

Viel Lob, viel Mathematik – aber reicht das für echte Wertschätzung?

Die hessische Besoldungsreform soll Attraktivität schaffen. Aus Sicht der GdP bleibt sie hinter dem zurück, was Polizei und öffentlicher Dienst tatsächlich brauchen.

Von Jens Mohrherr

Es ist bemerkenswert, wie schnell eine gesetzliche Verpflichtung zu einer politischen Erfolgsgeschichte werden kann. Kaum ist das Hessische Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2026/2027 verabschiedet, präsentiert die Landesregierung die Reform als Beleg für eine attraktive, leistungsorientierte und zukunftsfähige Besoldung. Innenminister Roman Poseck spricht von einem „starken Fundament“ und davon, dass Hessen im Wettbewerb um die besten Köpfe gut aufgestellt sei. Wir als GdP sagen: So einfach ist es nicht. Ja, es gibt Verbesserungen. Die Besoldung steigt. Die Schicht- und Wechselschichtzulagen werden angehoben. Familienzuschläge werden erhöht. Das sind richtige Schritte. Aber richtige Schritte sind noch keine große Reform. Und schon gar kein Grund, sich politisch selbst zu feiern. Denn am Ende zählt nicht, wie attraktiv eine Pressemitteilung klingt. Es zählt, was bei unseren Kolleginnen und Kollegen tatsächlich ankommt.

Besoldung ist kein Geschenk

Zunächst müssen wir mit einem politischen Missverständnis aufräumen: Eine angemessene Besoldung ist keine freiwillige Wohltat des Dienstherrn. Unsere Kolleginnen und Kollegen haben sich ihre Bezüge verdient. Sie leisten ihren Dienst unter Bedingungen, die mit vielen anderen Berufen nicht vergleichbar sind. Schichtdienst, Nachtarbeit, Wochenenden und Feiertage gehören ebenso dazu wie erhebliche gesundheitliche und psychische Belastungen, hohe Verantwortung und das persönliche Risiko, im Einsatz verletzt oder sogar getötet zu werden. Wer unter diesen Bedingungen arbeitet, braucht keine Dankesrede. Er braucht einen verlässlichen Dienstherrn. Deshalb akzeptieren wir auch die politische Erzählung nicht, wonach die Landesregierung den Beschäftigten großzügig „mehr gibt“. Der Staat erfüllt seine Verantwortung. Nicht mehr – aber auch nicht weniger. Und genau daran müssen wir ihn messen.

Unser Problem heißt nicht Mathematik – unser Problem heißt Lebenswirklichkeit

Besonders kritisch sehen wir das neue Familieneinkommensmodell. Die Landesregierung arbeitet mit statistischen Größen und einem fiktiven Partnereinkommen. Das mag mathematisch sauber konstruiert sein. Aber:

Fiktives Einkommen bleibt fiktives Einkommen.

Es landet nicht auf dem Konto.

Es bezahlt keine Miete.

Es finanziert keine Kinderbetreuung.

Es fängt keine steigenden Lebenshaltungskosten auf.

Und es nimmt auch niemandem die tatsächliche Belastung des Familienalltags ab.

WIR SIND MEHR ALS APPLAUS.

Polizei und Gewerkschaft fordern bessere Arbeits- und Einkommensbedingungen

WIESBADEN. Mit einer gemeinsamen Kundgebung haben Polizei-beschäftigte und Vertreter der Gewerkschaft der Polizei (GdP) am Dienstag in Wiesbaden ein klares Zeichen gesetzt: Die Arbeit bei der hessischen Polizei verdient mehr Anerkennung – in Worten und Taten.

Unter dem Motto „Wir sind mehr als Applaus“ forderten die Teilnehmenden bessere Arbeitsbedingungen, faire Bezahlung und mehr Wertschätzung für ihren täglichen Einsatz. „Respekt ist keine Einbahnstraße“, betonte ein Sprecher der GdP Hessen vor Ort.

Die Gewerkschaft kritisierte unter anderem die hohe Arbeitsbelastung, Personalmangel sowie unzureichende Ausstattung. „Wir leisten täglich unseren Beitrag für die Sicherheit der Menschen in

Hessen – dafür erwarten wir faire Bedingungen und eine Bezahlung, die dieser Verantwortung gerecht wird“, so der Tenor der Kundgebung.

Mit Plakaten, Transparenten und persönlichen Geschichten machten die Teilnehmenden deutlich: Es geht nicht um Sonderrechte, sondern um das, was für viele anderen Berufsgruppen längst selbstverständlich ist.

Die GdP kündigte an, den Druck auf die Landesregierung weiter zu erhöhen, wenn sich nichts bewegt. „Gemeinsam sind wir stark – für uns, für Hessen, für alle“, lautete der abschließende Appell.

