

VORWORT

# Forderungen der GdP an den Landeshaushalt

**Jens Mohrherr**  
Landesvorsitzender

**A**uch in der Corona-Pandemie und den damit einhergehenden zusätzlichen Bereitstellungen von Milliardensummen durch den Haushaltsgesetzgeber braucht es eine zwingende Verbindlichkeit der bereits beschlossenen (vorherigen) Haushalte. Die darin enthaltenen und ausgewiesenen Einstellungsvorhaben und Hebungsprogramme im Bereich der Polizei müssen umgesetzt werden.

Die Gewerkschaft der Polizei geht davon aus, dass der vor drei Jahren eingeschlagene Wille der Landesregierung, durch Erhöhung der Einstellungszahlen bis 2022 auf 1.520 zusätzliche Polizeivollzugsstellen nicht infrage gestellt wird und dass die Abbrecherquoten (Kündigungen, Entlassungen) von nahezu 20 % nachfolgend zu den Einstellungsterminen wieder besetzt werden.

Die Gewährleistung der Sicherheit im öffentlichen Raum, in dem sich außerhalb von Pandemiezeiten ein Großteil unseres sozia-

len und gesellschaftlichen Lebens abspielt, ist ein dauerhafter Schwerpunkt der Arbeit der hessischen Polizei.

Im Ringen um die besten und damit geeignetsten Köpfe auf dem Arbeitsmarkt muss der Polizeiberuf, also im Bereich des Vollzugs und beim Tarifpersonal, deutlich attraktiver gemacht werden. Dazu gehören auf der einen Seite **verbesserte Einkommensbedingungen**, andererseits aber auch ein **nachhaltiges Höhergruppierungsprogramm für die Entgeltgruppen E 3 bis E 9** (entsprechen 90 % der Gesamtbeschäftigten) in der hessischen Polizei. Die Zuständigkeiten der Tarifbeschäftigten haben sich aufgrund der vielschichtigen Aufgaben der Vollzugspolizei sowohl quantitativ als auch qualitativ verändert. Durch wirksame Anpassungen der Arbeitsplatzbeschreibungen müssen die gerechten Höhergruppierungsmöglichkeiten logische Folge sein.

Die deutliche Mehrheit der Vollzugsbeamtinnen und -beamten befindet sich im Eingangsamt und ersten Beförderungsamts A 9/A 10 (75 %). Wenige Aufstiegschancen sind vorhanden. Um diesem „Bocksbeutel-effekt“ wirksam zu begegnen, müssen **sofort wirksame Hebungsprogramme** initiiert werden. Es ist nicht mehr darstell- und erklärbar, dass einer Kollegin/einem Kollegen vier Jahre nach Ende des Studiums die letzte Urkunde in deren Karriere ausgehändigt wird (Lebenszeit und A 10).

Wir fordern ein Hebungsprogramm für die Polizei (auch der Fach- und Verwaltungsbeamtinnen und -beamten) mit den Schwerpunkten in den Besoldungsgruppen A 11, A 12 und A 13 (wirksame Ausschöpfung der Stellenplanobergrenzen). Der Forderung nach **Anerkennung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage** wird erneut Nachdruck verliehen. Bis zu einer Inkraftsetzung fordern wir darüber hinaus die Polizeizulage



Foto: GdP/Hessen

GdP-Landesvorsitzender Jens Mohrherr

künftig auf 228 Euro pro Monat zu erhöhen (analog der Bundespolizei). Dies bringt die Bedeutung des Polizeiberufs noch stärker zum Ausdruck. Mit der erhöhten Zulage sollten auch die dadurch entstehenden besonderen Herausforderungen honoriert werden.

Dies gilt sowohl für Beamtinnen und Beamte im Vollzugsdienst bei der Bundespolizei als auch beim Zoll. Die Vorlage steht am morgigen Donnerstag zur abschließenden Beratung auf der Tagesordnung des Bundestagsplenums.

Die Gewalt gegen Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte ist auch oder gerade deswegen während der Pandemiezeit weiter angestiegen, auch das Ausmaß an Brutalität hat dabei signifikant zugenommen. Im zurückliegenden Jahr 2020 waren 4.104 Übergriffe auf Polizeibeschäftigte erfasst. Entsprechend fallen die gesundheitlichen Folgen für die Vollzugsbeamtinnen und -beamten aus. Dringende bereits geschaffene **Fürsorgemaßnahmen**, Kuren für besonders belastende Organisationseinheiten (Schicht-Wechselschichtdienst, Schwerpunktkommissariate pp.), endlich durchzuführen. Die monatlang andauernden **Problemstellungen bei der Beihilfeabwicklung der Beihilfeberechtigten muss nachdrücklich entgegengetreten werden**. Um hohe Rück-erstattungen zeitnah zum Teil kompensieren





zu können, müssen Abschlagszahlungen bis zu einer endgültigen Beihilfegewährung Mittel der Wahl sein. Die Anerkennungen als Dienstunfall bei einer Corona-Infektion im Dienst muss auch in Hessen Standard sein.

