



GdP erreicht historischen Wahlsieg

Bei den am 7. Mai zu Ende gegangenen Personalratswahlen hat die Gewerkschaft der Polizei (GdP) einen historischen Wahlsieg errungen: Erstmals in den letzten 50 Jahren haben die Kandidatinnen und Kandidaten der GdP in allen 47 Kreispolizeibehörden und in den drei Landesoberbehörden LKA, LZPD und LAFP eine Mehrheit der Stimmen erreicht. Damit toppt die GdP noch einmal das sensationell gute Wahlergebnis der letzten Personalratswahl 2016, als sie lediglich in Wesel, Mettmann und Höxter die Mehrheit verpasst hatte.

Auch bei der Zahl der Personalratsmandate konnte die GdP erneut zulegen. Auf sie entfallen 433 der insgesamt 566 Sitze in den örtlichen Personalräten der Polizei. 24 Sitze mehr als vor fünf Jahren. Die anderen Gewerkschaften und Gruppierungen, BDK, DPoIG und freie Listen, kamen zusammen nur auf 133 Sitze, 17 weniger als bei der letzten Personalratswahl.

12. Sitz im PHPR nur hauchdünn verpasst

Auch im Hauptpersonalrat der Polizei (PHPR) stellt die GdP in den kommenden drei Jahren mit 11 von 15 Sitzen erneut eine klare Mehrheit. Am Ende fehlten ganze 30 Stimmen, dann hätte die GdP sogar 12 der 15 Sitze im PHPR gewonnen. Trotzdem ist auch das ein sensationell gutes Ergebnis.

Auch in den nächsten drei Jahren ist die GdP deshalb nicht nur für die Behördenleitungen vor Ort, sondern auch für die Führungsspitze des Innenministeriums der entscheidende Verhandlungspartner, wenn es um die Gestaltung der Arbeitsbedingungen bei der Polizei, den personellen Wiederaufbau, die Schaffung von besseren Aufstiegschancen, den Abbau krankmachender Arbeitsbedingungen und um mehr Tempo bei der Modernisie-

Ganz NRW ist Grün!

Bei der Personalratswahl vom 3. – 7. Mai 2021 hat die GdP in allen 47 Kreispolizeibehörden, im LKA, LZPD und LAFP die Mehrheit der Sitze gewonnen. Damit hat sie das hervorragende Ergebnis der vorausgegangenen Personalratswahlen noch einmal getoppt.



Quelle: Hauptwahlvorstand, Ergebnis der Personalratswahlen 2021



rung der Ausrüstung geht. Alles Themen, bei denen die Personalräte ein Mitbestimmungsrecht haben.

Eins ändert sich trotzdem bei der Arbeit der frisch gewählten, neuen Personalräte: Weil das Land in den letzten Jahren deutlich

mehr Tarifbeschäftigte einstellt hat, steigt in vielen Personalräten auch die Zahl der Tarifvertreter. Das gilt auch für den PHPR, wo in Zukunft zwei statt einem Tarifvertreter Sitz und Stimme haben. Beide Plätze sind bei der Wahl an die GdP gegangen.

Danke für das überwältigende Ergebnis! Für uns ist das ein Auftrag



Anderthalb Jahre hat der Personalratswahlkampf gedauert. So lange wie noch nie. Erst sollten die Beschäftigten bei der Polizei im Mai 2020 entscheiden, wer in den nächsten Jahren ihre Interessen gegenüber den Vorgesetzten und Behördenleitern vor Ort und gegenüber dem Düsseldorfer Innenministerium vertreten soll, dann kam Corona und die Wahl musste um ein ganzes Jahr verschoben werden.

