

Das Stadion in Frankfurt am Main

Fotos: PolizeiHessen

Im Fokus: Personalratswahlen 2024 – UEFA EURO 2024 – Angst vor Anschlägen wächst

Der Wonnemonat Mai steht schon nach drei Jahren wieder im Zeichen der vom 13. bis 17. Mai 2024 stattfindenden Personalratswahlen. Nach drei Jahren verkürzter Wahlperiode werden die Polizeibeschäftigten landesweit und örtlich wieder zur Wahl aufgerufen. Während wir vor drei Jahren die Folgen von Corona noch nicht absehen konnten, stehen heuer viele andere Themen im Fokus. Die Personalzuwächse, die uns die Landesregierung durch die Sicherheitspakete I bis III versprach, scheiterten mitunter krachend an vielen Faktoren. Allem voran eine nach wie vor hohe Abbrecherquote bereitet uns große Sorgen. Zum Februar 2024 kamen leider nicht die erhofften 280 angehenden Kolleginnen und Kollegen an die Studienstandorte. Ob letztlich 211, 209 oder 200 das Studium begonnen haben, ist nicht zu überprüfen, aber auch nicht entscheidend. Es sind die Rahmenbedingungen, die schnell überprüft und verbessert werden müssen! Studierende stehen beispielsweise nach erfolgreichem Einstellungstest vor der alles entscheidenden Frage: Weiterhin zu Hause bei den Eltern wohnen oder umziehen in eine Wohngemeinschaft? Die Mietpreise sind exorbitant hoch und Wohnungen in Ballungszentren und Universitätsstäd-

ten zudem rar. Im letzten Vorwort hatte ich bereits die Frage gestellt: Wo bleibt der Polizeinachwuchs? Es gab aus den Reihen der Studierenden viel positives Feedback für die GdP-Meinung. **Liebe Kolleginnen und Kollegen, ich bitte euch um Stimmen für unsere GdP-Kandidatinnen und GdP-Kandidaten bei den Personalratswahlen vom 13. bis 17. Mai 2024!** Der Tarifabschluss für Hessen wurde in den frühen Morgenstunden des 15. März 2024, genauer gesagt gegen vier Uhr, festgemacht. Die GdP-Tarifkommission war während der gesamten Verhandlungen in Bad Homburg vor Ort mit dabei, beriet Vorlagen, beschied dieselben und lehnte viele Vorlagen des Arbeitgebers ab. In den Verhandlungen wurde deutlich, dass der Arbeitgeber sich wieder einmal auf Kosten der Beschäftigten finanziell zurücklehnen wollte. Dies konnte durch Verhandlungsgeschick und gewerkschaftliche Standpunkte verhindert werden. Der Tarifvertrag läuft über 24 Monate bis zum 31. Januar 2026. Unsere Tarifbe-



Jens Mohrherr

schäftigten können sich darauf verlassen, dass die Frauen und Männer in der GdP-Tarifkommission Expertisen mit einbringen. Daher ist es jetzt bei den Personalratswahlen wieder wichtig, dass die Wählerinnen und Wähler die Tarifkandidatinnen und -kandidaten der GdP-Liste mit ihren Stimmen unterstützen! Unsere GdP-Tarifkommission bleibt dabei: **Beim Tarifabschluss hat Hessen die Chance für finanziellen Alleingang im Ländervergleich „liegen gelassen!“** Der hessische Tarifabschluss ist zwar vergleichbar mit dem der Länder. Keine Frage. Aber: **Hessen hat die Chance zunächst vertan, mit einem stärkeren Ergebnis im Ländervergleich als attraktiver Arbeitgeber zu punkten!** Zu groß war oder ist die Angst, dass der sich abzeichnende Nachtragshaushalt wie „Blei“ über die Investitionsvorhaben, dazu zählt auch der Tarifabschluss für die Landesbeschäftigten, erdrückend legen wird. Trotzdem freuen wir uns für unsere Tarifbeschäftigten, die in den Entgeltgruppen EG 3 bis EG 9 am stärksten von

Personalratswahl 13.–17. Mai 2024 – Liste GdP wählen – #immerda



Der Einsatzleiter der Polizei Frankfurt stellt das Konzept vor.

diesem Abschluss partizipieren werden. Dies bedeutet beispielsweise eine Entgelterhöhung in der EG 6 (je nach Stufe) zwischen 11 und 13 Prozent. Die Betrachtung der Entgeltordnung, die der Arbeitgeber im Nachgang der Tarifverhandlungen angekündigt hat, werden wir eng begleiten. Veraltete Arbeitsplatzbeschreibungen müssen schnell durch neu angepasste ersetzt werden. Logische Konsequenzen können dann nur wirksame Höhergruppierungen im Tarifbereich sein. **Zeit- und systemgerechte Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten sowie die Versorgungsempfänger schnell umsetzen.** Wie nach jedem Tarifabschluss wird es jetzt wohl noch einige Zeit dauern, bis das Gesetz zur Übertragung des Tarifabschlusses den Hessischen Landtag passiert haben wird. Herr Minister Poseck, wir nehmen Sie beim Wort: „**Ich werde mich im Übrigen dafür einsetzen, dass das Verhandlungsergebnis zeitgleich und systemgerecht auf die Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter übertragen wird.**“