HINTERGRUND
Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) vertritt die Interessen von rund 20.000 Polizeibeschäftigten in Hessen.



Wir stellen deshalb eine grundsätzliche Frage: Warum muss die Besoldung so konstruiert werden, dass ein nicht vorhandenes Einkommen in die Betrachtung einfließt? Wenn eine Familie tatsächlich mit einem bestimmten Einkommen auskommen muss, dann muss auch diese Realität Maßstab sein.

Wir wollen deshalb Transparenz über sämtliche Berechnungsgrundlagen, Modellannahmen und Auswirkungen des neuen Besoldungsmodells. Und wir wollen, dass die Auswirkungen nicht nur von denjenigen bewertet werden, die das Modell politisch entwickelt haben. Wer rechnet, darf nicht gleichzeitig derjenige sein, der das Ergebnis für endgültig richtig erklärt. Unsere Forderung: Schluss mit der Schönrechnung

Die GdP fordert deshalb eine unabhängige und nachvollziehbare Evaluation des neuen Besoldungsmodells. Dazu gehören aus unserer Sicht:

- *vollständige Offenlegung der Berechnungsgrundlagen,*
- *transparente Darstellung sämtlicher Modellannahmen,*
- *Berechnung realer Familien- und Lebenssituationen,*
- *unabhängige Überprüfung der Ergebnisse,*
- *regelmäßige Überprüfung der tatsächlichen Auswirkungen auf die Beschäftigten.*

Denn wir wollen kein Besoldungsmodell, das auf dem Papier funktioniert. Wir wollen eines, das im wirklichen Leben funktioniert.

Länderranking statt Lebensrealität?



Auch mit den immer wieder bemühten Spitzenplätzen im Ländervergleich können wir wenig anfangen. Natürlich ist es relevant, wie Hessen im Vergleich zu anderen Ländern abschneidet. Aber es ist nicht das entscheidende Kriterium. Unsere Kolleginnen und Kollegen leben nicht in einer Excel-Tabelle. Sie leben in Hessen. Sie zahlen hessische Mieten, hessische Energiepreise und hessische Lebenshaltungskosten.

Gleichzeitig leisten sie Schichtdienst, arbeiten unter hoher Belastung und tragen Verantwortung, die der Staat nicht delegieren kann. Deshalb lautet unsere Frage nicht: „Auf welchem Platz liegt Hessen?“ Unsere Frage lautet: „Ist die Besoldung tatsächlich attraktiv genug, um Menschen für die Polizei zu gewinnen, sie langfristig zu halten

und ihre Leistung angemessen zu honorieren?“ **Unsere Antwort lautet: Hier gibt es weiterhin erheblichen Handlungsbedarf.**

Das Landesticket ist keine Besoldung

Auch das Landesticket kann an dieser grundsätzlichen Bewertung nichts ändern. Wir begrüßen sinnvolle Zusatzleistungen. Aber wir weigern uns, solche Leistungen gegen die eigentliche Besoldung aufzurechnen. Ein Ticket ist ein Ticket. Besoldung ist Besoldung. Wer ein attraktives Einkommen schaffen will, muss das Grundgehalt attraktiv gestalten. Zusatzleistungen können eine gute Ergänzung sein. Sie dürfen aber nicht zum Argument werden, strukturelle Schwächen der Besoldung kleinzurechnen.

Wer die besten Köpfe will, muss sie auch entsprechend bezahlen

Die Landesregierung hat selbst erkannt, dass Hessen im Wettbewerb um qualifizierte Beschäftigte steht. Genau deshalb ist es widersprüchlich, einerseits von Fachkräftemangel und Konkurrenz, um die besten Köpfe zu sprechen und andererseits jede weitere Verbesserung als haushaltspolitisches Problem darzustellen. Die Polizei konkurriert mit anderen Arbeitgebern. Und diese Konkurrenz wird härter.

Deshalb fordert die GdP eine nachhaltige Attraktivitätsoffensive für die Polizei. Dazu gehören für uns insbesondere: eine wettbewerbsfähige Grundbesoldung, eine dauerhafte Aufwertung der besonders belasteten Dienstformen, eine angemessene Anerkennung von Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit, verlässliche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und

eine Besoldungsstruktur, die auch langjährige Erfahrung angemessen honoriert. Attraktivität darf nicht nur am Einstellungstag beginnen. Sie muss bis zum Ruhestand tragen.