Die Polizeibeschäftigten wollen **neue und familienfreundliche Arbeitszeitmöglichkeiten** mitbestimmen. Gerade zu Beginn der Corona-Pandemie hat sich gezeigt, wie wichtig flexible und mobile Formen des Arbeitens für die Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit bestimmter Organisationseinheiten sein können. Mobiles Arbeiten soll die zeitliche Flexibilität der Polizeibeschäftigten bei Wahrnehmung ihrer dienstlichen Aufgaben erhöhen und die Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Belangen fördern.

Es soll zur Zufriedenheit der Bediensteten und damit zur Steigerung der Leistungsfähigkeit beitragen.

Die Attraktivität des Polizeiberufs soll durch diese Arbeitsform zum Zwecke einer erfolgreichen Personalgewinnung gesteigert werden. Letztlich soll es auch ökonomischen sowie ökologischen Aspekten Rechnung tragen.

Wir fordern für alle Polizeibeschäftigten weiterhin die **Einführung der 38,5-Stunden-Woche**, um den Folgen durch die permanent steigenden Einsatzbelastungen wirksam zu begegnen. Als erster Zwischenschritt käme die sofortige Einführung der 40-Stunden-Woche und analog zum TV-H die 38,5-Stunden-Woche für den Wechselschichtdienst infrage. Nicht zuletzt muss sich das Lob, das von der Politik gegenüber der Polizeiarbeit in diesen Krisenzeiten ausgesprochen wird, insbesondere in den anstehenden Tarifverhandlungen im Herbst 2021 niederschlagen und **zeit- und wirkungs-**



Foto: Jorma Bork/pixelio.de

**gleich auf die Beamtenschaft übertragen werden.**

Die Polizei und ihre (systemrelevanten) Beschäftigten sind ein Garant für staatliches Handeln – auch und gerade in Zeiten der Corona-Pandemie. ■

## GdP VOR ORT: MÜNDLICHE ANHÖRUNG ZUM GESETZENTWURF ZUR GRÜNDUNG DER HÖMS

# Studierende der hessischen Polizei dürfen nicht in demokratischen Grundrechten beschnitten werden

In der mündlichen Anhörung im Innen- und Hauptausschuss des Hessischen Landtags bezogen Mitte Juli der Hauptpersonalratsvorsitzende, der Vorsitzende des Personalrats der HPA sowie der Landesvorsitzende der GdP eindeutig im Sinne der betroffenen Studierenden an der HfPV und den Bediensteten an der HPA eindeutig Stellung. Der GdP-Vorsitzende brachte es auf den Punkt: „Am 12. Juli 2021 hat die durch den hessischen Innenminister eingesetzte Expertenkommission ihren Bericht veröffentlicht. Fußend auf einigen Teilergebnissen der Expertenkommission wollen wir als hessische GdP den im Gesetzentwurf vorgesehenen Entzug des Wahlrechts für die Polizeianwärter:innen begegnen“ (aus den Seiten 1–54 des Berichts der Expertenkommission). Es darf in einem demokratischen Rechtsstaat kein Zweifel daran aufkommen, dass die Polizei ihre Aufgaben ausschließlich im Sinne der vom Grundgesetz geschaffenen Ordnung

erfüllt. Vielmehr sind umfassende Reformen für die Organisation Polizei notwendig. Gegenstand der polizeilichen Ermittlungen waren auch Entlassungen von Polizeianwärter:innen. Im Mittelpunkt steht hierbei zum einen die Stärkung der Resilienz gegen Extremismus und die Früherkennung von extremistischen Inhalten, zum anderen das Schärfen der Grundrechtssensibilität von polizeilichem Handeln. Für Angehörige der Polizei ist ein Kompass für das alltägliche Handeln, insbesondere in schwierigen Situationen, von großer Bedeutung. Je größer der Kontrast zwischen Erwartungen und Realität erlebt wird, desto geringer ist das Commitment und die Bindung an die Organisation. Ausbildung und die Startphase sind dagegen gut beeinflussbar, Reduzieren lässt sich der Praxischock durch sogenannte „realistic job previews“, also durch möglichst realistische Einblicke in den Beruf noch vor dem Eintritt in die Organisation. Besonders wichtig ist,

dass Räume für Reflexion und kollegiale Beratung geschaffen werden. **Fazit: der Ausschluss Der Polizeianwärter:innen von der innerbetrieblichen Demokratie ist ein verheerendes Signal, nicht zuletzt für das Demokratieverständnis der Anwärtler:innen. Die zu erwartende Identifikation der Studierenden Polizeianwärter:innen mit der Freiheitlich Demokratischen Grundordnung (FDGO) wird ad absurdum geführt, wenn man ihnen zu Beginn des Berufslebens die praktische politische Teilhabe durch den Entzug des Wahlrechts für den örtlichen Personalrat verwehrt.** Ein krasser Widerspruch auch zu den Feststellungen der Expertenkommission, die vom obersten Dienstherrn beauftragt wurde! Junge Menschen werden zu demokratischer Gleichgültigkeit erzogen, die dann innerhalb des Polizeiapparates ein ganzes Berufsleben lang nicht nur eingefordert werden wird, sondern mehr noch, eine der Grundlagen für die ein-



wandfreie und verfassungsgemäße Dienstverrichtung darstellt.