Angst vor Anschlägen in Europa wächst

Wenige Wochen vor dem Anpfiff des Eröffnungsspiels Deutschland gegen Schottland

am 14. Juni 2024 in München sind die polizeilichen und gewerkschaftlichen Planungen der GdP Hessen nahezu abgeschlossen. Der terroristische Anschlag in Moskau vor Ostern im März wirft wenige Tage danach viele Fragen auf. Ohne dass wir uns an jedweden Spekulationen als Polizei beteiligen wollen und werden, ist die Gefahr eines terroristischen Anschlagsszenarios, auch und gerade bei einem Sportereignis wie der UEFA EURO 2024, akut. Zwangsläufig erinnern wir uns an die Zeit 2015 und 2016, als Anschläge der Terrorgruppe Islamischer Staat (IS) die Metropolen Europas heimsuchten und auch der Weihnachtsmarkt auf dem Berliner Breitscheidplatz mit zwölf Toten Anschlagort war. Sicherlich werden die deutschen Sicherheitsbehörden im Verbund mit den Nachrichten- und Geheimdiensten der Verbündeten die „akute Gefahrenlage“ im Blick haben. **Europa zu Gast bei Freunden – 18 Jahre nach dem Sommermärchen ist Frankfurt am Main bereit!** Die Gewerkschaft der Polizei und die Polizei in Hessen freuen sich ausdrücklich auf die kommende UEFA EURO 2024. Die Frankfurter Polizei, die durch die

Polizeipräsidien in Hessen bei diesem vierwöchigen Fußballfest unterstützt wird, ist bereit und vorbereitet. Bereits im Frühjahr des Jahres 2021 wurde der Vorbereitungsstab (V-Stab) EM 2024 im Polizeipräsidium in Frankfurt am Main eingerichtet. Seitdem steht der V-Stab in engem Kontakt mit der „Host City“-Stadt Frankfurt am Main, die in verschiedenen Arbeitsgruppen die verpflichtenden Vorgaben der UEFA an die Host Cities umsetzt und an die Frankfurter Gegebenheiten anpasst. Während des Turnierzeitraums werden alle hessischen Einsatzlagen in Zusammenhang mit der UEFA EURO 2024 zentral aus dem Polizeipräsidium Frankfurt am Main geführt. Der V-Stab bereitet also, in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Flächenpräsidien, die Einsatzlage für das gesamte Bundesland vor. Neben den Vorbereitungen rund um die UEFA EURO 2024 hat der V-Stab beide im November des vergangenen Jahres im Deutsche Bank Park ausgetragenen Spiele der National Football League (NFL) hauptverantwortlich vorbereitet. Aufgrund ähnlicher Gegebenheiten, wie der vielen Besucher aus der ganzen Bundesrepublik und dem europäischen Ausland, eines großen Fanfestes in der Innenstadt und der Beanspruchung jeglicher öffentlichen Parkplätze am Deutsche Bank Park durch den Veranstalter, ließen sich hieraus viele Schlüsse für die Einsatzlage im kommenden Sommer ziehen. Unser Ziel ist es, an das positive Bild der Polizeiarbeit zur WM 2006 sowohl für die eingesetzten Beamtinnen und Beamten als auch für die Bürgerinnen und Bürger anzuknüpfen. Die GdP hat ihre Planungen für eine Einsatzbetreuung an den fünf Spieltagen in Frankfurt



MainArena bei der WM 2006

¹ <https://hessen.de/presse/fairer-tarifabschluss-zwischen-land-und-gewerkschaften>

Personalratswahl 13.–17. Mai 2024 – Liste GdP wählen – #immerda

und darüber hinaus ebenfalls weit vorange-
trieben. Vorgesehen sind mobile und stationäre
Beratungsteams, die den eingesetzten Kol-
leginnen und Kollegen helfend bei Fragen zu
Seite stehen werden. Das DGB-Haus in Frank-
furt am Main wird eine Anlaufstation sein. In
der Wilhelm-Leuschner-Straße 69–77 gelegen,
bietet das DGB-Haus in Nähe zum Main wie
2006 die Möglichkeit, während des Einsatzes
mal kurz bei der GdP vorbeizuschauen. Dies ist
umso notwendiger, da ja auch die Fanzone der
UEFA in direkter Nähe eingerichtet wird. Ne-
ben dem Frankfurter Stadion wird die Fanzone
der zentrale Anlaufpunkt für Fußballfans aus
ganz Europa sein. Alle Spiele dieser Endrunde
werden dort übertragen. Seinerzeit beim Som-

mermärchen 2006 besuchten über zwei Milli-
onen Menschen die damalige MainArena. Wir
sind gespannt, wie viele es diesmal werden!
Klar ist: Die Polizei und die Einsatzkräfte sind
auch mit dabei! Die Messe mit den angrenzen-
den Messehallen wird erneut „Cuisine de Poli-
ce“. Hier wird die Verpflegung der vielen ein-
gesetzten Polizeibeamtinnen und Polizeibe-
amten stattfinden. Damit wird auch die Messe
in das Betreuungskonzept eingebunden. Hier
sind die konkreten Planungen noch nicht final
abgeschlossen. Dennoch wird es einen GdP-
Bereich in der Messehalle geben. Dort kön-
nen sich unsere Kolleginnen und Kollegen in
einer GdP-Area mit den neuesten Sportergeb-
nissen versorgen. Es sind überdies TV-Über-

tragungen der stattfindenden Spiele vorgese-
hen. Lasst euch überraschen! Auch in vielen
anderen Spielstätten dieser UEFA EURO 2024
sind GdP-Kolleginnen und -Kollegen unter-
wegs, um die in den Spielstätten eingesetzten
Polizeikräfte wie gewohnt professionell zu be-
gleiten. Gemeinsam sind wir stark! Bleibt zu
hoffen, dass es über die vier EM-Wochen bei
einem einmaligen, interessanten, aber gewalt-
losen Einsatz mit vielen positiven Erinnerun-
gen bleibt und unsere Betreuungsteams die
eingesetzten Kräfte konstruktiv und hilfreich
begleiten können. Die GdP Hessen freut sich
auf die UEFA EURO 2024!

