

GRUNDSATZBEITRAG

Kontinuität schafft Sicherheit – Personalentwicklung muss die Polizei stärken, nicht verwalten

Die Polizei Hamburg steht vor tiefgreifenden Herausforderungen. Die Einsatzbelastung steigt, der demografische Wandel führt zum Verlust wertvollen Erfahrungswissens, der Fachkräftemangel verschärft sich und die polizeilichen Aufgaben werden immer komplexer. Gerade deshalb ist Personalentwicklung kein Nebenschauplatz, sondern eine der zentralen Führungsaufgaben des Dienstherrn und Ausdruck seiner Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten.

Lars Osburg

Landesvorsitzender der GdP Hamburg

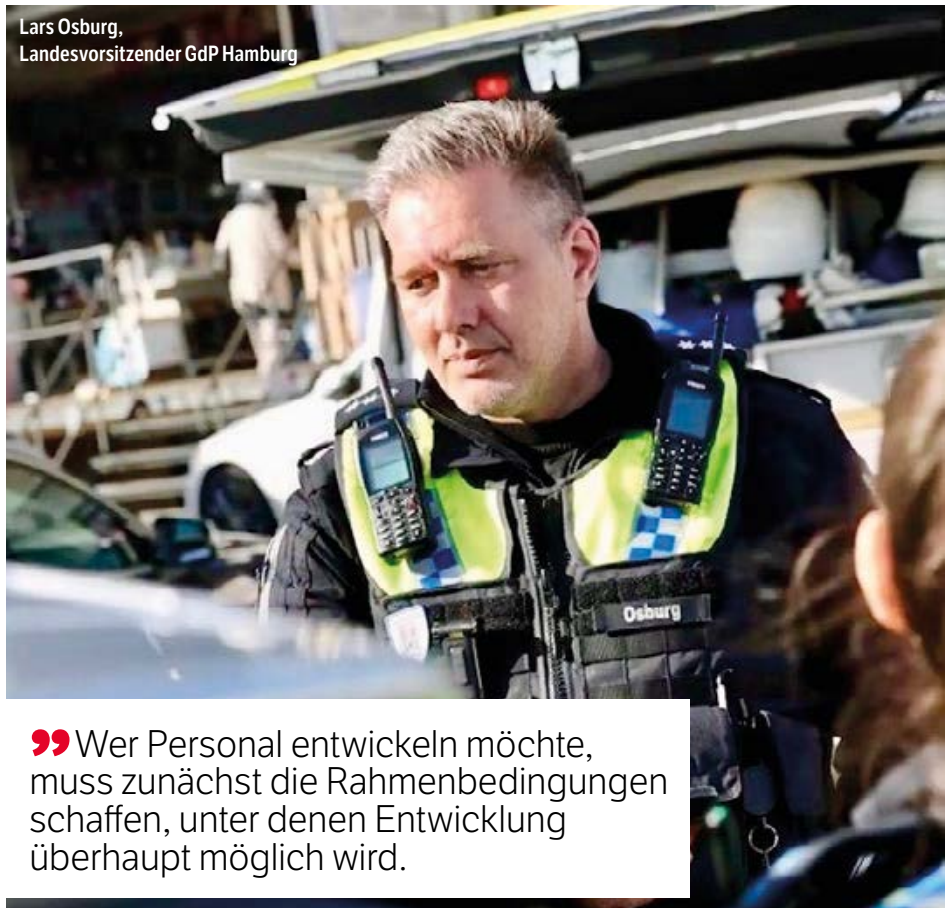
Aus Sicht der GdP Hamburg muss Personalentwicklung jedoch einem klaren Ziel dienen: Sie muss die Leistungsfähigkeit der Polizei stärken und gleichzeitig den Beschäftigten Perspektiven eröffnen. Sie darf keine zusätzlichen Belastungen schaffen und nicht zum Selbstzweck werden.

Gute Personalentwicklung verhindert die Risiken, über die heute diskutiert wird

Die Diskussion um FKEP LA II zeigt, wie wichtig klare Leitplanken für Personalentwicklung sind. Die Frage lautet nicht, ob Personalentwicklung notwendig ist. Das ist sie zweifellos. Die entscheidende Frage ist vielmehr, wie sie ausgestaltet wird.

