

Verantwortung tragen, Wertschätzung leben: **Wir gestalten Sicherheit!**

„Potsdam Paper“

Ergebnis des 1. Zukunftskongresses der JUNGEN GRUPPE (GdP) vom 19. bis 21. Juni 2023



JUNGE
GRUPPE

Inhalt

1. Einleitung Potsdam Paper	4	4. Ein Arbeitsumfeld, das Menschen gerecht wird	10
1.1 Die Rolle der Polizei	4	4.1 Physische Gesundheit	10
1.2 Arbeitsmethode	4	4.2 Psychische Gesundheit	10
2. Attraktive Arbeitgebermarke der Polizei	5	4.3 Kompetenzen junger Menschen besser nutzen	10
2.1 Identität und Image der Polizei	5	4.4 Externe Qualifikationen anerkennen	10
2.1.1 Definition der Identität der Polizei	5	4.5 Förderung von sozialem Engagement und Gemeinschaftsbeteiligung	11
2.1.2 Realitätsfremde Hochglanz-Werbung	5	4.6 Fokussierung der Studiengänge	11
2.1.3 Wertschätzung	5	4.7 Finanzielle Wertschätzung	11
2.2 Umgang mit Herausforderungen und Verbesserung der Führungspraxis	5	4.8 Digitalisierung	11
2.2.1 Analyse der Ursachen für negative Schlagzeilen	5	4.9 Maßnahmen für ein passendes Arbeitsumfeld	12
2.2.2 Verbesserung der Führungspraxis	6	5. Für einen modernen Tarifbereich	13
2.2.3 Eine neue Fehlerkultur für die Polizei	6	5.1 Attraktivität für die Tarifbeschäftigten steigern	13
2.2.4 Vielfalt und Inklusion	6	5.2 Sicherheit	13
2.2.5 Zukunftsorientierte Personalführung	6	5.3 Ausbildung	13
2.3 Maßnahmen zur Verbesserung des Images der Polizei	7	5.4 Aufstiegschancen / Fortbildung	13
3. Talentgewinnung und -bindung	8	5.5 Finanzielle Wertschätzung (Eingruppierung)	13
3.1 Gezielte Personal-Rekrutierung	8	5.6 Maßnahmen für einen modernen Tarifbereich	14
3.2 Niederschwellige Bewerbungsmöglichkeiten	8	6. Junge Mitarbeitende fördern	15
3.3 Die Polizei als eigener Arbeitsmarkt	8	6.1 Fachkarrieren	15
3.4 Attraktive Arbeitsbedingungen	8	6.2 Beurteilungswesen neu denken	15
3.5 Karrieremöglichkeiten und Weiterbildung	8	6.3 Frühzeitige Förderung von Nachwuchspersonal	15
3.6 Maßnahmen zur Talentgewinnung und -bindung	9	6.4 Maßnahmen zur Förderung junger Mitarbeitender	16
		7. Fazit	17

Impressum

Herausgeberin:

JUNGE GRUPPE (GdP)

Stromstraße 4

10555 Berlin

jungegruppe@gdp.de

www.gdpjg.de

Gestaltung:

Wölfer Druck + Media

42781 Haan

Stand:

September 2023

Vorwort

Die Polizei in Deutschland ist nicht nur eine wichtige institutionelle Säule der Demokratie, sondern auch ein Eckpfeiler für das soziale Gefüge. Ihre Präsenz und Arbeit berühren das Leben jedes Einzelnen. Daher ist eine rechtsstaatliche und jederzeit handlungsfähige Polizei unerlässlich, um eine friedliche und gerechte Gesellschaft zu erhalten. Auch aus dieser Motivation heraus ist es wichtig, dass auch kritisch über die Polizei diskutiert wird. Gerade in Zeiten von bspw. Klimakrise, Krieg in Europa und den unterschiedlichen Verschwörungsmythen, ist es umso wichtiger, dass das Vertrauen der Bevölkerung in die staatlichen Institutionen, zu denen selbstredend auch die Polizei zählt, nicht leichtfertig verspielt wird. Ein selbstkritisches Selbstbild ist daher unentbehrlich, damit die Polizei auch weiterhin den hohen Ansprüchen einer demokratischen Gesellschaft gerecht wird und professionelle Arbeit leistet. Dabei muss sie sich hierbei auf immer wieder wandelnde Kriminalitätsformen einstellen und sich dadurch kontinuierlich anpassen.

Neben den kritischen Diskussionen über die Polizei stellen wir jedoch zunehmend fest, dass die dienstlichen Arbeits- und Rahmenbedingungen unserer Mitglieder innerhalb der Polizei stark verbesserungswürdig sind. Das führt dazu, dass die Polizei insbesondere für junge Menschen unattraktiv ist. Als JUNGE GRUPPE (GdP) verstehen wir uns als aktiver Teil im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und wollen als Vertretung junger Polizeibeschäftigter einen wichtigen Debattenbeitrag leisten. Eine moderne, gut ausgestattete und ausgebildete Polizei kann nicht nur effektiv auf Kriminalität und Sicherheitsbedrohungen reagieren, sondern auch präventive Maßnahmen ergreifen, um potenzielle Probleme im Keim zu ersticken. Dies kann nur im Schulterschluss mit der Politik erfolgen, ansonsten bleiben die Maßnahmen weitestgehend wirkungslos. Mit einem breiten Spektrum an Fachkenntnissen und Fähigkeiten ist die Polizei in der Lage, auf eine Vielzahl von Herausforderungen einzugehen, sei es im Bereich der Internetkriminalität, der Terrorismusbekämpfung oder der alltäglichen Strafverfolgung. Nur mit einer gut ausgestatteten, ausgebildeten und motivierten Polizei wird diese auch weiterhin als eine verlässliche Partnerin für die Bevölkerung wahrgenommen.

Unser Ziel als JUNGE GRUPPE (GdP) ist es, dass die Polizei in ihrer Gesamtheit ein attraktives Arbeitsumfeld anbietet. Mit diesem Positionspapier und den darin herausgearbeiteten Maßnahmen leisten wir dazu unseren Beitrag. Seit September 2023 ist dieses Positionspapier Beschlusslage des GdP-Bundesjugendvorstandes.

Jennifer Otto
Bundesvorsitzende JUNGE GRUPPE (GdP)



1. Einleitung Potsdam Paper

1.1 Die Rolle der Polizei

Eine funktionsfähige und präsenste Polizei¹ ist eine der wichtigsten staatlichen Institutionen und spielt eine entscheidende Rolle bei der Aufrechterhaltung von Recht und Ordnung, zum Schutze der freiheitlich-demokratischen Grundordnung, aber auch um einen funktionsfähigen und verlässlichen Staat zu gewährleisten. Um ihre Aufgaben erfolgreich zu erfüllen, benötigt die Polizei hochqualifizierte und motivierte Mitarbeitende. Es ist daher von großer Bedeutung, dass die Polizei eine attraktive Arbeitgebermarke innehat.

Eine moderne und gut ausgestattete Polizei kann zielgerichtet und vor allem zügig auf Kriminalität und Sicherheitsbedrohungen reagieren. Mit einem breiten Spektrum an Fachkenntnissen und Fähigkeiten sind die Polizeikräfte in der Lage, auf eine Vielzahl von Herausforderungen einzugehen, sei es im Bereich der Cyberkriminalität, der Terrorismusbekämpfung oder der alltäglichen Strafverfolgung.

Die Polizei fungiert als die Hüterin der Gesetze. Eine transparente Polizeiarbeit stärkt das Vertrauen in den Staat und fördert die Zusammenarbeit zwischen der Polizei und der Gesellschaft, was wiederum zu einer sichereren Umgebung für alle führt.