Jens Mohrherr, Landesvorsitzender

Zukunftsweisende Projekte AQV und landesweite Beurteilungsrichtlinien befinden sich beim Hauptpersonalrat in der Erörterung

Empfehlungen der Expertenkommission so-
wie die Schaffung von einheitlichen Stan-
dards unter dem Dach „Haus der Polizei“ wa-
ren verantwortlich für die Überarbeitung der
bisher gültigen Regelungen. Bei der Auswahl
von künftigen Führungskräften in dem Ver-
fahren **AQV (Auswahl- und Qualifizierungs-
verfahren)** sowie in landeseinheitlichen Beur-
teilungsrichtlinien sollen künftig vom Norden
bis zum Süden im Land Hessen die gleichen
Maßstäbe gelten. Da sich bisher Nachwuchs-
führungskräfte meist nur durch vorrangig leis-
tungsorientierte Kriterien (Beurteilungen) und
dadurch gewonnene Stellenbesetzungsverfahren
ergeben haben, versucht man nun den Fo-
kus daneben mehr auf die Persönlichkeit und
die Eignung für künftige Führungsaufgaben zu
legen. Deshalb wurde das AQV erarbeitet, wel-
ches aber noch nicht endgültig verabschiedet
wurde. Ein ständiger Erfahrungsaustausch und
das Anpassen in den verschiedensten Stationen
sind uns wichtig, da am Ende ein akzeptiertes,
transparentes Verfahren entstanden sein soll.
Zurzeit denkt man über eine Namensänderung
von Auswahl- und Qualifizierungsverfahren in
Analyse- und Qualifizierungsverfahren nach.
Zweiteres trifft aus rechtlicher und tatsächlicher
Beschreibung eher zu, da in dem Verfahren in
der Persönlichkeits- und Kompetenzanalyse,
den Gesprächen und im Interview mehr die
Stärken und Schwächen der Person herausge-
stellt werden sollen und eben nicht eine Aus-

wahl nur anhand von Leistungskriterien getrof-
fen wird. Bei den bisherigen Erfahrungen im
Verfahren hat sich auch deutlich gezeigt, dass
nicht nur die „Bestbeurteilten“ ein Geschick für
den Umgang mit Menschen und Führungsver-
antwortung beweisen konnten. Also auch ein
Argument dafür, dass eine Chancengleichheit
bestehen muss, sich dem Verfahren stellen zu
können. Erreicht werden soll, dass zum Zeit-
punkt der Besetzung einer freien Führungs-
position, gut ausgebildete und für die künftige
Aufgabe gut vorbereitete Bewerberinnen
und Bewerber zur Verfügung stehen. Dies soll
nun durch dieses Verfahren insbesondere auch
durch die Qualifizierungsverwendung und die
theoretische Schulung in Modulen erreicht wer-
den. Deshalb wird künftig, vermutlich ab einem
noch festzulegenden Stichtag, das AQV als An-
forderung bei Stellenausschreibungen voraus-
gesetzt werden. Über die Stellenbesetzung wird
dann in einem gewohnten gesetzlich veranker-
ten Auswahlverfahren wie bisher entschieden.

Beurteilungsrichtlinien stehen zurzeit
wieder auf dem Prüfstand und sollen ggf. in ei-
ner landesweiten Beurteilungsrichtlinie mün-
den. 2018 scheiterte ein landesweiter Versuch,
die vielen bestehenden örtlichen Beurteilungs-
richtlinien in einer gemeinsamen Richtlinie zu
vereinbaren. Zu unterschiedlich waren die Auf-
fassungen in den Behörden. Zudem kam hinzu,
dass jede Behörde der Meinung war, alles best-
möglich geregelt zu haben. Ganz wichtig aus

Sicht des Hauptpersonalrats ist, dass alle zur
Verfügung stehenden Beförderungsmöglich-
keiten ausgeschöpft werden können und nicht
mangels fehlender Regularien nicht ausgespro-
chen werden. Da in den Präsidien überall gültige
Regularien vorliegen, ist dies also auch nicht
der Fall und es besteht keine zwingende Eile,
ein „schnelles Papier“ entstehen zu lassen. Mo-
mentan ist der HPR in der Arbeitsgruppe Lan-
deseinheitliche Beurteilungsrichtlinien einge-
bunden. Im Nachgang werden die örtlichen
Gremien unverzüglich über die Entwicklungen
in der AG durch das LPP informiert. Dies war
bereits zu Beginn von dem HPR gefordert und
soll Transparenz in die Präsidien transportie-
ren. Bisher haben wir in der AG klar zum Aus-
druck gebracht, dass die Basis für eine akzep-
tierte Beurteilungsrichtlinie die Festsetzungen
der Vorgaben für die Erstellung und Eröffnung
der Beurteilung sind. Selbstverständlich müs-
ste eigentlich sein, dass alle Verantwortlichen/
Vorgesetzten an der Erstellung der Beurteilung
nachvollziehbar beteiligt werden müssen. Dies
muss dann auch in einem schriftlichen Beurtei-
lungsbeitrag festgehalten werden. Nur so kann
ein Erstbeurteiler auch eine gerechte Beurtei-
lung erstellen, da alle „Wahrnehmungen“ der
Vorgesetzten mit einfließen konnten. Damit
dies auch nachvollziehbar oder gar später ge-
richtsfest darstellbar ist, reichen Flur- oder Tür-
rahmengespräche unter den Entscheidern nicht
aus. Dies wurde bereits auch mehrfach gericht-

