

## Öffentlicher Sektor - Zukunft gestalten Blog

By PwC Deutschland | 02.11.2023

# Nachwuchs „polizeilich gesucht“

**Aktuelle PwC-Studie: Die Polizei als Arbeitgeber – lohnt sich das?**

Die Polizei gewinnt viele Bewerber:innen, die sich in den Dienst der Gesellschaft stellen wollen. Dies trifft gerade auf jüngere Kandidat:innen häufig zu. Doch insbesondere bei Seiteneinsteiger:innen klafft beim Gehalt eine deutliche Lücke zum freien Markt, und Idealismus allein kann sie nicht schließen. Hinzu kommen Fehlentwicklungen im Wettbewerb der Behörden untereinander.

Woran das liegt und wie sich die wichtigsten Herausforderungen meistern lassen, analysiert die aktuelle PwC-Studie: Die Polizei als Arbeitgeber – lohnt sich das?

Eine Ursache sind die komplizierten Vergütungsstrukturen für Beamte und Beamtinnen mit unterschiedlichen Besoldungen, Zulagen und Sonderzahlungen. Sie zu vereinfachen und zu harmonisieren könnte, neben klaren Karrierepfaden für Fachkräfte, zur Lösung beitragen.

Finanzielle Überlegungen sind zwar wichtig, spielen jedoch heutzutage nicht die Hauptrolle bei der Entscheidung für einen Job bei der Polizei. Die Studie betont, dass vor allem altruistische Motive wie die Suche nach einer sinnstiftenden und verantwortungsvollen Tätigkeit entscheidend sind, insbesondere für Berufseinsteiger.

Undurchsichtige Strukturen erschweren den Überblick

Die komplexen Besoldungsstrukturen und Zulagen der Polizei machen es Bewerbern für eine Beamtenlaufbahn schwer, Vergleiche zu ziehen. Unterschiedliche Besoldungstabellen und diverse Zulagen, wie Stellen-, Struktur-, Polizei- und Sicherheitszulagen sowie Orts- und Familienzuschläge, erschweren den Überblick. Die individuellen Eingruppierungen in Besoldungsgruppen und Erfahrungsstufen sind zudem nicht immer transparent nachvollziehbar.

Besonders problematisch gestaltet sich die Situation für qualifizierte Quereinsteiger und IT-Experten, die oft im Rahmen von Tarifverträgen angestellt werden. Diese Tarifbeschäftigten verdienen in der Regel weniger als ihre Kollegen in der Privatwirtschaft und haben oft befristete Arbeitsverträge. Dadurch gehen langfristige Karriereperspektiven verloren, was den Polizeidienst für sie weniger attraktiv macht.

Ein weiteres Problem ist der interne Wettbewerb innerhalb der Polizei. Verschiedene Bundesländer und der Bund bieten unterschiedliche Gehaltsstrukturen für Beamte und Tarifbeschäftigte an, was zu Konkurrenzsituationen führt. Die Föderalismusreform von 2006 hat diesen Wettbewerb noch verstärkt.

Neue Anreize als potenzieller Lösungsansatz

Die Studienautoren schlagen vor, dass die Polizei mehr Transparenz und Harmonie in den Vergütungsstrukturen schafft. Leistungsgerechte Bezahlung, flexible Arbeitszeitmodelle und klare Karrierepfade könnten Anreize bieten. Besonders wichtig ist es, die gesellschaftliche Rolle der Polizei zu betonen, um potenzielle Nachwuchskräfte anzusprechen.

Es ist klar, dass die Lösung dieses Problems eine umfassende Überprüfung der Vergütungsstrukturen und Karriereaussichten erfordert. Wenn die Polizei in der Lage ist, diese Herausforderungen anzugehen, kann sie nicht nur mehr Personal gewinnen, sondern auch ein attraktiverer und modernerer Arbeitgeber werden.

Weitere Informationen zu der Studie finden Sie in der [Pressemitteilung](#) oder auf unserer [Website](#).

**Ansprechpartner:**

Dr. Wolfgang Zink

[Zu weiteren PwC Blogs](#)

**Keywords**

[Personalrecruiting](#)

**Contact**



**Prof. Dr. Rainer Bernnat**

Frankfurt am Main

[rainer.bernat@pwc.com](mailto:rainer.bernat@pwc.com)