

Alles neu macht der Mai? Polizei in Hessen steht vor großen Herausforderungen!

Blitzlicht

Das traditionelle Kinderlied stehe Pate für die Überschrift dieses Vorworts. Wie bereits in der April-Ausgabe angekündigt, werden wir im Wonnemonat einen altgedienten LPP verabschieden und hoffentlich einen neuen begrüßen können. Am 3. April war unser geschäftsführender Landesvorstand zu Gast beim Innenminister Prof. Dr. Roman Poseck. Im Bereich der nachgeordneten Polizeibehörden, namentlich beim PP Westhessen, ist die Position des Präsidenten offiziell nicht vakant, weil der bisherige Stelleninhaber Felix Paschek ins Landespolizeipräsidium abgeordnet wurde und kommissarisch mit der Wahrnehmung der Funktion des Landespolizeivizepräsidenten betraut ist. Ich hatte bereits Gelegenheit, den seit Jahren bestehenden guten Kontakt zu Felix Paschek aufzufrischen. Mit Andreas Röhrig (HLKA) und Malte Neutzler (HPE) werden in diesem Jahr zwei weitere „altgediente Präsidenten“ in „den Vorruhestand“ gehen, da individuell vorhandene Mehrarbeit und das Lebensarbeitszeitkonto dies auch in den „Präsidentenentagen“ zulassen. Auch hier gilt wie in den Dienst-, Ermittlungsgruppen und Kommissariaten: Personaleratz ist nicht vorgesehen! Die Projekte S 25 und P 25 werden als „Langläufer“ hoffentlich und vor dem Hintergrund der abgesicherten Rechtslage „Wirkung“ entfalten. Es ist unumstößlich, dass unsere landesweite Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit gilt. Danke an unsere Altvorderen, allen voran Henning Möller, der seinerzeit diese DV mit dem damaligen Innenminister Volker Bouffier vereinbart hatte. Voreiligen und mitunter über die Maßen motivierten Behördenleitern bei diesen Projekten empfehle ich einen regen Austausch mit den Personalräten. Ich gehe stark davon aus, dass es sich jetzt auszahlt, eng und vertrauensvoll das erste Jahr nach den Personalratswahlen zusammengearbeitet zu haben. Diese Rückschau führt mich zur Feststellung, dass in drei Jahren erneut Personalratswahlen bei der hessischen Polizei anstehen. Hier empfehle ich jeder Wählerin und jedem Wähler, schon

Foto: Sebastian Schubert



GdP Hessen im Gespräch mit Innenminister Poseck

jetzt nachzuprüfen, was aus den teils vollmundigen Versprechen der Mitbewerber anlässlich der zurückliegenden PR-Wahlen wurde.

„Zukunftsprojekte“ mit oder gänzlich ohne personellen Benefit?

Allein bei P 24/25 gibt es neun Teilprojekte und vier Querschnittsteilprojekte. Hier sind unter anderem die Teilprojekte Vorgangs- und Prozessanalyse, Organisierte Kriminalität, Finanzstromermittlungen oder Kinder- und Jugenddelinquenz zu nennen. Die Kriminalitätsbekämpfung wird gefühlt einmal auf links gedreht, um eine sogenannte „Prozessoptimierung“ zu betreiben. Baustellen gibt es innerhalb der polizeilichen Strukturen dafür genug.

Das Projekt Streifendienst 25 soll alle Faktoren betrachten, die für den Wach- und Wechseldienst maßgeblich sind. Hier gibt es die drei großen Teilprojekte Ressourceneinsatz, Organisation und Aufgabenbewältigung. Bei der Kick-Off-Veranstaltung wurde früh klar, dass kein zusätzliches Personal in absehbarer Zeit kommen wird. Die Behörden müssen also intern schauen, wie sie mit den vorhandenen personellen Möglichkeiten Veränderungen bewerkstelligen können. Dieses Projekt wird nicht allein und ohne personelle Rochaden mit der Betrachtung des Wechselschicht-

dienstes auskommen! Die bereits erwähnten Sicherheitspakete kamen bei Weitem nicht in der Fülle in den Dienst- und Ermittlungsgruppen an, wie es bei deren Verkündung von der damaligen Landesregierung vollmundig versprochen wurde. Die hohe Taktung und damit Einsatzbelastung sind in aller Regel bei den Rund-um-die-Uhr-Dienststellen ge-

blieben. Vorhandenes Personal wurde häufig rekrutiert, um den vielen Projekten Menschen mit Fach- und Sachverstand zuzuführen. Viele Ressourcen sind anders als geplant in die Kriminalitätsbekämpfung gegangen oder wurden in Leitungsstäbe integriert. Das rächt sich immer dann, wenn Personal „mit spitzem Bleistift berechnet“ werden muss.

