

# Das war der Sommer 2025 – auf der Suche nach den Milliarden im Landeshaushalt



Fotos: Sebastian Schubert

## Besoldungsverschiebung zulasten der Beamten tritt am 1. August in Kraft

Vor der hessischen Staatskanzlei haben Vertreterinnen und Vertreter der GdP pünktlich zum 1. August, dem Beginn des viermonatigen Besoldungsdiktates, im Rahmen einer Protestaktion die derzeitige personelle und finanzielle Situation der Polizei-, Fach- und Verwaltungsbeamten angeprangert! Auf der Suche nach den Milliarden für den künftigen hessischen Landeshaushalt tauchten zwei Polizeitaucher der GdP symbolisch nach Goldmünzen. Viele Bürgerinnen und Bürger, die am Kochbrunnen vorbeikamen, unterstützten symbolisch unsere Aktion. Wir sind das Gerede von Wertschätzung und Anerkennung satt! Das am 1. August beginnende 122-tägige Besoldungsdiktat reißt wieder ein Loch in die Familienkassen der Beamten und Versorgungsempfänger. Während Innen- und Finanzministerium sowie Staatskanzlei und der Landtag an diesem 1. August mehrheitlich in der Sommerfrische weilten, zählen unsere Familien die Cent- und Euromün-

zen. Viele müssen auf den erhofften Jahresurlaub in der Ferne verzichten, da alle mit der 5,5 % Gehaltserhöhung gerechnet hatten! Was sind Gesetze wert, die einseitig zulasten der Beamten und deren Familien wieder „einkassiert“ wurden? Die Landesregierung hat einmal mehr bei den Polizeibeschäftigten sehr viel Vertrauen verspielt. Mehr noch: Getreu dem Motto „was schert mich mein Geschwätz von gestern“ wird das Dienst- und Treueverhältnis einseitig „kassiert!“ Wir halten 24/7, 365 Tage im Jahr unsere Köpfe hin. Gewalt und Angriffe gegen uns sind arbeitstäglich unsere Begleiter! Wir gehen dahin, wo andere weggehen! Sonntagsreden, zuletzt anlässlich der Vereidigung und Graduierung unseres Polizeinachwuchses durch den Ministerpräsidenten und seinen Innenminister, wie schön die Welt in der Polizei ist, brauchen wir nicht! Die rechtswidrige Beamtenbesoldung in Hessen dauert seit 2013 an! Ein Abwarten und auf Zeit spielen, wie es die Landesregierung macht, ist ein Schlag ins Gesicht derjenigen, die Recht und Gesetz arbeitstäglich durchsetzen müssen. Wir erwarten, dass der Rechtsbruch der verfassungswidrigen Beamtenbesoldung beseitigt wird! Für uns. Unseren Dienst. Unseren Schutz. Unsere Würde im Beruf!

## Sollen Beamte in die Rente überführt werden? Klares NEIN!

Immer wieder kolportieren selbst berufene Politiker die gleiche Mär: Beamte in die Rentenkasse, weil es billiger ist! Eine Antwort aus dem Thüringer Landtag gibt auf diese und andere Fragen indes andere Antworten. Ministerin Wolf antwortete im Juni in einer Drucksache 8/1406: „In jedem möglichen Szenario ist davon auszugehen, dass sowohl kurz- als auch mittelfristig die Personalkosten steigen würden.“ Dies hätte im kleinen Bundesland Thüringen zur Folge, dass kalkulatorisch laut Wolf die Personalkosten um etwa 50 % p. a., d. h. in Thüringen von rund 440 Mio. € p. a. auf rund 670 Mio. €, steigen würden. Kostentreiber wären: der Rentenversicherungsbetrag hälftig plus Zusatzversorgung. Die Bruttobesoldung müsste angehoben werden, um amtsangemessene Alimentation auch zu gewährleisten, wenn Beamte den halben RV-Beitrag zahlen. Sollten vorhandene Beamte in die gesetzliche Rentenversicherung einbezogen werden, würden Kosten durch die Nachversicherung entstehen. Gleichzeitig wären die Versorgungsausgaben für die vorhandenen (in TH heute rund 16.600) Versorgungsempfänger zu zahlen. Ergebnis: eine doppelte Belastung des Haushalts.



