzburg. Im Zentrum stand die Frage: „Gesund und Alter – Geht das?“.

Hinweise auf und Werbung für Vorsorgeuntersuchungen, Impfungen und viel Bewegung war ihre Botschaft. Weiter forderte sie Lust auf Gesundheitshaltung, Wahrnehmung der Veränderungen im Alter, mögliche Einschränkungen, nicht nur körperlich. Fragen des Gewichts und des guten Hörens und Sehens standen ebenso auf ihrer Agenda wie die Risiken von vielen Herz-Kreislauf-Erkrankungen.

Sie warb für körperliche Aktivitäten und deren positive Auswirkungen. Beispielhaft zählte sie tägliche Bewegung, die das Immunsystem, die Muskelkraft, die Beweglichkeit und den Gleichgewichtssinn stärkt, auf. Bewegung hilft auch das seelische Wohlbefinden zu fördern und hilft Stress abzubauen.

Praktische Tipps und freiwillige Aufgaben für die Rente gab der Seniorenvorsitzende von Baden-Württemberg, Martin Zerrinius. Das Themenfeld umfasste ehrenamtliche Tätigkeiten bis hin zu Reisemöglichkeiten und sonstige

Freizeitaktivitäten. Wichtig für ihn war ein strukturiertes Leben. Ein näheres Kennenlernen der Teilnehmenden ergab sich abends im Vereinsheim des SV Nassig.

Der zweite Seminartag hatte es in sich. Zunächst zeigte Bernd Braun, Landesseniorenvorsitzender von Hessen, die Vorteile der GdP-Mitgliedschaft in der Rente.

Bernd fragte nach der Erwartungshaltung und die Antworten stimmten mit seinen Themen überein. Mit großer Spannung wurde der Vortrag von Hans Peter Scherer von der Deutschen Rentenversicherung erwartet. Fragen zur Beendigung des Arbeitslebens, zu den Rentenpunkten wurden besprochen. Lehre, Studium, berufliche Ausbildung, Teilzeit, Arbeiten nach der Rente, Mütterrente, Kindererziehungszeiten und Prävention waren Schlagworte seines Vortrages. Seine dringende Empfehlung: für ein Gespräch für eine individuelle Beratung bei der DRV einen Termin einholen, um auch Lücken in der Erwerbsbiografie festzustellen.

Tarifbeschäftigte des öffentlichen Dienstes haben bereits eine vom DGB für alle geforderte Betriebsrente. Aus diesem Grund wurde auch Frau Birgit Schertler von der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) zum Seminar eingeladen. Eine wichtige Botschaft war, dass die Stellung des Antrags zur Auszahlung der Zusatzversicherung erst nach Erhalt des Rentenbescheids möglich ist.

Von Jürgen Rittel, dem Zielgruppenmanager Öffentlicher Dienst in Süddeutschland der SIGNAL IDUNA gab es Informationen über das Versicherungsunternehmen „Polizei-Versicherungs-AG (PVAG)“, von der GdP und SIGNAL IDUNA, und deren Leistungen, von der Kranken- und Pflege- über die Unfall- und Haft-

pflichtversicherung, durch die Vorteile einer Mitgliedschaft in der GdP bei verschiedenen Versicherungsanlässen und die bildhafte Darstellung von möglichen Schadensereignissen.

Nach vielen Informationen zum Thema Rente und Versicherungen konnten sich die Teilnehmenden in der Sporthalle 45 Minuten lang unter dem Motto „Fit im Alter – Bewegung im Alter“ mit Richard Fehrenbacher vom SV Nassig, erholen.

Nach dem Abendessen wurden die Geheimnisse des Taubertals erkundet. Im Kleinbus ging es unter Leitung von Uli Decker zur Weinprobe beim Weingut Ehrenbach in Reicholzheim.

Am dritten Seminartag, 10. Juni 2026, eröffnete unser GdP-Bundesseniorenvorsitzende Ewald Gerk das Tagesprogramm mit seinem Beitrag zu den Themen Vorsorgevollmacht, Betreuungs- und Patientenverfügung mit der dringenden Empfehlung dies zu regeln.

In Vertretung des erkrankten Referenten Gerhard Kaiser von der GdP Hessen referierte Uli Decker über die Grundzüge des Erbrechts. Im zweiten Teil seiner Ausführungen ging Ewald Gerk auf die politischen Entwicklungen zur Gesundheits- und Pflegeversicherung, zum Bundeskongress und zu den Landtagswahlen im Herbst in Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern ein.

Den Abschluss des Seminars bildeten die Ausführungen von Gerhard Knorr, Landesseniorenvorsitzender in Bayern, zur Seniorenarbeit vor Ort mit praktischen Beispielen.