Vom „brutalst möglichen Aufklärer in Hessen“¹ zum Schlichter der Arbeitsgeberseite bei den Tarifverhandlungen (TVÖD)

Die Gnade der frühen Geburt bringt es meistens mit sich, dass man sich an „wilde Zeiten in Hessen“ als Zeitzeuge erinnern kann. Der ehemalige hessische Ministerpräsident bekam den in der Überschrift angeführten Namen im Rahmen der CDU-Spendenaffäre im Jahr 2000. Unserer Polizei hat er in Verantwortung nichts, aber auch gar nichts Positives hinterlassen. Der Raubbau und personelle Kahlschlag beim Personal in der Polizei, der Abbau von knapp 1.000 Stellen sind bis heute nicht verdaut! Tarif- und Beamtenstellen weg, Landesimmobilien „zuhauf verscherbelt“ und zurückgemietet sind die Insignien seiner Amtszeit. In zwei aufeinanderfolgenden Landtagswahlkämpfen hat Roland Koch es zu verantworten, dass

1 <https://www.spiegel.de/politik/deutschland/spenden-ausschuss-der-brutalstmögliche-aufklärer-muss-aussagen-a-76190.html>



beleidigende Wahlplakate auch heute bestens in Erinnerung sind und bleiben. Die Massendemonstrationen in Wiesbaden im November 2003 gegen die von Roland Koch geführte Landesregierung haben nicht nur mich bis heute beeindruckt.² Nie mehr danach ist der öffentliche Dienst in solcher Stärke mit seinen Einzelgewerkschaften auf die Straße gegangen! Für uns Polizeibeamte blieb die Erkenntnis, dass das kurz zuvor eingeführte „Uniformtrageverbot“ der damaligen Landesregierung uns nicht abhielt, in unserer Berufsbekleidung trotzdem auf die Straße zu gehen!

An der Stelle mache ich lieber einen Punkt. Dass ausgerechnet ein sozialdemokratisch geführtes Bundesinnenministerium einen Schlichter der Arbeitgeberseite mit diesem Format bestellt hat, hat nicht nur uns einen Schlag versetzt! Wie konnte es die ehemalige Bundesinnenministerin verantworten, diesen Personalvorschlag nicht zu verhindern? Die Einigungsempfehlung Anfang April scheint

auch ein Aprilscherz zu sein! Meilenweit weg von den Forderungen der Gewerkschaften werden Angebote einseitig als Angebot der Arbeitgeberseite gefeiert. Die Schlichtungskommission bestand aus je zwölf Vertreterinnen und Vertretern der Gewerkschafts- und der Arbeitgeberseite sowie zwei unparteiischen Vorsitzenden. Von der Gewerkschaftsseite war als unparteiischer Vorsitzender Herr Prof. Dr. Hans-Henning Lühr benannt worden, ehemaliger Staatsrat beim Senator für Finanzen der Freien und Hansestadt Bremen. Christian Ehringfeld, der stellv. Bundesvorsitzende der GdP, kommentierte die Empfehlung so: „Endlich geht es weiter und wird konkret. Mit den Inhalten der Empfehlung setzen wir uns mit unseren Tarifexpertinnen und Tarifexperten der Bundestarifkommission jetzt intensiv auseinander und versuchen, die Auswirkungen auf euch zu berechnen und zu bewerten. Das Ziel ist, einen Tarifabschluss hinzubekommen, der unserem Tariffmotto

„Löhne rauf! Belastung runter!“ gerecht werden kann.“ Dem ist nichts hinzuzufügen und wir dürfen gespannt sein, wie das ausgeht!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir hoffen, dass ihr wenigstens in den zurückliegenden Osterferien einige Tage Urlaub mit euren Familien verbringen konntet. Die Arbeitsdichte ist und bleibt sehr hoch bei der hessischen Polizei. Das wird unser Antrieb sein, den nunmehr aufzustellenden Landeshaushalt 2026 genau zu betrachten! Wir werden nichts beschönigen und nichts unter den Teppich kehren!

Wer verfassungswidrig besoldet, kann und darf nicht erwarten, dass wir Betroffenen und unseren Familien Beifall spenden, wenn es erneut gegen unsere Einkommen gehen sollte! Alles auf Anfang: Alles neu macht der Mai? Wahrscheinlich nicht!

Jens Mohrherr, Landesvorsitzender

² <https://www.spiegel.de/politik/deutschland/kuerzungen-in-hessen-massendemo-gegen-koch-a-274503.html>

Symposium „Cybercrime – Digitale Ermittlungsarbeit der Zukunft“

Erfolgreicher Auftakt des GdP-Landesfachausschusses Kriminalpolizei.

Am Dienstag, den 18. März 2025, veranstaltete der neu gegründete Landesfachausschuss Kriminalpolizei (LFA-Kripo) der GdP Hessen im Bürgerhaus Hofheim-Marxheim sein erstes Fachsymposium. Thema: „Cybercrime – Digitale Ermittlungsarbeit der Zukunft“.

Die Resonanz war groß: Rund 60 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus verschiede-

nen Bereichen der Polizei, Justiz und Verwaltung kamen zusammen, um sich über die Herausforderungen und Chancen digitaler Ermittlungsarbeit auszutauschen.

Der LFA-Kripo: Sachverstand bündeln – Perspektiven schaffen

Der Landesfachausschuss Kriminalpolizei setzt sich aus Kolleginnen und Kollegen aller kriminalpolizeilichen Fachdienststellen der hessischen Polizei zusammen. Sein Ziel: fachliche Expertise bündeln, strukturelle Missstände benennen und Impulse für Verbesserungen setzen.

In seiner Arbeit beleuchtet der Ausschuss aktuelle Themen wie künstliche Intelligenz, Vorratsdatenspeicherung, technische Ausstattung, aber auch organisatorische Schwachstellen in der Aufbau- und Ablauforganisation. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der psychischen Belastungssituation der Kolleginnen und Kollegen, strukturellen Ungleichheiten (z. B. im Zulagenwesen) sowie dem dringenden Bedarf an rechtssicheren gesetzlichen Grundlagen für die Polizeiarbeit. Mit Veranstaltungen wie diesem Symposium will der LFA-Kri-



Foto: Hf

po nicht nur fachliche Weiterbildung ermöglichen, sondern auch den Dialog zwischen Praxis, Politik und Wissenschaft fördern.