Um die Polizei als attraktive Arbeitgeberin zu etablieren, sind angemessene Arbeitsbedingungen, eine faire Bezahlung und Weiterbildungsmöglichkeiten von großer Bedeutung. Ein vielfältiges und inklusives Arbeitsumfeld trägt dazu bei, dass die Polizei die vielschichtigen Anforderungen einer sich ständig wandelnden Gesellschaft erfüllen kann. Nur durch eine kontinuierliche Anpassung an neue Entwicklungen und eine offene Kommunikation mit der Öffentlichkeit kann die Polizei ihre Rolle als Garantin für Sicherheit und Ordnung effektiv erfüllen.

Insgesamt gesehen ist die Polizei nicht nur eine institutionelle Säule der Demokratie, sondern auch eine wichtige Institution, um die demokratische Gesetzgebung in Deutschland durchzusetzen. Ihre Präsenz und ihre Arbeit berühren das Leben von allen Personen.

1.2 Arbeitsmethode

Vom 19. bis 21. Juni 2023 organisierte die JUNGE GRUPPE (GdP) in Potsdam einen wegweisenden Zukunftskongress, an dem insgesamt 71 junge Menschen aus verschiedenen Polizeien Deutschlands teilnahmen.

Der Kongress umfasste die Gestaltung von Workshops zu folgenden zentralen Themen:

- Anforderungen und Erwartungen junger Menschen bzw. Bewerbender an die Polizei
- Attraktive Arbeitgebermarke der Polizei
- Bindung und Förderung junger Mitarbeitender
- Digitale Rekrutierung und die Rolle von Social Media hierbei

Die erzielten Ergebnisse wurden in den Gremien der JUNGEN GRUPPE (GdP) eingehend erörtert und weiter vorangetrieben. Die JUNGE GRUPPE (GdP) betrachtet ein einseitiges Fokussieren auf Maßnahmen im Zusammenhang mit ausschließlich einer bestimmten Generation wie z.B. der „Generation Z“ als nicht zielführend, weil die verschiedenen Generationen eher heterogen sind und die Personalgewinnung auch für alle anderen Generationen attraktiv sein muss. Daher wird die Nachwuchsgewinnung und das Halten von Fachkräften in ihrer Gesamtheit betrachtet. Dies impliziert die Entwicklung von Maßnahmen und Handlungsfeldern, die bereichsübergreifend und zum Teil miteinander verknüpft sind.

Das vorliegende Konzept präsentiert eine Bandbreite von Maßnahmen und Strategien, die darauf abzielen, dieses Ziel zu erreichen. Sowohl positive Aspekte als auch Herausforderungen und Schwierigkeiten im Kontext der Polizeiarbeit werden dabei berücksichtigt. Angesichts der Notwendigkeit qualifizierter und geeigneter Nachwuchskräfte für den öffentlichen Dienst sowie der Bedeutung von Wertschätzung, Respekt und Anerkennung für die Leistungen der Beschäftigten, strebt dieses Konzept eine umfassende Veränderung an.

Die Verwirklichung dieser Ziele erfordert eine kraftvolle Initiative für eine attraktivere Polizei.

¹ Bei der allgemeinen Verwendung des Wortes „Polizei“ sind in diesem Dokument alle Polizeien der Länder und des Bundes (Bundespolizei, Bundeskriminalamt und Polizei Deutscher Bundestag), sowie der Zoll gemeint.

2. Attraktive Arbeitgebermarke der Polizei

2.1 Identität und Image der Polizei

2.1.1 Definition der Identität der Polizei

Die Polizei stellt einen großen Tätigkeitsbereich innerhalb des öffentlichen Dienstes dar. In ihr findet sich ein riesiger Pool an Berufsfeldern wieder. Die Polizeiarbeit ist anspruchsvoll und vielfältig, jedoch kann hierbei auch der Aspekt der potenziellen Gefahren und Belastungen vieler Tätigkeiten nicht ignoriert werden. Daher ist es wichtig, die Identität der Polizei klar zu definieren und die positiven Aspekte ihrer Arbeit hervorzuheben. Die Polizei sollte ihre Kernwerte wie Integrität, Professionalität, Zusammenarbeit, Respekt und Verantwortung klar kommunizieren. Es ist entscheidend, dass potenzielle Bewerbende verstehen, dass die Polizei eine wichtige Rolle bei der Sicherheit, dem Schutz der Gesellschaft und der Demokratie spielt.

Die Polizei muss aktiv das Image der Polizeiarbeit verbessern, das breite Spektrum an Aufgaben und Einsatzmöglichkeiten kommunizieren und ein realistisches Bild der Polizei skizzieren. Gleichzeitig muss die Polizei transparent und verantwortungsvoll mit Fehlverhalten umgehen, um das Vertrauen in die Institution zu verstetigen und zum Teil wiederherzustellen.

2.1.2 Realitätsfremde Hochglanz-Werbung

Hochglanzbilder und übertriebene Darstellungen können potenzielle Bewerbende abschrecken, insbesondere solche Personen, die Wert auf Authentizität und Vielfalt legen. Durch die Veröffentlichung realistischer Werbung wird die Polizei für eine breitere Masse von Menschen attraktiv, unabhängig von Geschlecht, sexueller Identität, ethnischer Zugehörigkeit oder sozialem Hintergrund. Dies trägt zur Förderung der Diversität und Inklusion in der Polizei bei und ermöglicht es, ein breites Spektrum an talentierten Polizeibeschäftigten anzuziehen. Es muss ein ausgewogenes Bild der Polizeiarbeit vermittelt werden, welches sowohl die Herausforderungen als auch die Erfolge und den Wert der Polizeiarbeit in der Gesellschaft widerspiegelt. Auch die Bindung von jungen Beschäftigten, gerade kurz nach Beginn der Berufsausbildung oder des Studiums, lässt sich nur mit einem vorher realistisch vermittelten Berufsbild erreichen. Wer sich für einen Beruf entscheidet, muss auch den Beruf ausüben können, der ihm vorher präsentiert wurde.

2.1.3 Wertschätzung

Die Polizeiarbeit ist nicht nur anspruchsvoll, sondern erfordert ein hohes Maß an Engagement und Einsatzbereitschaft. Die Polizei muss eine Kultur der Wertschätzung schaffen, um das Engagement der Mitarbeitenden zu steigern. Es ist wichtig, dass sie stolz auf ihre Arbeit sind und dies auch nach außen tragen. Eine gute interne Kommunikation fördert das Zusammengehörigkeitsgefühl und stärkt das Image der Polizei als attraktive Arbeitgeberin auch nach außen. Eine offene Kommunikationskultur, in der Mitarbeitende gehört und eingebunden werden, ist ein wichtiger Aspekt der Wertschätzung. Die Anerkennung von individuellen Leistungen und Erfolgen stärkt das Selbstwertgefühl der Polizeibeschäftigten und motiviert sie, weiterhin ein hohes Maß an Engagement zu zeigen.

2.2 Umgang mit Herausforderungen und Verbesserung der Führungspraxis

2.2.1 Analyse der Ursachen für negative Schlagzeilen

Es ist wichtig, die Gründe für negative Schlagzeilen im Zusammenhang mit polizeilichen Einsätzen zu analysieren, um geeignete Maßnahmen zur Verbesserung zu ergreifen. Gleichzeitig muss polizeiliche Transparenz eine Antwort auf Fehlinformationen, insbesondere in den sozialen Medien, sein. Eine mangelnde Zahl an Bewerbenden könnte auch auf das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Polizei zurückzuführen sein. Negative Berichterstattung über Fehlverhalten von Polizeibeschäftigten, Vorwürfe von Diskriminierung oder unverhältnismäßiger Gewalt verringern das Vertrauen in die Polizei. Um das Vertrauen zurückzugewinnen, ist es entscheidend, dass die Polizei transparent agiert und Fehlverhalten konsequent aufarbeitet. Durch das Hervorheben von positiven Beispielen kann die Polizei zeigen, dass die Polizeibeschäftigten ihre Arbeit mit Integrität und hohem Engagement verrichten und dass die negativen Fälle nicht den Großteil der Polizei darstellen. Die Polizei hat hohe ethische Standards und klare Wertvorstellungen. Durch die Betonung von Werten wie Rechtsstaatlichkeit, Respekt, Gleichbehandlung, Demokratie und Professionalität verdeutlicht die Polizei, welches Verhalten von ihren Mitarbeitenden erwartet und wie mit Fehlverhalten umgegangen wird.