Jörg Thumann, Personalratsvorsitzender der HPA, schloss sich an. Die Mitarbeiter und Gremien der Akademie begrüßen ausdrücklich das in der Präambel zum Gesetz genannte Ziel der Verzahnung von Aus- und Fortbildung unter einem Dach mit einem Lehrkörper. Aber da sehen wir schon das erste Problem, die derzeitigen Fachlehrer der HPA, auf Fortbildung hoch kompetent spezialisierte Polizeibeamte sollen nicht dem Lehrkörper zugeordnet werden, sondern der Gruppe administratives Personal. Dies lässt keine Durchlässigkeit und Verzahnung zu und widerspricht auch dem formulierten Gedanken Fusion auf Augenhöhe und hat auch was mit Wertschätzung gegenüber den Fachlehrer:innen an der HPA zu tun. Ein solch großes Projekt, welches uns nun schon seit 2016 beschäftigt, kann nur erfolgreich sein mit einer guten funktionierenden Kommunikation und Transparenz zwischen Führung und Mitarbeiter. In dieser Zeit erinnern wir uns an eine gemeinsame Personalversammlung und der letzte Mitarbeiterbrief mit aktuellem Sachstand zur Fusion datiert aus der Vorweihnachtszeit 2020. In der heutigen digitalen Zeit gibt es genügend Möglichkeiten zum Informationsaustausch. Nachdem die HPA als Einstellungsbehörde für die hessischen Polizei beauftragt wurde, hat der dortige Personalrat durch eine intensive Betreuung und Einbindung der Anwärter:innen als Kolleg:innen in der Polizei von Anfang an eine Vertrauensbasis schaffen können. Dies führte dazu, dass trotz der herrschenden Pandemie und obwohl es vier Studienstandorte in Hessen gibt, eine Rege Wahlbeteiligung der Studierenden festzustellen war. Auch Homeschooling und die angeordneten Briefwahlen (die bei den zurückliegenden Wahlen „Mittel der Wahl waren), hinderen über 1.000 Studierende nicht, von ihrem Wahlrecht Gebrauch zu machen! Die angehenden Polizeibeamt:innen wollen demokratisch mitentscheiden über das Gremium, welches sie einstellt, ernannt und befördert. Garant dafür ist die intensive Betreuung aller Studierenden durch ihren Personalrat vor Ort.

Die hessische GdP stellt darüber hinaus fest: Gemäß Art. 5 § 101 a des Artikelgesetzes ist vorgesehen, dass die Anwärter:innen für den Polizeivollzugsdienst kein Wahlrecht zum Personalrat der Hochschule besitzen sollen. Sie sollen stattdessen Vertrauensleute wählen, die an den Sitzungen des Perso-

nalrats mit beratender Stimme teilnehmen können, § 101 b Abs. 2 Satz 1. Ein Wahlrecht für den Hauptpersonalrat sollen die Polizeianwärter:innen erhalten. Es liegt ein Eingriff in Art. 37 der Hessischen Landesverfassung vor. Demnach erhalten Angestellte, Arbeiter und Beamte in allen Betrieben und Behörden unter Mitwirkung der Gewerkschaften gemeinsame Betriebsvertretungen, die in allgemeiner, gleicher, freier geheimer und unmittelbarer Wahl von den Arbeitnehmern zu wählen sind. Hierunter fallen auch Polizeianwärter:innen. Nach § 9 Abs. 1 HPVG sind alle Beschäftigten der jeweiligen Dienststelle wahlberechtigt, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben, es sei denn, dass sie infolge strafrechtlicher Verurteilung das Recht, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen, nicht besitzen. In dieses verfassungsmäßig gewährleistete Wahlrecht greift die Regelung in § 101 a ohne sachliche Rechtfertigung ein. Seitens des für den Gesetzesentwurf federführenden Ministeriums des Innern wird argumentiert, dass angesichts der Größenordnung von ca. 3.000 Polizeianwärter:innen deren Gewicht im Rahmen der Interessenabwägung auf örtlicher Ebene überproportional hoch gegenüber dem Stammpersonal der Hochschule (geschätzt ca. 380 Beschäftigte) wäre. Es müsse eine angemessene Balance zwischen den Bedürfnissen des Polizeibereichs und den Bedürfnissen des nicht-polizeilichen Bereichs gefunden werden. Dies kann nicht zu einem Ausschluss vom