Begrüßung und Auftakt durch HLKA-Präsident Andreas Röhrig

Durch die mittägliche Veranstaltung leitete der Sprecher des Landesfachausschusses, Peter Vitze. Nach einem Grußwort des GdP-Landesvorsitzenden Jens Mohrherr begann HLKA-Präsident Andreas Röhrig mit



HLKA-Präsident Andreas Röhrig



Peter Vltze (Mitte) bei der Moderation

einem Überblick über das Projekt „P 24/25“. Er stellte dabei klar: Digitale Kriminalität ist längst Teil des Alltags – und unsere Ermittlungsarbeit muss sich diesem Wandel anpassen. Röhrig skizzierte zahlreiche Vorhaben, darunter:

- die Standardisierung kriminalpolizeilicher Verfahren,
- der Aufbau eines intelligenten Lagebildsystems für Staatsschutz und Gefahrenabwehr,
- strukturierte Verfahren zur Gefährderbewertung, insbesondere bei psychisch auffälligen Straftätern.

Ziel sei es, Effizienz zu steigern, Ressourcen zu entlasten und die Zusammenarbeit zwischen Polizei, Justiz und anderen Stellen zu verbessern. Dabei gehe es nicht nur um Technik, sondern auch um kulturellen Wandel und Führung.

Jana Ringwald (ZIT): Digitale Spuren lesen lernen – Cyberermittlungen in der Praxis

Mit beeindruckender Fachkenntnis und großem Engagement schilderte Frau Oberstaatsanwältin Jana Ringwald von der Zentralstelle zur Bekämpfung der Internet- und Computerkriminalität (ZIT), wie Ermittlungen im digitalen Raum konkret aussehen.

Ihr zentrales Plädoyer:

„Daten sind keine Zusatzinformation – sie sind die neue Tatwaffe und zugleich der neue Beweis.“ Anhand realer Fälle wie der Operation „Endgame“ oder dem Takedown der Darknet-Plattformen „Tranktor“ und „Revolt“ zeigte sie, wie effektiv digitale Ermittlungen sein können – vorausgesetzt, Polizei und Justiz haben das nötige Wissen, die technischen Mittel und den Mut, sich auf neue Denkweisen einzulassen.

Ringwald sprach sich für:

- eine stärkere Zentralisierung von Informationen,

- mehr technisches Grundverständnis bei allen Beteiligten,
- sowie einen niedrigschwelligen Zugang zu Fortbildung aus.

Cybercrime ist kein Nischenthema, so Ringwald, sondern betrifft sämtliche Kriminalitätsfelder, vom Betrug über Kinderpornografie bis hin zur organisierten Kriminalität.

Rebecca Beigel und Pascal Schönfelder (BMI): OSINT als Werkzeug moderner Polizeiarbeit

Den Abschluss des Vortragsblocks bildeten Rebecca Beigel und Pascal Schönfelder aus dem Bundesministerium des Innern, die das bundesweite Projekt „P 20“ vorstellten.

Im Mittelpunkt: Open Source Intelligence (OSINT) – also das Sammeln und Auswerten öffentlich zugänglicher Daten aus sozialen Netzwerken, Foren oder Websites zur Ermittlungsunterstützung.

Sie präsentierten ein Leitpapier zur OSINT-Anwendung, das bundesweit als Orientierungsrahmen dienen soll. Die Referierenden machten deutlich: OSINT ist kein technischer Spielkram – sondern eine notwendige Methode, um im digitalen Zeitalter überhaupt noch Schritt halten zu können.

Dabei gehe es sowohl um rechtliche Klarheit als auch um methodische Standards – und vor allem darum, OSINT-Werkzeuge systematisch in die Ermittlungsarbeit zu integrieren.

Anerkennung als dienstliche Veranstaltung – ein wichtiges Signal

Ein besonderer Dank gilt den Präsidenten des HLKA, des Polizeipräsidiums Westhessen, des Hessischen Polizeitechnischen Instituts (HPT) sowie der Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit (HöMS).

Sie haben die Veranstaltung als dienstliche Fortbildung anerkannt – und damit zahlreichen Kolleginnen und Kollegen die Teilnahme erleichtert.

Das ist ein starkes Zeichen für die Wertschätzung kriminalpolizeilicher Facharbeit und unterstreicht die Bedeutung kontinuierlicher Weiterbildung im Bereich digitaler Ermittlungsarbeit.

Dankeschön!

Alle Vortragenden erhielten als Dankeschön unseren Polizei-Bär, Frau Ringwald bekam sogar noch einen zweiten, um familiärem Neid direkt einen Riegel vorzuschieben. Alle betonten, dass sie dies gern wiederholen würden. Von den Teilnehmenden gab es viel Beifall und zufriedene Gesichter.

Die Einblicke in die Arbeit der Referentinnen und Referenten war ganz sicher ein Gewinn. Von allen wurde betont, dass in einer stärkeren Zusammenarbeit der Strafverfolgungsbehörden in dem nicht ganz neuen Feld der Computerkriminalität ein Schlüssel zum Erfolg liegt.

Fazit: Digitalisierung ist kein Trend – sondern Realität

Die Vorträge machten deutlich:

Cybercrime ist kein vorübergehendes Phänomen, sondern Ausdruck einer tiefgreifenden Veränderung unserer Gesellschaft – und diese Veränderung muss auch die Kriminalitätsbekämpfung erfassen.