Personalratswahl 13.–17. Mai 2024 – Liste GdP wählen – #immerda

lich festgestellt. Selbstverständlich kann ein Erstbeurteiler von den Vorschlägen der unmittelbaren Vorgesetzten abweichen, da z. B. Tätigkeiten im Nebenamt (dienststellenübergreifende Aufträge) noch positiven Einfluss haben könnten. Aber auch dies muss dann schriftlich dokumentiert werden. Als wichtigsten Punkt sehen wir die Beurteilungseröffnung an. Jeder hat verdient, dass die Beurteilung erklärt wird. Da oft Fragen bzgl. der Beurteilung entstehen, gehört zur Beurteilungseröffnung auch der unmittelbare Vorgesetzte zwingend mit in dieses Gespräch. Denn nur hier können Differenzen, unterschiedliche Auffassungen etc. angesprochen und geklärt werden. Sicherlich kann hier Offenheit, Klarheit dazu beitragen, dass nicht ein Gericht später Sachverhalte klären bzw. entscheiden muss. Aus unserer Sicht ist die Ent-

stehung und Eröffnung der Beurteilung das Fundament für eine im Beschäftigtenkreis akzeptierte Beurteilungsrichtlinie. Für seine Leistung ist man selbst verantwortlich, jedoch habe ich aber auch das Recht, dass diese Leistung mir erklärt wird. Wertschätzend empfinden wir jedoch nur, wenn die Beurteilung das tatsächliche Leistungsbild, alle zu beurteilenden Kriterien nachvollziehbar widerspiegelt, so dokumentiert und erklärend eröffnet wurde. Uns ist auch bewusst, dass in einer Beurteilung immer eine gewisse Subjektivität mitschwingt. Deshalb ist es uns wichtig, Beurteilungsfehler zu vermeiden und die Entscheidung möglichst unbeeinflusst fair entstehen zu lassen. Auf keinen Fall darf eine einzelne Leistungsbewertung von mathematischen Vorgaben oder Durchschnittswerten abhängig werden.

Auch ein/e gute/r ältere/r zu Beurteilende/r hat ein Anrecht auf eine gerechtfertigte gute Beurteilung und darf kein Rechenopfer werden. Es wird also noch einiges zu beraten geben, insbesondere auch über den Beurteilungszeitraum. Lieber ein etwas größerer Zeitraum zwischen den Beurteilungszeiträumen, dafür gewissenhafte, faire, transparente und wertschätzend eröffnete Beurteilungen, die vielleicht ein Stück zur Berufszufriedenheit beitragen können. Eins sollte uns allen klar sein, neben der Besoldung/Bezahlung gehört die Beurteilung zu den sensibelsten Themen bei den Beschäftigten. Aus diesem Grund sollte auch jeder Schritt hin zur landeseinheitlichen Beurteilungsrichtlinie sorgsam überdacht werden.

Karsten Bech

Behördlicher Rechtsschutz ist Fürsorge – kein Almosen

Beschäftigte sind bei der Hilfesuche meist die Opfer im eigenen System.

Nach jahrelangen Erfahrungen im aktiven Dienst rund um das Thema „Rechtsschutz für Landesbedienstete“ werfe ich inzwischen einen „externen Blick“ darauf. Zu meinem großen Erschrecken muss ich immer wieder feststellen, dass sich offensichtlich die Grundeinstellung bei vielen Präsidien und Behörden so darstellt, als wäre dieses Instrument ein Luxusgut und kein Recht auf Fürsorge für die Beschäftigten.

Ich erinnere mich persönlich sehr genau zurück an die Entstehungsgeschichte dieser Rechtsgrundlage, seinen Beschäftigten Rechtsschutz zu gewähren für Vorkommnisse, die sie im täglichen Dienst erleiden müssen. Schutz für diejenigen, die den Staat schützen, war die Antriebsfeder, die letztlich auch mit Geleitschutz des Hauptpersonalrats der Polizei geboren wurde. Gemeinsam war man, so darf ich sagen, stolz darauf, nach jahrelangem Kampf endlich ein Instrument gefunden zu haben, mit

dem unsere „Opfer in den eigenen Reihen“ Hilfe erlangen können.

Schon zu aktiven Zeiten habe ich viele Fälle als Bevollmächtigter begleitet, scheint sich dieses Rechtsinstrument heute in das Gegenteil zu verkehren. Hat man nämlich einen tieferen Einblick in die Antragsverfahren mit den entsprechenden Bescheiden, kann sich der Kopf gar nicht schnell genug schütteln, um das Unverständnis wieder aus dem selbigen herauszuschleudern.