*Frau Ministerin Wolf zieht ein Fazit: Mit einer Entlastung des Haushalts wäre „aufgrund der Altersstruktur der vorhandenen Beamten und Versorgungsempfänger in 25 Jahren noch nicht zu rechnen“. Die Versorgungssicherheit der Beamten würde geschmälert, da die Versorgungsansprüche bislang unter Art. 33 Abs. 5 GG fallen, mit der Integration in die GRV aber nicht mehr. Die Nachteile des Beamtenverhältnisses würden verstärkt. „Ein Anstieg des Fachkräftemangels im öffentlichen Dienst wäre zu erwarten.“*

### **Verfassungswidrige Besoldung: Wie sieht es in anderen Bundesländern aus?**

Darf eine Landesregierung Musterklagen in Besoldungsstreitigkeiten pauschal ablehnen? Wir schauen in eines der kleinsten Bundesländer: nach Bremen. Dort ist man beim Thema „verfassungswidrige Besoldung“ weiter als bei uns in Hessen. Aha, werden viele denken, im Nehmerland geht's mal wieder besser. Weit gefehlt. Der derzeitige Senat – allen voran Bürgermeister Andreas Bovenschulte und sein Finanzsenator – lehnt Musterklagen grundsätzlich ab. Doch nicht nur das: Die Rechte der Beamtinnen und Beamten sollen weiter eingeschränkt werden. Jüngst erhielt die GdP Bremen einen Gesetzentwurf zur Stellungnahme, der unter anderem einen „klarstellenden Erlass, der eine redaktionelle Änderung“ im Bremischen Besoldungsgesetz vorsieht. Demnach sollen Ansprüche auf höhere Besoldung künftig in jedem Haushaltsjahr gesondert geltend gemacht werden müssen. Diese Änderung steht jedoch im Widerspruch zur ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts. Dieses hat wiederholt klargestellt, dass Besoldungsansprüche rechtzeitig geltend gemacht werden müssen – und zwar im selben Jahr, für das sie erhoben werden. Das Bundesverfassungsgericht hat diese Anforderung bereits in früheren Entscheidun-

gen ausdrücklich bestätigt. Die Konsequenzen der geplanten Neuregelung sind laut GdP Bremen offensichtlich: Da jedes Jahr ein neuer Antrag notwendig wäre, würde auch jährlich ein neuer Verwaltungsakt entstehen, dessen Rechtmäßigkeit im Zweifelsfall jeweils gerichtlich überprüft werden müsste. Dieses Vorgehen passt ins Bild einer Politik, die auf Hinhalten statt Rechtsklarheit setzt. Schon seit einiger Zeit verweist der Bremer Senat Beamtinnen und Beamte bei identischer Sach- und Rechtslage auf die Einleitung individueller Klageverfahren, anstatt durch ein koordiniertes Musterverfahren eine gebündelte Entscheidung zu ermöglichen. Dies führte z. B. bei der Besoldungsanpassung 2022 dazu, dass durch die von den Kolleginnen und Kollegen insgesamt aufzubringende Summe für den weiteren Klageweg ein effektiver Rechtsschutz verbaut war. Gemäß Art. 33 Abs. 5 GG besteht eine Fürsorgepflicht des Dienstherrn gegenüber seinen Beamtinnen und Beamten. Diese umfasst auch die Verpflichtung, Belastungen durch unnötige individuelle Verfahren zu vermeiden.

Darüber hinaus ergibt sich aus Art. 3 Abs. 1 GG (Gleichheitsgrundsatz) die Pflicht, gleich gelagerte Sachverhalte gleichzubehandeln. Eine Vielzahl individueller Verfahren belastet die betroffenen Personen unangemessen und widerspricht dem Grundsatz effektiven Rechtsschutzes (Art. 19 Abs. 4 GG). Weiterhin sind bei identischen Fallkonstellationen prozessökonomische Lösungen anzustreben, um die Effektivität des Rechtsschutzes zu gewährleisten. Der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 23. Mai 2017 (Az.: 2 BvR 883/14, 2 BvR 905/14) steht der Zulässigkeit von Musterverfahren nicht entgegen. Wird eine Norm als verfassungswidrig festgestellt, besteht grundsätzlich die Verpflichtung des Gesetzgebers, die Rechtslage rückwir-



kend verfassungskonform umzugestalten. Ausnahmen hiervon hat das Bundesverfassungsgericht insbesondere bei haushaltswirtschaftlich bedeutsamen Regelungen anerkannt. Im Bereich der Beamtenbesoldung, die der Deckung des gegenwärtigen Lebensbedarfs dient, ist eine rückwirkende Korrektur im Grundsatz nicht erforderlich. Jedoch ist eine rückwirkende verfassungsgemäße Besoldung für diejenigen Beamten geboten, die gerichtlichen Rechtsschutz gesucht haben oder deren Verfahren noch nicht rechtskräftig abgeschlossen sind. Der Zugang zum Rechtsweg ist allerdings dann faktisch verschlossen, wenn bereits bindende Widerspruchsbe-