Ob digitale Spurenauswertung, Datenanalyse, Lagebildmanagement oder OSINT – Polizei und Justiz müssen gemeinsam, vernetzt und datenkompetent arbeiten.

Der Landesfachausschuss Kriminalpolizei der GdP Hessen hat mit diesem Symposium einen wichtigen Impuls gegeben. Der Anfang ist gemacht – die Arbeit geht weiter.

Peter Vltze



Politischer Druck: GdP kämpft für angemessene Arbeitszeitregelung bei den Spezialeinheiten

Spontan, schnell und flexibel – um sofort da zu sein, wenn es darauf ankommt! Dies ist nicht nur eine gute Überschrift, sondern auch eine klare Erwartungshaltung unserer Polizeiführerinnen und Polizeiführer. Zu Recht! Auch die Bürgerinnen und Bürger haben von der Polizei und damit auch den Spezialeinheiten eine klar definierte Vorstellung: Spezialeinsatzkommandos, Mobile Einsatzkommandos und die Verhandlungsgruppen sind Spezialistinnen und Spezialisten; schnell verfügbar und hoch professionell.

Doch was bedeutet das eigentlich für die Polizeibeschäftigten, die hinter dieser Erwartungshaltung stehen? Was bedeutet es für das Familien- und Privatleben unserer Kolleginnen und Kollegen?

Vorab: Ein Urteil der 20. Kammer des Hamburger Verwaltungsgerichtes aus 2022, welches einem Beamten der Hamburger Spezialeinheiten, der auf bessere Vergütung seiner Bereitschaftszeiten klagte, recht gegeben hatte, brachte „den Stein auch in Hessen“ ins Rollen.

Angelehnt an die erstrittene Rechtsprechung in Hamburg wurde die Gesamthematik auch in Hessen schnell ein Thema. Klares Ziel: eine Verbesserung unserer derzeitigen Rufbereitschaftsregelung/Vergütung. Aktuell wird die Rufbereitschaft zu 12,5 % (1:8-Regelung) als Arbeitszeit vergütet. Leider gab es keine Initiative der hessischen Landesregierung, um die bestehenden Bedingungen proaktiv auch in Hessen attraktiver zu regeln. Insbesondere in Nordhessen waren die Angehörigen der Spezialeinheiten rührig und haben Kontakt mit der GdP Nordhessen und dem örtlichen Personalrat NH um Stefan Rüppel gesucht, um auf diesem Weg den Dialog mit dem Ministerium und dem Landespolizeipräsidentium anzustoßen und zielgerichtet Verbesserungen zu erreichen.

Unser GdP-Landesvorsitzender hat sich der Gesamthematik ebenfalls angenommen und mit Blick auf das ab November 2023 „neue Hessische Polizeipräsidentium Einsatz“, gemeinsam mit Vertrauensleuten aus den



Foto: MGSSE

widmen, objektiv gesehen ganz erheblich beeinträchtigen.“ EuGH, Urteil von 2021: „... eine Vergütung zu 12,5 % als Arbeitszeit ist daher eindeutig unangemessen.“

Die speziellen Bedingungen, welche die Bereitschaftsdienste bei den Spezialeinheiten ausmachen, begründen nach Überzeugung der zuständigen GdP-Funktionäre, Personalräte und auch nach Überzeugung der Impulsgeber der betroffenen Einheiten den Weg des Widerspruchs der aktuellen Vergütungsregelung. Die Anträge wurden im Oktober 2022 ins Landespolizeipräsidentium gesendet.

Die GdP begleitet gemeinsam mit der GdP-Rechtsabteilung und dem beauftragten Rechtsanwalt den Bearbeitungsweg des Widerspruchs.

In der Zwischenzeit gab es in Schleswig-Holstein nach Informationslage der Gewerkschaft eine deutliche Verbesserung bei der Vergütung der Bereitschaftszeiten im Bereich der Spezialeinheiten. So wurde dort die Vergütung auf 1:3 angehoben und teils ein monetärer Ausgleich für zurückliegend absolvierte Bereitschaftszeiten geleistet.

Aus Wiesbaden kamen keinerlei positiven Signale, dass man auf die Widersprüche positiv eingehen würde, vielmehr gab es erste Behörden, die auf die Widersprüche Ablehnungsbescheide schickten und damit die Hoffnung der betroffenen Beamten auf eine bessere Vergütung ihrer herausfordernden Rufbereitschaft in einer hessischen Spezialeinheit zerschlug. Nach intensiver Beratung innerhalb der GdP, gemeinsam mit den Personalräten sowie der Initiatoren aus den betroffenen Einheiten gab es eine Initiative der GdP, die in dieser Form einmalig ist. Klar war, es wird sich nur durch politischen Druck etwas bewegen!

Exklusiv zum Thema Bereitschaftsvergütung bei den hessischen Spezialeinheiten wurde über den Hauptpersonalrat für April 2024 ein Termin beim Staatssekretär im Hessischen Ministerium des Innern, Martin Rößler (CDU), vereinbart.

nordhessischen Einheiten kurzerhand einen gemeinsamen Termin im Jahr 2022 organisiert. Schnell waren sich alle einig, dass das Hamburger Urteil Grundlage eines Antrags der hessischen Spezialeinheiten darstellen sollte. Der Antrag/Widerspruch wurde in Zusammenarbeit mit einem durch die GdP beauftragten Rechtsanwalt erstellt.