Ein gutes Personalentwicklungssystem verhindert genau jene Risiken, die aktuell kritisch diskutiert werden. Es schafft Transparenz statt Intransparenz, stärkt die dienstliche Beurteilung, anstatt sie zu relativieren, fördert Qualifizierung, anstatt zusätzliche Karrierehürden aufzubauen, und erhält Erfahrungswissen in den Dienststellen, anstatt dieses durch dauerhafte Rotation zu gefährden.

Lars Osburg,
Landesvorsitzender GdP Hamburg



„Wer Personal entwickeln möchte, muss zunächst die Rahmenbedingungen schaffen, unter denen Entwicklung überhaupt möglich wird.“

Personalentwicklung darf niemals dazu führen, dass funktionierende Teams auseinandergerissen oder Dienststellen dauerhaft Erfahrungsverluste hinnehmen müssen.

Polizeiliche Professionalität entsteht durch kontinuierliche Arbeit in einem Aufgabenbereich, durch gemeinsame Einsatzerfahrung und durch eingespielte Führungs-



strukturen. Kontinuität ist deshalb kein Gegensatz zu Entwicklung – sie ist häufig ihre Voraussetzung.

Personalentwicklung braucht klare Grundprinzipien

Die GdP Hamburg setzt sich für eine Personalentwicklung ein, die auf nachvollziehbaren und rechtsstaatlichen Grundsätzen beruht. Dazu gehören:

- transparente Verfahren,
- Rechtskonformität nach Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz,
- Belastungsreduzierung statt zusätzlicher Belastungen,
- verlässliche Karrierewege,
- die verbindliche Beteiligung der Personalräte,
- Qualifizierung als Daueraufgabe,
- lebensphasenorientierte Personalentwicklung sowie
- die Gleichbehandlung aller Beschäftigtengruppen.

Diese Grundsätze schaffen Vertrauen – und Vertrauen ist die Grundlage jeder erfolgreichen Personalentwicklung.

Ein modernes System braucht Rechtssicherheit

Ein von der GdP Hamburg beauftragtes Rechtsgutachten kommt zu dem Ergebnis, dass der bisherige PE-Pool beziehungsweise FKEP LA II in seiner derzeitigen Ausgestaltung erhebliche rechtliche Risiken birgt. Nach den Ausführungen des Gutachtens bestehen Zweifel daran, dass das Verfahren den Anforderungen der Bestenauslese gerecht wird. Kritisiert werden unter anderem leistungsfremde Wartezeiten, subjektive Elemente, eine Schwächung der dienstlichen Beurteilung, Perspektivgespräche und Testverfahren ohne hinreichende gesetzliche Grundlage sowie ein grundlegender Systemwechsel ohne parlamentarische Legitimation. Dadurch drohen Rechtsunsicherheit, Ungleichbehandlung und eine hohe Anfälligkeit für gerichtliche Eilverfahren.

Gerade weil Personalentwicklung über berufliche Perspektiven entscheidet, muss sie auf einer belastbaren rechtlichen Grundlage stehen. Wer Vertrauen schaffen will,

muss Verfahren entwickeln, die nachvollziehbar, transparent und rechtssicher sind.

Der Blick nach Baden-Württemberg lohnt sich

Dass moderne Personalentwicklung auch anders funktionieren kann, zeigt Baden-Württemberg. Dort wurde das Beurteilungssystem konsequent weiterentwickelt. Klare Bewertungsskalen, mehrere Bewertungsebenen, transparente Kriterien und die Umsetzung der aktuellen Rechtsprechung sorgen für mehr Objektivität und Nachvollziehbarkeit.

Während dort die dienstliche Beurteilung gestärkt wird, entsteht in Hamburg vielfach der Eindruck, dass ihre Bedeutung geschwächt wird. Baden-Württemberg zeigt zugleich, dass Reformen möglich sind, ohne zusätzliche Belastungen für die Beschäftigten zu schaffen.

Es stellt sich deshalb die berechtigte Frage, warum Hamburg nicht stärker auf bewährte Erfahrungen anderer Länder zurückgreift.

Entwicklung statt Filter

Die GdP Hamburg befürwortet ausdrücklich Personalentwicklung. Sie lehnt jedoch Systeme ab, die Entwicklung mit zusätzlichen Hürden verwechseln. Der PE-Pool darf deshalb kein Filterinstrument für Karrieren sein. Er muss eine Plattform für Qualifizierung sein.