2.2.2 Verbesserung der Führungspraxis

Mitarbeitende fordern eine offene Kommunikation und Transparenz innerhalb der Polizei. Sie muss eine offenere Kommunikationskultur fördern, in der Informationen und Entscheidungen klar verständlich und zeitnah mit den Mitarbeitenden geteilt werden. Es ist entscheidend, dass Führungskräfte in der Polizei die Werte und Ethik der Institution verkörpern und vorleben. Arbeit muss auf Augenhöhe erfolgen. Eine positive und vertrauensvolle Führungskultur ist dabei unabdingbar, fördert das Engagement und die Zufriedenheit der Beschäftigten und trägt dazu bei, das Bild der Polizei in der Öffentlichkeit zu stärken. Regelmäßige Schulungen und Workshops zur Führungskräfteentwicklung können dazu beitragen, dass Führungskräfte ihre Mitarbeitenden unterstützen, motivieren und fair behandeln. Gleichzeitig bedarf es eines wertschätzenden Umgangs innerhalb der gesamten Organisation, unabhängig der Hierarchieebene.

2.2.3 Eine neue Fehlerkultur für die Polizei

Die Polizei muss transparent kommunizieren, dass es auch in ihren Reihen Fälle von Fehlverhalten und -entscheidungen gibt. Es ist wichtig, diese offen – unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten – darzustellen und zu betonen, dass sie nicht repräsentativ für die gesamte Institution sind. Die Polizei muss öffentlich deutlich machen, dass Fehlverhalten, welches nicht vereinbar mit der freiheitlich-demokratischen Grundordnung ist, nicht toleriert wird und dadurch strenge Maßnahmen folgen, bspw. in Form einer sofortigen Suspendierung oder der kompletten Entfernung aus dem Dienst. Die Diskriminierung von Menschen jeglicher Art wird in der Polizei nicht toleriert.

Wo Menschen arbeiten, werden Fehler gemacht. Fehler müssen auch die Möglichkeiten eröffnen, aus diesen lernen zu können und sich weiterzuentwickeln. Das Tabuisieren von Fehlern muss vermieden werden. Hierfür müssen entsprechende Räume geschaffen werden, damit eine angemessene Fehlerbehandlung und Reflexion (z.B. im Rahmen von Supervision) erfolgen kann. Dieses Umfeld muss Fehler als Lernchancen betrachten und die Mitarbeitenden ermutigen, ihre Erfahrungen zu teilen, um gemeinsam zu wachsen und die Qualität der polizeilichen Arbeit zu verbessern.

Es ist wichtig anzumerken, dass diese Maßnahmen kontinuierlich umgesetzt werden müssen, um das Vertrauen in die Polizei langfristig zu stärken und eine positive Fehlerkultur zu etablieren. Durch eine offene und transparente Kommunikation sowie eine klare Verantwortlichkeit wird die Polizei selbst dazu beitragen, das Vertrauen der Öffentlichkeit in sie zu stärken und qualifizierten Nachwuchs zu gewinnen.

2.2.4 Vielfalt und Inklusion

Junge Mitarbeitende sind stark von ethischen Werten geprägt und erwarten, dass der Arbeitgebende diese Werte aktiv lebt. Die Polizei muss die Einhaltung ihrer klaren, ethischen Standards und Verhaltensrichtlinien sicherstellen. Durch die Förderung von Integrität, Fairness und Transparenz wird das Vertrauen der jungen Mitarbeitenden in die Polizei gestärkt.

Wir leben in einer globalisierten Welt mit einer Vielfalt von stark unterschiedlichen Menschen. Die Polizei muss daher eine diversifizierte Belegschaft anstreben und ein inklusives Arbeitsumfeld schaffen, in dem alle Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, sexueller Orientierung, sexueller Identität oder sozialem Hintergrund die gleichen Chancen und Rechte haben. Dazu gehören auch standardmäßige Schulungen zu sensiblen Themen wie Diversität, LSBTIQ*, Antirassismus oder Antidiskriminierung.

2.2.5 Zukunftsorientierte Personalführung

Auf dem Arbeitsmarkt ist es von großer Bedeutung, dass die Interessen der jungen Polizeibeschäftigten gesehen, gehört und verstanden werden. Sie beobachten die Tätigkeiten des Arbeitgebenden kritisch und die Bereitschaft zu kündigen ist deutlich höher als bei dem lebensälteren Kollegium.

Darüber hinaus ist es von großer Bedeutung, dass die politischen Verantwortlichen und die Leitungsebenen der Polizei auf die Bedürfnisse und Erwartungen von jungen Mitarbeitenden eingehen. Regelmäßiger Austausch, Mentoring-Programme und die Schaffung von Möglichkeiten zur aktiven Mitgestaltung und Einbindung junger Mitarbeitenden sind hierbei entscheidend. Indem ihnen das Gefühl gegeben wird, dass ihre Stimmen gehört und ihre Anliegen ernst genommen werden, wird ihre Bindung an den Polizeiberuf gestärkt und sie werden langfristig an die Polizeiorganisation gebunden.

Insgesamt muss die Politik eine zukunftsorientierte Personalstrategie entwickeln, die den Herausforderungen und Bedürfnissen junger Beschäftigter gerecht wird. Nur durch eine ganzheitliche Betrachtung und gezielte Maßnahmen wird sichergestellt, dass die Polizei auch in Zukunft über ausreichend qualifizierte und motivierte Mitarbeitende verfügt. Die Einbindung junger Menschen in die polizeiliche Arbeit sowie die Anerkennung ihrer Fähigkeiten sind dabei elementar, um diesem Ziel näher zu kommen.