In dem Antrag heißt es: „... zur Begründung nehme ich auf die aktuelle Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und der deutschen Verwaltungsgerichte, insbesondere des Bundesverwaltungsgerichts, Bezug. Dieser Rechtsprechung zufolge ist ein Rufbereitschaftsdienst, trotz der fehlenden Ortsbestimmung durch den Arbeitgeber, als Arbeitszeit einzustufen und dementsprechend zu vergüten, wenn dem Arbeitnehmer Einschränkungen von solcher Art auferlegt werden, dass sie die Möglichkeit, während der Bereitschaftszeiten die Zeit, in der seine beruflichen Leistungen nicht in Anspruch genommen werden, frei zu gestalten und seinen eigenen Interessen zu



Karsten Bech als Vertreter des Hauptpersonalrats und der Autor des Artikels als Vertreter des Personalrats des Hessischen Präsidiums Einsatz vertraten dabei die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der hessischen Spezialeinheiten. Im Beisein des Landespolizeipräsidenten Robert Schäfer und des Fachjuristen für den Bereich Tarif- und Beamtenrecht wurde durch die Personalräte und GdP-Funktionäre ein Problemaufriss dargestellt. Im Kern wurde die Rufbereitschaft mit „besonderen Anforderungen“ und den daraus resultierenden erhöhten Belastungen in der Lebenswirklichkeit beschrieben. Im Ergebnis stellten wir als GdP-Vertreter klar raus, dass die aktuelle Vergütung der Rufbereitschaft für die hessischen Spezialeinheiten nach unserer Auffassung nicht mehr zeitgemäß ist!

Der Staatssekretär beauftragte den LPP mit einer Prüfung der aktuellen Bereitschaftsvergütung. Ein erster politischer Erfolg der GdP in dieser Sache!

Nach nur zwei Wochen bekamen Karsten Bech und der Autor des Artikels als GdP-Vertreter eine Einladung ins Landespolizeipräsidium. Gemeinsam mit Herrn Landespolizeipräsident Schäfer und einer Fachjuristin erörterten wir Vorschläge für eine zeitgemäße, faire und zukunftsweisende Vergütung der Bereitschaftszeiten im SE-Bereich.

Es vergingen dann einige Monate bis zum Sommer 2024. Nach Gewerkschaftsinformationen beauftragte der LPP den Behördenleiter des Hessischen Präsidiums Einsatz, Präsident Malte Neutzler, mit einer Überarbeitung der Bereitschaftsregelung für seinen Zuständigkeitsbereich – also für die Spezialeinheiten. Ein klarer Erfolg der GdP: Ohne uns hätte sich nichts bewegt!

In der Folge war die GdP bei der Erarbeitung konkreter Regelungsentwürfe beteiligt und brachte sich mit ihrer Expertise ein.

Aktuell warten wir auf eine hoffentlich positive abschließenden Entscheidung aus dem Innenministerium. Die GdP hat sich im Pro-



Foto:KG SE

Karsten Bech (Hauptpersonalrat), Christoph Möhring (Personalrat, HPE)

zess immer klar für eine attraktive sogenannte 1/4-Regelung ausgesprochen.

Unser GdP-Landesvorsitzender Jens Mohr Herr hatte in einem Interview in der DP zum Thema der Arbeitssituation in der hessischen Polizei gesagt: „... die Auftragsbücher sind voll – die Fachkräfte fehlen!“ In gedanklicher Anlehnung an diese Aussage kann man in Richtung der Entscheidungsträger in Wiesbaden nur appellieren, den Vorstoß der GdP zur angemessenen Vergütung der Rufbereitschaftszeiten bei den Spezialeinheiten in Hessen als große Chance zu verstehen. Angesichts der nachhaltigen Personalprobleme in der Nachwuchsrekrutierung für hessische Spezialeinheiten ist man im Ministerium in Wiesbaden gut beraten, ein deutlich spürbares Signal in Richtung Attraktivitätssteigerung zu senden!

Unsere jungen Kolleginnen und Kollegen, die ihr Studium an der HöMS absolviert haben, schauen bei der Auswahl ihrer künftigen Dienststellen verstärkt auf Arbeits- und Ein-

kommensbedingungen, gepaart mit dem Gedanken einer gelebten „Work-Life-Balance“. Die hohe Flexibilität, die den Bediensteten der Spezialeinheiten abverlangt wird, muss sich in einer vergleichbaren Vergütung mit Spezialeinheiten anderer Bundesländer wiederfinden! Es kann und darf nicht sein, dass an der hessischen Landesgrenze „Ende der Komfortzone“ ist. So wie es auch im generellen Besoldungsvergleich mit anderen Bundesländern bestellt ist. Der Bund macht es in vielen Bereichen vor: Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage mit entsprechender und deutlicher Erhöhung sowie deutlich höheres Grundgehalt in den Besoldungsgruppen stehen dort zu Buche! Von der verfassungswidrigen Besoldung einmal ganz abgesehen!

Unser GdP-Vorsitzender hat zu diesem Thema eine klare Meinung: Wer das nicht versteht und entsprechend handelt, verspielt eine große Chance, unsere Spezialeinheiten als attraktiven Arbeitsplatz für hoch motiviertes, inzwischen auch überall in der Polizei benötigtes Personal weiterzuentwickeln! Zu einem neuen Präsidium in der hessischen Polizeilandschaft gehören auch attraktive und angepasste Arbeitsbedingungen.