Dafür braucht es eine klare gesetzliche Grundlage, transparente Kriterien, die verbindliche Beteiligung der Personalräte und den Verzicht auf leistungsfremde Wartezeiten oder Auswahlinstrumente ohne ausreichende Rechtsgrundlage. Karriereentscheidungen müssen sich weiterhin an Leistung, Eignung und Befähigung orientieren – nicht an standardisierten Wartephasen oder zusätzlichen Zwischenschritten.

Belastungen dürfen nicht weiter steigen

Personalentwicklung darf die ohnehin hohe Belastung vieler Kolleginnen und Kollegen nicht weiter erhöhen. Fortbildungen, Entwicklungsmaßnahmen und Qualifizierungen müssen mit dem Dienstbetrieb vereinbar sein. Dienstpläne, Schichtarbeit und

unterschiedliche Belastungsprofile müssen berücksichtigt werden. Ebenso braucht es eine ehrliche Bewertung der tatsächlichen Belastungen einzelner Dienststellen sowie flexible Entlastungsmodelle und stabile Teamstrukturen.

Wer Personal entwickeln möchte, muss zunächst die Rahmenbedingungen schaffen, unter denen Entwicklung überhaupt möglich wird.

Perspektiven statt Unsicherheit

Eine moderne Personalentwicklung eröffnet nachvollziehbare Karrierewege. Sie schafft transparente Auswahlverfahren, fördert digitale Kompetenzen, stärkt Führungsausbildung und Mentoring, berücksichtigt Tarifbeschäftigte und ermöglicht die flexible Nutzung vorhandener Potenziale – ohne versteckte Karrierehürden oder vorgezeichnete Laufbahnen. Entscheidend bleibt dabei stets die tatsächliche Leistung, Eignung und Befähigung.

Ein Neustart ist notwendig

Die GdP Hamburg schlägt deshalb einen klaren Weg nach vorn vor: ein rechtskonformes Beurteilungssystem nach dem Vorbild Baden-Württembergs, eine grundlegende Überarbeitung des PE-Pools auf einer belastbaren gesetzlichen Grundlage, einen jährlichen Personalentwicklungsbericht der Behördenleitung, verbindliche Personal- und Qualifizierungsplanung für alle Dienststellen, eine stärkere Beteiligung der Personalräte sowie ein Transparenzportal für Personalentwicklungsverfahren.

Personalentwicklung entscheidet darüber, wie leistungsfähig die Polizei morgen sein wird. Sie muss deshalb rechtskonform, transparent, nachvollziehbar und praxisnah ausgestaltet werden. Vor allem aber muss sie eines erreichen: Sie muss die Polizei stärken – nicht verwalten.

Die GdP Hamburg wird diesen Prozess weiterhin konstruktiv begleiten. Denn die wichtigste Ressource jeder Polizei sind die Menschen, die täglich Verantwortung übernehmen. Sie verdienen ein Personalentwicklungssystem, das ihnen Chancen eröffnet, Vertrauen schafft und auf Qualität statt auf Schnellschüsse setzt. ■

AUSZEIT

psw-reisen-hamburg@gdp.de
040-280896 -22 / 23



Polizeisozialwerk
Hamburg GmbH



„Die Erhöhung auf 41 Stunden ist das falsche Signal. Unsere Kolleginnen und Kollegen leisten jeden Tag Außergewöhnliches – im Schichtdienst, bei Großveranstaltungen und in unzähligen Einsatzlagen. Wer die besonderen Belastungen der Feuerwehr anerkennt, muss dies auch für die Polizei tun. Schichtdienst bleibt Schichtdienst.“

INNERE SICHERHEIT

Besondere Belastungen der Polizei müssen anerkannt werden

Die GdP Hamburg hat Finanzsenator Dr. Andreas Dressel deutlich gemacht, dass die besonderen Belastungen des Polizeiberufs stärker berücksichtigt werden müssen. Im Mittelpunkt des Gesprächs standen die geplante Erhöhung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit auf 41 Stunden, der Wegfall des AZV-Tages, die Besoldung sowie die zukünftige Ausrichtung der Personalentwicklung.