scheide ergangen sind und individueller Rechtsschutz aufgrund unzumutbarer Kostenbelastung praktisch nicht durchsetzbar ist. Und in Hessen: Die Landesregierung wartet, bis das BVerfG in Karlsruhe urteilt. Ohne Wenn und Aber! Liebe Abgeordnete im Hessischen Landtag: Gebt uns endlich einen verlässlichen Fahrplan und bekundet den ernsthaften Willen, dass Recht und Gesetz nicht nur für verbeamtete Staatsdiener gelten, sondern gerade auch für diejenigen, die rechtsstaatliche Entscheidungen oberster Gerichte auch zügig umzusetzen haben!

**Jens Mohr Herr,  
Landesvorsitzender**

**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



# Weitblick im Rechtsschutz – Fortbildungsveranstaltung der GdP Hessen

Im Juni 2025 trafen sich die Rechtsschutzverantwortlichen der GdP Hessen zu einer ganztägigen Fortbildung – inhaltlich fundiert, strukturell richtungsweisend und mit einem buchstäblichen Perspektivwechsel zum Abschluss: Ein Rundflug über das Einsatzgebiet stand symbolisch für das, was unsere Rechtsschutzarbeit ausmacht – Überblick, Nähe und Orientierung.

## Rechtsschutz beginnt vor Ort – die Schlüsselrolle unserer Rechtsschutzbeauftragten

Im Zentrum der Veranstaltung stand die wichtige Funktion unserer Rechtsschutzbeauftragten in den Polizeipräsidiien. Sie sind oft die ersten Ansprechpersonen für unsere Mitglieder – direkt erreichbar, eng vernetzt und fest eingebunden in die hauptamtlichen Strukturen der GdP.

Von der ersten rechtlichen Einschätzung über Unterstützung bei der Antragstellung bis zur Begleitung im Verfahren: Die Beauftragten sind mehr als eine Schnittstelle – sie sind Rückgrat, Vertrauensperson und wichtiger Bestandteil unserer dezentralen Rechtsschutzstruktur.

Die GdP Hessen hat diese Rolle bewusst gestärkt – organisatorisch, fachlich und strategisch.

Die Funktion ist fest in unserer Rechtschutzordnung und deren Zusatzbestimmungen verankert – und wird tagtäglich gelebt.

Ihre Mitwirkung an rechtsschutzpolitischen Überlegungen ist dabei ausdrücklich gewünscht – und wird aktiv gefördert.

## Impulse aus der Praxis

Zwei fachliche Vorträge boten wertvolle Einblicke in aktuelle Herausforderungen der rechtlichen Vertretung im Polizeidienst: Rechtsanwalt Dr. Pascal Johann (Wies-

baden) widmete sich den besonderen strafrechtlichen Risiken für Polizeibeschäftigte. Seine Botschaft war klar: „Die Verteidigung von Polizistinnen und Polizisten erfordert spezialisiertes Wissen – zu Rechtfertigungsgründen, Einsatzlehre und dem HSOG.“ Genau dieses Know-how ist bei der GdP Hessen fest verankert – getragen von Kolleginnen und Kollegen mit eigener Diensterfahrung.

Rechtsanwältin Anne-Kathrin Stemberg (Frankfurt am Main) fokussierte in ihrem Vortrag auf dienstrechtliche Problemfelder – etwa im Bereich von Beurteilungen und Disziplinarverfahren. Ihre Empfehlung: „Nicht warten – jede Frist zählt. Frühzeitige Beratung ist der Schlüssel zur erfolgreichen Konfliktbewältigung.“

Die Fortbildung diente nicht nur der fachlichen Vertiefung, sondern auch dem kollektionalen Austausch und der strategischen Weiterentwicklung unseres Rechtsschutzes.

Sie hat einmal mehr gezeigt: Rechtsschutz ist für uns mehr als juristische Begleitung – er ist gelebte Solidarität.

Ob im Disziplinarrecht, im Strafverfahren oder bei verwaltungsrechtlichen Fragen – wir stehen fest an der Seite unserer Mitglieder.

Die Rückmeldungen der Teilnehmenden fielen durchweg positiv aus: Besonders geschätzt wurden neben dem fachlichen Input auch die persönliche Begegnung, der Austausch auf Augenhöhe – und der Blick über den Tellerrand.