Er forderte die Teilnehmenden auf, sich in die Seniorenarbeit aktiv mit einzubringen. ■

Bernd Braun/Martin Zerrinius

Bild: Braun

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 Lösung 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

80 JAHRE TREUE – EIN LEBEN FÜR DIE GEMEINSCHAFT

FRITZ VETTER – EIN URGESTEIN DER GEWERKSCHAFT DER POLIZEI HESSEN

Es gibt Ehrungen, die sind außergewöhnlich. Und es gibt Ehrungen, bei denen man einen Moment innehält, weil man spürt, dass hier nicht nur ein Jubiläum gefeiert wird, sondern ein ganzes Leben. Wenn Friedrich – von allen nur Fritz – Vetter im September 2026 seine 80-jährige Gewerkschaftsmitgliedschaft begeht, dann endet diese Geschichte nicht bei einer beeindruckenden Zahl. Sie beginnt vielmehr dort, wo nach Krieg, Zerstörung und Hoffnungslosigkeit Menschen den Mut fanden, wieder an Zusammenhalt zu glauben. Denn Fritz' Geschichte ist zugleich ein Stück deutscher Geschichte.

Als Solidarität das Fundament einer neuen Demokratie war

Der 1. September 1946.

Deutschland befindet sich noch im Schatten des Krieges. Städte liegen in Trümmern, Familien suchen nach einem Neuanfang, demokratische Institutionen entstehen erst langsam wieder.

Im Volkshaus Bergen-Enkheim wird damals die Gewerkschaft Bau, Steine, Erden neu gegründet. Fritz' Vater meldet seinen gerade einmal 15-jährigen Sohn dort als Mitglied an.

Wahrscheinlich ahnte niemand, dass aus dieser Unterschrift eine Mitgliedschaft entstehen würde, die acht Jahrzehnte überdauert.

80 Jahre. Eine Zeitspanne, die heute kaum noch vorstellbar ist.

Vom Maurer zur Polizei

Eigentlich hatte Fritz ganz andere Pläne. Nach seiner Maurerlehre wollte er Feuerwehrmann werden. Doch das Leben hatte andere Ideen für ihn parat.

Die Polizei suchte Nachwuchs.

Am 23. Juni 1952 trat Fritz in die 3. Hundertschaft der Bereitschaftspolizei in Hofgeismar ein. Eine Zeit, die – wie er selbst schmunzelnd, aber auch mit ernstem Blick erzählte – vom Drill der Nachkriegsjahre geprägt war. Militärisch und Gehorsam verlangend.

Mit seinem Eintritt in die Polizei Hessen wechselte er selbstverständlich auch gewerkschaftlich zur ÖTV, aus der später die eigenständige Gewerkschaft der Polizei hervorging.

Seitdem gehören Fritz Vetter und die GdP untrennbar zusammen.



Bild: Wittig/GdPMT

Karriere mit Haltung

Sein beruflicher Weg führte ihn über verschiedene Dienststellen unter anderem zum 13. Polizeirevier Frankfurt.

Als bewährter Beamter absolvierte er den damals renommierten „Wanninger-Lehrgang“, der ihm den Weg in Führungsfunktionen eröffnete.

Wanninger-Lehrgang (auch W-Lehrgang)

Der „Wanninger-Lehrgang“ bezeichnete ein spezielles, historisches Aufstiegsprogramm für Polizeibeamte, um vom mittleren in den gehobenen Dienst aufzusteigen. Er wurde in den 1990er Jahren in Hessen sowie einigen anderen Bundesländern eingeführt, um lebensälteren und erfahrenen Polizisten bessere Karrierechancen zu eröffnen.

Die Maßnahme richtete sich damals gezielt an verdiente Beamtinnen und Beamte, die bereits bestimmte verantwortungsvolle Funktionen ausübten, und galt als Alternative zum klassischen Fachhochschulstudium. Da dieses Programm bereits vor vielen Jahren durch reguläre, zweigeteilte Laufbahnen und Bachelor-Studiengänge an der hessischen Polizeiakademie abgelöst wurde, gibt es heute keine offiziellen Ausschreibungen oder Lehrgänge dieser Art mehr.

Fritz Vetter war danach Dienstgruppenleiter, Einsatzgruppenleiter, später Leiter der Einsatzorganisation bei der Polizeista-

tion Eschborn und wurde dort unter dem legendären Roland Noll zu einer festen Größe.

Am 1. Januar 1990 trat Fritz Vetter in den Ruhestand. Zumindest offiziell.

Denn wer Fritz kennt, weiß:

Menschen wie er gehen vielleicht in Pension. Aber sie hören niemals auf, sich für andere einzusetzen.

Ein Gewerkschafter aus Überzeugung

Nach der Gründung des Polizeipräsidiums Westhessen am 1. Januar 2001 gehörte Fritz zu den Menschen, die den Seniorenbereich der Bezirksgruppe entscheidend mit aufbauten.

Von 2005 bis 2017 war er Schriftführer des Seniorenvorstandes der GdP Westhessen. Was zeichnete ihn besonders aus?

- Zuverlässigkeit.
- Bescheidenheit.
- Ohne großes Aufheben.
- So, wie man ihn kennt.
- Für Fritz war Gewerkschaft nie ein Amt. Sie war eine Haltung.

Ein Mensch, den man nicht vergisst.

Spricht man heute mit ehemaligen Kolleginnen und Kollegen über Fritz Vetter, fällt etwas auf. Keiner beginnt damit, welche Position er inne hatte. Niemand spricht von Orden oder Funktionen. Alle sprechen zunächst über den Menschen.

- Über seine Herzlichkeit.
- Seinen Humor.
- Seine Hilfsbereitschaft.
- Seine ruhige Art.