GdP Hamburg

GdP Hamburg im Gespräch mit Finanzsenator Dressel

Für die GdP Hamburg ist klar: Die geplante Erhöhung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit auf 41 Stunden ist der falsche Weg und wird entschieden abgelehnt. Gerade für die Kolleginnen und Kollegen im Schichtdienst würde sie eine zusätzliche Belastung bedeuten, obwohl sie bereits heute rund um die Uhr, an Wochenenden, Feiertagen und in besonderen Einsatzlagen einen unverzichtbaren Beitrag für die Sicherheit Hamburgs leisten. Auch die Besoldung war ein zentrales Thema des Austauschs. Die GdP Hamburg hat ihre Position bekräftigt, dass eine amtsangemessene Besoldung langfristig verlässlich ausgestaltet werden muss.

Veränderungen transparent, rechtssicher und praxisnah ausgestalten!

Entscheidend ist aus Sicht der Gewerkschaft eine nachhaltige Lösung, die den besonderen Anforderungen des Polizeiberufs dauerhaft gerecht wird.

Positiv bewertet die GdP Hamburg, dass der Senat weiterhin in die Zukunft der Polizei investiert – unter anderem in moderne Drohnentechnik und das neue Polizeiausbildungszentrum. Moderne Ausstattung und eine hochwertige Ausbildung stärken die Leistungsfähigkeit der Polizei und sind

wichtige Investitionen in die Sicherheit Hamburgs.

Die geplante Weiterentwicklung der Personalentwicklung wurde ebenfalls angesprochen. Die GdP machte deutlich, dass Veränderungen transparent, rechtssicher und praxisnah ausgestaltet werden müssen, damit sie von den Beschäftigten mitgetragen werden können.

Lars Osburg: „Eine starke Polizei braucht moderne Technik und eine gute Ausbildung. Vor allem braucht sie aber Menschen, die

motiviert ihren Dienst leisten können. Faire Arbeitsbedingungen, eine verlässliche Besoldung und echte Wertschätzung gehören untrennbar zusammen. Wer Sicherheit will, muss auch die Polizei stärken.“

Die GdP Hamburg wird das parlamentarische Verfahren zur 41-Stunden-Woche kritisch begleiten und sich weiterhin für Arbeitsbedingungen einsetzen, die den besonderen Belastungen des Polizeiberufs gerecht werden. Gute Polizeiarbeit braucht gute Rahmenbedingungen. ■



„Wer von der Polizei zu Recht ein hohes Maß an Sicherheit erwartet, muss auch die Voraussetzungen dafür schaffen. Ausreichend Personal, moderne Ausstattung, verlässliche Arbeitsbedingungen und eine faire Anerkennung der geleisteten Arbeit sind keine Privilegien, sondern die Grundlage dafür, dass die Polizei ihren Auftrag auch künftig auf diesem hohen Niveau erfüllen kann.“



EINSATZ

Friedlicher CSD zeigt Leistungsfähigkeit der Polizei – Sommer der Großeinsätze fordert Einsatzkräfte

Der friedliche Verlauf des Christopher Street Day in Hamburg ist aus Sicht der Gewerkschaft der Polizei (GdP) Hamburg ein Beleg für die hohe Professionalität aller Beteiligten. Zugleich macht der Einsatz deutlich, unter welcher dauerhaften Belastung die Hamburger Polizei in einem Sommer mit nahezu durchgehenden Großveranstaltungen steht.

GdP Hamburg

Eine außergewöhnliche Leistungsbereitschaft gezeigt!

Dazu erklärt Lars Osburg, Landesvorsitzender der GdP Hamburg: „Der friedliche Verlauf des CSD ist eine starke Gemeinschaftsleistung. Veranstalter, Polizei, Feuerwehr, Rettungsdienste und viele weitere Beteiligte haben eng, professionell und vertrauensvoll zusammengearbeitet. Dafür bedanken wir uns ausdrücklich.“

Ein besonderer Dank gilt den Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten der Polizei Hamburg sowie den Kolleginnen und Kollegen aus anderen Bundesländern, die den Einsatz unterstützt haben.