Wahlrecht führen, zumal diese Argumentation ersichtlich verfehlt ist. Der Schwerpunkt der neuen Hochschule wird in der Ausbildung des Polizeinachwuchses und der polizeilichen Fortbildung liegen. Dementsprechend stellen die Polizeianwärter:innen in personeller Hinsicht mit einer Zahl von ca. 3.000 die überwiegende Mehrzahl der Beschäftigten an der Hochschule. Der personale Schwerpunkt der Hochschule liegt damit eindeutig im polizeilichen Bereich. Dieser personale Schwerpunkt muss sich rechtlich zwingend beim Wahlrecht zum Personalrat widerspiegeln. Ansonsten ergäbe sich ein Zerrbild der personalen Verhältnisse. Das sog. Stammpersonal, das den proportional deutlich kleineren Teil der Beschäftigten ausmacht, würde ansonsten im Wesentlichen den Personalrat wählen. Damit würde sich das dargestellte Beschäftigungsverhältnis im Personalrat nicht widerspiegeln. Eine Wahl, bei der der proportional größte Anteil der Beschäftigten nicht wählen darf, ist nicht allgemein im Sinne von Art. 37 der Hessischen Landesverfassung. Durch den Ausschluss der Polizeianwärter:innen vom Wahlrecht würde die Arbeit des Personalrats in sachlich nicht zu rechtfertigender Weise beeinträchtigt werden. Der Personalrat vertritt die Studierenden umfänglich in vielerlei Belangen, auch über die Beteiligungsregelungen in den §§ 77, 78, 74 und 81 HPVG. Zu nennen sind hier beispielsweise Mitbestimmung bei Einstellung, Entlassung und in Disziplinaran-





Foto: Jörg Thumann

gelegenheiten, aber auch bei Dienst- und Einsatzbelastungen, Gewalt gegen Polizeibeschäftigte, Arbeitszeiten etc. Wenn der Personalrat aber die Interessen der Studierenden wahrzunehmen hat und ihm diese Aufgabe gesetzlich auferlegt ist, muss er hierzu auch über ein entsprechendes Wahlrecht der Polizeianwärter:innen demokratisch legitimiert werden. Andernfalls befände sich der Personalrat in der rechtlich unzulässigen Situation, dass er Interessen wahrnimmt, für die er letztlich nicht legitimiert ist. Zudem würde bei einem Ausschluss der Polizeianwärter:innen vom Wahlrecht der Personalrat auch personell in seiner Arbeitsweise beeinträchtigt werden. Ausweislich § 12 HPVG richtet sich die Zahl der Personalratsmitglieder nach der Anzahl der Wahlberechtigten. Wenn man aber einen Großteil der Beschäftigten (hier: die Polizeianwärter:innen) vom Wahlrecht ausschließt, der Personalrat auf der anderen Seite aber deren Interessen wahrzunehmen hat, entzieht man dem Personalrat damit mittelbar die personelle Ausstattung, die das Gesetz als erforderlich ansieht, um die Interessen ordnungsgemäß wahrnehmen zu können. Dies stellt eine unzulässige Umgehung von § 12 Abs. 3 HPVG dar und ist deshalb rechtswidrig. Dies lässt sich auch durch eine einfache Darstellung veranschaulichen: Der Personalrat bei der HPA besteht derzeit aus 15 Mitgliedern. Bei Ausschluss der Polizeianwärter:innen vom Wahlrecht bestünde der (gemeinsame) Personalrat nur aus neun Mitgliedern, obgleich die Hochschule personell und aufgabenbezogen deutlich größer ist als die derzeitige HPA. Mit anderen Worten: Der (gemeinsame) Personalrat müsste deutlich mehr Personal und Aufgaben betreuen, indes mit sechs Mitgliedern weniger als im Moment. Dass dies nicht sein kann, liegt auf der Hand. Der Ausschluss der Polizeianwärter:innen vom Wahlrecht führt zudem zu einer sachlich nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung mit den anderen Studierenden der Hochschule im Bereich Verwaltung. Diese besitzen – wie bereits bisher – ein Wahlrecht bei ihrer jeweiligen Stammdienststelle. Die Anwärter:innen im Bereich des Polizeivollzugsdienstes hätten demgegenüber – mit Ausnahme der Wahl zum HPR – kein Wahlrecht mehr und könnten deshalb ihre Interessen nicht mehr geltend machen. Mit anderen Worten: Die Studierenden im Bereich

Verwaltung dürfen an ihrer Stammdienststelle den Personalrat wählen, die Polizeianwärter:innen nicht. Das Wahlrecht nur zum Hauptpersonalrat ist nicht ausreichend. Der direkte Ansprechpartner für Studierende an der Hochschule ist der (örtliche) Personalrat. Auf dieser ersten Ebene werden wesentliche Entscheidungen getroffen. Der örtliche Personalrat nimmt die Interessen der Studierenden an der Hochschule wahr. Spiegelbildlich muss dort (und nicht nur auf der zweiten Ebene beim HPR) eine ausreichende Interessenvertretung und damit ein Wahlrecht bestehen. Gleichmaßen nicht ausreichend ist, dass die Polizeianwärter:innen auch weiterhin über die bisher schon vorhandenen hochschulischen Interessenvertretungen verfügen werden. Dies mag zwar zutreffen, ist jedoch kein Ersatz für ein Wahlrecht zum Personalrat. Diese Gremien haben andere Aufgaben. Die hochschulischen Gremien des Fachbereichs und des Senats werden zwar von der Studierendenvertretung besetzt, diese Gremien haben jedoch nicht die originäre Aufgabe, die Belange der Studierenden wahrzunehmen und zu vertreten. Dies ergibt sich bereits mit einem Blick auf die Beteiligungsregelungen in §§ 77, 78, 74 und 81 HPVG. Nicht ausreichend ist des Weiteren, dass die Anwärter:innen für den Polizeivollzugsdienst Vertrauensleute in den Personalrat wählen. Die Vertrauensleute können zwar an den Sitzungen des Personalrats teilnehmen. Allerdings haben Sie weitestgehend nur beratende Funktion, § 101 b Abs. 2 Satz 1. Nur bei Beschlüssen des Personalrats, die überwiegend die Anwärter:innen des Polizeivollzugsdienstes betreffen, haben die Vertrauensleute Stimmrecht im Personalrat, § 101 b Abs. 2 Satz 2. Diese Regelung gleicht nicht das fehlende Wahlrecht der Polizeianwärter:innen aus, da die Vertrauensleute in ganz überwiegen-