Dass die GdP jetzt ihr bestes Wahlergebnis seit Jahrzehnten erzielt hat, macht uns alle stolz wie Bolle. Aber das Ergebnis ist nicht vom Himmel gefallen, sondern es ist das Resultat jahrelanger, harter Arbeit. Die Personalräte der GdP reden nicht nur über die Probleme bei der Polizei, sondern wir tun etwas, damit sich an den Problemen tatsächlich etwas ändert. Das hat sich jetzt bei der Wahl bezahlt gemacht. Und das wird auch in Zukunft so sein. Unsere Kandidatinnen und Kandidaten haben von Anfang an klar gesagt, wofür sie sich im Personalrat stark machen werden. Und wie sie diese Ziele durchsetzen wollen. Auch gegen Widerstände. Deshalb ist der historische Wahlsieg, den wir bei der Personalratswahl erreicht haben, für uns vor allem ein Auftrag. Dass die Zeiten nicht einfacher werden, wissen wir alle. Dass in der Nach-Corona-Ära auch bei der Polizei nachhaltige Verbesserungen schwerer zu erreichen sind, wissen wir auch. Aber das war auch in der Vergangenheit nicht anders. Weder bei der Durchsetzung der zweigeteilten Laufbahn, noch bei der Erhöhung der Einstellungszahlen. Auch bei der Durchsetzung von zusätzlichen Aufstiegschancen und bei der Modernisierung der Ausrüstung war das so. Aber einfach, können auch Andere. Deshalb werden die neu gewählten Personalräte der GdP sofort mit ihrer Arbeit beginnen. Gemeinsam in einem starken Team. Mit starken Frauen und Männern.

Michael Mertens
Landesvorsitzender der GdP

Sensationell gutes Abschneiden trotz Corona

Mit dem guten Abschneiden honorieren die Beschäftigten die erfolgreiche Arbeit der GdP. Viele, der in den letzten Jahren erreichten Verbesserungen bei der Polizei hätte es ohne das hartnäckige Drängen der GdP nicht gegeben. Weder die vielen Neueinstellungen im Beamten- und im Tarifbereich, noch die Schaffung zusätzlicher Beförderungsmöglichkeiten, wie zum Beispiel die teilweise Aufhebung des Deckungsbeschlusses im Bereich A 12/A 13, die neu geschaffene Möglichkeit des Modulareren Aufstiegs und die Durchsetzung höherwertiger Stellen im Tarifbereich. Das gilt auch für die in den letzten Jahren erreichten Verbesserungen bei der Ausrüstung, das inzwischen angelaufene Sanierungsprogramm für die maroden Wachen und Dienststellen und für die Digitalisierung der Polizei.

Trotz dieser Erfolge ist die Polizei in NRW aber noch immer unterfinanziert, besteht in vielen Bereichen noch immer erheblicher Nachholbedarf. Vom personellen Wiederaufbau, über die technische Ausstattung bis hin zu den Aufstiegschancen. Hinzu kommt, dass in den nächsten Jahren die finanziellen Spielräume des Landes durch die Corona-Krise deutlich enger werden dürften.

Noch am Wahlabend hatte deshalb GdP-Landesvorsitzender Michael Mertens betont, dass das gute Abschneiden bei der Personalratswahl für die GdP vor allem eine Verpflichtung bedeutet. „Wir wissen, dass wir bei der Stärkung der Polizei noch eine lange Wegstrecke vor uns haben. Und dass wir dafür die Unterstützung der Politik brauchen“, sagte Mertens. „Aber nach der Corona-Krise werden auf den Staat massive Verteilungskämpfe zukommen. Wir werden deshalb dafür sorgen, dass die Lasten gerecht verteilt werden, damit nicht diejenigen, die jetzt die Leistungen der Polizei bei



Spannung bis zum Schluss: Um live mitzerleben, wie die GdP die erste Personalratswahl unter Corona-Bedingungen gemeistert hat, hatte die Geschäftsstelle in der Gudastraße am letzten Wahltag extra ein eigenes Auswertungsteam zusammengestellt, das alle von den Kreisgruppen gemeldeten Wahlergebnisse erfasst hat. Sie wurden anschließend sofort online gestellt, damit auch alle interessierten Mitglieder die Entwicklung hautnah mitverfolgen konnten. Schon zwei Stunden nach Schließung der ersten Wahllokale war klar: NRW wird immer grüner. Als die GdP dann auch in Mettmann eine eigenständige Mehrheit erreicht hat, zeichnete sich bereits ab: Dieses Mal wird ganz NRW grün! Die Freude darüber war allen Beteiligten anzumerken. Trotzdem sollte es noch bis 22:00 Uhr dauern, bis auch das Ergebnis für den PPHR endgültig feststand. Die GdP kam dort auf 22 879 Stimmen. 18 911 Stimmen entfielen auf die Beamten, 3 968 auf die Tarifbeschäftigten. Hätte die GdP bei den Beamten noch weitere 30 Stimmen gewonnen, hätte sie sogar 12 der 15 Sitze im PPHR bekommen. Aber auch so ist der 7. Mai 2021 eine historischer Tag: Ganz NRW ist an diesem Tag GdP-grün geworden!

der Bewältigung der Pandemie loben, meine Kolleginnen und Kollegen sofort wieder vergessen, wenn es darum geht, wer für die Corona-Kosten aufkommen soll.“ Auch in der neuen Wahlperiode werden deshalb die Personalräte der GdP und die politischen Führungskräfte der GdP eng zusammenarbeiten.