„Die Unterstützung unserer Kolleginnen und Kollegen aus den anderen Ländern ist gelebte Solidarität. Gerade bei Großlagen zeigt sich, wie wichtig diese enge Zusammenarbeit innerhalb der deutschen Polizeien

ist. Für diesen Einsatz bedanken wir uns herzlich.“

Nach Auffassung der GdP darf der erfolgreiche Verlauf des Einsatzes jedoch nicht den Blick auf die Realität des Polizeialltags verstellen. Seit Monaten reiht sich

in Hamburg eine Großveranstaltung an die nächste – von Demonstrationen über den Hafengeburtstag, den Schlagermove und Fußballspiele bis hin zum CSD. Für viele Einsatzkräfte bedeutet das Arbeit unter hoher körperlicher und psychischer Belastung, häufig an Wochenenden und Feiertagen.

Osburg weiter: „Unsere Kolleginnen und Kollegen liefern zuverlässig – Woche für Woche und oft bis an die Belastungsgrenze. Dass solche Großeinsätze so professionell bewältigt werden, darf nicht als Selbstverständlichkeit verstanden werden. Hinter jedem gelungenen Einsatz stehen Menschen, die Verantwortung übernehmen, kurzfristig einspringen und häufig auf Freizeit mit ihren Familien verzichten.“

Die GdP Hamburg appelliert deshalb, die außergewöhnliche Leistungsbereitschaft der Einsatzkräfte auch bei künftigen politischen Entscheidungen zu berücksichtigen. ■





„Hamburg übernimmt Verantwortung für seinen Hafen. Aber eine Infrastruktur, von der Wirtschaft, Versorgung und zunehmend auch unsere sicherheitspolitische Handlungsfähigkeit abhängen, kann nicht allein Hamburger Aufgabe sein. Der Bund muss sich stärker beteiligen. Wer Hafensicherheit stärken will, muss auch unserer Wasserschutzpolizei den Rücken stärken.“

WASSERSCHUTZPOLIZEI

Neue Bedrohungen im Hafen – Wasserschutzpolizei muss gestärkt werden

Der Hamburger Hafen ist weit mehr als ein Wirtschaftsfaktor für die Hansestadt. Als Deutschlands größter Seehafen und drittgrößter Hafen Europas ist er kritische Infrastruktur von nationaler und internationaler Bedeutung. Mit der veränderten Sicherheitslage wächst seine strategische Rolle – für Wirtschaft und Versorgung ebenso wie als wichtiger Knotenpunkt ziviler und militärischer Logistik.

GdP Hamburg

Hamburg ist damit einer der bedeutendsten Wirtschafts- und Logistikstandorte Deutschlands und Nordeuropas. Der Hafen verbindet internationale Warenströme mit Straße, Schiene und Wasser und ist eine zentrale Drehscheibe Richtung Mittel- und Osteuropa sowie nach Skandinavien. Seine Sicherheit betrifft weit mehr als Hamburg.

Dazu erklärt Lars Osburg, Landesvorsitzender der GdP Hamburg: „Wer den Hamburger Hafen schützt, schützt eine wirtschaftliche und sicherheitspolitische Lebensader unseres Landes. Was hier passiert, kann Auswirkungen weit über Hamburg

hinaus haben. Hafensicherheit ist deshalb eine Aufgabe von nationaler Bedeutung.“

Für die GdP Hamburg kommt der Wasserschutzpolizei dabei eine Schlüsselrolle zu

Gleichzeitig verändern sich die Anforderungen. Drohnen, mögliche Sabotage und Ausspähung kritischer Infrastruktur kommen zu bestehenden Herausforderungen wie Organisierter Kriminalität, Gefahrguttransporten und internationalem Schiffsverkehr hinzu.

„Über Drohnenabwehr und neue Technik wird viel gesprochen. Entscheidend sind aber die Menschen, die den Hafen kennen, komplexe Lagen bewerten und im Ernstfall handeln können. Unsere Wasserschutzpolizei verfügt über dieses Spezialwissen und diese Erfahrung. Wenn die Anforderungen wachsen, müssen auch ihre personellen und technischen Möglichkeiten mitwachsen.“

Hamburg investiert bereits in die Sicherheit von Polizei und Hafen. Entscheidend ist aus Sicht der GdP deshalb nicht allein, ob der Etat steigt, sondern ob Personal, Technik, Ausbildung und speziali-

sierte Fähigkeiten mit der Geschwindigkeit neuer Bedrohungen Schritt halten.