Die GdP Hessen bedankt sich bei allen Beteiligten – insbesondere bei den engagierten Rechtsschutzbeauftragten in den Präsidiien.

Sie bilden das Fundament eines modernen, praxistauglichen und solidarischen Rechtsschutzes.

Rechtsschutz ist Vertrauenssache – wir stehen an der Seite unserer Mitglieder.



Foto: Thorben Wengert/unsels.de



## Neustrukturierung des Landesfachausschusses Kommunal-/Ordnungs- und Stadtpolizei der GdP Hessen – starker Auftakt für eine starke Interessenvertretung

Der Landesfachausschuss (LFA) Kommunal-/Ordnungs- und Stadtpolizei innerhalb der GdP Hessen hat sich personell neu aufgestellt. In der konstituierenden Sitzung wurde neben dem neuen Sprecher Daniel Foltes (BZG Frankfurt) auch ein Vertreter, Gunther Müller (BZG Osthessen), gewählt. Ernesto Castrejón (BZG Mittelhessen) übernimmt die Aufgabe des Schriftführers. Gemeinsam werden wir mit den anderen Mitgliedern des LFA künftig die Arbeit des Gremiums koordinieren und die Belange der kommunalen Einsatzkräfte auf Landesebene vertreten.

Im Mittelpunkt des ersten Treffens stand ein offener und intensiver Austausch über aktuelle Herausforderungen und zentrale Themen. Diskutiert wurden insbesondere tarifliche Rahmenbedingungen, Qualität und Einheitlichkeit der Ausbildung, Ausstattung der Einsatzkräfte sowie die weiterhin besorgniserregende Zunahme von Gewalt gegenüber Kolleginnen und Kollegen im Einsatz und eine fehlende Statistikerfassung solcher Angriffe. Dabei wurde auch die besondere Situation hervorgehoben, dass viele Mitarbeitende der kommunalen Ordnungs- und Stadtpolizeien nicht verbeamtet sind und daher einer besonderen Absicherung bedürfen – sowohl rechtlich als auch sozial.

Die tariflichen Entwicklungen im TVöD im Bereich der VKA wurden durch Marika Hertling, zuständig im GLBV für Tarifpolitik, dargelegt. Als Mitglied in der Bundestarifkommission konnte sie dem LFA Einblicke in die redaktionellen Termine mit VKA und Bund geben. Es ist jetzt schon erkennbar, dass es für die nächste Tarifrunde eine große Herausforderung sein wird. Zwischenzeitlich wurde ein Abschluss finalisiert.

Auch unser Landesvorsitzender ließ es sich nicht nehmen, neben einer Begrüßung auch fachliche Themen

einzubringen. Mohrherr lobte das Engagement und die Bedeutung des neu aufgestellten Ausschusses: „Ich wünsche mir, dass der Landesfachausschuss zukünftig die Themen unserer Mitglieder im kommunalen Bereich präsenter und zielgerichteter nach Innen und Außen kommuniziert und darüber hinaus an den Landesvorstand herantragen wird. Nur so können wir sicherstellen, dass auch die Kolleginnen und Kollegen aus der Kommunal-/Ordnungs- und Stadtpolizei durch uns weiterhin optimal vertreten werden.“

Der LFA Kommunal-/Ordnungs- und Stadtpolizei wird sich künftig mindestens

viermal im Jahr treffen, um gemeinsam Impulse zu setzen, gewerkschaftliche Positionen zu entwickeln und konkrete Verbesserungen für die kommunal Beschäftigten voranzubringen.

Interessierte Mitglieder der GdP Hessen, die sich in die Facharbeit einbringen möchten, sind herzlich eingeladen, sich zur Mitarbeit zu melden oder auch Ideen und Wünsche an den Landesfachausschuss zu stellen. Gerne per Mail an: [gdp-hessen@gdp.de](mailto:gdp-hessen@gdp.de). Jede Stimme zählt – für eine starke Vertretung und eine bessere Zukunft der kommunalen Ordnungs- und Stadtpolizeien in Hessen. **Ernesto Castrejón**



Foto: GdP Hessen



### Studie MenoSupport:

Ergebnisüberblick zur deutschlandweiten Onlinebefragung zum Thema Wechseljahre am Arbeitsplatz von Prof. Rumler



# Menopause im Berufsleben

Bei dieser Überschrift rollen bestimmt einige Leser:innen mit den Augen. Und man hört vor dem inneren Ohr Sätze wie: „Haben wir keine anderen Sorgen?“

Es gibt aber ganz viele Gründe, warum Polizei als Arbeitgeber sich mit dieser Überschrift auseinandersetzen sollte.

