

Polizei Niedersachsen: DPolG fordert faire Bezahlung für Führungskräfte

Die DPolG Niedersachsen fordert eine Neustrukturierung der Dienstpostenbewertung, um Führungsverantwortung besser zu honorieren.

In Niedersachsen steht die Polizei vor bedeutenden Veränderungen, die die Art und Weise, wie Führungsstellen bewertet werden, stark beeinflussen werden. Die DPolG Niedersachsen hat kürzlich einen eindringlichen Aufruf zur Neustrukturierung der Dienstpostenbewertung im ehemaligen Gehobenen Dienst der Polizei gestartet. Patrick Seegers, der Vorsitzende der Gewerkschaft, betont: „Wenn der Vorgesetzte wie seine Sachbearbeiter bezahlt wird, stellt sich die Frage, wozu man eine beanspruchende Führungsaufgabe überhaupt übernehmen soll!“

Dieser Aufruf ist nicht nur ein einfacher Appell, sondern spiegelt auch die ernsthaften Herausforderungen wider, vor denen Führungskräfte in der Polizei täglich stehen. Die Verantwortung für ihre Teams, der Schutz der Demokratie und die Gewährleistung von Gleichberechtigung sind nur einige der Bereiche, die oft eine zusätzliche Belastung darstellen. Seegers fordert eine umfassende Analyse des aktuellen Standes der Beurteilung von Führungskräften, insbesondere in den Besoldungsgruppen A 11 bis A 13.

Notwendige Reformen auf dem Tisch

Die DPolG Niedersachsen sieht mehrere Gründe für die Notwendigkeit einer Reform der Planstellenstruktur. Zunächst

wird die Attraktivität des Polizeiberufs angesprochen. Führungsaufgaben bedeuten häufig höheren Stress und größere Verantwortung. Eine angemessene Vergütung könnte hier einen Anreiz bieten, der es Beamten erleichtert, Führungspositionen zu übernehmen. Dies könnte nicht nur die Bereitschaft zur Weiterentwicklung fördern, sondern auch darauf abzielen, die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen.

Ein weiterer Aspekt ist die Karriereentwicklung. Das Besetzen von Führungspositionen kann den Beamten neue berufliche Perspektiven eröffnen. Ein Anreizsystem, das auf die Anerkennung von Führungsverantwortung abzielt, könnte dazu führen, dass insgesamt mehr Beamte bereit sind, sich innerhalb der Polizei weiterzuentwickeln und Aufstiegsmöglichkeiten zu nutzen.

- **Qualität der Polizeiarbeit:** Motivierte Führungskräfte sind entscheidend für eine effektive und effiziente Polizeiarbeit. Sie sind besser in der Lage, Teams zu leiten und komplexe Situationen zu bewältigen, was zu einer Verbesserung der Arbeitsqualität führt.
- **Wettbewerbsfähigkeit:** Angesichts des Wettbewerbs mit anderen Bundesländern muss Niedersachsen attraktive Vergütungen und Anerkennung bieten, um qualifizierte Beamte zu halten und neue Talente zu gewinnen.

Seegers betont, dass es von großer Bedeutung ist, dass Führungspositionen im Bereich A 11 durch entsprechende Planstellen auf A 12 hochgestuft werden sollten. Für den Bereich A 13 wird zudem die Einführung einer zusätzlichen Zulage angeregt. Diese Vorgehensweisen sind, so Seegers, bereits bei der Bundespolizei und in anderen Bundesländern implementiert und könnten auch in Niedersachsen von Vorteil sein.

Ein konkretes Ziel der DPolG ist es, den Prozess für Beförderungen zu beschleunigen, insbesondere für die Sachbearbeiter auf A 11. Der Gewerkschaftschef sieht hierin

eine dringende Notwendigkeit, um die aktuellen Probleme im Führungsbereich anzugehen. „Wir müssen das in den nächsten Monaten als zentrales Thema angehen, um den Nachwuchs der Landespolizei zu fördern und um nicht hinter anderen Bundesländern zurückzubleiben“, warnt Seegers.