Amtsperiode dauert nur drei Jahre

Die Corona-Krise hat es nicht nur erschwert, Veranstaltungen und Wahlkampftermine vor Ort durchzuführen, um im persönlichen Gespräch mit den Beschäftigten bei der Polizei über ihre Erwartungen und Wünsche zu diskutieren, sondern sie hat auch dazu geführt, dass die Personalräte dieses Mal nur für drei Jahre gewählt worden sind, statt für vier Jahre. Denn eigentlich hätte die Personalratswahl bereits im Mai 2020 stattfinden sollen, musste aber wegen Corona verschoben werden. Dieses eine Jahr wird jetzt durch eine um ein Jahr verkürzte Amtsdauer der neu gewählten Personalräte wieder ausgeglichen.

Die GdP hat sich deshalb vorgenommen, in den neu gewählten Personalräten sofort mit der Arbeit zu beginnen. Grundlage dafür werden die Ziele sein, für die die GdP während des Wahlkampfes in ihrer Wahlkampfzeitung Akut, auf ihrer Homepage und ihren Social Media-Kanälen geworben hat. „Anders als unsere Konkurrenz haben wir im Wahlkampf deutlich gemacht, wofür wir stehen“, betont der stellvertretende GdP-Landesvorsitzende Michael Maatz, der in den letzten anderthalb Jahren das Wahl-

kampfteam der GdP angeführt hatte. „Diese Ziele werden wir jetzt zügig angehen“, verspricht er.

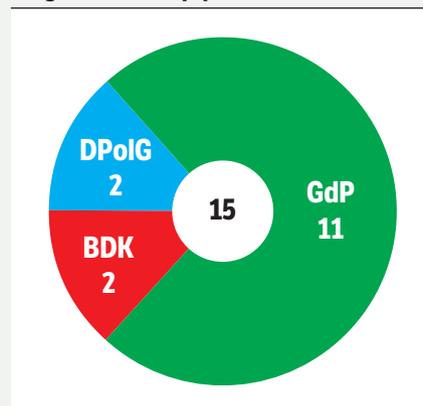
Dazu zählt auch die nachhaltige Verkürzung der Arbeitszeit bei der Polizei. Noch in der Wahlwoche hatte die GdP Ministerpräsident Armin Laschet aufgefordert, hierzu endlich ein Angebot auf den Tisch zu legen. Ein erster Auftakt dazu, könnte die für den 18. Mai geplante nächste Runde der Gespräche über die Attraktivitätsoffensive für den öffentlichen Dienst sein. Der Leiter der Düsseldorfer Staatskanzlei, Nathanael Liminski, hatte bei der GdP-Aktion ange-

kündigt, dass die Landesregierung dort ein substantielles Angebot vorlegen wird. (Seite 6). ■

GdP auch in Zukunft entscheidende Kraft im PPHR

Auch in den kommenden drei Jahren stellt die GdP 11 von 15 Mitgliedern im Hauptpersonalrat der Polizei (PPHR).

Mitglieder im Hauptpersonalrat



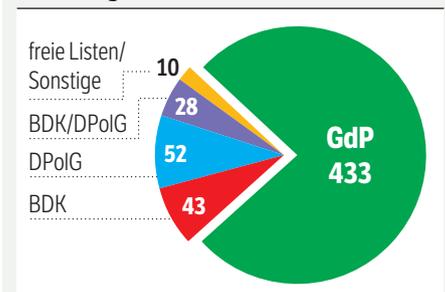
Quelle: Hauptwahlvorstand, Ergebnis der Personalratswahlen 2021



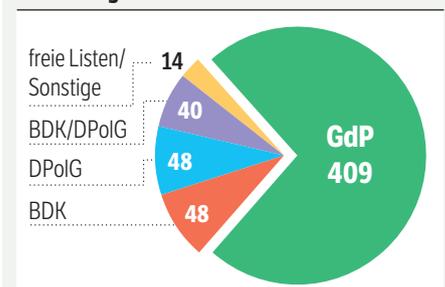
Andere Gewerkschaften haben weiter an Bedeutung verloren

Auch bei den Sitzen in den örtlichen Personalräten hat die GdP erneut zugelegt. 2016 konnte sie 409 der damals 559 zu vergebenden Sitze für sich gewinnen. In diesem Jahr waren es 433 Sitze. Alle anderen Gewerkschaften und Gruppierungen haben zusammen 133 Sitze erreicht. 2016 waren sie noch auf 150 Sitze gekommen.