dem Umfang nicht an der Willensbildung im Personalrat beteiligt werden. Zudem dürfte sich § 101 b auch als praxisuntauglich erweisen. Die Vertrauensleute kommen aus den vier Standorten. Sie werden während ihres Studiums wenig Zeit haben, an den mindestens alle zwei Wochen stattfindenden Sitzungen des Personalrats teilzunehmen. Auch der Hinweis auf § 88 HPVG geht fehl. Es mag zutreffen, dass die Bestellung und Wahl von Vertrauensleuten kein personalvertretungsrechtliches Novum sind. Dies bedeutet indes nicht, dass die neue Regelung rechtmäßig und auch sinnvoll ist. Zudem ist darauf hinzuweisen, dass § 88 HPVG in der Praxis keine Relevanz erlangt hat, da Polizeipraktikanten gar nicht eingestellt wurden. Diese Gruppe ist also mit den Polizeianwärter:innen von der personellen Anzahl her nicht einmal ansatzweise vergleichbar. Der Vergleich mit Polizeipraktikant:innen hinkt zudem, weil Polizeianwärter naturgemäß personell, insbesondere statusmäßig, aber auch funktionell deutlich stärker in die Hochschule eingebunden sind. Zudem würde der Ausschluss der Polizeianwärter:innen vom Wahlrecht auch den Zielsetzungen im Koalitionsvertrag zwischen der CDU Hessen und Bündnis 90/Die Grünen für die 20. Legislaturperiode widersprechen. Im Koalitionsvertrag war die Fortentwicklung der Personalvertretung vereinbart. Dem würde ein Ausschluss der Polizeianwärter:innen vom Wahlrecht diametral zuwiderlaufen. Dies würde zu einer Schwächung der Personalvertretung und einer Rückentwicklung des Personalvertretungsrechts führen.

Letztlich ist darauf hinzuweisen, dass der Ausschluss der Polizeianwärter:innen vom Wahlrecht ein verheerendes Signal für das Demokratieverständnis junger Menschen wäre. Sie sollen an der Hochschule zu Polizeibeamt:innen ausgebildet werden und lernen dort Gesetz und Recht kennen, respektive den verfassungsrechtlichen Rahmen.

Gleichzeitig verwehrt man ihnen aber die praktische Umsetzung des Erlernten, nämlich an einem direkt-demokratischen Prozess – der Wahl zum Personalrat – teilzunehmen. Klarer könnte ein Widerspruch zwischen Theorie und Praxis nicht zutage treten.

Es bedarf keiner weiteren Ausführungen dazu, dass dies bei jungen Menschen, die langsam an den Beruf und die Übernahme von Verantwortung herangeführt werden sollen, zu Unverständnis und demokrati-



scher Gleichgültigkeit führen wird. **Fazit: Der Ausschluss der Polizeianwärter:innen vom Wahlrecht zum Personalrat der Hochschule ist verfassungswidrig. Sollte diese Regelung dennoch in Kraft treten, behalten wir uns eine verfassungsgerichtliche Überprüfung vor.**

**Gleiches dürfte für die vom Ausschluss direkt betroffenen Polizeianwärter:innen gelten. Hieraus ergeben sich erhebliche Unsicherheiten für das Gesetz, was sicherlich nicht im Interesse des hessischen Gesetzgebers liegen dürfte.**

Im Gesetzesentwurf ist vorgesehen, dass die derzeitigen Fachlehrer:innen der HPA dem Lehrkörper der Hochschule nicht angehören sollen. Der Lehrkörper wird vielmehr nur gebildet aus der Gruppe der Professor:innen und der Hochschuldozent:innen, Art. 1 § 90 f Abs. 1. Dies hätte zur Folge, dass die derzeitigen Fachlehrer:innen der HPA dem administrativen Personal zugeordnet wären.