Ja, es wird vermehrt Rechtsschutz nach dem „VV-Rechtsschutz für Landesbedienstete“ gewährt. Die materielle Sachverhaltsprüfung der Behörden wird auf mehreren Seiten nachvollziehbar dargestellt und mündet dann in sehr hoher Zahl der Fälle in der Entscheidung: „Aus den vorgenannten Gründen gewähre ich Ihnen Rechtsschutz nach den Vorschriften der VV-Rechtsschutz für Landesbedienstete.“ Freude kommt auf bei den Antragstellern. Freude und auch Beruhigung, denn ohne anwaltliche Begleitung ist man doch ziemlich auf sich allei-

ne gestellt. Doch langsam, einige Absätze weiter kommt dann die Ernüchterung. Die finanzielle Unterstützung wird dann, ich fasse es kurz, auf die „Mittelgebühr des Rechtsanwaltsvergütungsgesetzes (RVG)“ beschränkt.

Was bedeutet das eigentlich in der Praxis?

In den Anlagen des o. g. Gesetzes (RVG) wird festgelegt, für welche Tätigkeiten ein Anwalt welche Gebühren verlangen darf. Hier gibt es einen sog. Gebührenrahmen. Ein Beispiel, die Gebührennummer 4108:

Terminsgebühr je Hauptverhandlungstag für einen Termin vor dem AG, 1. Instanz. Hierfür ist ein Rahmen von 77 € bis 528 € vorgesehen. Die Mittelgebühr ist parallel dazu festgelegt mit 242 €. Hiernach berechnet ein Anwalt seine Gebühr. Diese stellt er dann im Rahmen des genehmigten behördlichen Rechtsschutzes der Behörde in Rechnung. Und hier nimmt das Dilemma dann seinen Lauf.

Ich kenne aus meinen Erfahrungen nahezu keinen Anwalt, der zur Verteidigung eines Polizeibeamten die gesetzliche Mittelgebühr abrechnet. Im Gegenteil, der Aufwand ist nachvollziehbar in den letzten Jahren gestiegen.

Polizistinnen und Polizisten (aber auch unsere Angestellten) kommen oft in Situationen, in denen sie Opfer werden. Hier darf sich der Arbeitgeber nicht zurückziehen und muss alle bestehenden Möglichkeiten nutzen, Opferhilfe zu leisten. Es erschließt sich mir nicht, weshalb man offensichtlich vermehrt Gründe in den Verwaltungsvorschriften für Landesbedienstete sucht, um einen Antrag zwar zu genehmigen, die Kosten aber mehrheitlich den Beschäftigten überlässt. Es geht auch anders, die Vorschriften geben es schließlich her.



Es bedarf umfangreicher Verteidigungsstrategien, insbesondere vor Gericht. Sachverhalte müssen detailliert und praxiskonform aufgearbeitet werden, um die bestmögliche Verteidigung zu gewährleisten. So macht es schließlich auch die Staatsanwaltschaft in ihrer Anklage. Dazu kommen neben dem Strafrecht noch enorm wichtige und erforderliche Kenntnisse über das Beamten- und Disziplinarrecht.

Und dann, legt man den Behördenbescheid neben die Honorarforderung des Anwalts, klaffen Lücken teils von Tausenden Euro. Und die soll der Beschäftigte dann selbst tragen?! Erbärmlich.

Was beinhaltet eigentlich die Fürsorgepflicht des Dienstherrn?

Die Fürsorge für Polizisten als Landesbeamte umfasst eine Reihe von Maßnahmen und Unterstützungen, die darauf abzielen, das Wohlergehen, die Gesundheit und die Sicherheit der Polizeibeamten zu gewährleisten. Dies kann verschiedene Aspekte umfassen, unter anderem:

Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Bereitstellung angemessener Ausrüstung, Ausbildung und Unterstützung, um sicherzustellen, dass Polizisten ihre Aufgaben sicher und effektiv ausführen können. Dies beinhaltet auch den Schutz vor physischer und psychischer Gewalt.

Gesundheitsversorgung

Zugang zu qualitativ hochwertigen medizinischen Leistungen, einschließlich psychologischer Unterstützung, um sicherzustellen, dass Polizeibeamte bei Bedarf angemessene Versorgung erhalten.

Soziale Unterstützung

Programme zur Unterstützung der mentalen und emotionalen Gesundheit der Polizeibeamten sowie zur Bewältigung von Stress, Traumata und anderen berufsspezifischen Belastungen.

Fortbildung und Entwicklungsmöglichkeiten

Zugang zu Weiterbildungs- und Fortbildungsmöglichkeiten, um Polizisten in ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen und ihre Fähigkeiten zu verbessern.

Rechtlicher Schutz und Unterstützung

Gewährleistung rechtlicher Unterstützung und Vertretung im Falle von rechtlichen Problemen jeglicher Art, die während der Ausübung polizeilicher Aufgaben auftreten können.

Die Fürsorge für Polizisten als Landesbeamte ist von entscheidender Bedeutung, da sie einen anspruchsvollen und oft gefährlichen Beruf ausüben, der mit verschiedenen Herausforderungen verbunden ist. Durch die Gewährung angemessener Unterstützung können die Gesundheit und das Wohlbefinden der Polizeibeamten geschützt werden, was sich letztendlich auch auf ihre Leistung und Effektivität bei der Aufrechterhaltung von Recht und Ordnung auswirkt.

Wie könnte das zum Punkt Rechtsschutz in der Praxis aussehen?