Viele erzählen noch heute mit feuchten Augen von gemeinsamen Diensten.

Von einem Vorgesetzten, der nie von oben herab führte. Von einem Kollegen, der immer Zeit hatte. Von einem Freund, der zuhören konnte.

In einer Zeit, in der Führung häufig mit Autorität verwechselt wurde, lebte Fritz etwas anderes vor, nämlich Respekt, Vertrauen und Menschlichkeit.

Vielleicht ist genau das sein größtes Vermächtnis.

Menschen wie Fritz prägen Generationen

Die Geschichte einer Gewerkschaft wird nicht nur von ihren Vorsitzenden oder in der Öffentlichkeit stehenden Personen geschrieben.

Sie wird vor allem von Menschen geschrieben, die Tag für Tag ihre Werte leben. Von Kolleginnen und Kollegen, die Verantwortung übernehmen, ohne im Mittelpunkt stehen zu wollen.

Von Menschen wie Fritz Vetter.

Er hat Generationen von Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten erlebt. Er hat Uniformen kommen und gehen sehen.

- Dienstgrade.
- (Um)Organisationen.
- Reformen.
- Technik.

Doch eines blieb für ihn immer unverändert:

Zusammenhalt ist die stärkste Kraft einer Gewerkschaft.

Ein Jubiläum, das große Demut entstehen lässt

80 Jahre Mitgliedschaft.

Diese Zahl ist so außergewöhnlich, dass sie sich kaum in Worte fassen lässt.

Sie steht für Beständigkeit in einer Welt, die immer schneller wird.

Für Loyalität in einer Zeit zunehmender Beliebigkeit.

Für Verlässlichkeit, wenn vieles nur noch kurzfristig gedacht wird.

Und sie steht für einen Menschen, der nie aufgehört hat, an die Kraft der Gemeinschaft zu glauben.

Lieber Fritz...

...es gibt Menschen, denen man zu einem Jubiläum gratuliert. Denen man eine Urkunde und eine Nadel überreicht.

Vielleicht noch einen Präsentkorb mit, seien wir ehrlich, doch immer den gleichen Inhalten.

Und es gibt Menschen, denen man einfach Danke sagen möchte.

Danke für Deine Treue.

Danke für Deinen jahrzehntelangen Einsatz.

Danke für Deine Menschlichkeit.

Danke dafür, dass Du nie vergessen hast, worum es in unserer GdP wirklich geht, um die Menschen.

Wir gratulieren zum Jubiläum und wünschen Dir viel Gesundheit. Verliere nicht Deinen Humor, Deine Herzlichkeit und Deine positive Art.

80 Jahre Mitgliedschaft sind einzigartig. Ein Mensch wie du ist es erst recht.

Eine persönliche Hommage

Lieber Fritz, es gibt Menschen, an die erinnert man sich wegen eines Amtes oder einer Funktion. Und es gibt Menschen, die einem im Gedächtnis bleiben, weil sie einfach gute Menschen sind. Für mich gehörst Du ohne jeden Zweifel zur zweiten Kategorie.

Wenn ich an unsere gemeinsame Zeit in der GdP denke, dann denke ich nicht zuerst an Sitzungsräume, Tagesordnungen oder Beschlüsse. Ich denke an Dich.

Fünfzehn Jahre nach Deiner Pensionierung 1990 hättest Du allen Grund gehabt, das Kapitel GdP einfach abzuschließen. Stattdessen hast Du noch einmal Verantwortung übernommen – als Schriftführer im neu gegründeten Seniorenvorstand der Bezirksgruppe Westhessen. Ein Vorstand übrigens, der bis heute in der GdP Hessen eine Besonderheit ist und seiner Zeit weit voraus war.

Von 2005 bis 2017 hast Du dieses Amt mit einer Selbstverständlichkeit ausgefüllt, als hättest Du nie etwas anderes gemacht.

Als ich 2007 Bezirksgruppenvorsitzender wurde, durfte ich regelmäßig an den Sitzungen des Seniorenvorstandes teilnehmen. Mir war es immer wichtig, dass unsere Seniorinnen und Senioren nicht nur Mitglieder „im Ruhestand“ waren, sondern weiterhin Teil unserer Gemeinschaft blieben. Neuigkeiten aus der Polizei, Entwicklungen in der GdP, oder einfach die Geschichten ehemaliger Kolleginnen und Kollegen – all das gehörte für mich dazu. Und ehrlich gesagt: Dieses Wissensinteresse hat sich bis heute kein bisschen verändert.

Und mittendrin saß immer ein Schriftführer namens Fritz Vetter. An Deine Protokolle erinnere ich mich bis heute.

Ja, tatsächlich habe ich mich auf kaum etwas mehr gefreut als auf den Brief mit Deinem Protokoll. Warum?

Weil Du etwas konntest, was nur ganz wenige beherrschen.

Du hast es geschafft, selbst hitzige Diskussionen, unterschiedliche Meinungen oder kritische Wortmeldungen so aufzuschreiben, dass niemand bloßgestellt wurde. Man erkannte sich wieder, fühlte

sich verstanden und hatte gleichzeitig das Gefühl, dass am Ende nicht der Streit, sondern das gemeinsame Ziel im Mittelpunkt stand.