Verteilung der örtlichen PR-Mandate 2021



Verteilung der örtlichen PR-Mandate 2016



Quelle: Hauptwahlvorstand, Ergebnis der Personalratswahlen 2021



Wirkt: GdP

14.-17. Juni 2021 ist JAV-Wahl.

Am besten jetzt Briefwahl beantragen!

Starkes Team mit starken Forderungen

Vom 14. - 17. Juni ist JAV-Wahl!

Die GdP tritt wieder mit starken Teams an. Sowohl für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen vor Ort, als auch für die Polizeihauptjugend- und Auszubildendenvertretung (PHJAV) im Innenministerium. Auch das stärkste Team mit den besten Forderungen kann jedoch nur etwas erreichen, wenn die Kolleginnen und Kollegen in den Behörden hinter ihm stehen. Deshalb ist es wichtig, vom 14. - 17. Juni wählen zu gehen. Dies ist nicht nur vor Ort in den vielen Wahllokalen möglich, sondern auch bequem per Briefwahl.

Die GdP tritt in den zehn Ausbildungsbehörden der Polizei (Aachen, Bonn, Bielefeld, Dortmund, Duisburg, Düsseldorf, Gelsenkirchen, Hagen, Köln, Münster), im LZPD in Duisburg und im PP Essen bei der JAV-Wahl vor Ort mit motivierten und enga-

gierten Kandidatinnen und Kandidaten an. Ein starkes Team steht auch für die Wahl der PHJAV auf der Ebene des Innenministeriums bereit. Alle Kandidatinnen und Kandidaten haben gemeinsam, dass sie sich für ihre jungen Kolleginnen und Kollegen aktiv einsetzen werden, sei es für eine bessere Ausbildung und Ausstattung oder einfach ein offenes Ohr für die Sorgen und Nöte der jungen Kolleginnen und Kollegen zu haben.

Die GdP geht mit folgenden Forderungen in den Wahlkampf

• Einführung von Langzeitkonten

Die Polizeibeamtinnen und -beamten haben über die Jahre einen immensen Berg an Überstunden aufgebaut. Aufgrund der steigenden Arbeitsbelastung und der Pandemie,

ist an einen Abbau momentan nicht zu denken. Es darf nicht sein, dass diese Stunden verfallen!

• Eine adäquate Ausstattung der Kolleginnen und Kollegen im Dienst

Es darf nicht sein, dass Anwärtern nur ein Pullover zur Verfügung gestellt wird. Die Kolleginnen und Kollegen sind gezwungen oft tagelang den gleichen Pullover zu tragen. Ebenso wichtig ist für größere Kolleginnen und Kollegen, dass bereits in der Ausbildung ein Beinholster zur Verfügung gestellt wird. Hierdurch wird der Zugriff auf die Dienstwaffe immens erleichtert.

• Ausbildungs-Tablets zum Studienstart

Wir sind der Meinung, dass das Präsenzstudium unverzichtbar ist, denn nichts ersetzt den persönlichen Kontakt und den Austausch der Studierenden untereinander und mit den Dozenten. Doch die Ausbildung muss auch mit der Zeit gehen. Im Zeitalter der Digitalisierung muss den Studierenden ein Tablet zur Verfügung gestellt werden.

• Wertschätzung durch eine angemessene Besoldung

Unsere Kolleginnen und Kollegen arbeiten hart und viel, deshalb ist es nur fair, ihre Arbeit auch angemessen zu entlohnen. Unsere JAV-Mitglieder setzen sich deshalb für eine Verdopplung der Polizeizulage ein.

• Reduzierung der Wochenarbeitszeit

Die Arbeitsdichte und Arbeitsbelastung der Kolleginnen und Kollegen steigt stetig an. Hierunter leiden nicht nur die Gesundheit, sondern auch das Familienleben und die sozialen Kontakte. Unsere Kandidatinnen und Kandidaten setzen sich daher für eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit ein. ■

» Marie Horstkamp, Polizeikommissarin, PP Duisburg
Studies dürfen nicht allein gelassen werden, wenn Präsenzunterricht ausfällt.