2.3 Maßnahmen zur Verbesserung des Images der Polizei

- Die Identität der Polizei muss klar definiert und die positiven Aspekte ihrer Arbeit hervorgehoben werden. Dies kann durch die Veröffentlichung von Erfolgsgeschichten, die Darstellung der vielfältigen Tätigkeitsbereiche und Karrieremöglichkeiten sowie die Betonung der **Bedeutung des polizeilichen Dienstes für die Gesellschaft** erreicht werden.
- Zudem muss sich die Polizei für **Diversität und Inklusion** einsetzen und sicherstellen, dass ihre Belegschaft die Vielfalt der Gesellschaft widerspiegelt und sich junge Menschen mit den unterschiedlichsten Hintergründen von der Polizei repräsentiert fühlen. Dies muss durch gezielte Rekrutierungsstrategien, Sensibilisierungsschulungen und die Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds erreicht werden.
- Durch **reale Werbung** werden potenzielle Bewerbende besser informiert und erhalten einen realistischen Einblick in die Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Polizeiarbeit. Eine realitätsnahe Darstellung trägt dazu bei, Missverständnisse und Fehlvorstellungen zu vermeiden und sicherzustellen, dass diejenigen, die sich für den Polizeidienst entscheiden, gut informiert sind.
- Die Polizei muss eine **proaktive Kommunikationsstrategie entwickeln**, um das Image als Arbeitgebermarke positiv zu beeinflussen. Dies umfasst die Verbreitung von Erfolgsgeschichten, die Darstellung der Vielfalt in der Polizei und die Vermittlung von Transparenz über die Arbeit und die Arbeitsbedingungen.
- Um negative Schlagzeilen zu minimieren, muss die Polizei über ein **effektives Krisenmanagement** verfügen. Dies beinhaltet eine schnelle und transparente Antwort auf Vorwürfe, die Durchführung von dienststellenunabhängigen Untersuchungen und die Umsetzung von Disziplinarmaßnahmen gegen Fehlverhalten. Die Polizei muss dafür transparente Verfahren und Mechanismen für die Überprüfung von Fehlverhalten und Beschwerden einführen, um das Vertrauen der Bevölkerung zu stärken.
- Ein **positiver Führungsstil** ist entscheidend, um ein gutes Arbeitsklima zu schaffen und das Vertrauen der Mitarbeitenden in die Institution zu stärken. Die Polizei muss Führungsprogramme anbieten, die die sozialen und kommunikativen Fähigkeiten der Vorgesetzten entwickeln, und ein unterstützendes Umfeld fördern.
- Die Polizei muss **attraktive Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten** bieten, um die Motivation und das Engagement der Mitarbeitenden zu fördern. Die Förderung von eigenen Karrierewegen innerhalb der Polizei, Talentmanagement und Mentoring-Programme tragen dazu bei, junge Menschen für eine Karriere bei der Polizei zu begeistern.
- Die Polizei muss **Partnerschaften mit Schulen, Universitäten, gemeinnützigen Organisationen und anderen relevanten Institutionen eingehen**, um junge Menschen frühzeitig für eine Karriere bei der Polizei zu begeistern und sie über die Möglichkeiten und Herausforderungen des Berufs zu informieren. Die Polizei muss daher enge Beziehungen zur Gesellschaft aufbauen und aufrechterhalten, um das Vertrauen und die Zusammenarbeit zu fördern. Dies wird durch Community-Police-Programme, regelmäßige Treffen, Informationsveranstaltungen und gemeinsame Projekte erreicht.

3. Talentgewinnung und -bindung

3.1 Gezielte Personal-Rekrutierung

Die Polizei muss aktiv um qualifiziertes Personal werben, um den zukünftigen Bedarf an Fachkräften zu decken. Eine gezielte Personalbeschaffung kann u.a. durch die Schaltung von Stellenanzeigen in relevanten Medien, die Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen und die Teilnahme an Karrieremessen erreicht werden. Zudem müssen moderne Rekrutierungsmethoden wie die Nutzung von Online-Jobbörsen und sozialen Medien effektiv eingesetzt werden, um eine größere Zielgruppe zu erreichen. In der heutigen Zeit, in der Menschen von Bildern und Botschaften überflutet werden, ist es von großer Bedeutung, dass Werbung eine realistische Perspektive bietet. Statt lediglich einzelne Spezialisierungen in den Vordergrund zu stellen, sollten Werbevideos und -bilder darauf abzielen, die Wahrheit und Vielfalt der Polizei darzustellen. Dabei muss ein realistisches Bild der späteren Tätigkeit gezeichnet werden. Ebenso dürfen negative Aspekte, potenzielle Gefahren und Belastungen der Polizeiarbeit nicht verschwiegen werden.

3.2 Niederschwellige Bewerbungsmöglichkeiten

Der erste Eindruck ist entscheidend, um junge Talente anzuziehen. Die Polizei muss den Rekrutierungs- und Onboarding-Prozess optimieren und neue Plattformen der Selbstdarstellung wählen, um insbesondere die nachfolgenden Generationen anzusprechen. Dies beinhaltet zudem eine realistische Offenlegung der Karrieremöglichkeiten, ein reibungsloses Bewerbungsverfahren, einen schnellen Auswahlprozess und ein strukturiertes Onboarding-Programm.

3.3 Die Polizei als eigener Arbeitsmarkt

Aufzuzeigen, dass die Polizei nicht nur das Bild des Polizeivollzugsdienstes ist, ist von großer Bedeutung. Polizei ist viel mehr als Polizeibedienstete auf der Straße, die Bereitschaftspolizei in Demonstrationen oder der Kriminalpolizei am Tatort. Die Mitarbeit in der Polizei kann so vielfältig sein wie ihre Mitarbeitenden selbst. Es braucht eine umfangreiche Präsentation und Werbung für die Tätigkeiten innerhalb der Polizei, um nicht nur den operativen Dienst zu bewerben, sondern auch die Jobs, die die operative Arbeit im sog. „Backoffice“ erst ermöglichen.

3.4 Attraktive Arbeitsbedingungen

Die Polizei muss sicherstellen, dass ihre Beschäftigten attraktive Arbeitsbedingungen vorfinden. Dazu gehört eine angemessene Bezahlung, aber auch die Bereitstellung moderner Ausrüstung und Ressourcen, um die reibungslose Polizeiarbeit zu gewährleisten. Es ist wichtig, regelmäßig die Arbeitsbedingungen zu evaluieren und ggf. an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden anzupassen. Die Polizei muss flexible Arbeitsmodelle anbieten wie beispielsweise Teilzeitarbeit, Jobsharing oder die Möglichkeit zum Home-Office. Indem sie den Mitarbeitenden ermöglicht, ihre Arbeit an ihre individuellen Lebenssituationen anzupassen, fördert die Polizei die Zufriedenheit und Bindung an sich. Insbesondere um die Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit zu erleichtern und junge Beschäftigte langfristig an die Polizei zu binden, sind diese Arbeitsmodelle dringend notwendig. Sie ermöglichen es den Mitarbeitenden, ihre beruflichen Ambitionen voranzutreiben und gleichzeitig familiäre Pläne zu verwirklichen und umzusetzen. Zudem müssen Entwicklungsmöglichkeiten wie Fortbildungen bereitgestellt werden, um das Potenzial der eigenen Mitarbeitenden zu fördern und auszuschöpfen.

3.5 Karrieremöglichkeiten und Weiterbildung

Vor allem junge Menschen schätzen Flexibilität in der Arbeitsgestaltung und die Möglichkeit, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln. Dies umfasst interne Schulungen, Fortbildungen, Aufstiegsmöglichkeiten und die Förderung von Spezialisierungen. Durch gezielte Personalentwicklung ermutigt die Polizei ihre Mitarbeitenden, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln und neue Fähigkeiten zu erlernen. Dies stärkt nicht nur die Motivation und Bindung der Mitarbeitenden, sondern erhöht auch die Qualität der polizeilichen Arbeit.

3.6 Maßnahmen zur Talentgewinnung und -bindung

- Werbung muss die **tatsächlichen Karrieremöglichkeiten und die Verwendungsbreite der Polizei** aufzeigen. Sie muss ehrlich und transparent über die Vor- und Nachteile informieren und die Vielfalt der Polizei auf den unterschiedlichen Plattformen darstellen. Es muss zudem mehr auf **moderne Rekrutierungsmethoden** gesetzt und Plattformen bedient werden, die insbesondere von den jungen Generationen genutzt werden, um die richtige Zielgruppe zu erreichen.
- Es muss verhindert werden, dass Bewerbende aufgrund von bürokratischen Hürden an andere Arbeitgebende verloren werden. Die Polizei muss ihre **Bewerbungsverfahren vereinfachen, beschleunigen und digitalisieren**.
- Die Polizei muss klarstellen, dass Ausbildung oder Studium innerhalb der Polizei eine Eintrittskarte für einen ganz eigenen und großen **Arbeitsmarkt** darstellen. Es muss zudem mehr Werbung im Bereich der Verwaltung und des Tarifbereichs erfolgen, um auch hier geeignete Menschen zu finden.
- Die Polizei muss **klare Karrierewege** und Entwicklungsmöglichkeiten für ihre Mitarbeitenden bieten. Der Mensch und seine Kompetenzen müssen hier im Vordergrund stehen.
- Die **unterschiedliche Besoldung und Ausstattung** der einzelnen Polizeien der Länder und des Bundes müssen **vereinheitlicht** werden.
- Flexible Arbeitsmodelle sind unabdingbar, um die Arbeit an die individuellen Lebenssituationen anzupassen und die **Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit** der Beschäftigten zu fördern.
- Weiterhin muss ein **Wechsel innerhalb der Bundesländer und des Bundes** vereinfacht werden, um den Beschäftigten berufliche Veränderungen auch bei ihrer Wahl des Wohnortes und ihrer Lebenssituation zu vereinfachen.