Polizeibeamte sollten im Rahmen ihrer Tätigkeit anwaltliche Unterstützung und Vertretung erhalten, falls sie in rechtliche Probleme verwickelt sind oder rechtlichen Herausforderungen gegenüberstehen. Konkret könnte dies bedeuten:

Rechtliche Beratung

Polizeibeamte sollten Zugang zu qualifizierten Rechtsberatern in der Behörde haben, die sie bei rechtlichen Fragen oder Problemen unterstützen und beraten können, die sich während ihrer Tätigkeit ergeben. Und dies schon im Vorfeld und nicht erst, wenn das Kind bereits in den Brunnen gefallen ist. Rechtsabteilungen sind auch Serviceleister für ihre Beschäftigten und dürfen sich nicht hinter einem „Beratungsverbot“ verstecken.

Rechtliche Vertretung

Im Falle von Rechtsstreitigkeiten oder Verfahren, die aus ihrer polizeilichen Tätigkeit resultieren, sollten Polizeibeamte schnellen Zugang zu qualifizierten Anwälten haben, die sie rechtlich vertreten und ihre Interessen vor Gericht oder anderen rechtlichen Instanzen vertreten können.

Schulungen und Seminare

Polizeibeamte sollten durch dienstliche Schulungen und Seminare über ihre rechtlichen Möglichkeiten informiert werden. Dies fördert zudem die Handlungssicherheit im dienstlichen Alltag. Unsere Kolleginnen und Kollegen müssen den immer schwierigeren Herausforderungen Stand halten können, indem sie mehr Rechtssicherheit erlangen. Mir bleibt sehr gut eine Frage des ehemaligen Polizeipräsidenten Stefan Müller unmittelbar zu seinem Amtsantritt in Erinnerung. Anlässlich eines öffentlichkeitswirksamen Gerichtsverfahrens hatten sich Polizisten vor Gericht in Widersprüche verwickelt und das gesamte Verfahren kam ins Wanken.

Die Polizei wurde öffentlich kritisiert. Er stellte mir die Frage: „Wie bereiten wir als Behörde unsere Kolleginnen und Kollegen eigentlich auf Gerichtsverhandlungen vor?“

Meine kurze Antwort war: „Gar nicht.“ Ich schaute in ein ungläubiges Gesicht und verwies auf die Seminare der GdP zu diesem Thema, das aber eigentlich im Rahmen der Fürsorge Aufgabe des Dienstherrn ist.

Fazit

Der rechtliche Schutz ist wichtig, um sicherzustellen, dass Polizeibeamte in der Ausübung ihrer Pflichten geschützt sind und dass sie im Falle von rechtlichen Herausforderungen angemessene Unterstützung und Vertretung erhalten, um ihre Rechte zu wahren und eine faire Behandlung zu gewährleisten.

Liebe Behördenleiterinnen und Behördenleiter, nehmen Sie bitte das Instrument Rechtsschutz als Fürsorge ernst und genehmigen Sie die Rechtsschutzanträge ohne finanzielle Einschränkungen. Lassen Sie die Beschäftigten nicht im Regen stehen! Tun Sie nicht so, als wäre das ein reiner Beamtenluxus oder gehen davon aus, dass ja jeder eine Rechtsschutzversicherung hat oder Gewerkschaftsmitglied ist.

Wir jedenfalls lassen unsere Mitglieder nicht alleine!

Peter Wittig





Foto: Peter Wittig

Heinz mit seiner GdP

Unser GdP-Gründungsmitglied Heinz Pult feierte seinen 100. Geburtstag

Abordnung seiner GdP besuchte ihn zu Hause

Es ist schon seit vielen Jahren gepflegte Tradition, dass Heinz Pult einige seiner Freunde aus der GdP-Familie und natürlich seinen Familienkreis zu seinen Geburtstagen einlädt.

Auch dieses Jahr, am 9. März, war es wieder so weit. Aber es war wahrlich kein „normaler Geburtstag“. Bei strahlendem Sonnenschein beging Heinz Pult im Kreise von vielen Gästen bei sich zu Hause sein 100. Wiegenfest. Und wie in den vielen Jahren zuvor haben sich wieder einige auf den Weg gemacht, um diesem außergewöhnlichen Menschen die Ehre zu erweisen und ihm zu gratulieren.

Allen voran durfte die Delegation der GdP Hessen nicht fehlen. Ruth Brunner (ehemals Geschäftsstelle), Mike Messer, der die Bezirksgruppe Westhessen vertrat, und Peter Wittig als langjähriger Freund und im Auftrag des Landesvorsitzenden, der im Urlaub weilte, machten sich also auf den Weg nach Wiesbaden. Pünktlich um 10 Uhr klingelten wir an der Haustür und wurden durch seine beiden Söhne herzlich empfangen.

Und da saß er dann, strahlend und natürlich fesch gekleidet, auf seiner Couch, von der aus er alles im Blick hatte. So wie wir ihn seit Jahrzehnten kennen, immer die Kontrolle behaltend. Seine Söhne Gero und Manfred hatten die Wohnung dem Anlass entsprechend hergerichtet.

Zunächst gab es natürlich die herzlichsten Glückwünsche und Umarmungen, wobei sich Heinz, der alte Charmeur, am innigsten mit Ruth Brunner drückte. Seine „Mädchen“, so nannte er immer die guten Geister der Geschäftsstelle, die immer auf seine Geburtstage eingeladen wurden.