Angeichts der nationalen und internationalen Bedeutung des Hamburger Hafens fordert die GdP deshalb auch eine stärkere und verlässliche Beteiligung des Bundes an zusätzlichen Sicherheitsmaßnahmen – etwa bei moderner Detektions- und Abwehrtechnik sowie gemeinsamen Lage-, Ausbildungs- und Übungskonzepten. ■



Foto: Ki-generiert



AUS DEM SENIORENBEREICH

Start in die zweite Jahreshälfte 2026

Auch wenn wir noch mitten im Sommer und in der Sommerpause sind, im Fachbereich Senioren sind die Vorbereitungen für die zweite Jahreshälfte bereits angelaufen:

Michael Rath

Fachbereichsvorsitzender

Einführung der Sprechstunde am 8. September um 11 Uhr

Im Rahmen der Mitgliedertreffen werden wir immer mal wieder zu besonderen Themen oder Problemen befragt. Oft bietet sich dann für eine Erörterung weder der Ort noch der Zeitpunkt an. Deshalb starten wir mit einem Angebot. Die erste „Sprechstunde“ erfolgt zum genannten Zeitpunkt in der Geschäftsstelle der GdP. Damit wir euren Anliegen auch gerecht werden können, bitten wir um zeitgerechte Anmeldung über unsere Geschäftsstelle mit Nennung des Themas. Zum einen für einen sinnvollen Ablauf, ein „offener“ Termin macht keinen Sinn, aber auch, um aus unserem Vorstand den kompetenten Gesprächspartner für euch zu bestimmen.

Nächstes Mitgliedertreffen am 8. September um 15 Uhr im PP im Personalrestaurant

Wir begrüßen dann den Leiter der Verkehrsdirektion, Thomas Model. Herr Model wird

uns über aktuelle Themen rund um den Verkehr in Hamburg informieren. Problemfelder gibt es reichlich, man denke nur aktuell an die Rennradunfälle in den Vier- und Marschlanden. Aber auch im täglichen Leben ist die Problematik zwischen dem Autoverkehr, dem Radverkehr und dem Fußgänger ständig gegeben.

Mitgliedertreffen am 13. Oktober um 15 Uhr im PP im Personalrestaurant

Die Frage eines Referenten für das Mitgliedertreffen im Oktober ist noch offen. Bei Bedarf bitte in der Geschäftsstelle zeitnah nachfragen. Wir werden auch in der DP berichten.

Mitgliedertreffen am 10. November mit Hamburgs Finanzsenator

Ich bitte, diesen Termin schon einmal vorzumerken. Zu Gast ist Herr Dr. Dressel. Für die-

sen Termin bedarf es nicht nur der gründlichen Vorbereitung, erforderlich ist auch die aktive Teilnahme, um unsere Anliegen, insbesondere in der Versorgung, auch zu verdeutlichen. In der Oktober-Ausgabe der DP werden wir auf diesen Termin noch näher eingehen. ■

LIEBER WIR ENTScheiden
DAS – ALS IRGENDWANN
JEMAND ANDERES.



Ihr Termin zur Abschiedsplanung:
040 - 24 84 00

gbi-hamburg.de

GBi



Zustimmung des Jubilars in der Zeitschrift „Deutsche Polizei“ leider nicht mehr gestattet. Sollte eine Veröffentlichung des Dienstjubiläums gewünscht werden, bitten wir um Mitteilung des Termins an die GdP-Mitgliederverwaltung. Tel.: (040) 280896-17

Hinweis:

Aus datenschutzrechtlichen Gründen ist eine Veröffentlichung von 25- und 40-jährigen Dienstjubiläen ohne ausdrückliche

DP – Deutsche Polizei
Hamburg

ISSN 0170-6438

Geschäftsstelle
Otto-Wels-Straße 49, 22297 Hamburg
Telefon (040) 280896-0
Telefax (040) 280896-18
gdp-hamburg@gdp.de
www.gdp-hamburg.de
Adress- und Mitgliederverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke.

Öffnungszeiten der Geschäftsstelle
Montag bis Donnerstag
8.00 bis 16.00 Uhr
Freitag
8.00 bis 14.00 Uhr

Redaktion
Jörn Clasen (V.i.S.d.P.)
Otto-Wels-Straße 49, 22297 Hamburg
joern.clasen@gdp.de