Die Gleichstellung von Frauen in der Polizei ist kein neues Thema – und doch gibt es Lebensphasen, die selbst in einer modernen Behörde wie der unseren kaum sichtbar sind: die Wechseljahre. Rund ein Drittel aller Polizeibeschäftigten in Deutschland sind Frauen – viele von ihnen zwischen 40 und 60 Jahre alt. Die Menopause betrifft sie alle früher oder später. Trotzdem ist sie in Dienststellen, Dienstvorschriften oder Gesundheitsangeboten kaum ein Thema. Das muss sich ändern.

Denn auch wir haben einen hohen Anteil von lebensälteren Kolleginnen und Kollegen, und der Dienstherr möchte, dass wir bis zum Eintritt in den Ruhestand oder Pensionierung allen Anforderungen des Dienstes entsprechen.

Die zentrale Frage bleibt dabei: Was kann der Arbeitgeber/der Dienstherr tun, um uns langfristig leistungsfähig und resilient im Dienst zu halten?

Dass die Menopause kaum Beachtung findet, ist Teil eines größeren Problems: der Gender Health Gap. Gemeint ist die strukturelle Benachteiligung von Frauen im Gesundheitssystem – durch mangelnde Forschung, fehlende Aufklärung oder stereotype Diagnostik. Auch in der Polizei zeigt sich diese Lücke: Schutzvorschriften, Gesundheitsförderung und Dienstgestaltung orientieren sich oft an männlichen Normen. Die spezifischen Bedürfnisse von Frauen – etwa während der Wechseljahre – bleiben dabei außen vor.

Dabei kann die Menopause Auswirkungen auf das Berufsleben haben.

Einschränkung der Leistungsfähigkeit durch Schlafmangel, Erschöpfung und Konzentrationsstörungen beeinträchtigen die Arbeitsleistung.

Fehltagel und Präsentismus sind die Folge: Viele Frauen melden sich nicht krank, obwohl sie Beschwerden haben, was zu stillem Leiden und Produktivitätsverlust führt.

Andere wiederum sind gezwungen, sich in die Krankschreibung zu „flüchten“.

Unsicherheit oder gesundheitliche Einschränkungen können dazu führen, dass Frauen sich von Führungspositionen oder Aufstiegschancen zurückziehen.

Viele Betroffene sprechen aus Angst vor Stigmatisierung nicht über ihre Symptome – auch aus Sorge, als „nicht mehr belastbar“ zu gelten. Schließlich übt der Fakt, einer Bewertung im Rahmen eines Beurteilungssystems zu unterliegen, zusätzlich Druck aus.

## Zeit für ein Umdenken – auch im Dienst

Was es braucht, ist keine Sonderbehandlung, sondern Sensibilität und praktische Unterstützung.

Sensibilisierung der Führungskräfte: Vorgesetzte sollten erkennen, dass die Menopause ein natürlicher, aber fordernder Lebensabschnitt ist – kein Tabuthema.

Gesundheitsförderung anpassen: Betriebliche Angebote (z. B. zur Ernährung, Bewegung oder Stressbewältigung) sollten gezielt auch auf Frauen in der Lebensmitte eingehen.

Flexible Einsatzmöglichkeiten: Temporäre Anpassungen im Dienstplan, etwa bei Schichtdiensten, können große Entlastung bringen.

Medizinische und psychologische Unterstützung: Betriebliche Gesundheitsförderung mit Fokus auf frauenspezifische Gesundheit. Zugang zu Beratung und Therapie durch den Polizeiärztlichen Dienst oder externe Expertinnen.

Gesprächskultur fördern: Wer offen über Beschwerden sprechen kann, fühlt sich weniger allein und kann gezielter unterstützt werden.

Forschung fördern: Daten zur Gesundheit und Arbeitsfähigkeit von Polizistinnen in den Wechseljahren fehlen – das muss sich ändern.

Die Menopause ist keine Krankheit, aber sie bringt einschneidende körperliche und psychische Veränderungen mit sich: Hitzeattacken, Schlafstörungen, Erschöpfung, Konzentrationsprobleme, Reizbarkeit oder

depressive Verstimmungen gehören zu den häufigsten Symptomen. Studien zufolge leidet rund jede zweite Frau während der Wechseljahre so stark, dass es ihren Alltag – und damit auch ihren Beruf – erheblich beeinflusst.