Aus manchmal kantigen Debatten wurden bei Dir Brücken. Aus Gegensätzen entstanden gemeinsame Wege.

Und zwischen den Zeilen versteckte sich immer wieder dieser feine, trockene Humor, der so typisch für Dich war. Nie verletzend. Nie auf Kosten anderer. Sondern genau dosiert, mit einem Augenzwinkern und immer an der richtigen Stelle.

Ich habe mich oft gefragt, wie Du das eigentlich gemacht hast.

Heute glaube ich, dass das weniger mit dem Schreiben als mit Deinem Charakter zu tun hatte.

Du hast den Menschen immer wichtiger genommen als seine Meinung.

Neben den offiziellen Sitzungen gab es viele Gespräche, die nie in einem Protokoll auftauchten. Gerade in meinen ersten Jahren als Bezirksgruppenvorsitzender warst Du für mich ein wichtiger Ratgeber. Nicht laut, nicht belehrend, sondern ruhig, erfahren und immer mit einem offenen Ohr. Ich habe Deine Einschätzungen oft gesucht – und auch gefunden.

Manchmal genügte ein kurzer Satz von Dir, um eine schwierige Situation aus einer völlig anderen Perspektive zu sehen. Und nicht selten endete ein ernstes Gespräch mit einer Deiner trockenen Bemerkungen, bei der man erst schmunzelte und später feststellte, dass darin mehr Weisheit steckte als in manchem Vortrag.

Viele dieser Sätze begleiten mich bis heute. Dafür möchte ich Dir persönlich danken.

Lieber Fritz,

es gibt Menschen, die erledigen eine Aufgabe. Und es gibt Menschen, die hinterlassen Spuren.

Du hast in der GdP keine großen Schlagzeilen gesucht. Du hast keine Bühne gebraucht und keine lauten Worte gemacht.

Aber Du hast etwas viel Wertvolleres hinterlassen, Vertrauen, Herzlichkeit und Humor. Und das gute Gefühl, dass Gewerkschaft immer zuerst etwas mit Menschen zu tun hat.

Ich bin dankbar, dass ich einen Teil dieses Weges mit Dir gemeinsam gehen durfte. Und ich bin mir sicher, dass viele Kolleginnen und Kollegen beim Lesen dieser Zeilen lächelnd nicken werden – weil sie genau wissen, von welchem Fritz ich hier erzähle.

Bleib so, wie ich Dich kennen und schätzen lernte.

Peter Wittig

GdP ENTDECKT NORDSPANIEN AN DER ATLANTIKKÜSTE

Baskenland, Kantabrien, Asturien und Galizien, das sind die Provinzen entlang der nordspanischen Atlantikküste und die galt es während unserer Gruppenreise vom 10.-18. Juni 26 zu erforschen. Unser erstes Ziel war „Bilbao“ mit einem Abstecher zur ältesten Schwebefähre der Welt in Getxo nahe der Atlantikküste. Entlang des Flusses Nervion wird auf der Rückfahrt deutlich, dass sich aus dem hässlichen Industriemoloch rund um Bilbao durch den sog. „Guggenheim-Effekt“ seit 1997 eine besuchenswerte Metropole entwickelt hat.



In der Altstadt von Bilbao



Das Guggenheim-Museum



Reisegruppe in Gijón



Museum in Santander

Bilder: Meser

Ein Rundgang durch die Altstadt und der erste Blick auf das Guggenheim-Museum vermittelten bereits tolle Eindrücke dieser Region. Das dortige Hotel Barcelo unweit aller wichtigen Einrichtungen ließ somit auch den anschließenden Bummel entlang des Nervion zu.

Bei herrlichem Reisewetter wurden wir in San Sebastian bei der Fahrt mit der Standseilbahn zum wunderschön gelegenen Monte Igueldo mit einem sensationellen Blick auf die gesamte Strandpromenade entschädigt. Auch der anschließende kurze Rundgang durch Altstadt und Promenade bestätigten, dass man hier durchaus das Rentnerdasein verbringen könnte.

Weltberühmtes Guggenheim-Museum

Im Anschluss an die Rückfahrt nach Bilbao war der Besuch des Guggenheim-Museums vorgesehen, was sowohl durch die besondere Außenfassade, als auch die Innenraumgestaltung mit eindrucksvollen Exponaten einen unglaublichen Eindruck vermittelte. Das sollte man wirklich einmal gesehen haben. Und wir waren dabei und mittendrin!

Santander und Kantabrien



Nach einem kurzen Aufenthalt in der modernen Hafenstadt Santander mit einem Abstecher zum modernen Museo Marítimo del Cantabrico und einer Sightseeingfahrt zur Halbinsel Peninsula de la Magdalena mit malerischen Sandsträn-

den haben wir die Grenze zu Kantabrien überschritten.

Unser nächstes Hotel mit dem Charme der vorletzten Jahrhundertwende lag in der hübschen Kleinstadt Santillana del Mar mit traumhaften Häuserzeilen und einladenden Restaurants und Tapas Bars. Außer einer überschaubaren kantabrischen Käse- und Wurstprobe hatten wir hier auch ausreichend Gelegenheit, die berühmten „Pintxos“ (kleine Häppchen mit allerlei Köstlichkeiten und einem Zahnstocher garniert) zu probieren. Zusammen mit dem traditionellen Cidre dieser Region ist dies ein wahrer Genuss.