Ausweislich der Begründung zu dem Gesetzesentwurf (Bl. 22 f.) soll eine Hochschule „aus einem Guss“ geschaffen werden, d. h., Aus-, Fort- und Weiterbildung sollen „aus einer Hand“ erfolgen. Insbesondere soll ein gemeinsamer Lehrkörper mit unterschiedlicher Ausrichtung übergreifend eingesetzt werden. Diesem so deklarierten Gesetzesziel widerspricht das Vorhaben, die jetzigen Fachlehrer in das administrative Personal der Hochschule einzugliedern, denn dadurch kommt es zu zwei Klassen von lehrenden. Hierin liegt eine Ungleichbehandlung der Gruppe der Fachlehrer einerseits und der Gruppe der Professor:innen/Hochschuldozent:innen andererseits. Eine solche Differenzierung läuft dem deklarierten Gesetzeszweck ersichtlich zuwider. Die Zuordnung der Fachlehrer:innen zum administrativen Personal widerspricht auch dem Grundsatz, dass man durch die Schaffung der Hochschule einen einheitlichen Lehrkörper auf Augenhöhe schaffen möchte. Der/die jetzige Fach-

lehrer:in wäre quasi „lehrender 2. Klasse“. Insofern ist es auch eine Frage der Wertschätzung, die Fachlehrer:innen dem zukünftigen Lehrkörper der Hochschule zuzuordnen.

Dementsprechend fordert die GdP Hessen, dass die jetzigen Fachlehrer der HPA dem Lehrkörper der zukünftigen Hochschule zugeordnet werden, beispielsweise als Lehrkräfte für besondere Aufgaben.

In der dann folgenden Fragerunde durch die Abgeordneten gaben die drei Anzuhörenden entsprechende ergänzende Hinweise zur Thematik.

**Der Abgeordnete Müller (FDP) brachte es auf den Punkt: Wie kann ein Gesetz, dass im Wesentlichen von allen Anzuhörenden keine durchgängige Anerkennung und Akzeptanz erfährt, überhaupt zur Befassung in den HLT eingebracht werden?**

Das weitere Verfahren bleibt abzuwarten – wir bleiben dran!

**Jens Mohrherr**

## AUS DEM LANDESVORSTAND

# Tarifpolitische Forderungen Thema in der Klausur

Die Juli-Klausur des geschäftsführenden Landesvorstandes der GdP Hessen befasste sich schwerpunktmäßig mit den GdP-Forderungen zu den anstehenden Tarifverhandlungen in Hessen. In der bisherigen zehnjährigen Geschichte finden erstmals die Tarifverhandlungen in Hessen vor-

denen des Bundes statt. Um hier gewappnet zu sein, haben wir die Tarifforderungen der GdP Hessen breit beraten und als Vorlage der GdP-Tarifkommission übersendet. Am zweiten Sitzungstag schaute auf Einladung unser DGB-Vorsitzender des Bezirks Hessen-Thüringen, Michael Rudolph, vorbei. In ei-

ner angeregten mehrstündigen Diskussion haben wir viele unserer Forderungen verdeutlicht. Im Anschluss überreichten wir die Forderungen mit der Bitte, im Konzert der DGB-Gewerkschaften die Belange der Polizeibeschäftigten zu stärken.

**Jens Mohrherr**



V. l. n. r.: Lars German Elsebach, Geschäftsstellenleiter Bernd Kuske-Schmittinger, Sylvia Schwegel-Otto, Christian Richter, Michael Rudolph, Heinz Schiskowsky, Lothar Hölzgen (Beirat), Jens Mohrherr, Karin Schäfer, Karsten Bech, Markus Hüschentbett.


**SENIORENGRUPPE**

# 9. Landesseniorenkonferenz wählt neuen Vorsitzenden und beschließt wichtige Anträge

**A**m 8. Juli konnte nach einer langen pandemiebedingten Pause wieder eine GdP-Veranstaltung in Präsenz stattfinden. Ausgerechnet die Senioren der hessischen GdP haben den Knoten durchgeschlagen. Natürlich auch vor dem Hintergrund, dass die Inzidenzen auf einem Tiefpunkt waren und zudem alle Teilnehmer\*innen mindestens die erste, häufig auch schon die zweite Impfung erhalten und sozusagen

Braun aus der Bezirksgruppe Frankfurt wurde ein Kandidat gefunden, der nicht unbedingt eine klassische Gewerkschaftskarriere vorzuweisen hat. Das stand allerdings seiner Wahl letztendlich nicht im Wege. Einstimmig erteilten ihm die Delegierten das Mandat für die nächsten vier Jahre, für die er ihnen 100 Prozent Engagement für die Interessen der Ruheständler\*innen zusagte.

Die gewerkschaftlichen Schwergewichte Erika Büttner aus der Bezirksgruppe Polizeizentralbehörden und Ewald Gerk aus Osthessen wurden als stellvertretende Vorsitzende ebenso bestätigt wie Jörg Schumacher, Bezirksgruppe Südosthessen, und Karl-Heinrich Braun aus Südhessen als Schriftführer bzw. stellv. Schriftführer. Der Vorstand wird komplettiert durch Michael Messer als Vertreter der Bezirksgruppe Westhessen, Harald Dobrindt für die Bezirksgruppe Mittelhessen und den neuen Pensionär Klaus Otto aus Bezirksgruppe Bereitschaftspolizei, der für Valentin Müller nachrückte.