» Pascal Fehrmann, Kommissaranwärter, PP Münster
Unsere Kolleginnen und Kollegen haben mehr Respekt und Anerkennung verdient. Dafür setzen wir uns ein!.

„ Selina Braun, Polizeikommissarin, PP Aachen
CO-Warner müssen der
Polizei zur Verfügung stehen,
weil sie Leben retten können.

„ Alina Abshoff, Polizeikommissarin, PP Düsseldorf
Gute Arbeit muss angemessen
entlohnt werden – Verdoppelung
der Polizeizulage jetzt!

„ Lina Marie Neuberg, Polizeikommissarin, PP Dortmund
Eine gute Bezahlung bedeutet auch
Wertschätzung – ein vollsubventionier-
tes Jobrad muss her!

„ Sebastian Metz, Kommissaranwärter, PP Düsseldorf
Im Zeitalter der Digitalisierung
brauchen wir Tablets zum
Studienstart.



Grundlegende Reform des Dienstunfallrechts

Mehr als 3500 Polizistinnen und Polizisten werden jedes Jahr in NRW bei der Ausübung ihres Dienstes verletzt. Das Spektrum reicht von leichten Verletzungen bei einem Widerstand bis zu schweren Unfällen, bei denen den betroffenen Beamten eine vorzeitige Zuruhesetzung droht, weil sie ihren Beruf nicht mehr ausüben können. Trotzdem ist der Umgang mit den im Dienst verletzten Kolleginnen und Kollegen von Behörde zu Behörde unterschiedlich. Welche Unterstützungsleistungen sie bekommen und wie lange sie auf eine Entscheidung über eine notwendige Folgebehandlung warten müssen, hängt nicht nur von der Schwere ihrer Verletzung ab, sondern davon, in welcher Behörde sie arbeiten.

Für die GdP ist das ein Unding. Eine vom Landesbezirksvorstand im vergangenen Jahr eingesetzte Arbeitsgruppe hat deshalb ein Konzept erarbeitet, wie das Dienstunfallrecht der Polizei grundlegend modernisiert werden kann. Drei Empfehlungen stehen dabei im Vordergrund:

1. Aufbau eines flächendeckenden Systems von Durchgangsarzten

Statt des bisherigen Nebeneinanders von unterschiedlichen Zuständigkeiten sollen in Zukunft Durchgangsarzte vor Ort darüber entscheiden, welche medizinischen Maßnahmen als erstes eingeleitet werden, um den Heilungsprozess der Beamten zu unterstützen und ihnen eine zeitnahe Rückkehr in den Dienst zu ermöglichen. Ein entsprechendes Durchgangsarztmodell ist von der Bundespolizei bereits erfolgreich erprobt worden, es muss nur auf NRW übertragen werden.

2. Zentrale Bearbeitung aller Dienstunfälle

Für die Entscheidung über die Behandlung nach einem Dienstunfall müssen in ganz NRW die gleichen Maßstäbe gelten. Deshalb

soll die Entscheidung über die weiteren Behandlungsschritte nicht mehr in der Polizeibehörde vor Ort, sondern in einer neu zu schaffenden Stelle gefällt werden, die für ganz NRW zuständig ist. Dadurch kann auch verhindert werden, dass die Betroffenen oft monatelang auf eine Entscheidung über den Fortgang ihrer Behandlung warten müssen, weil in der eigenen Behörde gerade keine Personalressourcen zur Verfügung stehen, um über den konkreten Fall zu entscheiden.

3. Aufbau eines flächendeckenden Systems von Dienstunfalllotsen

Nach einem Dienstunfall, müssen die verletzten Beamten eine Vielzahl rechtlicher und alltagspraktischer Probleme lösen. Die Betroffenen geraten dabei oft an ihre Grenzen. Die GdP fordert deshalb mehr Tempo beim Aufbau eines flächendeckenden Systems von Dienstunfalllotsen, die ihnen unterstützend zur Seite stehen.