4. Ein Arbeitsumfeld, das Menschen gerecht wird

4.1 Physische Gesundheit

Die Polarisierung innerhalb der Gesellschaft, die zunehmende Ungleichheit und gesteigerte soziale Unzufriedenheit begegnen sowohl verbal als auch körperlich den operativ agierenden Polizeibeschäftigten. Sie treffen in ihrem Dienst auf alle Widrigkeiten des Lebens, zerstörte Existenzen und gesellschaftliche Probleme. Diese Situationen bringen ein hohes Maß an Stress, psychischer und körperlicher Belastung mit sich und können langfristige Auswirkungen auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Polizeibeschäftigten haben.

Dienstnahe oder in den Dienst integrierbare Sportangebote, die als Dienstsport abgesichert sind, bereitet die Polizeibeschäftigten auf Situationen im alltäglichen Dienst vor und fördern die individuelle Gesundheit. Dies beinhaltet, an den eigenen Fähigkeiten zu arbeiten, die die Einsatzfähigkeit erhalten bzw. verbessern können. Diese müssen dabei an den Polizeiberuf angepasst oder naheliegend sein. Hierbei sollten auch Vorbildungen bzw. vorangegangene sportliche Ausbildungen der einzelnen Beschäftigten genutzt werden, um diese weiter einzubinden und Kompetenzen innerhalb der Organisation zu nutzen.

4.2 Psychische Gesundheit

Unterschiedliche Situationen im polizeilichen Alltag bringen ein hohes Maß an Stress, psychischer und körperlicher Belastung mit sich und können langfristige Auswirkungen auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Polizeibeschäftigten haben.

Gerade junge Menschen im Polizeivollzugsdienst haben ihre persönliche Entwicklung noch nicht abgeschlossen, mussten bisher überwiegend kaum Gewalterfahrungen machen und wünschen sich psychische Unterstützungsangebote, um die im Dienst gemachten Erfahrungen reflektieren und verarbeiten zu können. Der Arbeitgebende muss für eine entsprechende Nachbereitung und Verarbeitung dieser Erlebnisse Sorge tragen. Indem sich die Polizei um die psychische Gesundheit ihrer Polizeibeschäftigten kümmert, stärkt sie die Effizienz und Professionalität der polizeilichen Arbeit.

Es ist von entscheidender Bedeutung, dass die Führungsebene psychische Gesundheit aktiv fördert. Führungskräfte müssen über die Bedeutung der psychischen Gesundheit informiert sein, die Notwendigkeit von Supervision und Unterstützungsangeboten erkennen und darin geschult werden. Sie sollen ihre Mitarbeitenden ermutigen, diese Angebote in Anspruch zu nehmen. Psychische Hilfsangebote in Anspruch zu nehmen, ist kein Zeichen der Schwäche, sondern ein Zeichen der aktiven Gesunderhaltung. Dies muss durch Führungskräfte gelebt und vertreten werden.

4.3 Kompetenzen junger Menschen besser nutzen

Digitale Endgeräte und soziale Medien prägen junge Menschen in der Regel von Anbeginn ihres Lebens. Sie bringen dadurch spezifische Fähigkeiten und Erfahrungen mit, die für die Polizeiarbeit von bedeutendem Wert sind. Wissen ist für sie immer und überall verfügbar und nicht nur über Bücher und Zeitungen abrufbar. Die Polizei muss diese Kompetenzen gezielt nutzen, um die spezifischen Fähigkeiten gewinnbringend einzusetzen. Junge Polizeibeschäftigte aus unterschiedlichen Fachbereichen gehören in grundsätzliche Entscheidungsprozesse der Behörden aktiv miteinbezogen. Die Zukunft der Polizei muss mit denjenigen entschieden und erbaut werden, die diese auch die nächsten Jahrzehnte „leben“ werden. Ihre Perspektiven und Ideen tragen zur Weiterentwicklung der Polizeistrategien und -methoden bei und öffnen den Blick für aktuelle Herausforderungen.

4.4 Externe Qualifikationen anerkennen

Ein zentrales Anliegen der JUNGEN GRUPPE (GdP) ist die Anerkennung von Fähigkeiten und Vorbildungen, die junge Menschen mit in die Polizei bringen. Ausbildungen, Lehrgänge und Abschlüsse müssen verstärkt berücksichtigt und entsprechende Kompetenzen bewusst gefördert werden. Durch die gezielte Förderung wird nicht nur das Potenzial dieser jungen Menschen ausgeschöpft, sondern auch ihre Motivation und Bindung an die Polizei gestärkt. Durch transparente und zugängliche Verfahren können junge Menschen ihre Fähigkeiten schneller und effizienter in die Polizei einbringen. Dies wird dazu beitragen, die Qualität der Polizeiarbeit insgesamt zu verbessern.

4.5 Förderung von sozialem Engagement und Gemeinschaftsbeteiligung

Junge Menschen sind sozial engagiert und möchten einen positiven Beitrag zur Gesellschaft leisten. Die Polizei muss dies unterstützen, indem sie Mitarbeitende ermutigt, an gemeinnützigen Aktivitäten und Projekten teilzunehmen. Dies kann beispielsweise durch die Einrichtung von Partnerschaften mit lokalen Schulen, Jugendorganisationen oder anderen gemeinnützigen Einrichtungen geschehen. Soziales Engagement stärkt nicht nur das Ansehen der Polizei, sondern gibt auch den jungen Polizeibeschäftigten ein zusätzliches Gefühl von Sinnhaftigkeit und stärkt ihre Bindung an die Organisation. Darüber hinaus kann die Polizei gezielt junge Polizeibeschäftigte ermutigen und befähigen, in den sozialen Medien eine positive Präsenz aufzubauen.

4.6 Fokussierung der Studiengänge

Eine Fokussierung auf die Kernkompetenzen der Polizei verbessert die Qualität der Ausbildung und bietet den Lernenden mehr Raum für Vertiefung und Praxiserfahrungen. Eine flexible Ausbildungsstruktur hilft zudem, den Druck durch überfüllte Lehrpläne zu verringern. Dies umfasst beispielsweise die Einführung von punktuellen Wahlmodulen oder Schwerpunktbereichen, die es den Auszubildenden und Studierenden ermöglichen, ihre Ausbildung und Qualifikationen an ihre individuellen Interessen und Karriereziele anzupassen und ggf. Fachkarrieren bereits am Anfang des beruflichen Werdegangs zu fördern.