Nach dieser Entscheidung und einer Mittagspause wurde die Konferenz mit der Antragsberatung fortgesetzt. Engagiert und fachkundig meldete sich eine Reihe von Kolleginnen und Kollegen zu Wort, einige Änderungen wurden vorgenommen und im Er-



Der Landesseniorenvorstand mit dem neuen Vorsitzenden Bernd Braun vorne in der Mitte.

gebnis 14 Anträge beschlossen. Neben klassischen Senienthemen wurden auch zwei Dringlichkeitsanträge diskutiert und angenommen, die sicher den nächsten Landesdelegiertentag beschäftigen werden und nicht bei allen auf wohlwollende Zustimmung treffen werden. Wir freuen uns auf jeden Fall auf den Meinungsaustausch in Marburg.

Im Anschluss an die Antragsberatung kamen Karin Schäfer und Karsten Bech aus dem geschäftsführenden Landesbezirksvorstand zu Wort. Während Karin über den Sachstand der Senienthemen, z. B. den Ausweis für ehemalige Bedienstete, referierte und nicht nur Gutes berichten konnte (Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage!), lenkte Karsten sein Hauptaugenmerk auf die Arbeit des Hauptpersonalrates, dessen Vorsitzender er seit der letzten Wahl ist.

In Erfüllung der Zeitplanung beendete der neue Vorsitzende Bernd Braun die Konferenz gegen 16 Uhr und gab den Delegierten irische Segenswünsche mit auf den Heimweg: „Mögest du immer einen Blick für das Sonnenlicht haben, dass sich in deinen Fenstern spiegelt, und nicht für den Staub, der auf den Scheiben liegt.“

**Bernd Braun**



unter Vollschutz teilnehmen konnten. So fanden über 50 Delegierte den Weg in das Bürgerhaus Kleinlinden, wo coronakonform getagt werden konnte. Es war deutlich zu spüren, wie wichtig das persönliche Zusammenkommen gerade für die Senioren ist.

Nachdem der langjährige Landesseniorenvorsitzende Harald Dobrindt Ende letzten Jahres seinen Rückzug angekündigt hatte, stand die Wahl eines neuen Vorsitzenden im Mittelpunkt der Veranstaltung. Mit Bernd



Reger Meinungsaustausch in der Antragsberatung



## BEZIRKSGRUPPE NORDHESSEN

# Einsatzbetreuung bei tropischer Hitze

Am Samstag, 19. Juni 2021, hatten die Querdenker sich erneut Kassel als Versammlungsziel ausgesucht. Nach den Erfahrungen aus dem Einsatz im März wurde der Kräfteansatz mit fast 3.000 Beamtinnen und Beamten aus dem gesamten Bundesgebiet hoch angesetzt.

Die GdP Hessen war mit 24 Helferinnen und Helfern und mit vier festen Ständen dabei: in den Messehallen, der Bereitschaftspolizei, der Bundespolizei in Ihringshausen und im Polizeipräsidium Innenhof. Zudem waren drei mobile Teams mit ihren Sprintern acht Stunden lang im Dauereinsatz.

Insgesamt wurden 1.300 Eis, 1.500 Capri Sonne gekühlt, 10 Kisten Bananen, Schnuckzeug und Erdnüsse an die Einsatzkräfte verteilt sowie 30 Kisten kalte Getränke ausgeteilt.

Auch hatten wir ein Team der taktischen Medizin der GdP im PP Innenhof fest mit im Einsatz mit einer Notärztin und drei Rettungs-

sanitätern. Hier wurde ein Kollege nach einem Wespenstich mit allergischer Reaktion professionell behandelt.

Die GdP-Einsatzbetreuung kam bei allen Kolleginnen und Kollegen sehr gut an, man war über eine Erfischung bei 36 °C sehr erfreut und dankbar.

Die Einsatzbetreuung wurde von der GdP Hessen, der Bezirksgruppe Nordhessen, der BZG Bereitschaftspolizei der Bundespolizei, der Kreisgruppe Bereitschaftspolizei Kassel sowie der Kreisgruppe Kassel und Stadtverwaltung Kassel gemeinsam durchgeführt.

Im Einsatz trafen wir auch auf unseren Oberbürgermeister Christian Geselle, der ebenfalls als ehemaliger Schutzmann GdP-Mitglied ist. Vielen Dank an alle GdP-Helferinnen und -Helfer!

**Stefan Ruppel,**  
stellv. Landesvorsitzender GdP Hessen



Fotos (5): GdP Nordhessen

## TARIFKOMMISSION

# GdP Hessen eröffnet die Tarifrunde 2021

Es geht wieder los! Nach einer ungewöhnlich langen Laufzeit von 33 Monaten kommt es tarifpolitisch in diesem Jahr zu einschneidenden Veränderungen. Erstmals seit dem Austritt Hessens aus der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) starten die Verhandlungen zum Tarifver-

trag Hessen (TV-H) früher als die für die übrigen Bundesländer. Wir sind vorbereitet und bereit dazu.

Hessen kommt also erstmals eine Vorreiterrolle zu. Ob dies ein Vorteil oder Nachteil sein wird, bleibt abzuwarten. Eines steht jedoch fest: **Corona kann und**

**darf kein Grund sein, den Beschäftigten des Landes Hessen ein ordentliches Tarifergebnis vorzuenthalten.** Wir werden den Minister mit Nachdruck daran erinnern, welche Leistungen seine „systemrelevanten Beschäftigten“ gerade in dieser Pandemiezeit abgeleistet haben.