Das Positionspapier mit den detaillierten Vorschlägen der Arbeitsgruppe Dienstunfallrecht steht auf der GdP-Homepage zum Download. Ab Mitte Juni gibt es die Vorschläge auch in gedruckter Form: gdp-nrw.de ■



Landesregierung will bei Arbeitszeit auf die Beamten zugehen

Das Land NRW ist einer der letzten Arbeitgeber in Deutschland, die von seinen Beamten eine 41-Stunden-Woche verlangen. Die überlange Wochenarbeitszeit war 2003 von der damaligen rot-grünen Landesregierung als zeitlich befristetes Sonderopfer der Beamten zur Schließung einer Haushaltslücke eingeführt worden, ist aber auch von der jetzigen schwarz gelben Landesregierung nie in Frage gestellt worden. Für die GdP ist das ein unhaltbarer Zustand. Anfang Mai ist der Landesbezirk NRW deshalb vor die Düsseldorfer Staatskanzlei gezogen, um den Druck auf Ministerpräsident Armin Laschet (CDU) zu erhöhen, endlich einen konkreten Zeitplan für den Ausstieg aus der 41-Stunden-Woche vorzulegen.

Auch wenn bei der Protestaktion Corona-bedingt nur wenige GdP-Mitglieder teil-

nehmen konnten, hat die GdP dabei einen ersten Teilerfolg erzielt: Der Leiter der Düsseldorfer Staatskanzlei, Nathanael Liminski, der für den aus Termingründen verhinderten Ministerpräsidenten die Forderungen der GdP entgegengenommen hat, kündigte an, dass die schwarz-gelbe Landesregierung in Kürze bei den bislang stockenden Verhandlungen mit den Gewerkschaften über eine Attraktivitätsoffensive für den öffentlichen Dienst ein substantielles Angebot vorlegen wird. „Wir haben die Attraktivitätsoffensive fest im Blick“, versprach Liminski und „werden mit einem Angebot auf Sie zu kommen, dass es in sich hat.“

Welche Verbesserungen die Landesregierung plant, wollte Staatssekretär Liminski allerdings noch nicht sagen. Dazu müss-

ten erst die internen Abstimmungsgespräche mit dem Finanzminister abgeschlossen sein. Zudem müssten die Maßnahmen auch unter den durch die Corona-Krise veränderten Rahmenbedingungen finanzierbar sein.

GdP-Landesvorsitzender Michael Mertens bewertet die Ankündigung der Landesregierung trotzdem als wichtigstes Signal, dass CDU und FDP erkannt haben, dass sie mehr für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes tun müssen, damit das Land als Arbeitgeber attraktiv bleibt.

Die Protestaktion des Landesbezirks ist Teil der Kampagne „100 für 100“, mit der die GdP seit Anfang Mai bundesweit für bessere Arbeitsbedingungen bei der Polizei wirbt. Für die Beamten und die Tarifbeschäftigten. „Die Polizistinnen und Polizisten und die Tarifbeschäftigten der Polizei geben 100 Prozent. Deshalb haben sie Anspruch auf 100 Prozent Unterstützung durch die Landesregierung“, betonte Mertens. ■

Nachzahlung von mehreren Tausend Euro

Beamte mit drei oder mehr Kindern können noch in diesem Jahr mit einer Nachzahlung von mehreren tausend Euro rechnen. Das geht aus einem Gesetzentwurf der Landesregierung zur Anpassung der familienbezogenen Bestandteile der Beamtenbesoldung hervor. Danach soll sich der Familienzuschlag für Beamtinnen oder Beamte ab der Besoldungsgruppe A 9 in Zukunft für das dritte zu berücksichtigende Kind um 807,15 Euro erhöhen. Der bisherige Erhöhungsbetrag liegt bei 397,89 Euro.

Die neuen, höheren Familienzuschläge werden rückwirkend ab dem 01.01.2021 gezahlt. Gleichzeitig sieht der Entwurf Nachzahlungen für den Zeitraum zwischen 2011 und 2020 vor. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass die betroffenen Kolleginnen und Kollegen jedes Jahr Widerspruch gegen die niedrig bemessenen Familienzuschläge eingelegt haben. Die GdP hatte dazu Musteranträge zur Verfügung gestellt.