Schichtdienst ist keine Fußnote

Gerade bei der Polizei wird gerne übersehen, was Schichtdienst tatsächlich bedeutet. Schichtdienst verändert das gesamte Leben. Er belastet Gesundheit und soziale Beziehungen. Er erschwert Familienleben und Freizeitplanung. Er bedeutet Arbeit dann, wenn andere frei haben. Deshalb begrüßen wir die vorgesehenen Verbesserungen bei Schicht- und Wechselschichtzulagen. Aber wir sagen auch: Das kann nur ein Anfang sein. Die besonderen Belastungen des Polizeiberufs müssen dauerhaft und angemessen berücksichtigt werden. Wir brauchen deshalb eine grundsätzliche Neubewertung der Zulagen für besonders belastende Dienstformen. Wer die 24/7-Fähigkeit der Polizei politisch fordert, muss auch bereit sein, die Menschen dahinter entsprechend zu honorieren.

Höheres Einstiegsgehalt darf nicht zur Mogelpackung werden

Auch bei der Abschaffung der ersten Erfahrungsstufe reicht es nicht, nur auf ein höheres Einstiegsgehalt zu verweisen. Eine Laufbahn dauert nicht ein Jahr. Sie dauert Jahrzehnte. Deshalb fordert die GdP eine transparente Betrachtung der gesamten Laufbahnentwicklung.

Wir wollen wissen: Wer gewinnt? Wer verliert? Wie entwickeln sich die Bezüge nach fünf, zehn, zwanzig oder dreißig Dienstjahren? Und wie wirkt sich die Reform auf diejenigen aus, die bereits heute im Dienst sind? Eine Reform darf nicht nur für die Pressekonferenz funktionieren. Sie muss über ein gesamtes Berufsleben funktionieren.

Verfassungskonformität ist keine Selbstbescheinigung

Besonders kritisch sehen wir die politische Aussage, mit dem Gesetz seien nun gleichzeitig gute Bezahlung, Finanzierbarkeit und Verfassungskonformität hergestellt. Das ist eine bemerkenswert selbstbewusste Feststellung. Wir erlauben uns, sie zu überprüfen. Denn Verfassungskonformität entsteht nicht dadurch, dass eine Landesregierung sie für sich beansprucht. Gerade die vergangenen Auseinandersetzungen um die Beamtenbesoldung zeigen, dass hier höchste Sorgfalt notwendig ist. Deshalb wird die GdP die Auswirkungen der Reform weiter kritisch begleiten. Und wenn sich zeigt, dass das Modell den tatsächlichen Anforderungen nicht gerecht wird, werden wir handeln. Nicht aus Prinzip. Sondern im Interesse unserer Kolleginnen und Kollegen.

„Wir können das Geld nicht drucken“ – aber Prioritäten setzen

Auch die Haushaltsargumentation der Landesregierung überzeugt uns nur teilweise. Ja: Das Land muss mit öffentlichen Mitteln verantwortungsvoll umgehen. Aber Haushaltsdisziplin darf nicht zum Totschlagargument gegen jede berechtigte Forderung der Beschäftigten werden. Der Staat kann sehr wohl politische Prioritäten setzen.

Und innere Sicherheit gehört für uns eindeutig zu diesen Prioritäten. Denn was kostet es, wenn qualifizierte Menschen nicht zur Polizei kommen? Was kostet es, wenn erfahrene Kolleginnen und Kollegen frustriert den Dienst verlassen?

Was kostet es, wenn Überlastung zum Dauerzustand wird? Was kostet es, wenn Stellen nicht besetzt werden können? Und was kostet es, wenn die Leistungsfähigkeit der Polizei schleichend sinkt?

Nicht zu investieren ist ebenfalls eine politische Entscheidung. Und manchmal ist sie die **teurere**.

Die Polizei ist kein Lohndämpfungsinstrument

Deshalb weisen wir auch den Hinweis zurück, höhere Gehälter im öffentlichen Dienst könnten Mittelstand, Handwerk oder Wirtschaft unter Druck setzen. Natürlich müssen die Interessen der Wirtschaft berücksichtigt werden. Aber die Polizei ist kein Lohndämpfungsinstrument für andere Arbeitgeber. Der Staat kann nicht sagen: „Wir brauchen die besten Köpfe.“ Und gleichzeitig: „Aber bitte nicht so viel bezahlen.“ Das funktioniert nicht. Wer qualifizierte Menschen gewinnen will, muss ihnen ein Angebot machen, das im Wettbewerb besteht. Nicht nur heute. Sondern über das gesamte Berufsleben.

Unsere Forderungen sind klar: Die GdP Hessen wird deshalb die Besoldungsentwicklung nicht an politischen Erfolgsmeldungen messen, sondern an der Realität unserer Kolleginnen und Kollegen.

Kernforderungen der GdP Hessen

1. Echte Besoldung statt Schönrechnung: Die Besoldung muss sich an der tatsächlichen Lebenswirklichkeit unserer Kolleginnen und Kollegen orientieren. Fiktive Partnereinkommen dürfen nicht dazu dienen, den tatsächlichen Besoldungsbedarf kleinzurechnen.