© GdP Hessen

VSK der Tarifkommission

Am 29. Juli 2021 tagte die Tarifkommission der GdP Hessen über eine Video- bzw. Telefonkonferenz, da mit Ablauf 30. September 2021 der 2019 vereinbarte Tarifvertrag ausläuft und gekündigt wurde.

### Zur Erinnerung:

Die GdP ist als anerkannte Spitzenorganisation Tarifpartner in den Verhandlungen. Dies bedeutet, dass wir unsere Beschäftigten direkt am Verhandlungstisch, Auge in Auge mit dem Innenminister, vertreten können.

Unsere Forderungen kommen unmittelbar und mit Fach- und Sachverstand von eigenen Polizeibeschäftigten, die in der Tarifkommission vertreten sind. Andere Konkurrenten sind entweder gar nicht vertreten (BDK) oder werden durch ihre Tarifunion im Bund (DPolG) vertreten.

Die beteiligten Mitglieder der GdP-Kommission waren sich schnell einig, dass die hohen Anforderungen der letzten 33 Monate auch eine Corona-Sonderzahlung rechtfertigen. Hessen darf hier keine negative Aus-

nahme sein. Andere Länder und der Bund haben es unbürokratisch vorgemacht, es ist also Zeit zu handeln.

Als erstes Ergebnis der Sitzung wurden die Kernforderungen der GdP erarbeitet, mit denen wir dem Grunde nach in die Verhandlungen eintreten. Detaillierte Begründungen der Forderungen werden bis zum Auftakt erarbeitet.

### Unsere GdP-Forderungen lauten:

- Erhöhung der Entgelte um 6 % bei einer Laufzeit von maximal 2 Jahren.
- Flexible Gestaltung des Tarifabschlusses, um wahlweise Entgelterhöhung oder Arbeitszeitverkürzung nutzen zu können.
- Anteilige Jahressonderzahlung bei Ausscheiden bzw. Renteneintritt.
- Zeit- und inhaltsgleiche Übernahme des Tarifergebnisses auf Beamt\*innen und Versorgungsempfänger\*innen.
- Anwendung der sog. „Differenzierungsklausel“ – (ein zusätzlich freier Tag für Gewerkschaftsmitglieder)

Darüber hinaus wollen wir weitere Forderungen offensiv in die Verhandlungen einbringen.

So ist es uns ein Anliegen, Höhergruppierungen von Beschäftigten in den Entgeltgruppen E 3 bis E 6 zu erreichen.

Es ist grundsätzlich schon ein unzumutbarer Zustand, dass wir als Organisation Polizeibeschäftigte in diesen niedrigen Lohngruppen bezahlen.

Die Übernahme der VBL auch für Schwerbehinderte, die über die Agentur für Arbeit gefördert werden, eine steuer- und abgabenfreie Corona-Einmalzahlung, sowie eine Dienstbefreiung, z.B. bei einer Blut- oder Knochenmarkspende, sollen in die Gespräche einfließen.

Als umweltpolitischen Beitrag werden wir ein Fahrradleasing für die Beschäftigten des Landes Hessen zur Diskussion stellen. Hier beweisen andere Landesbehörden, dass sie auch in der Praxis familien- und beschäftigtenfreundlich mit ihren Beschäftigten umgehen. Das Landesticket alleine hilft nicht, die CO<sub>2</sub>-Fußabdrücke zu verringern.

Start der Verhandlungen soll der 1. September sein, die abschließenden Verhandlungen sollen mit einem Ergebnis am 14. und 15. Oktober enden.

Ob das Ergebnis für uns als Gewerkschaft der Polizei in Hessen ein guter sein wird, hängt nicht zuletzt davon ab, wie stark wir unseren Forderungen Nachdruck verleihen können. Hier kommt es auf jeden Einzelnen an, seiner Gewerkschaft die notwendige Unterstützung zukommen zu lassen. Nur mit geballter Schlagkraft kann man gegenüber der Arbeitgeberseite seine Forderungen auch untermauern.

Wir werden euch regelmäßig darüber informieren, wie der weitere Verfahrensablauf sein wird bzw. wo und wann gewerkschaftliche Aktionen geplant sind!

Von Warnstreiks bis zu anderen Streikmaßnahmen und Demonstrationen ist alles möglich, sogar wahrscheinlich. Wir werden zeitnah dazu aufrufen und auf eure Unterstützung bauen.

Seid dabei, macht mit, bringt euch ein – es geht um eure eigenen Interessen!

**Daniel Klimpke**

### Datenschutzhinweis

Wir nehmen an, dass du zu deinen persönlichen Anlässen unsere Gratulation in der DP wünschst. Falls nicht, hast du die Möglichkeit, der Veröffentlichung deiner im Zusammenhang mit der Gratulation stehenden persönlichen Daten formlos, jedoch rechtzeitig vor Redaktionsschluss zu verzichten.

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