Höhlen von Altamira und viel „Gaudi“

Der Folgetag führte uns zu den bekannten Höhlen von Altamira, die in Originalgröße in einem Besucherzentrum eindrucksvoll die ca. 15-20000 Jahre alten Malereien und das Leben und die Gewohnheiten der damaligen Menschen präsentieren.

Nicht weniger interessant war der Abstecher nach Comillas, wo wir das erste Gebäude des bekannten Künstlers Gaudi, das sog. Capricho besichtigen durften.



Einfach „Gaudi“ – das war seine Welt, eigenwillig, aber wunderschön auch im Detail.

Der Nachmittag führte uns vorbei an der Wallfahrtsstätte „Covadonga“ mit der „Santa Cueva“ der heiligen Grotte mit dem Sarkophag des Fürsten Pelayo, der im Jahre 722 in der Schlacht von Covadonga die Mauren besiegte. In der Ferne lockten die schneebedeckten sog. „Picos

de Europa“ mit den malerischen Bergseen Lago Enol und de la Ercina auf 1000 M. Höhe, die wir mit Kleinbussen in abenteuerlichen Serpentinaen erklimmen. Eine Landschaft wie in unseren Alpen, keine 25 km vom Atlantik entfernt – und dies bei herrlichem Sommerwetter und Aussicht – einfach grandios!



Oviedo und Gijón

Oviedo, die nächste Hotelstation, bescherte uns nach Stadtrundgängen in Oviedo und Gijón einen Mittagsstopp in einem klassischen Cidre Restaurant die Besonderheiten beim Ausgießen des Weines aus Kopfhöhe ohne Blickkontakt zum Glas. Manche Kellnerhose ließ doch einige Fehlversuche erahnen. Aber einfach originell!

In Galizien zur Küste bis La Coruna

Nach der Überschreitung der Grenze zur letzten Provinz Galiziens legen wir einen nicht geplanten Zwischenstopp an der Küste bei den „As Catedrais“, den Höhlen und eindrucksvollen Felsvorsprüngen gleich einer Kathedrale, die die Natur im Laufe von Tausenden von Jahren geschaffen hatte, ein.

Barfuß erreichen wir bei Ebbe jeden Winkel dieses einmaligen Naturdenkmals. Gegen Nachmittag erreichen wir La Coruna, der vorletzten Hotelstation mit Altstadtbesichtigung, Erklimmung des Herkulesturmes, eines Leuchtturmes aus der

Kathedr. Santiago de Compostella



Pintxos und Cidre



Cidre im freien Fall



San Sebastian



Römerzeit und Besichtigung der riesigen Kanonen auf der küstennahen Anhöhe zur Abwehr der englischen Invasoren.

Pilgerziel Santiago de Compostella

Letzte Station: Santiago de Compostella, das Ziel aller Pilger, selbst wenn sie mit dem Bus angereist sind und dies kaum weniger anstrengend zu sein scheint!

Aber dies ist eine Superlative in jeder Hinsicht. Eine gefüllte und lebendige Altstadt mit Pilgern und Touristen. Vorbei an zahlreichen Restaurants und den riesigen Markt- und Fischhallen landeten wir endlich auf der übergroßen Praza do Obradoiro unmittelbar vor der Kathedrale.

Lange Schlangen bildeten sich, um rechtzeitig um 12:00 h die tägliche Messe der Pilger besuchen zu können. Und diese Kathedrale ist täglich mehr als überfüllt – und wir hatten kurz vor der Messe auch Gelegenheit dieses wunderbare Kleinod innen und außen besichtigen zu können, ohne natürlich dabei auf das Umarmen der Jakobsskulptur und den Besuch der Krypta mit den Gebeinen des hl. Jakobs zu verzichten.

Eine prachtvolle Kirche, deren Pilgermesse einige unserer Gruppe besucht hatten und dabei natürlich auch das Schwenken des „botafumeiro“ (ein immerhin 50 kg schweres Weihrauchfass an einem langen Seil befestigt) erleben und fotografieren durften.

Abschlussstag bei schönstem Wetter

Der letzte Tag unserer eindrucksvollen Reise führte uns bei immer noch strahlendem Sonnenschein entlang der wilden Atlantikküste mit Aufenthalt in Carnota, wo wir in einem Fischrestaurant ein Menu mit ausgesuchten Meeresfrüchten genießen konnten.

Bevor wir das sagenumwobene Cap Finisterre (das Ende der Welt Galiziens) erreichten, gab es an einem wunderschönen Küstenstreifen mit Sandstrand die Gelegenheit, bei gefühlt 18 Grad Wassertemperatur im Atlantik zu baden. Das musste einfach sein!

Cap Finisterre, ein Highlight umgeben vom stürmenden Atlantik und traumhafter Kulisse auf dem Felsmassiv. Einmalige Aussichten und zahlreiche Fotomotive.

Am Abreisetag hatten alle noch einmal die Gelegenheit, Santiago de Compostella auf eigene Faust zu erleben, durch den Fischmarkt zu schlendern, ein letztes Mitbringsel zu organisieren, oder einfach nur einen Abschiedspresso zu genießen.

