

Die Polizei als Arbeitgeber – lohnt sich das?

20.11.2023

BDK Bundespolizei / Zoll sieht dringenden Handlungsbedarf der Politik, denn nicht nur im Bund, sondern auch in den Länderpolizeien wird der Polizeiberuf immer unattraktiver.

Die renommierte Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers (PwC) Deutschland hat zu dieser Frage eine Studie erstellt und am 17.10.2023 mit einer Presseerklärung veröffentlicht.

Darin kommen die Experten zu dem Ergebnis, dass Geld nicht der Hauptanreiz für Bewerber ist, sondern dass Sinnhaftigkeit und Verantwortung oft wichtiger als monetäre Anreize sind. Allerdings dürfe der finanzielle Abstand zur Privatwirtschaft nicht zu groß werden. Die komplizierten und dem Föderalismus geschuldeten unterschiedlichen Besoldungs- und Vergütungsstrukturen sowie das schwer durchschaubare Zulagenwesen für Beamte und Tarifbeschäftigte in den einzelnen Bundesländern stellten, gerade für junge Bewerber und Seiteneinsteiger, eine Hürde dar.

Besonders schwer, so PwC sei es, die dringend benötigten IT-Fachkräfte unter diesen Rahmenbedingungen zu rekrutieren, zumal Verträge für diese Tarifbeschäftigten oftmals befristet sind. Auch die zunehmende Konkurrenz der Privatwirtschaft sowie der verschiedenen Landes- und Bundespolizeien um geeignete Bewerber erschwere die Nachwuchsgewinnung.

Schlussendlich kommen die Autoren zu dem Ergebnis, dass die Polizei selbst die notwendigen Rahmenbedingen schaffen müsse. Leistungsgerechte Vergütung, weitere flexible Arbeitszeitmodelle, transparente und harmonisierte Vergütungsstrukturen, die Schaffung von Fachkarrieren und die Betonung der wichtigen gesellschaftlichen Funktion der Polizei, seien die entsprechenden Stichworte, um mehr Nachwuchs zu gewinnen.

Diese Studienergebnisse entsprechen Forderungen des BDK Bundespolizei / Zoll, ebenso die daraus abzuleitenden Schlussfolgerungen.

Der Vorsitzende des Verbandes Bundespolizei / Zoll, Thomas Mischke dazu:

"Der BDK fordert bereits seit vielen Jahren Fachkarrieren nicht nur bei der Bundespolizei, die vermehrte Schaffung von attraktiven Planstellen für Seiteneinsteiger und eine Rückkehr zur bundeseinheitlichen Besoldung. Leider stoßen unsere Vorschläge, die nun auch durch diese Studie untermauert werden, immer noch auf taube Ohren."

Stattdessen werden die Anforderungen für die Bewerber immer weiter herabgesetzt. Somit stoßen nicht immer die Besten zu uns, sondern vermehrt Menschen, die nicht aus den in der Studie so herausgestellten altruistischen Beweggründen, sondern aus reinem Versorgungs- oder Jobdenken den Polizeiberuf ergreifen.

Damit aber ist weder der Gesellschaft noch der Polizei gedient. In einem Beruf, der zunehmend komplexer, unübersichtlicher, schwieriger und gefährlicher geworden ist, benötigen wir nicht irgendwen, sondern schlicht die Besten, zumindest aber „die Guten“. Um die aber zu bekommen, bedarf es mehr als bunter Reklameflyer, Leistungsshows und einer Website, wo die Bewältigung der ohnehin nicht mehr schwierigen Aufnahmevoraussetzungen dezidiert erklärt ist.

Aber das ist nicht nur ein Problem der Bundespolizei. Alle Polizeien leiden unter einer enormen Arbeitsverdichtung, insbesondere in den kriminalpolizeilichen Bereichen und den immer kürzeren Innovationszyklen der IT-gestützten Auswerte-/ Ermittlungs-/Vorgangsbearbeitungssysteme. Das vor Jahren von der Innenministerkonferenz beschlossene Projekt „Polizei 2020“ ist nach wie vor weit von einer Realisierung entfernt. Thomas Mischke weiter:

"In unserem föderalen Bundesstaat müssten die Polizeien der Länder und des Bundes wesentlich enger miteinander vernetzt sein. Das Beschaffungswesen sollte harmonisiert, die Spezialisierung in den unterschiedlichen und komplexen kriminalistischen Disziplinen massiv vorangetrieben werden und vor allem die extrem uneinheitlichen Besoldungs- und Vergütungssysteme erneut vereinheitlicht und deutlich transparenter und nachvollziehbarer werden."

Vor allem bei der Bundespolizei gehört zudem das ergraute Generalisten-Unwesen endlich abgeschafft. Interessierte und vorgebildete Bewerber sollten die Möglichkeit bekommen, sich ohne langjährigen Umweg über eine Verwendung am Flughafen, einem Bahnhof oder der Bereitschaftspolizei direkt für den kriminalpolizeilichen Zweig zu bewerben und dort auch einen passenden Ausbildungsplatz bekommen.

Eine adäquate Nachwuchsgewinnung ist ein zentraler Baustein bei der notwendigen Anpassung der nationalen Sicherheitsarchitektur in Deutschland.