



April 2021

Aufstieg Höherer Dienst muss sich weiter lohlen!

Moderne Führung muss für junge Kolleginnen und Kollegen interessant bleiben

Mit dem Positionspapier „Perspektive Höherer Dienst im 21. Jahrhundert“ hat die GdP bereits vor einem Jahr wichtige Forderungen für einen zukunftsstarken höheren Dienst aufgestellt und sich klar positioniert. Eine ständige Evaluierung und Fortentwicklung der Situation des höheren Dienstes, wie die GdP sie fordert, sind in der heutigen, schnelllebigen Zeit wichtige Bestandteile der modernen Führung. Unser Augenmerk liegt dabei auch auf dem Bereich der Nachwuchsgewinnung.

Für die aktuelle Generation von potenziellen Führungskräften ist eine abwechslungsreiche Tätigkeit mit einem hohen Maß an Flexibilität wichtig. Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Führung im digitalen Zeitalter, sowie ein transparentes Personalentwicklungskonzept und klare Karriereperspektiven sind wesentliche Faktoren, damit der Aufstieg in den höheren Dienst interessant bleibt. Die Übernahme von Führungsverantwortung hat auch in der Vergangenheit vielfältige Qualifikationen erfordert. Vor dem Hintergrund der Digitalisierung sind jetzt ganz neue, zusätzliche Herausforderungen für das Führungshandeln hinzugekommen. Hierauf müssen alle bestehenden Personalentwicklungsmaßnahmen angepasst werden. Ziel muss es sein, die angehenden Führungskräfte der Polizei bestmöglich auf das neue digitale Zeitalter, mit allen seinen Facetten, die sich auch im täglichen Polizeialltag niederschlagen, vorzubereiten. Die dazu erforderlichen Kompetenzen müssen schon während des Aufstiegs gefördert werden, damit die richtigen Führungskräfte zur gewünschten Zeit für die neu zu besetzenden Positionen zur Verfügung stehen.



Der Modulare Aufstieg als zusätzliches Mittel zur Deckelung des Bedarfs

Die Modulare Qualifizierung soll keine Konkurrenzsituation im höheren Dienst schaffen, sondern berufliche Entwicklungen ergänzen und hohe Fehlstellen abfedern. Die hohe Anzahl der unbesetzten Stellen im höheren Dienst macht es nötig, dass Spitzenkräfte des gehobenen Dienstes mit Führungserfahrung die Möglichkeit bekommen, auch ohne Studium an der Deutschen Hochschule der Polizei (DHPol) in den höheren Dienst aufzusteigen. Die GdP hat die Schaffung des Modularen Aufstiegs in den letzten Jahren aktiv begleitet. Sie begrüßt ausdrücklich die Umsetzung und Verfestigung dieser zusätzlichen Möglichkeit zum Aufstieg in den höheren Dienst. Eine Gleichstellung mit dem regulären Aufstieg in den höheren Dienst geht damit nicht einher.

Die GdP verfolgt in ihrem Positionspapier die Erweiterung der jährlichen Stellenzuweisung im höheren Dienst auf drei Prozent sowie die Öffnung von Spitzenfunktionen in die B-Besoldung. Darüber hinaus hat die GdP sich dafür stark gemacht, dass Polizisten:innen des h.D. als Polizeipräsidenten:innen eingesetzt werden. Das sind klare Aussagen für einen starken und zukunftsfähigen höheren Dienst. Im Vergleich zur allgemeinen Verwaltung hat die Polizei einen deutlichen Nachholbedarf. Unsere Vorschläge zielen darauf ab, diese Lücke zu schließen.

Gut aufgestellt für die Zukunft

Eine gute technische Ausstattung ist für effektive Arbeitsabläufe und für die eigene Arbeitszufriedenheit von großer Bedeutung. Daher ist es wichtig, dass bereits in den ersten beiden Jahren der Förderphase h.D. die Schaffung von sicheren und komfortablen IT-Strukturen am Arbeitsplatz, aber auch im Homeoffice sowie bei dienstlichen Smartphones bzw. Tablets zum Standard gehören. Auch über die Zeitschiene und Dauer der Förderphase sollte es keine Denkverbote geben. Eine Überprüfung der Effektivität der einzelnen Bausteine und Abschnitte innerhalb der zwei Jahre ist wünschenswert.

Während des Masterstudiums an der Deutschen Hochschule der Polizei (DHPol) spielt die technische Ausstattung eine immer größer werdende Rolle. Im Hinblick auf neue digitale Möglichkeiten der Arbeit ist eine schnelle und stabile Internetverbindung von großer Wichtigkeit. Positive Aspekte, die aus der Misere mit der Corona-Pandemie entstanden sind, müssen auch in der

Nach-Pandemiezeit erhalten bleiben. Eine Überprüfung, welche Veranstaltungen künftig noch in Präsenz nötig sind und welche man problemlos als online-Format anbieten kann, ist ein Schritt in die richtige Richtung. Darüber hinaus sind auch weitere Veranstaltungsformen, wie zum Beispiel ein Hybrid-Forum, für die Zukunft denkbar.

Ausblick

Der Aufstieg in den höheren Dienst muss sich auch weiterhin lohnen. Junge Kollegen:innen, die über ihre Zukunft bei der Polizei nachdenken, müssen positiv bestärkt werden, den mehrjährigen Aufstieg zu absolvieren. Flexibles und mobiles Arbeiten steigert enorm die Attraktivität des Arbeitgebers, genauso wie planbare und transparente Personalentwicklungsmöglichkeiten. Frühzeitige Kompetenzförderung und der Ausblick auf eine wohnortnahe Erstverwendung wird in den kommenden Jahren bei der Entscheidungsfindung der Nachwuchsführungskräfte ebenfalls eine große Rolle spielen. Ein Mentorenprogramm für Kollegen:innen in der Erstverwendung wäre ein Gewinn. Die Öffnung für Spitzenfunktionen in die B-Besoldung schafft weitere Perspektiven, die für einen Aufstieg in den höheren Dienst sprechen. Auch eine Erhöhung der Plätze an der DHPol für NRW wäre ein weiterer Schritt in die richtige Richtung. Führungsfunktionen im höheren Dienst müssen auch zukünftig eine attraktive Karriereperspektive darstellen. Daher ist es wichtig, die Rahmenbedingungen für den Aufstieg in den höheren Dienst optimal zu gestalten, damit der Kreis der Interessenten gesteigert werden kann.