Ein letzter Blick auf die prachtvolle Kathedrale und ab ging es in den Bus Richtung Flughafen Santiago, wo wir mit viel Zeit einchecken konnten und nach ca. 2,5 Stunden wohlbehalten in Frankfurt gelandet sind.

Eine wirklich aufregende, überraschende, aber auch erlebnisreiche Rundreise geht glücklich zu Ende. Die Gesamteindrücke dieser weitaus unbekannten Region waren überwältigend.

Freuen wir uns gemeinsam auf eine nächste Unternehmung der GdP in 2027. Vielleicht ein Besuch der skandinavischen Hauptstädte Anfang Mai, oder aber ein Ausflug zu „La Traviata“ auf der Bodenseebühne vom 9.-12. Aug. 2027 (siehe Anzeige im Heft).

Lasst Euch überraschen.

Mike Messer

MODERNE POLIZEIARBEIT = MEHR ALS ORGANIGRAMME

Mit P25 verfolgt die Landesregierung das richtige Ziel: Die Kriminalpolizei soll auf die Herausforderungen von Cybercrime, internationaler Organisierter Kriminalität und digitalen Ermittlungen vorbereitet werden. Daran besteht aus Sicht der GdP Hessen kein Zweifel.

Moderne Kriminalitätsbekämpfung verlangt Spezialisierung, leistungsfähige Strukturen und moderne Technik. Doch zwischen Anspruch und Wirklichkeit klafft derzeit eine erhebliche Lücke.

Aus zahlreichen Gesprächen mit Beschäftigten in den hessischen Polizeipräsidien entsteht ein klares Bild:

Die Reform wird vielerorts als organisatorische Umverteilung bereits knapper Ressourcen wahrgenommen. Neue Kommissariate entstehen, Zuständigkeiten werden neu zugeschnitten und Aufgaben zentralisiert. Die entscheidende Frage bleibt jedoch unbeantwortet:



ler. Wird vorhandenes Personal lediglich innerhalb der Organisation verschoben, entstehen an anderer Stelle zwangsläufig neue Lücken. Damit droht P25 zu einer Reform zu werden, die den Personalmangel nicht beseitigt, sondern lediglich neu organisiert.

Besonders kritisch ist, dass mit der Zentralisierung kriminalpolizeilicher Aufgaben regionale Fachkompetenz verloren gehen kann. Erfahrene Ermittler verfügen über Netzwerke, Ortskenntnis und Spezi-

Woher kommt das zusätzliche Personal? Neue Strukturen schaffen keine neuen Ermittlerinnen und Ermittler.

alwissen. Diese Kompetenzen lassen sich nicht per Organisationsverfügung an einen anderen Standort verlagern.

Gleichzeitig berichten viele Beschäftigte von organisatorischen Veränderungen, bevor personelle, räumliche oder technische Voraussetzungen geschaffen wurden.

Das kostet Akzeptanz und belastet die Kolleginnen und Kollegen zusätzlich.

„Wer immer neue Reformen auf den Weg bringt, ohne den Personalmangel zu beseitigen, organisiert den Mangel lediglich neu. Sicherheit entsteht nicht durch Organigramme, sondern durch Menschen.“

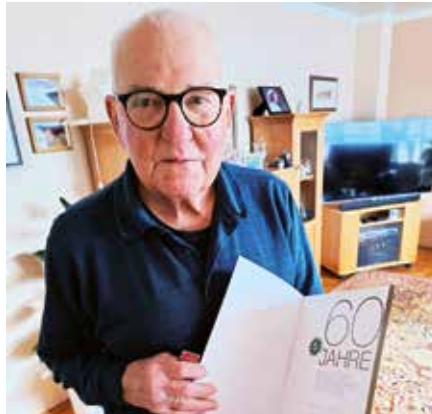
Die GdP Hessen wird den Reformprozess weiterhin konstruktiv begleiten – gleichzeitig aber deutlich darauf hinweisen, dass Organisationsentwicklung ohne nachhaltigen Personalaufwuchs ihre Ziele nicht erreichen kann.

Jens Mohrher

MENSCHEN, DIE DIE GdP LIMBURG-WEILBURG PRÄGEN

WOLFGANG SCHAUER UND KLAUS SCHMIDT – ENGAGEMENT ÜBER GENERATIONEN

Es gibt Menschen, die eine Gewerkschaft nicht nur über viele Jahre begleiten, sondern sie durch ihr persönliches Engagement, ihre Überzeugung und ihre Haltung nachhaltig prägen. Solche Persönlichkeiten findet man nicht häufig. Mit Klaus Schmidt und Wolfgang Schauer durfte die GdP-Kreisgruppe Limburg-Weilburg in diesem Jahr gleich zwei langjährige Wegbegleiter für ihre außergewöhnliche Treue und ihr jahrzehntelanges Engagement ehren.



Bilder: GdP LM

Beide stehen sinnbildlich für das, was unsere Gewerkschaft seit jeher ausmacht: Solidarität, Verlässlichkeit und den unermüdlichen Einsatz für die Interessen der Kolleginnen und Kollegen.