Unsere Forderung: Das Familieneinkommensmodell muss transparent, nachvollziehbar und unabhängig überprüfbar sein. Wo die tatsächliche Lebenssituation eine höhere Alimentation erfordert, muss der Dienstherr entsprechend nachbessern.

2. Wettbewerbsfähige Grundbesoldung statt Länderranking: Nicht der Tabellenplatz im Ländervergleich entscheidet über Attraktivität, sondern das, was am Ende des Monats tatsächlich bei den Beschäftigten ankommt.

Unsere Forderung: Hessen muss die Grundbesoldung so ausgestalten, dass Polizei und öffentlicher Dienst dauerhaft konkurrenzfähig sind – unter Berücksichtigung von Lebenshaltungskosten, Verantwortung, Qualifikation und den besonderen Anforderungen des Polizeiberufs.

3. Besondere Belastung muss besonders honoriert werden: Schicht-, Nacht-, Wochenend- und Feiertagsdienst sind keine normalen Arbeitsbedingungen. Sie belasten Gesundheit, Familienleben und soziale Teilhabe.

Unsere Forderung: Eine dauerhafte und deutliche Aufwertung der Zulagen für besonders belastende Dienstformen. Wer die 24/7-Einsatzfähigkeit der Polizei verlangt, muss auch bereit sein, die Menschen dahinter entsprechend zu bezahlen.

4. Faire Besoldung über das gesamte Berufsleben: Attraktivität darf nicht am ersten Dienstag enden. Eine Besoldungsreform muss auch für diejenigen funktionieren, die seit vielen Jahren ihren Dienst leisten.

Unsere Forderung: Transparente und faire Laufbahnentwicklung sowie eine nachvollziehbare Bewertung der Auswirkungen der Reform über das gesamte Berufsleben. Es darf keine Reform zulasten bereits Beschäftigter geben.

5. Verlässlichkeit statt politischer Selbstbescheinigung: Die Landesregierung kann die eigene Reform für gelungen und verfassungskonform halten. Entscheidend ist aber, ob sie sich in der Praxis bewährt.

Unsere Forderung: Eine unabhängige Evaluation der Besoldungsreform und die verbindliche Bereitschaft des Landes, nachzusteuern, wenn sich tatsächliche oder verfassungsrechtliche Defizite zeigen.

Der gemeinsame Nenner

Die GdP will keine politische Wohlfühlrechnung. Wir wollen eine Besoldung, die im echten Leben funktioniert. Keine fiktiven Einkommen. Keine Schönrechnung. Keine Sonntagsreden. Sondern faire Bezahlung für eine Polizei, die jeden Tag Verantwortung für diesen Staat übernimmt. Am Ende zählt, was bei den Menschen ankommt. Die Debatte über Besoldung darf nicht bei Prozentzahlen enden: 3,02 Prozent. 2,8 Prozent. 87 Euro. 750 Millionen Euro. Das sind Zahlen. Aber hinter diesen Zahlen stehen Menschen. Menschen, die nachts Dienst machen. Menschen, die ihre Familien an Feiertagen nicht sehen. Menschen, die in gefährliche Situationen geschickt werden. Menschen, die Verantwortung übernehmen, wenn andere längst nach Hause gegangen sind. Und Menschen, die irgendwann entscheiden müssen, ob sie diesen Beruf ihren Kindern noch empfehlen würden.



Ein Tabellenplatz ersetzt keine verfassungsgemäße Alimentation. Echte Besoldung muss in der Realität tragen – nicht nur auf dem Papier

Darum geht es.

Nicht um politische Selbstbeweihräucherung. Nicht um Tabellenplätze. Nicht um fiktive Einkommen. Und auch nicht um die Frage, wie gut sich eine Besoldungsreform in einer Pressemitteilung verkaufen lässt. Es geht um die Frage, was uns die Menschen wert sind, die unseren Staat jeden Tag schützen und handlungsfähig halten.

Unsere Antwort als GdP ist eindeutig:

Unsere Kolleginnen und Kollegen sind mehr wert als schöne Worte. Deshalb werden wir weiter Druck machen. Für eine faire Grundbesoldung. Für eine angemessene Anerkennung der besonderen Belastungen. Für transparente und nachvollziehbare Besoldungsmodelle. Für eine gerechte Entwicklung über das gesamte Berufsleben. Und für einen Dienstherrn, der nicht nur dann von Wertschätzung spricht, wenn er seine Polizei für den nächsten Einsatz braucht. Wer eine starke Polizei will, muss bereit sein, für eine starke Polizei zu investieren.

Das ist keine überzogene Forderung. Das ist eine Frage politischer Verantwortung!