Die erste Freude wurde dann mit einem Glas Sekt besiegelt. Wir hatten nur recht kurze Zeit, denn danach hörten seine Tür und Telefon nicht auf zu klingeln.

Es kamen immer mehr Freunde zur Gratulation, Kollegen von „früher“, liebgewor-

dene Freunde der Polizeisozialhilfe Hessen und auch die Nachbarschaft schaute freudestrahlend vorbei. Selbst der neue Pfarrer der Kirchengemeinde besuchte Heinz mit einem kleinen Präsent und würdigte ihn mit einem gesungenen Kanon. Aber der Heinz wäre nicht der Heinz, wenn er sich nicht gleich den Pfarrer „geschnappt“ hätte. Er bedankte sich und zeigte sich erfreut über den Besuch, drückte aber gleichzeitig sein Unverständnis für die vergangenen Jahre aus, da „erschien nämlich niemand“.

Es entstand ein sehr lustiges Beisammensein mit vielen Geschichten und Erzählungen von und über den Jubilar. Wie war es, aus Sicht der GdP-Delegation? Die Antwort ist recht einfach, denn es ist erstaunlich, diesen Menschen Heinz Pult erleben zu dürfen.

Er hat nichts verloren von dem, was ihn immer auszeichnete. Eine außerordentliche Beobachtungs- und Auffassungsgabe. Wie immer hatte er den Taktstock als Dirigent seines Geburtstages in der Hand. Uns hat es stolz gemacht, an diesem außergewöhnlichen Feiertag bei ihm gewesen zu sein.

Ein großer Präsentkorb der Bezirksgruppe Westhessen, ein Gutschein des Landesvorsitzenden zu einem Essen mit von Heinz auszuwählenden Gästen und ein Fotobuch von Peter Wittig wurden Heinz überreicht. Letzteres, das darf man sagen, rührte ihn sehr. Das Buch zeigte eine Fotoreise seiner dienstlichen Laufbahn und Geburtstage. Und darin erschienen wahrlich Schätze der Fotografie, die sich Peter nach der Auflösung der alten Autobahnstation in Wies-

baden-Erbenheim sicherte. Beginnend mit dem Richtfest der Station im Juni 1963, sein damaliger Arbeitsplatz und ganz viele Bilder von alten Kollegen (Kolleginnen gab es damals noch nicht).

Ich meine, leicht feuchte Augen erblickt zu haben, blätterte er durch die Seiten des Buches. 100 Jahre alt zu werden, ist für viele



Heinz (hinten) an seinem Arbeitsplatz 1963

Foto: Heinz Pult

mit ausgeprägten Leiden verbunden. Heinz hat uns einmal mehr gezeigt, dass es zwar die kleinen Zipperlein gibt, er sich aber wohlfühlt, insbesondere wenn Freunde und Familie anwesend sind.

Am Tag nach der Feier erreichte uns zum Beweis dafür die Nachricht seiner Söhne Gero und Manfred mit den Worten:

„Mein Bruder und ich bedanken uns bei dem harten Kern der GdP, der unserem Vater langjährig die Treue hält. Die Teilnahme von eurem Kreis steht an erster Stelle bei seinen Geburtstagsfeiern. Das Fotobuch war das absolute Geschenk für ihn. Besser geht nicht. Nochmals vielen Dank von uns an euch“ (Gero und Manfred).

Lieber Heinz, auch dieses Jahr war es uns Ehre und Freude zugleich, bei dir gewesen zu sein. Wir kommen gerne wieder, versprochen.

Peter Wittig



KOMMENTAR

Wachpolizei – nach wie vor substantielle Verbesserungen notwendig!

Seit ihrer Einführung ist die Wachpolizei einen steinigen Weg gegangen. Mit wachsender Akzeptanz, Verwendungsbreite und einer nach vielen Klagen erkämpften Eingruppierung ist die Wachpolizei besser aufgestellt als bei der Einführung. Einige Problematiken sind jedoch geblieben. Die AG Wachpolizei soll Abhilfe schaffen, umgesetzt wurde bislang noch nichts. Daher trafen sich Ende März 2024 Wachpolizisten aus dem Polizeipräsidium Südosthessen, um die aktuellen Problematiken zu sammeln.

Foto: GdP/Hessen



Attraktivität und Bewerberlage

Die Anforderungen, um den Beruf des Wachpolizisten zu ergreifen, wurden gesenkt, trotzdem gibt es weniger Interessenten. Mit der Schaffung einer Zulage für die Wachpolizei hätte das Land Hessen zumindest einen monetären Anreiz schaffen können. Leider war dazu keine Bereitschaft vorhanden. So finden sich einige in der EG 9a wieder, andere in der EG 8. Dies sorgt nicht nur intern für Unzufriedenheit, sondern eigens vom Land Hessen ausgebildete Wachpolizisten entscheiden sich zunehmend für Verwendungen bei Ordnungsämtern und Stadtpolizeien.

Einstellung

Klar ist, dass normalerweise die Polizeipräsidien jeweils für sich Tarifbeschäftigte einstellen. Jedoch handelt es sich bei der Wachpolizei nicht um Tarifbeschäftigte im klassischen Sinne, denn sie unterscheidet z. B. eine gemeinsame Ausbildung und der Status als Waffenträger von anderen Tarifbeschäftigten.

Jeder, der Wachpolizistin oder Wachpolizist in Hessen werden will, kann sich zurzeit bei jedem Polizeipräsidium bewerben.