Über viele Jahrzehnte haben sie Verantwortung übernommen, sich eingebracht und die Arbeit der GdP in unserer Region entscheidend mitgestaltet. Dafür gebührt ihnen nicht nur Dank, sondern auch großer Respekt.

Wer in der Polizeidirektion Limburg-Weilburg über die GdP spricht, kommt an Klaus Schmidt kaum vorbei.

Über viele Jahre führte er die Kreisgruppe als Vorsitzender und wurde dabei für zahlreiche Kolleginnen und Kollegen zum Gesicht der Gewerkschaft vor Ort.

Mit großem persönlichem Einsatz, einer beeindruckenden Verlässlichkeit und seiner stets offenen und hilfsbereiten Art war er Ansprechpartner, Vermittler und Interessenvertreter zugleich.

Klaus verstand es immer, Menschen zusammenzubringen. Er hörte zu, nahm Anliegen ernst und setzte sich mit Nachdruck für die Beschäftigten ein.

Dabei war ihm nie die eigene Person wichtig, sondern stets die Sache und das Wohl der Kolleginnen und Kollegen.

Sein Wirken hat die Kreisgruppe Limburg-Weilburg nachhaltig geprägt und viele Entwicklungen, oft auch sehr schwierige, begleitet.

Auch nach seinem Eintritt in den Ruhestand endete sein Engagement keineswegs. Als Seniorenvertreter bringt er sich weiterhin aktiv in die Vorstandsarbeit ein und unterstützt die Seniorengruppe mit seiner langjährigen Erfahrung.

Seine Meinung ist gefragt, sein Rat geschätzt und seine Verbundenheit zur GdP bis heute unverändert.

Für seine inzwischen 40-jährige Mitgliedschaft in der Gewerkschaft der Polizei durfte die Kreisgruppe ihn nun ehren. Diese Zahl steht dabei nicht nur für vier Jahrzehnte Mitgliedschaft, sondern vor allem für vier Jahrzehnte gelebte Gewerkschaftsarbeit.

Nicht weniger beeindruckend ist der Werdegang von Wolfgang Schauer. Bereits seit 60 Jahren gehört er der Gewerkschaft der Polizei an – ein Jubiläum, das selbst in einer traditionsreichen Organisation wie der GdP etwas ganz Besonderes ist.

Wolfgang Schauer hat Generationen von Polizeibeschäftigten erlebt und die Entwicklung unserer Polizei über sechs Jahrzehnte hinweg begleitet. Als Personalrat setzte er sich stets mit großem Verantwortungsbewusstsein für die Interessen seiner Kolleginnen und Kollegen ein. Solidarität war für ihn nie nur ein Schlagwort, sondern gelebter Alltag.

Sein soziales Denken und seine Bereitschaft, Verantwortung für andere zu übernehmen, zeichnen ihn bis heute aus.

Trotz dieser beeindruckenden Lebensleistung ist Wolfgang stets der bodenständige und bescheidene Mensch geblieben, den viele Kolleginnen und Kollegen schätzen. Wer ihm begegnet, erlebt einen Menschen, der lieber zuhört als sich selbst in den Mittelpunkt zu stellen und dessen Humor und Gelassenheit bis heute ansteckend sind.

Auch im Ruhestand hält er engen Kontakt zur Kreisgruppe Limburg-Weilburg und nimmt gemeinsam mit seiner Ehefrau regelmäßig an den Veranstaltungen unserer Seniorengruppe teil.

Dass er sich dabei bester Gesundheit erfreut, überrascht kaum, denn regelmäßige Besuche im Fitnessstudio und der Sauna

gehören für ihn selbstverständlich dazu. Vielleicht liegt genau darin das Geheimnis, warum man ihm seine 60-jährige Gewerkschaftsgeschichte kaum ansieht.

Für die GdP-Kreisgruppe Limburg-Weilburg sind Klaus Schmidt und Wolfgang Schauer weit mehr als langjährige schlichte Mitglieder.

Beide haben die Geschichte unserer Kreisgruppe mitgeschrieben und Generationen von Kolleginnen und Kollegen begleitet. Sie haben Verantwortung übernommen, wenn Verantwortung gefragt war, und sich stets mit Überzeugung für die Belange der Beschäftigten eingesetzt.

Gerade in einer Zeit, in der ehrenamtliches Engagement nicht mehr selbstverständlich ist, verdienen solche Lebensleistungen besondere Anerkennung.

Sie zeigen eindrucksvoll, dass Gewerkschaft von Menschen lebt, die bereit sind, Zeit, Erfahrung und Herzblut für andere einzusetzen.

Die Kreisgruppe Limburg-Weilburg bedankt sich deshalb von Herzen bei Klaus Schmidt und Wolfgang Schauer für ihre jahrzehntelange Treue, ihre unermüdliche Unterstützung und ihren außerordentlichen Einsatz für unsere GdP.

Beide haben unsere Gewerkschaft und unsere Kreisgruppe nachhaltig geprägt und sind Vorbilder für gelebte Solidarität.

Wir gratulieren unseren beiden Jubilaren herzlich zu ihren beeindruckenden Mitgliedsjubiläen und wünschen ihnen für die Zukunft vor allem Gesundheit, Glück und noch viele gemeinsame Jahre in unserer GdP-Familie.