4.7 Finanzielle Wertschätzung

Die Polizei ist eine 24-Stunden-Organisation und hat die Aufgabe, die öffentliche Sicherheit rund um die Uhr zu gewährleisten. Für viele junge Menschen spielt die finanzielle Sicherheit im Angesicht von Klimakrise, Sozialstaatsabbau und Co. zunehmend keine entscheidende Rolle mehr. Die Selbstverwirklichung und Entfaltung im privaten Bereich braucht jedoch eine finanzielle Planbarkeit und Sicherheit – hier muss die Polizei einen stabilen Lebensanker darstellen. Diese finanzielle Sicherheit muss durch eine Entlohnung sichergestellt werden, die der Arbeit und den beruflichen Gefahren gerecht

wird. Ebenso müssen Umstände berücksichtigt werden, die die finanzielle und persönliche Situation belasten. Doch daneben müssen **dringend** die Zulagen steigen, die sowohl den Wechselschichtdienst als auch die Wochenendarbeit entsprechend entschädigen, aber auch herausragende, besonders belastende und gefährliche Tätigkeiten müssen finanziell ausgeglichen werden. Ebenso ist hier eine bundeseinheitliche Besoldung notwendig, um die Konkurrenzsituation zwischen den Bundesländern zu verringern und das gegenseitige Überbieten zu verhindern. Eine höhere und gerechtere Entlohnung der Arbeit stellt letztlich nur den kleinen Versuch dar, familienfeindliche und gesundheitsschädigende Arbeitszeiten zu entschädigen und die Motivation, Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeitenden an die Polizei zu stärken.

Eine insgesamt angemessene Besoldung und Entlohnung zeigt die Wertschätzung für die wichtige Arbeit, die Polizeibeschäftigte leisten. Es ist eine immer noch wichtige Form der Anerkennung für den Einsatz, die Verantwortung und das Risiko, die mit der Arbeit bei der Polizei verbunden sind.

4.8 Digitalisierung

Der überwiegende Teil junger Menschen bedient und beherrscht das Internet. Die Anbieter von Internet-Diensten verbessern ihre IT-Anwendungen immer weiter dahin, dass die Nutzenden im Fokus stehen und ihre Software eine gute User-Experience und Handhabung besitzen. Im Vergleich dazu ist die Polizei an vielen Stellen weiterhin analog unterwegs. Das papierlose Büro stellt innerhalb der Polizei häufig noch eine Vision dar und ist längst nicht Realität geworden. Gerade auch mit Blick auf Polizei 20/20 ist es geboten, dass alle Prozesse bei der Polizei digitalisiert werden. Dabei müssen die Bedürfnisse der Beschäftigten im Vordergrund stehen. Digitalisierung darf kein Vorwand sein, dass Arbeitsvorgänge noch weiter verdichtet werden und der Arbeitsdruck weiter steigt. Die Digitalisierung bietet große Potentiale, um die Beschäftigten bei ihrer Arbeit zu entlasten und ihre Arbeitskraft zielführender einsetzen zu können. Gerade für junge Menschen gibt es kaum eine größere Frustration als langatmige Behördenprozesse, die Vorgänge unnötig in die Länge ziehen.

4.9 Maßnahmen für ein passendes Arbeitsumfeld

- Dienstsport und Physiotherapie sollte an den Dienststellen oder an Orten in deren Nähe angeboten werden, damit die Polizeibeschäftigten ein reales Angebot der Polizei zur Gesunderhaltung auch nutzen können. Ebenso darf die personelle Schieflage kein Vorwand zur Streichung der körperlichen Gesunderhaltung sein.
- Es ist notwendig, dass es verpflichtende und monatliche **Supervisions-Angebote** für die Polizeibeschäftigten im operativen Dienst gibt, um die im Dienst erlebten Erfahrungen reflektieren zu können und so die psychische Resilienz zu stärken. Die Einführung verpflichtender Supervision bietet den Mitarbeitenden einen sicheren Raum, um über ihre beruflichen Belastungen, traumatische Ereignisse und emotionale Herausforderungen zu sprechen.
- Die Polizei sollte durch einen **stärkeren Einsatz von Social-Media-Kanälen bzw. einer regelrechten Internet-Polizei** mit den Menschen in Kontakt treten, Aufklärungsarbeit leisten, ansprechbar sein, um damit die Arbeit auf den Wachen zu reduzieren und so weiter Vertrauen, insbesondere im Internet, aufzubauen.
- Durch die **Anerkennung von Qualifikationen**, die außerhalb der Polizei erlangt wurden, integriert die Polizei externe Kompetenzen und Perspektiven in ihr Team. Die Polizei muss die **interdisziplinäre Zusammenarbeit**, beispielsweise mit Expertise aus den Bereichen Psychologie, Soziologie oder IT, fördern und damit von vielfältigen Kompetenzen profitieren. Nicht die Menschen müssen sich verändern und attraktiv für die Polizei werden, sondern die Polizei muss sich verändern, um eine attraktive Arbeitgeberin für junge Menschen zu sein.
- Die Polizei kann beispielsweise **Freiwilligenprogramme** initiieren, bei denen junge Beschäftigte ihre Fähigkeiten und Ressourcen in die Gesellschaft einbringen können. Dies kann die Organisation von lokalen Veranstaltungen zur Verbrechensprävention, die **Teilnahme an gemeinnützigen Projekten oder die Durchführung von Schulungen und Informationsveranstaltungen** umfassen. Durch diese Art des sozialen Engagements wird die Polizei nicht nur als Strafverfolgungsbehörde wahrgenommen, sondern auch als Partnerin und Unterstützerin der Gemeinschaft.
- Eine angemessene und **bundeseinheitliche Besoldung** muss den Polizeibeschäftigten eine finanzielle Sicherheit und eine verbesserte Lebensqualität garantieren.
- Die **Polizei muss unverzüglich in neuste Technologien und innovative Lösungen investieren**, damit u.a. über mobile Apps und eine digitale Kommunikation Einsätze vereinfacht werden und sowohl Effizienz als auch Effektivität der Polizeiarbeit gesteigert werden.

5. Für einen modernen Tarifbereich

5.1 Attraktivität für die Tarifbeschäftigten steigern

In unserer modernen Arbeitswelt ist es an der Zeit, dass auch die Tarifbeschäftigten in der Polizei die Anerkennung und Verbesserungen erhalten, die sie verdienen. Es müssen faire Bedingungen geschaffen werden, um eine zukunftsfähige Planung des Privatlebens zu garantieren und eine gleichberechtigte und gerechte Behandlung am Arbeitsplatz sicherzustellen. An vielen Stellen in der Polizei werden Tarifbeschäftigte eingesetzt und bringen wertvolle Fähigkeiten und Erfahrungen in die Polizeiarbeit ein, die das Leistungspotenzial der Polizei erheblich steigern. Es ist von größter Bedeutung, dass die Tarifbeschäftigten Wertschätzung von ihren Vorgesetzten und Arbeitgebern erfahren. Eine offene Kommunikation, regelmäßiges Feedback und Anerkennung für gute Arbeit sind wesentliche Bestandteile einer positiven Arbeitsumgebung.

5.2 Sicherheit

Derzeit sind viele Tarifbeschäftigte in der Polizei mit befristeten Arbeitsverträgen angestellt, was nicht nur ihre persönliche Unsicherheit erhöht, sondern auch die Effizienz und Kontinuität der polizeilichen Arbeit beeinträchtigt. Durch die fortwährende Unsicherheit ihrer Anstellung sind diese Mitarbeitenden weniger leistungsfähig und sehen sich nach alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten um.

Eine unbefristete Einstellung von Tarifbeschäftigten bietet nicht nur eine sichere Perspektive, sondern trägt auch zu einer besseren Beständigkeit, Fachkompetenz und Zusammenarbeit innerhalb der Polizei bei und reduziert nachhaltig die Personalfuktuation. Durch eine langfristige Perspektive und verbesserte Arbeitsbedingungen gewinnt die Polizei motivierte Fachkräfte und bindet sie langfristig.