Generell wäre es wünschenswert, wenn die Einstellung zentral erfolgen würde, so dass nicht im Rhein-Main-Gebiet regelmäßig fünf Auswahlkommissionen dem gleichen Bewerber die gleichen Fragen stellen müssten, den am Ende aber nur ein Präsidium nehmen kann – und zwar das, welches am schnellsten ist.

Zuweisung

Bei der Zuweisung wäre auch eine zentrale Entscheidung notwendig, die sich neben einer fairen Verteilung u. a. auch am Wohnort orientieren muss. Jedem Personalbewirtschafter ist klar, dass Wohnortnähe ein wichtiges Kriterium für Berufszufriedenheit ist.

Umsetzung

Dass sich Lebensumstände ändern, z. B. durch Familie, Pflege und andere Kriterien,

ist allgemein bekannt. Deswegen sollte es auch bei der Wachpolizei, analog dem Beamtenbereich, zentrale Versetzungsregularien geben. Aktuell kommt es aber vor, dass Präsidien unterschiedlich handeln. Dass jemand von einem anderen Präsidium genommen wird, bedeutet mancherorts, dass er dort hin gehen kann. In anderen Präsidien wird er aber nicht gehen gelassen, mit dem Hinweis: Er könne ja kündigen. Gerade wenn bekannt ist, dass eine junge Familie und/oder eine Pflegeproblematik hinter dem Wechselwunsch steht, müsste man dem Präsidium eigentlich das Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ von der Wand reißen.

Einsatzmöglichkeiten bei Schichtdienstunfähigkeit

Der Großteil der Tätigkeiten der Wachpolizei findet im Schichtdienst statt. Medizinisch unstrittig ist, dass sich Schichtdienst auf Dauer negativ auf Körper und/oder Geist auswirken kann. Es ist also klar, dass es aufgrund medizinischer Probleme dazu kommen wird, dass Wachpolizistinnen und Wachpolizisten nicht mehr im Schichtdienst eingesetzt werden können. Auch hier müssen vernünftige Lösungen geschaffen werden, damit sie ihren Status als Angehöriger der Wachpolizei nicht verlieren. Weiterhin erscheint ein früherer Eintritt in die Rente nach einer gewissen Anzahl von Schichtdienstjahren sinnvoll.

Unterschiedliche Verwendungen

Die Aufgaben der Wachpolizei sind in der Verwaltungsvorschrift zur Ausführung des § 13 HSOG-DVO (VWaPol) und 2.2. geregelt (veröffentlicht im Staatsanzeiger für das Land Hessen Nr. 11 aus dem Jahr 2017):



„Die Beschäftigten der Wachpolizei werden ausschließlich zur Wahrnehmung folgender Aufgaben eingesetzt:

- Objektschutzmaßnahmen nach PDV 1291),
- Abschiebe- und Gefangenentransporte,
- Durchführung von erkennungsdienstlichen Behandlungen, Tatortarbeit,
- Gewahrsamsdienst (auch bei Lagen aus besonderem Anlass),
- Sicherungsaufgaben an polizeilichen Liegenschaften,
- Unterstützung bei Veranstaltungen und Lagen aus besonderem Anlass,
- anlassbezogene Begleitung des ÖPNV,
- Verkehrsüberwachungsdienst,
- Unterstützung des Kontaktbereichsdienstes (sofern eingerichtet),

- Fußstreifenpräsenz,
- Bearbeitung von Ermittlungersuchen im Verkehrsbereich,
- sonstige Einsatz begleitende Unterstützung des Polizeivollzugsdienstes (zum Beispiel Begleitung von Schwertransporten, Unterstützung bei Unfallaufnahmen und polizeilichen Standkontrollen),
- Jugendverkehrserziehung,
- Urkundenvorprüfung.

Ausnahmen bedürfen der vorherigen Zustimmung des Landespolizeipräsidiums.“

Jedes Präsidium entscheidet selbst, welche Aufgaben durch deren Wachpolizisten erledigt werden. Es ist aber deutlich im Gespräch mit den Kollegen spürbar,

dass abwechslungsreiche Tätigkeiten reinen Objektschutzmaßnahmen vorgezogen werden und für mehr Zufriedenheit sorgen.

Fazit

Der Entwicklungsprozess bei der Wachpolizei ist noch lange nicht zu Ende. Das Land hat die Verpflichtung für diejenigen, die täglich beim Objektschutz oder anderen Tätigkeiten das Land repräsentieren, lebensnahe und familienfreundliche Lösungen zu finden.

Markus Hüschentbett

Landesbezirksvorstand traf sich in Offenbach

Ende Februar traf sich der Landesbezirksvorstand der GdP Hessen im Polizeipräsidium Südosthessen in Offenbach am Main. Im Konferenzzentrum eines der modernsten Präsidien Europas beriet das höchste Gremium der hessischen GdP nach einem Grußwort von Polizeivizepräsidentin Anja Wetz u. a. zu den anstehenden Tarifverhandlungen, Neuigkeiten in Sachen Rechtsschutz, der Gründung der neuen Kreisgruppe Spezialeinheiten innerhalb der Bezirksgruppe HPE sowie den kommenden Haushalt und vielen weiteren Plänen und Ideen für die knapp 14.000 Mitglieder. Landesvorsitzender Jens Mohrherr schloss mit den Worten: „Wir Polizeibesetzten sind es wert! Her mit mehr!“

Markus Hüschentbett



Foto: M. Hüschentbett

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