Mit der Erhöhung der Familienzuschläge setzt das Land eine der beiden Entschei-

dungen des Bundesverfassungsgerichts aus dem vergangenen Jahr um, die auf Musterverfahren zurückgehen, die die GdP auf den Weg gebracht hatte. Trotz dieses Erfolgs ist das Thema amtsangemessene Alimentation damit noch nicht erledigt, weil die Umsetzung des zweiten maßgeblichen Urteils der Karlsruher Richter noch auf sich warten lässt. Auch hier sind Anpassungen erforderlich, um die verfassungsrechtlichen Mindeststandards zu erfüllen. ■

Der GdP Reiseservice -
DAS Reisebüro für GdP-Mitglieder
und deren Angehörige,
denn hier zahlt sich

Ihre Mitgliedschaft für Sie aus!

Ob Nah- oder Fernreise, Kreuzfahrt,
Hotel oder Ferienhaus, Mietwagen
oder Wohnmobil - rufen Sie uns an.



Unsere Hotline:

0211/29101 - 60

www.gdp-reiseservice.de

pinguin@gdp-reiseservice.de

Gudastraße 9 40625 Düsseldorf



Glücksnummern des Monats

Die Gewinner im Juni erhalten
einen Thalia-Gutschein
im Wert von 35 Euro.

45 50205, Hagen
45 4071, Mettmann
45 26653, Hagen

Aufstieg in den höheren Dienst muss sich weiter lohnen

Wer Verantwortung in der Polizei übernimmt, muss dafür auch honoriert werden. Das gilt nicht nur für die Übernahme von Führungsverantwortung im gehobenen Dienst, sondern auch für den höheren Dienst. Bereits im vergangenen Jahr hat der Landesbezirk deshalb in seinem Positionspapier „Perspektive Höherer Dienst im 21. Jahrhundert“ wichtige Forderungen für einen zukunftsstarken höheren Dienst aufgestellt. Die Forderungen reichen vom Ausbau der modularen Aufstiegs bis zur Erhöhung der Plätze an der Deutschen Hochschule der Polizei (DHPol). Denn nur so lässt sich der höhere Dienst nachhaltig ausbauen.

Anzeige

Marianne Funke GmbH & Co. KG

May-Eyth-Straße 47
46149 Oberhausen
Tel. 02 08 / 74 04 99 39
Fax 02 08 / 59 88 68

In einem Ende April erschienenen Newsletter für den höheren Dienst hat die GdP diese Position noch einmal fortgeschrieben, vor allem im Hinblick auf die Nachwuchsgewinnung. Denn hier gibt es aktuell deutlichen Handlungsbedarf.

Moderne Führung muss für junge Kolleginnen und Kollegen interessant bleiben

Für die aktuelle Generation von potenziellen Führungskräften ist eine abwechslungsreiche Tätigkeit mit einem hohen Maß an Flexibilität wichtig. Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die verstärkte Nutzung digitaler Lernformen, ein transparentes Personalentwicklungskonzept und klare Karriereperspektiven sind wesentliche Faktoren, damit der Aufstieg in den höheren Dienst für potentielle Nachwuchskräfte interessant bleibt. Hier auf müssen die Personalentwicklungs-

konzepte der Polizei stärker ausgerichtet werden.

Zudem fordert die GdP, dass junge Kolleginnen und Kollegen, die über ihre Zukunft bei der Polizei nachdenken, positiv bestärkt werden, den mehrjährigen Aufstieg in den h.D. zu absolvieren. Um die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber zu erhöhen, ist nicht nur ein transparentes Personalentwicklungskonzept erforderlich, das realistische Aufstiegsperspektiven eröffnet, sondern auch eine frühzeitige Kompetenzförderung und der Ausblick auf eine wohnortnahe Erstverwendung nach dem Studium an der DHPol. Ein Mentorenprogramm für die Kolleginnen und Kollegen in der Erstverwendung könnte zudem helfen, den Start in den neuen Arbeitsbereich zu erleichtern und Erfahrungswissen gezielt an die Nachwuchskräfte weiterzugeben.



Mehr Infos: gdp-nrw.de

DP – Deutsche Polizei Nordrhein-Westfalen

Geschäftsstelle
Gudastraße 5–7, 40625 Düsseldorf
Telefon (0211) 29101-0
Telefax (0211) 29101-46
www.gdp-nrw.de
info@gdp-nrw.de

Adressänderung:
mitgliederverwaltung@gdp-nrw.de

ISSN 0170-6462

Redaktion

Stephan Hegger (V.i.S.d.P.)
Lukas Maaßen
Uschi Barrenberg
Telefon (0211) 29101-32
stephan.hegger@gdp-nrw.de

**Redaktionsschluss der nächsten
Ausgabe ist der 8. Juni.**