5.3 Ausbildung

Die Polizeiarbeit umfasst heute eine Vielzahl von Aufgaben, die spezifisches Fachwissen erfordern. Durch die Ausbildung von Fachkräften in verschiedenen Berufsfeldern stellt die Polizei sicher, dass sie über das notwendige Know-how verfügt, um diesen Anforderungen gerecht zu werden. Dies gilt insbesondere im Bereich der Informationstechnologie, der Verwaltung und des Fuhrparks. Die Polizei muss daher zunehmend auf die klassischen Ausbildungsberufe nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) zurückgreifen. Indem bestimmte Aufgaben von speziell ausgebildeten Fachkräften übernommen werden, können Kräfte im Polizeivollzugsdienst von voll-

zugsfremden Tätigkeiten entlastet und für Vollzugsaufgaben eingesetzt werden. Dies ermöglicht eine effizientere Nutzung der Arbeitszeit und eine optimierte Arbeitsweise.

Die Polizei muss hierbei ihr Ausbildungsangebot erweitern, wodurch auch Menschen mit unterschiedlichen Interessen und Fähigkeiten angesprochen werden, die entweder nicht in den Vollzugsdienst wollen oder die Voraussetzungen dafür nicht erfüllen. In einer globalisierten und immer komplexeren Welt wird auch die Polizei die Notwendigkeit erkennen müssen, dass nicht nur ein Studium oder eine Ausbildung im Vollzugsbereich ausreichen, sondern das gesamte Spektrum der Berufswelt abgebildet werden muss. Hier wird sich die Polizei zusätzlich zu Ausbildungsberufen daher auch für duale Studiengänge öffnen müssen, welche noch stärker die interdisziplinäre Arbeit fördern können.

5.4 Aufstiegschancen / Fortbildung

Die Arbeitswelt entwickelt sich ständig weiter, und Arbeitnehmende sollten ebenfalls die Möglichkeit haben, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse kontinuierlich zu entwickeln. Durch gezielte Weiterbildung und tatsächliche Aufstiegsmöglichkeiten können Tarifbeschäftigte ihr volles Potenzial entfalten und ihre Karriere vorantreiben. Dies führt nicht nur zu persönlichem Wachstum, sondern auch zu einer Steigerung der Produktivität und des Erfolgs für die Polizei.

5.5 Finanzielle Wertschätzung (Eingruppierung)

Eine faire Entlohnung trägt dazu bei, die Arbeitsmoral und die Produktivität zu steigern. Die Anerkennung von erworbenen Qualifikationen und Wissen muss sich ebenfalls auf den Lohn und die Weiterentwicklungsmöglichkeiten auswirken. An vielen Stellen in der Polizei lässt sich feststellen, dass das bereits bestehende Eingruppierungsrecht viele Möglichkeiten bietet – doch häufig wollen die Behörden aus Kostengründen diesen Rahmen nicht ausschöpfen und sparen bei ihren Mitarbeitenden, um „Haushaltserwartungen“ gerecht zu werden. Hier muss ein grundsätzliches Umdenken stattfinden, sodass die Löhne und Gehälter bei der Polizei auch mit denjenigen mithalten können, die außerhalb des öffentlichen Dienstes bezahlt werden. Sollte die Polizei es nicht schaffen attraktive finanzielle Anreize zu schaffen, wird die sie immer stärkere Probleme bekommen, gut ausgebildete Fachkräfte für sich zu gewinnen.

5.6 Maßnahmen für einen modernen Tarifbereich

- Durch **Tarifbeschäftigte** sollte ermöglicht werden, dass die Polizei stärker und interdisziplinärer aufgestellt wird. Zusätzlich können Tarifbeschäftigte Kräfte im Polizeivollzugsdienst von vollzugsfremden Tätigkeiten entlasten und somit einen **positiven Beitrag zur Entlastung der Polizei leisten**.
- Um die Qualität der polizeilichen Arbeit langfristig zu gewährleisten, muss die Polizei **ausschließlich unbefristete Einstellungen von Tarifbeschäftigten** vornehmen und stärker junge Menschen in verschiedenen Bereichen außerhalb des klassischen Vollzugs ausbilden. Dies erfordert eine Bedarfsanalyse, um festzustellen, welche Fachkräfte benötigt werden und wie viele **Ausbildungsplätze** zur Verfügung stehen müssen.
- Es müssen **faire und ausreichend viele Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten** vorhanden sein, um Tarifbeschäftigten die Möglichkeit zu geben, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse kontinuierlich auszubauen.
- Eine **gerechte Eingruppierung** in die jeweils der Tätigkeit entsprechende Entgeltgruppe ist von erheblicher Bedeutung. Es muss das Prinzip „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ gelten, um die bestehenden Ungerechtigkeiten zu beseitigen.

6. Junge Mitarbeitende fördern

6.1 Fachkarrieren

Ein zentrales Anliegen ist die Anerkennung von Fähigkeiten und Vorbildungen, die junge Menschen mit in die Polizei bringen. Ausbildungen, Lehrgänge und Abschlüsse sollten verstärkt berücksichtigt und einfacher anerkannt werden. Hier müssen zudem auch Möglichkeiten geschaffen werden, die die erworbenen Fähigkeiten berücksichtigen, die sich auch außerhalb des Berufslebens angeeignet wurden. Die Förderung und Weiterentwicklung junger Mitarbeitender basierend auf ihren individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen ist heutzutage nicht mehr wegzudenken. Durch die gezielte Förderung nach den jeweiligen Fähigkeiten wird nicht nur ihr Potenzial, sondern auch ihre Bindung an die Polizei gestärkt.

Insgesamt ist die Möglichkeit einer Fachkarriere bei der Polizei wichtig, um Fachkompetenzen innerhalb von Organisationsbereichen zu erhalten. Durch Fachkarrieren kann die Polizei besser auf die vielfältigen Aufgaben und Anforderungen reagieren und ihre Effektivität und Effizienz in der Verbrechensbekämpfung steigern und erhalten. Durch diese Möglichkeit sollen Beförderungen auch innerhalb eines Organisationsbereiches möglich sein, ohne dass diese an hinterlegte Stellen gebunden sind oder Personen Führungsaufgaben übernehmen müssen. Somit können Fachkräfte gehalten und trotzdem ihrem persönlichem Bedürfnis nach Karriere Rechnung getragen werden.

6.2 Beurteilungswesen neu denken

Die Beurteilungen der Mitarbeitenden durch ihre Führungskräfte stellt einen Grundsatz des Beamtentums dar, um das im Grundgesetz verankerte Leistungsprinzip umzusetzen. Es ist eine Möglichkeit, konstruktives Feedback an die Mitarbeitenden weiterzugeben und ihre Stärken anzuerkennen. Doch daneben ist es auch notwendig, dass Führungskräfte durch ein verbindliches Feedback von den ihnen anvertrauten Mitarbeitenden, beispielsweise Anliegen und Vorschläge zum Führungsverhalten, erhalten und darüber hinaus Führung an sich bewertet werden kann. Die Führungskräfte bekommen dadurch eine zusätzliche Möglichkeit, um ihr eigenes Verhalten zu reflektieren und ggf. anzupassen. Dies fördert eine offene Kommunikationskultur und schafft eine Plattform für den Austausch von Informationen und Ideen zwischen verschiedenen Hierarchieebenen. Zudem hilft es der Polizei, gezielte Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsprozessen,

der Kommunikation und von Arbeitsbedingungen einzuleiten. Die kontinuierliche Verbesserung der Organisation trägt zu einer effizienteren und effektiveren Polizeiarbeit bei und ermöglicht es, den sich verändernden Anforderungen und Bedürfnissen gerecht zu werden. Es ist wichtig, dass Beurteilungen sorgfältig, fair, transparent und konstruktiv gestaltet sind. Klare Bewertungskriterien, Schulungen für Vorgesetzte und die Gewährleistung eines geschützten Umfelds für die Äußerung von wertschätzendem Feedback sind entscheidende Elemente, um das Potenzial von Beurteilungen auszuschöpfen und negative Auswirkungen zu minimieren.