An der Stelle verweise ich auch gerne auf die im Koalitionsvertrag der amtierenden hessischen Landesregierung festgeschriebene Aussage, dass Hessen ein familienfreundlicher Arbeitgeber ist!

Die GdP – als größte Gewerkschaft im Polizeibereich mit über 13.500 Mitgliedern in Hessen und weit über 200.000 Mitgliedern bundesweit – wird sich gemäß ihrem ureigensten Auftrag, sich für die Verbesserung der Lebens-, Einkommens- und Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder einzusetzen, weiter auch in dieser Thematik engagieren und für die hessischen Spezialeinheiten kämpfen!

**Mit gewerkschaftlichen Grüßen
Christoph Möhring,
stellvertretender Vorsitzender
GdP-Bezirksgruppe HPE**

DP – Deutsche Polizei
Hessen

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

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



Foto: GdP Hessen

Gründung des neuen Landesfachausschusses Wachpolizei Hessen in der GdP

Am 7. März 2025 fand in den Geschäftsräumen der Gewerkschaft der Polizei (GdP) in Wiesbaden ein bedeutendes Treffen statt: die Gründung des Landesfachausschusses (LFA) Wachpolizei Hessen. Anwesend waren Vertreter aus allen sieben Flächenpräsidien sowie des Hessischen Polizeipräsidiums für Einsatz (HPE).

Der LFA Wachpolizei besteht bereits seit vielen Jahren, jedoch wurden nun von den Bezirksgruppen neue Kolleginnen und Kollegen berufen, welche die Arbeit des Ausschusses aktiv mitgestalten und weiterentwickeln sollen. Ergebnis des ersten Treffens war es, sich gegenseitig kennenzulernen und die zukünftigen Ziele und Themenschwerpunkte des LFA Wachpolizei zu identifizieren.

Herausforderungen und Problemfelder in der Wachpolizei

Erfahrungen aus der Vergangenheit zeigen, dass die Wachpolizei trotz einiger Fortschritte weiterhin mit erheblichen Problemen zu kämpfen hat. Seit ihrer Einführung haben sich die Akzeptanz und die Einsatzbreite der Wachpolizei stetig verbessert. Nach einigen Klagen konnte eine bessere Eingruppierung in die EG 9a für die zu diesem Zeitpunkt eingestellten Kolleginnen und Kollegen erreicht werden. Für alle nachträglich eingestellten Wachpolizist*innen ist nur die EG 8 vorgesehen. Doch wichtige Herausforderungen bleiben ungelöst:

- **Zentrale Versetzungsregularien:** Unterschiedliche Handhabungen in den Präsidien führen zu Unzufriedenheit und erschweren den Wechsel, selbst bei familiären oder pfliegerischen Gründen.
- **Attraktivität und Bewerberlage:** Trotz gesenkter Anforderungen mangelt es an Interessenten. Die fehlende Bereitschaft des Landes Hessen, eine tarifliche Zulage für die Wachpolizei zu schaffen, führt zu Abwanderungen in Ordnungsämter und Stadtpolizeien. Das Land Hessen sollte kein Ausbildungsdienstleister für die Kommunen sein.
- **Einstellung und Zuweisung:** Die dezentrale Einstellung und die fehlende Berücksichtigung von Wohnortnähe wirken sich negativ auf die Berufszufriedenheit aus.

sichtigung von Wohnortnähe wirken sich negativ auf die Berufszufriedenheit aus.

- **Schichtdienstunfähigkeit:** Es fehlen Lösungen für Wachpolizisten, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr im Schichtdienst arbeiten können. Ein früherer Renteneintritt nach einer gewissen Anzahl von Schichtdienstjahren wäre wünschenswert (z. B. analog zu den verbeamteten Kollegen der Schutzpolizei)
- **Vielfältige Einsatzmöglichkeiten:** Wachpolizisten wünschen sich abwechslungsreiche Tätigkeiten – anstelle reiner Objektschutzmaßnahmen, die in der Verwaltungsvorschrift klar geregelt sind.
- **Einheitliche hessenweite Regelungen:** Derzeit bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Polizeipräsidien, sowohl bei den Arbeitszeitmodellen als auch bei den zugewiesenen Aufgaben. Eine landesweite Standardisierung ist dringend erforderlich.
- **Faire Bezahlung und Absicherung:** Die Eingruppierung der Wachpolizei ist nicht einheitlich geregelt. Eine Anhebung auf die Entgeltgruppe 9a und eine Sonderregelung im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H) sind notwendig.
- **Altersvorsorge und Entlastung:** Ein früherer Renteneintritt nach 20 Jahren Schichtdienst oder eine altersgerechte Verwendung, ähnlich wie in anderen sicherheitsrelevanten Berufen, wird gefordert.
- **Ein besorgniserregender Trend zeichnet sich ab:** In einigen Präsidien wird derzeit erwogen, die Wachpolizei auf ihre Kernaufgaben – Objektschutz, Gewahrsam und Transporte – zu reduzieren. Tätigkeiten wie Jugendverkehrserziehung oder Verkehrsüberwachung sollen nicht mehr durch die Wachpolizei besetzt werden, sobald entsprechende Stellen durch Rente oder Kündigung frei werden. Dies bedroht die Attraktivität und die Zukunft der Berufsgruppe massiv.