Ein Wandel steht an

Die Diskussion über die Neustrukturierung der Dienstpostenbewertung ist ein zentraler Baustein für die zukünftige Entwicklung der Polizei in Niedersachsen. Angesichts der Herausforderungen, mit denen sich die Polizeikräfte konfrontiert sehen, scheint es unerlässlich, die Anreize für Führungskräfte zu überdenken. Der Erfolg einer solchen Reform könnte weitreichende positive Effekte auf die gesamte Organisation und ihre Mitglieder haben.

Die DPolG Niedersachsen fordert mehr als nur Anpassungen; sie ruft die Verantwortlichen auf, ernsthaft an einer Verbesserung der aktuellen Rahmenbedingungen zu arbeiten. Die Frage bleibt, ob diese Rufe gehört werden und inwieweit es der Polizei in Niedersachsen gelingt, mit den Entwicklungen in anderen Bundesländern Schritt zu halten.

Politischer Kontext der Polizeireform in Niedersachsen

Die Diskussion über die Neustrukturierung der Dienstpostenbewertung im Polizeiwesen Niedersachsens findet im Kontext einer breiteren politischen Debatte über Reformen innerhalb der deutschen Polizei statt. In den letzten Jahren gab es bundesweit immer wieder Forderungen nach besserer Ausstattung und fairem Lohn für Polizeibeamte. Besonders im Hinblick auf die Herausforderungen durch steigende Einsatzzahlen und komplexer werdende Sicherheitslagen wird der Ruf nach mehr Unterstützung für Führungskräfte in der Polizei immer lauter.

Ein zentrales Anliegen von Gewerkschaften, wie der DPoIG Niedersachsen, ist es, die Attraktivität des Polizeidienstes zu erhöhen. Dies geschieht vor dem Hintergrund eines Fachkräftemangels, der die Polizei in vielen Bundesländern betrifft. Eine Neugestaltung der Dienstpostenbewertung könnte dazu beitragen, die Polizei als Arbeitgeber zu stärken und qualifizierte Bewerber zu gewinnen. Der Gesetzgeber steht vor der Herausforderung, diese Reformen schnell und effektiv umzusetzen, um den Bedürfnissen der Polizei gerecht zu werden und die öffentliche Sicherheit zu gewährleisten.

Aktuelle Statistiken zur Polizeiarbeit in Deutschland

Laut dem aktuellen Bericht des Bundeskriminalamts (BKA) für 2022 gibt es besorgniserregende Trends in der Kriminalitätsentwicklung, die die Notwendigkeit einer gut funktionierenden Polizei unterstreichen. Zum Beispiel stiegen die Fallzahlen im Bereich Cyberkriminalität um 10,5 % im Vergleich zum Vorjahr, was die Polizei vor zusätzliche Herausforderungen stellt. Diese ansteigenden Zahlen machen es notwendig, sowohl in der Ausbildung als auch in der Führungsebene gut qualifizierte Beamte zu haben, um effektive Lösungen für moderne Sicherheitsprobleme zu entwickeln.

Zusätzlich zeigt eine Umfrage des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), dass mehr als 70 % der Befragten in Sicherheitsberufen mit Stress und hohem Arbeitsaufwand konfrontiert sind. Diese psychischen Belastungen können sich direkt auf die Arbeitsqualität und das Wohlbefinden der Beamten auswirken. Eine angemessene Vergütung und eine besser strukturierte Karriereentwicklung könnten entscheidende Faktoren sein, um die Motivation und das Engagement von Führungskräften in der Polizei zu fördern.

Fazit

Die DPoIG Niedersachsen fordert also nicht nur eine

Verbesserung der Rahmenbedingungen, sondern auch eine grundlegende Neubewertung der Führungsstrukturen innerhalb der Polizei. Angesichts der sich wandelnden Herausforderungen im Sicherheitsbereich und der Notwendigkeit, den Polizeidienst attraktiver zu gestalten, ist dies eine dringliche Angelegenheit, die sowohl politisch als auch gesellschaftlich Aufmerksamkeit benötigt.

Details

Besuchen Sie uns auf: [n-ag.de](https://www.n-ag.de)