Im Schichtdienst, in stressreichen Einsatzsituationen oder bei hoher körperlicher Beanspruchung werden diese Beschwerden zur doppelten Herausforderung. Doch in der polizeilichen Arbeitskultur ist über „Wechseljahre“ kaum ein Wort zu hören. Aus Scham, aus Angst vor Stigmatisierung oder schlicht, weil das Thema nicht als arbeitsrelevant gilt.

Es gibt kaum Daten oder Forschung zur Frage: Wie erleben Polizistinnen die Menopause im Dienst?

## Starke Frauen brauchen starke Strukturen

Polizistinnen leisten jeden Tag herausragende Arbeit – auch unter hormonellen Turbulenzen. Es ist Zeit, die Wechseljahre aus der Tabuecke zu holen und sie als das zu behandeln, was sie sind: ein normaler Teil des Lebens, der Anerkennung und Unterstützung verdient. Wenn wir als Polizei moderne und geschlechtergerechte Strukturen wollen, gehört Frauengenesundheit unbedingt dazu.

Es bedarf generell eines kulturellen Wandels: Förderung einer offenen Gesprächskultur und Schutz vor Stigmatisierung.

Derzeit fehlen in vielen Ländern (auch in Deutschland) konkrete arbeitsrechtliche Regelungen zum Umgang mit der Menopause.

Es gibt keine spezifischen Schutzmaßnahmen, obwohl andere Lebensphasen (z. B. Schwangerschaft, Mutterschutz) klar geregelt sind.

Das Arbeitsschutzgesetz sieht zwar eine generelle Pflicht zur „Gefährdungsbeurteilung“, doch wird die Menopause dabei meist nicht berücksichtigt.

Die Menopause darf in einer modernen Polizei weder Tabu noch ein Randthema sein – sie gehört als selbstverständlicher Teil weiblicher Gesundheit in den Fokus von Vorsorge, Fürsorge und Führung. Dafür macht sich die Frauengruppe der GdP stark.

**Sandra Konkol**



Fotos: POK/HPE



## 40. Geburtstag der Beweissicherungs- und Festnahmeeinheiten (BFE) – HPE feiert als Nachfolgeorganisation der BePo

Am 1. November 2023 entstand mit dem Hessischen Polizeipräsidium Einsatz (HPE) eine Polizeibehörde, die eine enorme Bandbreite an spezialisierten Polizeieinheiten unter einem Dach vereint und als zentrale Servicedienststelle in Einsatzbelangen

eine tragende Rolle im Gefüge der hessischen Polizei einnimmt. Mit rund 2.100 Beschäftigten – darunter ein Frauenanteil von 25,6 Prozent – ist das HPE eine zentrale Säule der hessischen Sicherheitsarchitektur. Das ehemalige Hessische Bereitschaftspolizeipräsidium (heutiges HPE) mit seinen vier Abteilungen ist seit rund 70 Jahren Garant für die innere Sicherheit in Hessen, hat sich in über sieben Jahrzehnten stetig weiterentwickelt. Adaption an tatsächliche Bedürfnisse, Modulation der äußeren und inneren Strukturen als fortwährender Prozess. Wandel von der bei Bedarf bereitstehenden „Reserve“ hin zu flexibel abruf- und einsetzbaren Kräften für planbare oder Sofortlagen. Die Erfüllung von Schwerpunktaufgaben, Einsätze aus besonderem Anlass, in Hessen und bundesweit, fordern die Kolleginnen und Kollegen regelmäßig bei der Bewältigung von polizeilichen Lagen aus verschiedensten Anlässen. Seien es Demonstrationen oder im Zusammenhang mit Fußballspielen der ersten bis dritten Liga, um nur beispielhaft das Aufgabenportfolio zu beschreiben.<sup>1</sup> Als erster Personalratsvorsitzender des HPE habe ich aber auch erlebt, wie belastend die unvorhersehbaren

Einsätze, meist über mehrere Tage in anderen Bundesländern, für die jungen Einsatzkräfte sind. Und: Noch immer müssen wir bei außerhessischen Diensten immer wieder um die adäquaten Stundenvergütungen kämpfen!