Ziele und Aufgaben des LFA Wachpolizei

Der Landesfachausschuss Wachpolizei setzt sich für die Interessen und Belange der

Wachpolizistinnen und Wachpolizisten in Hessen ein. Dabei werden insbesondere folgende Aspekte im Fokus stehen:

- ✓ **Verbesserung der Arbeitsbedingungen:** die Optimierung der Arbeitszeiten, der Einsatzplanung und der Ausstattung.
- ✓ **Fort- und Weiterbildung:** Förderung von Schulungsangeboten und Qualifizierungsmaßnahmen.
- ✓ **Austausch und Vernetzung:** Förderung des Dialogs zwischen den Präsidien und der GdP, um eine einheitliche Interessenvertretung sicherzustellen.
- ✓ **Tarifliche und rechtliche Absicherung:** Unterstützung bei tariflichen Fragen und rechtlichem Beistand.
- ✓ **Einheitliche Standards:** Umsetzung einer landesweiten Standardisierung der Einsatzbereiche und Arbeitsbedingungen.
- ✓ **Realistische Erwartungen:** Vermeidung falscher Versprechungen bei der Werbung neuer Wachpolizisten und Anpassung der Ausbildungsangebote.
- ✓ **Altersgerechte Lösungen:** Schaffung von Alternativen für Wachpolizisten, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr im Schichtdienst arbeiten können.

Zusammenarbeit und Perspektiven

Das Treffen diente nicht nur dem gegenseitigen Kennenlernen, sondern auch der Erarbeitung eines strategischen Fahrplans für die kommenden Jahre. Durch die Neubenennung der Mitglieder aus den Bezirksgruppen wird frischer Wind in die Arbeit des LFA Wachpolizei gebracht, um die Interessen der Wachpolizei in Hessen nachhaltig zu stärken.

Die GdP Hessen zeigt sich erfreut über das Engagement und die Motivation der neu ernannten Mitglieder und blickt optimistisch auf die zukünftige Zusammenarbeit.

Mit dieser Neuausrichtung und dem klaren Fokus auf die Belange der Wachpolizei wird der LFA Hessen eine starke Stimme innerhalb der GdP und für die hessischen Wachpolizistinnen und Wachpolizisten darstellen. **Maik Roth**



Jens Mohrherr begrüßt.



Daniel Klimpke moderiert.



Bernd Braun verabschiedet.

Aktiv bleiben – für uns, für morgen

Unter diesem Motto hat die Seniorengruppe Hessen ein weiteres Format ihrer Arbeit für die Mitglieder und in der Gesellschaft entwickelt. Dazu hatten wir rund achtzig Kolleginnen und Kollegen aus allen Bezirksgruppen eingeladen. Das waren diejenigen, die zurzeit aktiv in unserer Seniorenarbeit engagiert sind, in der Vergangenheit bereits ihren Beitrag geleistet haben und die, von denen wir hoffen, dass wir sie dafür gewinnen können. Versammelt haben wir uns im Frankfurter Stadtwald, ganz nahe beim Waldstadion in der großen Halle – die natürlich auch dem Sport dient – des Landessportbundes Hessen. Das war auch für die Kolleginnen und Kollegen aus der Bezirksgruppe Nordhessen nicht zu weit, sie waren vollzählig erschienen. Anwesend war auch ein großer Teil des geschäftsführenden Landesbezirksvorstandes.

Unser Landesbezirksvorsitzender Jens Mohrherr eröffnete den Seniorentag mit einem kurzen Abriss der aktuellen gewerkschaftlichen Themen wie die hessischen Haushaltsberatungen – Thema Sonderopfer – oder die laufende Tarifrunde für den Bund und die Kommunen. Anschließend übernahm Daniel Klimpke, Mitglied im GLBV und aktuell Vorsitzender des Hauptpersonalrates, die Moderation. Hier sei schon mal ein Sonderlob ausgesprochen, weil Daniel nicht nur sehr gut vorbereitet war, sondern auch den Eindruck erweckte, dass er das auch hauptberuflich könnte. So begrüßte er auch als Erste in der Referentenschar Regina Görner, die Vorsitzende der Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen (BAGSO). Sie war auch als Gewerkschaftskollegin aus dem Saarland angereist, denn sie ist seit einigen Jahrzehnten nicht nur Gewerkschaftsmitglied, sondern auch, zum Teil hauptamtlich, dort tätig. Sie brannte ein kleines Feuerwerk an Seniorentemen ab, die den Arbeitsalltag der BAGSO bestimmen und auch für unsere Arbeit von Bedeutung sind, u. a. Wohnen, Mobilität, Digitalisierung, Teilhabe am kulturellen Leben. Sie machte deutlich, wie wichtig diese Arbeit ist, auch weil sie in den Parteien und politischen Gremien in der Regel nicht ganz oben auf der

Agenda stehen. Der ganze, gut einstündige Vortrag hatte viel Substanz und nahm die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch ohne Redemanuskript oder Powerpoint mit. Das war beim nächsten Referenten ganz anders und auch notwendig.

schmeckende Mittagessen im Betriebsrestaurant brachte noch einige Punkte auf das Konto unserer Gastgeber.

Nach dem die Mahlzeit beschließenden Kaffee leitete Daniel zum nächsten Referenten über. Pastor Axel Kullik ist Polizeiseelsor-



Das Publikum lauscht.