Mit einer Bildungsbedarfsanalyse von speziell ausgebildeten Mitarbeitenden kann eine zielgerichtete Personalentwicklungsplanung vorgenommen werden, um die kompetenzorientierte Weiterentwicklung und damit die Verbesserung der Arbeitsleistung und des persönlichen Qualifikationsprofils der Mitarbeitenden zu fördern. Durch die Berücksichtigung der individuellen Ziele der Mitarbeitenden wird eine bestmögliche Ausschöpfung des Arbeitsvermögens und somit der Erhalt der Funktionsfähigkeit der Polizei gewährleistet.

In dem Prozess der Entwicklung sowie Einführung von Personalentwicklungskonzepten müssen alle Hierarchieebenen aktiv und unter der zwingenden Beteiligung der Personalvertretungen mit einbezogen werden.

6.3 Frühzeitige Förderung von Nachwuchspersonal

Zur Erleichterung der Lokalisierung von eigenen Stärken und Möglichkeiten der internen Weiterentwicklung sollte Beschäftigten die Möglichkeit einer kommissarischen Besetzung oder von Hospitationen in Führungspositionen ermöglicht werden. Dadurch wird eine frühzeitige Förderung von Nachwuchspersonal für die jeweiligen Abteilungen generiert, das Wissen und die Erfahrungen werden erweitert.

Hierbei ist es zusätzlich notwendig, dass bei den jeweiligen Auswahlprozessen vor allem auch Kriterien eine Rolle spielen, die das Selbstverständnis einer Führungskraft abfragen. Die „neue“ Führungskraft muss ihre Mitarbeitende motivieren, leiten und unterstützen, Vertrauen zu ihnen aufbauen und die notwendigen Rahmenbedingungen schaffen, um gute Arbeit zu gewährleisten.

6.4 Maßnahmen zur Förderung junger Mitarbeitender

- Die **Einführung von Fähigkeitsdatenbanken** würde es den Mitarbeitenden ermöglichen, ihre Fähigkeiten transparent darzustellen und ihre berufliche Entwicklung zu planen. Eine aktuelle und gepflegte Fähigkeitsdatenbank kann genutzt werden, um die Mitarbeitenden aktiv anzusprechen, sofern ihr Fähigkeiten-Profil mit einer ausgeschriebenen Stelle kompatibel ist.
- Neben der regulären Beurteilung der Polizeibeschäftigten muss zusätzlich eine **individuelle Beurteilung der Kompetenzen und des Befähigungsprofils** der jeweiligen Mitarbeitenden vorgenommen werden. Hierzu müssen informelle Lernprozesse des Teambuildings (verhaltensorientierte Personalentwicklung) und die Etablierung geeigneter Regeln und Strukturen (Instrumente der Organisationsentwicklung) geschaffen werden.
- **Führungskräfte** in der Polizei müssen durch ein **verbindliches Feedback** von den nachgeordneten Polizeibeschäftigten bewertet werden. Defizite in der Führung der Mitarbeitenden können so erkannt und behoben werden.
- Mit gezielten Weiterbildungsmaßnahmen, Mentoring-Programmen oder individuellen Karriereberatungen muss statt einer aufgabenorientierten Personalentwicklung eine **beschäftigtenorientierte Personalentwicklung** gelebt werden, um die individuellen Bedürfnisse und Interessen der Mitarbeitenden in den Fokus zu setzen und individuelle Entwicklungspläne zu erstellen.

7. Fazit

Die Polizei besitzt das Potential, sich als eine ansprechende Arbeitgebermarke zu positionieren, indem sie ihre Identität sowie ihre positive Rolle in der Gesellschaft klar definiert und transparent kommuniziert. Die aktive Gestaltung ihres Images sowie eine förderliche interne Kommunikation, in Kombination mit gezielter Personalrekrutierung, attraktiven Arbeitsbedingungen, vielfältigen Karriereöglichkeiten und umfangreichen Weiterbildungsoptionen, sind von essenzieller Bedeutung, um die Polizei als attraktive Arbeitgeberwahl herauszustellen.

Es ist unerlässlich, negative Berichterstattung zu analysieren, angemessen darauf zu reagieren und das Führungsverhalten kontinuierlich zu verbessern. In diesem Kontext wird die JUNGE GRUPPE (GdP) durch ihre aktive Vertretung der Interessen der jungen Polizeibeschäftigten sowie ihren Einfluss auf die Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen und Karrierechancen eine maßgebliche Rolle spielen. Diese Anstrengungen tragen dazu bei, dass die Polizei als attraktive Arbeitgebermarke wahrgenommen wird.

Die Schaffung einer attraktiven Arbeitsumgebung ist für die Polizei von zentraler Bedeutung, um sich als begehrter Arbeitgebender zu etablieren. Hierfür sind verschiedene Aspekte entscheidend. Neben der Integration fortschrittlicher Technologien gilt es, Wertschätzung, Flexibilität, Diversität, berufliche Weiterentwicklung, Gemeinschaftsengagement, Gesundheitsförderung, transparente Kommunikation, effektive Nutzung sozialer Medien sowie die Verankerung ethischer Werte zu fördern. Ein optimierter Rekrutierungsprozess rundet das Gesamtbild ab.

Diese Schlüsselemente sind essenziell, um insbesondere junge Menschen anzusprechen und langfristig an die Polizei zu binden. Die Umsetzung dieser Maßnahmen wird die Attraktivität der Polizei als Arbeitgeberin steigern und talentierte Nachwuchskräfte für eine Karriere bei der Polizei gewinnen.

Die Umsetzung dieses ganzheitlichen Konzepts erfordert jedoch strategische Planung und eine fortlaufende Bewertung. Auf diese Weise können die Bedürfnisse und Erwartungen der jungen Polizeibeschäftigten erfüllt werden. Parallel dazu ist es ratsam, gezielte Forschung und Umfragen durchzuführen, um die Anforderungen, Werte und Interessen des Bewerbendenmarktes besser zu verstehen. Dies ermöglicht der Polizei, ihre Strategien und Maßnahmen kontinuierlich anzupassen und ihre Attraktivität als Arbeitgeberin aufrechtzuerhalten.

Es ist von entscheidender Bedeutung, zu betonen, dass diese Maßnahmen nicht allein auf junge Menschen ausgerichtet sein sollten. Viele der vorgetragenen Initiativen werden alle Altersgruppen ansprechen und die gesamte Polizeiorganisation stärken. Durch die Erfüllung der Bedürfnisse und Erwartungen der kommenden Generationen kann die Polizei jedoch insbesondere junge Talente gewinnen, nachhaltig binden und somit die Kontinuität und Effizienz ihrer Arbeit gewährleisten.

Die Etablierung einer attraktiven Arbeitsumgebung ist hierbei entscheidend, um die Polizei als bevorzugte Arbeitgeberin für qualifizierte Menschen zu positionieren und somit eine nachhaltige und leistungsstarke Polizeiorganisation zu gewährleisten. Diese gestärkte Attraktivität zieht nicht nur erstklassige Talente an, sondern fördert auch die Motivation, das Engagement und die Professionalität der bestehenden Polizeibeschäftigten, was letztlich zu einer effizienteren und effektiveren Erfüllung der polizeilichen Aufgaben führt.

Wertschätzung leben, Verantwortung tragen – die JUNGE GRUPPE (GdP) gestaltet Sicherheit!

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



**JUNGE
GRUPPE**

**Gewerkschaft der Polizei
JUNGE GRUPPE (GdP)**

Stromstraße 4, 10555 Berlin

Telefon: 030 399921-130

Telefax: 030 399921-29130

jungegruppe@gdp.de

www.gdpjg.de



www.facebook.com/gdpjg



www.instagram.com/jungegruppegdp



www.tiktok.com/@junge_gruppe_gdp