### Festakt und Gratulation

Der 40. Geburtstag wird in der Gesellschaft oft als Wendepunkt betrachtet. Es ist eine Zeit, über das Erreichte zu reflektieren, und eine Gelegenheit, sich neue Ziele für die Zukunft zu setzen. Es ist ein Alter, in dem viele Menschen eine gewisse Gelassenheit und Selbstsicherheit entwickelt haben, gleichzeitig aber auch die Energie und den Enthusiasmus haben, um neue Abenteuer anzugehen.<sup>2</sup> In diesem Zeitraum seit der Gründung der BFEen haben viele Verantwortliche maßgeblich zu diesem Erfolgsmodell beigetragen. Euch, liebe Kolleginnen und Kollegen, die ihr in 40 Jahren Dienst in den Einheiten der BFEen leisteten bzw. leistet, gebühren die herzlichen Glückwünsche!

Am 2. Juli, dem Tag des Geburtstages, war es brütend heiß. Beste Voraussetzun-

Anzeige

Mit DJ Sascha

# Mallorca Party

Club Gleis 1  
25.09.2025 · 20.00

Rainer-Dierichs-Platz 1  
(Hauptbahnhof) · 34117 Kassel

Vorverkauf: 4 € • Abendkasse: 8 €

Die Party für alle im öffentlichen Dienst Beschäftigten

Veranstalter: GdP RZG Nordhessen · Grüner Weg 33 · 34117 Kassel · www.GdPHessen.de



gen, um den Ehrentag in der kühlen Sporthalle in Lich zu feiern. Die Verantwortlichen hatten sich viel einfallen lassen! So wurden immer wieder Videosequenzen eingespielt, die über die vier Jahrzehnte verschiedenste Einsätze zeigten. Grüne Uniformen und grüne Autos – herrlich anzuschauen, wie lange das schon wieder her ist. Roll-ups zeigten eine Zeitreise über die vier Jahrzehnte. Meilensteine der verschiedensten Einsatzlagen.

## Rückblick

Im Anfangsjahr 1985 wurden die BF-Einheiten noch als sog. „Turnschuhzüge“ bezeichnet. Schnell nahmen spezielle Einsatztaktiken und Einsatzstrategien Konturen an. In 40 Jahren haben sich Ausrüstung, Struktur und Einsatzspektrum der Einheiten schnell weiterentwickelt. Sie sind heute geprägt durch ein hohes Maß an taktischer Ausbildung, moderner Technik und psychischer Belastbarkeit. Daher wurde die Spezialgrundausbildung (SGA) in den Jahren immer wieder an die polizeilichen Herausforderungen angepasst. Die SGA ist noch heute eine hohe Hürde, die es zu überwinden gilt, um in eine Einheit bei der BFE aufgenommen werden zu können. Ursprünglich als Reaktion auf Demonstrationen gegründet, sorgt die taktische Konzeption der lückenlosen Beweissicherung dafür, dass insbesondere Straftäter zuverlässig identifiziert und festgenommen werden können. Dies auch

insbesondere vor dem Hintergrund, dass Versammlungen nicht unnötig eskalieren.

Nach den ersten Überlegungen hinsichtlich Aufgabe und Durchführung war zunächst der Polizeipsychologe der HPS, Herr Thyssen, beteiligt. Die ersten Grundausbildungen wurden zentral in Wiesbaden durchgeführt. Hier waren es Kollegen wie Thomas Raths und Volker Pfeiffer (Vorgänger von Malte Neutzler), die an der Durchführung mit vielen anderen beteiligt waren. Später hinzu stieß LPP a. D. Robert Schäfer. Er kann noch heute viele Ereignisse aus dem Entstehungsprozess reflektieren. Der amtierende Präsident des HPE, Malte Neutzler, kam wenige Jahre nach Gründung der BF-Einheiten in mehreren Verantwortungsbereichen hinzu. Ihm oblag beispielsweise auch die Konzeptionierung der späteren zivilen Aufklärungstrupps. Auch als Einheitsführer in der BFE 18 versah Malte Neutzler lange Dienst. Folgerichtig merkte man ihm in seiner Begrüßungsansprache auch an, dass dies ein besonderer Tag für ihn war.

Innenminister Roman Poseck schlug in seiner Ansprache einen Bogen über die zurückliegenden 40 Jahre. Deutlich formulierte er eine Kernbotschaft: Die Beweissicherungs- und Festnahmeeinheiten sind ein unverzichtbarer Bestandteil unserer Sicherheitsarchitektur. Seit 40 Jahren bewältigen die Beamtinnen und Beamten in den BFEen dank der großen Bandbreite an spezialisierten Polizeikräften immer wieder im Bedarfsfall hessen- und bundesweit besondere Einsatzlagen!