Daniel hieß Harald Künemund willkommen. Er war aus Vechta von der dortigen Universität angereist, wo er, von Haus aus Soziologe, inzwischen als Gerontologe die Welt des Alterns erforscht und eine entsprechende Professur innehat. Er räumte gleich zu Beginn mit dem weitverbreiteten Irrtum auf, dass der Kalender der richtige Maßstab für das Alter ist. Es gibt nämlich zu viele Sichtweisen für das Alter, als dass es in nur einen Maßstab passt. Anschließend machte Herr Künemund einen Streifzug durch die Altersforschung, erläuterte Vor- und Nachteile von Altersgrenzen oder erklärte, warum wir in Deutschland zu Unrecht von einem Babyboom in den Fünfziger- und Sechzigerjahren des vorigen Jahrhunderts sprechen. Und dass es keine Alterslast – was für ein dämlicher Begriff – gibt, wenn mit den einzelnen Komponenten richtig umgegangen wird. Deutlich beeindruckt verabschiedeten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer den Professor aus dem Oldenburger Land mit viel Applaus. Nicht nur der Referent hatte jetzt eine Pause verdient. Das vielfältige und wohl-

ger bei der Polizeidirektion Oldenburg und somit ein bisschen einer von uns. Er plädierte für eine gesunde Portion Selbstbewusstsein beim Älterwerden und im höheren Alter. Angesichts einer jahrzehntelangen Lebensleistung ist nicht wichtig, ob und wie Medien, Wissenschaft oder Politik über das Alter befinden, sondern nur wir selbst: Wie alt ich bin, bestimme immer noch ich. Der Beifall eines zufriedenen Publikums war ihm sicher.

Mit dieser Gewissheit konnten wir den ersten Seniorentag der hessischen GdP mit einer guten Portion Zufriedenheit beenden und den Kolleginnen und Kollegen einen guten Heimweg wünschen. Herzlichen Dank möchten wir unserer Referentin und den Referenten, aber auch Dominic Kosik von unserer Geschäftsstelle und dem Landesbezirksvorstand sagen, die uns unterstützen und berieten. In der nächsten Sitzung des Landesseniorenvorstandes werden wir eine Bewertung vornehmen, ob dieses Format unter Umständen zukunftsfähig ist.

Bernd Braun



Fotos: Thorsten Raasch



Streik in der Tarifrunde 2025 TVöD in Kassel

Zum Warnstreik hatte auch die GdP in Kassel am 12. März 2025 aufgerufen. Die Mitglieder der GdP-Kreisgruppe Stadtverwaltung Kassel folgten diesem Aufruf wie gewohnt zahlreich. Der Treffpunkt vor den Städtischen Werken Kassel im Königstor war schon am frühen Morgen gut gefüllt. Die grünen Farben der GdP stachen deutlich hervor. Die Stimmung war angespannt, schon aus der Entfernung waren Sprechchöre, mit Forderungen zu vernehmen. Denn die Erwartung an den letzten Teil der Tarifverhandlungen in Potsdam standen aus. Wir hofften auf ein faires Angebot der Arbeitgeberseite.

Unterstützt wurden die zahlreich vertretenen Angestellten von vielen Beamten der GdP aus Nordhessen, die ihre Freizeit opferten, um sich zu solidarisieren. Die Erwartungen sind ganz klar gesteckt, dieses zeigte man deutlich auf den Plakaten. „Keine Bezahlung von gestern!“ Das ist der Tenor. Denn gestern waren wir noch systemrelevant und heute sind unsere Forderungen nach mehr Wertschätzung und auf Anerkennung zu viel? Das darf nicht sein. Denn auch der öffentliche Dienst in Kassel kämpft mit fehlendem Personal und zu vielen Belastungen, die dadurch entstehen, sowie Überstunden und erhöhtem Leistungsdruck. Ein Beispiel dafür war deutlich zu sehen. Viele der Polizeibeamten die uns sonst aktiv unterstützten wurden zum Dienst herange-

zogen. Denn nach dem Anschlag auf eine Verdi-Demo in München war auch das Sicherheitskonzept in Kassel deutlich verstärkt worden.

Der Sternmarsch führte uns am Rathaus vorbei. Dort war es deutlich stiller auf den Fluren. Verschiedenen Abteilungen mussten komplett geschlossen bleiben. Die Züge der verschiedenen, vom Streik betroffenen Dienststellen der öffentlichen Verwaltungen trafen sich auf der Kreuzung Altmarkt. Das wurde direkt durch eine kurze Ansprache vom Begleitwagen, der als Bühne mit Lautsprechern diente, mit dem Verkünden unserer Forderungen unterstrichen. Laut protestierten die mehreren Tausend Teilnehmer auf dem weiteren Weg zum Königsplatz. Der Verkehr stand komplett still, in dieser Hauptverkehrsader von Kassel. Außer den Tröten, Megafonen und Trillerpfeifen war nichts mehr zu hören.

Die Abschlusskundgebung auf dem Königsplatz war der Höhepunkt dieses Streiktages. Wir teilten an unsere Unterstützer noch Getränke und kleine Mahlzeiten aus. Das liegt uns immer am Herzen, denn wer Leistung bringt, wird auch belohnt. Was seitens der Arbeitgeberseite nicht belohnt wurde war das Engagement unserer Streikenden. Denn die Verhandlungen brachten kein Ergebnis und nun kommt die Schlichterrunde. Eins ist gewiss, wenn kein annehmbares Angebot daraus resultiert, werden wir

wieder auf die Straße gehen. Wir sind bereit, die Arbeit auch länger niederzulegen. Dann wird schnell klar werden, was unsere Arbeit wert ist!

Thorsten Raasch