Wir freuen uns darauf, sie auch weiterhin bei unseren Veranstaltungen begrüßen zu dürfen und auf ihren Erfahrungsschatz zählen zu können.

Alexander Rödiger

JHV DER KREISGRUPPE WASSERSCHUTZPOLIZEI

Am Montag, den 04. Mai 2026 fand die Jahreshauptversammlung der KG Wasserschutzpolizei im „Brauhaus Castel“ in Mainz-Kastel statt. 15 Mitglieder der KG nahmen an der Versammlung teil. Als Gäste waren POR Fritz Hecht, als kommissarischer Leiter der Direktion Wasserschutzpolizei, und die Vorsitzende des Personalrats HPE, Franziska Walter, zu der Veranstaltung eingeladen. Der Vorsitzende Christian Giel (im Bild 2. v.r.) eröffnete die Versammlung und führte durch die Tagesordnung.



Bild: Giel

Nach der Begrüßung wurde zunächst der verstorbenen Mitglieder der Kreisgruppe gedacht und der Jahresbericht für das Jahr 2025 dargelegt.

Die GdP konnte im vergangenen Jahr die Mitglieder unter anderem beim Einsatz „2711“ in Gießen unterstützen und die eingesetzten Kräfte vor Ort mit Süßigkeiten und Wärmepads versorgen.

Darüber hinaus haben wir den Festakt anlässlich der „75-Jahre Wasserschutzpolizei Hessen“-Feierlichkeit gesponsort, sodass für die Feierlichkeit eine Hüpfburg und ein Ballspiel für unsere kleinen Besucher aufgestellt werden konnten.

Außerdem wurden Pins zum Andenken an den Festakt beschafft und an die Teilnehmenden ausgegeben.

Im Anschluss wurden langjährige treue Mitglieder unserer Kreisgruppe Wasserschutzpolizei geehrt:

- Werner Abel (im Bild li.) für 40 Jahre
- Reinhold Zobotke (2.v.l.) für 60 Jahre
- Dietrich Rehwald (re.) für 70 Jahre

Peter Lösel konnte seine Ehrung für 65 Jahre nicht persönlich in Empfang nehmen, ihm möchte ich aber an dieser Stelle herzlich Danke sagen für seine langjährige Mitgliedschaft.



Allen Geehrten an dieser Stelle nochmals vielen Dank für eure langjährige Verbundenheit zu unserer GdP und herzlichen Glückwunsch!

Nach dem Bericht über die Kassenlage durch unseren Kassierer Mike Banasiuk wurden Kassierer und Vorstand von den Mitgliedern entlastet und es kam zur Aussprache zu aktuellen Themen.

Fritz Hecht erläuterte hier den Stand der Prozesse, die aktuell die WSP betref-

fen, insbesondere die Umgestaltung der Zentralen Ermittlungsgruppe, die Auswirkungen von P25 auf den Streifendienst, sowie die aktuelle und zukünftige Ausgestaltung des Streifendienstes.

Auch die Ausrüstung und Ausgestaltung der Maritimen Einsatzgruppe Hessen wurden thematisiert und der Sachstand zu Beschaffungsvorgängen und Rahmenbedingungen erläutert.

Nach einem guten Austausch wurde die Versammlung nach zwei Stunden durch den Vorsitzenden geschlossen.

Wer noch Ideen/Wünsche/Anregungen hat, was wir für euch als Kreisgruppe zukünftig ins Auge fassen sollen oder mitmachen möchte, der darf sich jederzeit gerne melden! ;-

Christian Giel



HERZLICHEN GLÜCKWUNSCH EDGAR HELLMICH



Nach fast 50 Jahren aktiver GdP Arbeit als Vertrauensmann zunächst für die Beschäftigten der Kriminalpolizei und später für die Senioren der Kreisgruppe Wiesba-

den, deren Seniorenvorstand er bis zum heutigen Tage angehört, feierte Edgar am 11. Juli 2026 seinen 90. Geburtstag.

Edgar ist zwar nicht mehr der Mobilste, aber seine Gedanken sind immer noch bei „seiner GdP“ und seine Mitarbeit im Seniorenvorstand der Bezirksgruppe Westhessen hat deutliche Spuren hinterlassen.

Bereits im Jahre 1955 ist der nach einer Ausbildung zum Heizungs- und Wasserinstallateur in die hess. Polizei eingetreten, wo er zunächst bei der Einsatzeinheit, später beim 3. Pol.-Revier und beim 6. Pol.-Revier seinen Dienst versah, bevor er in den 70er Jahren zur Fahndungsgrup-

pe der Kriminalpolizei wechselte und dort später bis zu seiner Pensionierung Leiter der Datenstation wurde.

Wichtig war für ihn zu allen Zeiten, die Interessen seiner Kollegen in der GdP aktiv zu vertreten.

Horst Schneider und Mike Messer überbrachten einen Präsentkorb der Bezirksgruppe und die herzlichsten Glückwünsche aller Untergliederungen, gepaart mit den besten Wünschen für stabile Gesundheit und Zufriedenheit im hohen Alter gemeinsam mit seiner Ehefrau und der Familie.

Mike Messer