Viele ehemalige BFler fanden den Weg nach Lich an diesem Tag. Einige schon im Ruhestand befindliche Einheitsführer ließen es sich nicht nehmen, aus „dem Rückspiegel“ zu berichten. Alles hier zu veröffentlichen, würde den redaktionellen Rahmen sprengen. Als einschneidendes Erlebnis bleibt auch in den BFEen der 2. November 1987 hängen. An diesem Tag wurden an der damaligen Startbahn 18 West unsere Kollegen Klaus Eichhöfer (damals IV. BPA Hanau) und Thorsten Schwalm (damals III. BPA Mühlheim am Main) durch Mörderhand getötet. Ein Fanal, das die hessische Polizei bis heute nicht loslässt!

Nach der offiziellen Feier kamen im Limes Camp endlich die Frauen und Männer aus den Einheiten zusammen, um auf das 40-Jährige anzustoßen. Selbstredend hatte die GdP-Bezirksgruppe HPE einen finanziellen Zuschuss zum Geburtstag spendiert.

Schließen möchte ich mit einem lachenden und einem weinenden Auge: Ich freue mich, dass die Frauen und Männer in den Einheiten immer wieder über vier Jahrzehnte Herausragendes geleistet haben. Persönlich bedaure ich sehr, dass anlässlich dieses Geburtstages es nicht möglich war, den zuständigen Personalrat zu Wort kommen zu lassen. Entweder waren Worte des Personalrates nicht erwünscht oder passten nicht in den Ablauf. Schade drum! **Jens Mohrherr**

<sup>1</sup> <https://hbpp.polizei.hessen.de/ueber-uns/organisation/>

<sup>2</sup> <https://www.eltern.de/familie-urlaub/glueckwuensche-zum-40----lustig---inspirierend-13965054.html>

Anzeige



**Grone**  
WISSEN, DAS SIE WEITERBRINGT

**Grone Bildungszentren Hessen GmbH - gemeinnützig**  
Gerbermühlstraße 11 · 60594 Frankfurt am Main  
Telefon 069 4089987-0 · Fax 069 4089987-10  
E-Mail: frankfurt@grone.de · www.grone.de



# Schaden entstanden – was ist mit Haftung, Regress und ggf. Rechtsschutz?

Die GdP hat ein neues Seminar mit Unterstützung der GUV/Fakulta (Gewerkschaftliche Unterstützungseinrichtung der DGB-Gewerkschaften) aufgelegt. Wie schnell etwas im Dienst oder auf dem Weg dorthin passieren kann, weiß sicherlich jeder.

spielt die Beteiligung des Personalrats eine wichtige Rolle? Sicherlich kennt jeder Situationen rund um die Falschbetankung von Dienstkraftfahrzeugen oder den Verlust von Einsatzmitteln. Täglich passieren Verkehrsunfälle mit Dienstfahrzeugen. Genau aus diesem Grund wurde dieses Seminar entworfen und bereits mehrfach mit tollen Rückmeldungen durchgeführt. Also ein Tagesseminar, damit ihr Verständnis für das Haftungsrecht bekommt und ein wenig Handlungssicherheit erlangt. Abschließend wurde deutlich, wie mich meine GdP mit dem Rechtsschutz unterstützen kann und welche zusätzlichen Leistungen die GUV/Fakulta anbietet. Aufgrund der positiven Rückmeldungen werden wir das Seminar auch in der nächsten Seminarplanung wieder anbieten.



Karsten Bech (links) und Markus Delnef

**Karsten Bech**



Ein Moment unaufmerksam und schon ist es passiert und ein Schaden entstanden. Doch wer kommt dafür auf? Kann der Dienstherr uns in Regress nehmen und wie kann ich mich dagegen absichern oder gar rechtlich dagegen vorgehen? Diese und weitere wichtige Fragen wurden von Markus Delnef von der GUV/Fakulta erläutert. In einem kurzen Überblick erklärte er die rechtlichen Fundstellen, die wichtig im Zusammenhang mit Verantwortlichkeit, Schadensersatz-

pflicht und der Amtshaftung des Dienstherrn sind. Deutlich wurde in dem Seminar auch, wie wichtig die drei Grade der Fahrlässigkeit sind. Wann liegt grobe Fahrlässigkeit vor und wann sind Regressmöglichkeiten gegeben.

Bin ich bei meiner Dienstausbildung Erfüllung- oder Verrichtungsgehilfe und muss der Dienstherr für mich und mein Handeln haften? Wann werden meine wirtschaftlichen Verhältnisse geprüft, wenn Regress im Raum steht? Wann