

**VOLLER EINSATZ
FÜR EURE
INTERESSEN**



DPoIG
DEUTSCHE POLIZEIGEWERKSCHAFT
im DBB
Bundespolizeigewerkschaft

**DPoIG - Forderungen
für ein schlüssiges Personalentwicklungskonzept
(PEK)
in der Bundespolizei**



DPoIG - Forderungen für ein schlüssiges Personalentwicklungskonzept (PEK) in der Bundespolizei

Die DPoIG Bundespolizeigewerkschaft hat im Januar 2012 ihr Eckpunktepapier für ein schlüssiges Personalentwicklungskonzept (PEK) in der Bundespolizei vorgestellt. Zwischenzeitlich wurde dieses Grundsatzpapier unter Mitwirkung aller DPoIG Bezirksverbände weiterentwickelt.

Der erweiterte Bundeshauptvorstand der DPoIG Bundespolizeigewerkschaft hat daraufhin in seiner Sitzung am 04. Juli 2013 die Fortschreibung des Eckpunktepapiers beschlossen.

Bei den Mindestvoraussetzungen handelt es sich nicht um eine statische Festschreibung der gewünschten IST - Situation, sondern vielmehr um eine dynamische Grundlage für bevorstehende Gespräche und Verhandlungen, um die Zukunft und Berufsentwicklung aller Beschäftigten in der Bundespolizei möglichst positiv und sozialverträglich zu beeinflussen. Ein besonderes Ziel ist dabei, die Berufszufriedenheit innerhalb der Bundespolizei deutlich zu erhöhen.



Ernst G. Walter
Vorsitzender

DPoIG Bundespolizeigewerkschaft

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Bundespolizei soll eine individuelle Berufsentwicklungsplanung in einer vernünftigen Altersstruktur ermöglicht werden. Persönliche und familiäre Bedürfnisse und Bedingungen sollen mit den dienstlichen Belangen in ein möglichst optimales Verhältnis gesetzt werden, damit die von allen Seiten zu Recht geforderte Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch tatsächlich greift.

Alle Mitglieder der DPoIG Bundespolizeigewerkschaft, aber auch alle anderen ernsthaft an der Fortentwicklung der Berufszufriedenheit in der Bundespolizei interessierten Beschäftigten sind dazu aufgefordert, sich an der Fortschreibung dieser Planung zu beteiligen.

Das DPoIG-Eckpunktepapier für ein schlüssiges Personalentwicklungskonzept (PEK) war bereits Inhalt zahlreicher Beratungen und Gespräche u.a.



mit
Bundesinnenminister
Dr. Hans-Peter Friedrich



mit dem Präsidenten des
Bundespolizeipräsidiums
Dr. Dieter Romann sowie den
Vizepräsidenten Dr. Franz Palm
und Jürgen Schubert



mit dem stellvertretenden
Fraktionsvorsitzenden der CDU/CSU,
Dr. Günter Krings,



mit dem Innenpolitischen
Sprecher der SPD,
Michael Hartmann



mit dem Palamentarischen
Geschäftsführer der FDP,
Dr. Stefan Ruppert



mit dem Parteivorsitzenden
von Die Linke,
Bernd Riexinger



mit dem Innenpolitischen Sprecher
von Bündnis 90/Die Grünen,
Wolfgang Wieland

DPoIG Bundespolizeigewerkschaft beschließt 10-Punkte-Papier (DPoIG-PEK) als Mindestvoraussetzungen für ein wirkungsvolles Personalentwicklungskonzept für die Bundespolizei

Belastungsgrenze der Bundespolizei überschritten

Kassel – Genau aus diesem Grunde kam am 4. Juli 2013 der erweiterte Bundeshauptvorstand der DPoIG Bundespolizeigewerkschaft zusammen, um über den erst kürzlich vom Bundesministerium des Innern (BMI) vorgelegten Entwurf eines Personalentwicklungskonzeptes für die Bundespolizei zu diskutieren und die eigenen Forderungen für ein schlüssiges Personalentwicklungskonzept zu erörtern und zu beschließen. Als besondere Gäste konnten die stellvertretende dbb Bundesvorsitzende Kirsten Lühmann (MdB) und der DPoIG-Bundsvorsitzende Rainer Wendt begrüßt werden, die gleichermaßen seit langer Zeit die personelle Entwicklung in der Bundespolizei mit außerordentlichem Interesse und vor allem aber auch mit Sorge verfolgen. Die DPoIG Bundespolizeigewerkschaft, die sich im Übrigen schon lange mit dem Thema der personellen Entwicklung in der Bundespolizei befasst, ist schlicht entsetzt über den im Mai dieses Jahres durch das BMI vorgelegten Entwurf eines Personalentwicklungskonzeptes. „Das vom BMI vorgelegte Papier verdient es in dieser Form nicht, sich ‚Konzept‘ für eine Personalentwicklung in der Bundespolizei zu nennen“, so der Vorsitzende der DPoIG Bundespolizeigewerkschaft, Ernst G. Walter, vor den über 80 Mitgliedern des erweiterten Bundeshauptvorstandes in Kassel. „Der vorgelegte Entwurf ist einfach nur schlecht und wird von der DPoIG Bundespolizeigewerkschaft deshalb auch in dieser Form abgelehnt.“



Der Vorsitzende Ernst G. Walter berichtet über das positive Echo aller im Bundestag vertretenen Fraktionen auf das DPoIG-PEK.

„Die Mindestanforderungen der DPoIG Bundespolizeigewerkschaft an ein Personalentwicklungskonzept der Bundespolizei sind durchdacht, konsequent und modern, im Gegensatz zu den Oberflächlichkeiten, die das BMI zu diesem Thema aufgeschrieben hat“, kritisiert der DPoIG-Bundsvorsitzende Rainer Wendt den BMI-Entwurf. Die ersten Konsequenzen der Schieflage in der Personalpolitik der Bundespolizei sind bereits erkennbar, so sind circa 1000 Stellen nicht mit dem entsprechenden Personal unterlegt – die Personallage wird sich auch trotz erhöhter Einstellungszahlen in den kommenden Jahren nicht wesentlich verbessern, eine Bundespolizeidirektion lehnt es aus Personalmangel bereits ab, ihre Mitarbeiter zu Auslandseinsätzen zu entsenden, um ihre eigenen regionalen Aufgaben überhaupt noch erfüllen zu können (und das, obwohl es sich bei den Auslandseinsätzen ebenfalls um eine gesetzlich zugewiesene Aufgabe handelt), Fortbildungsmaßnahmen können

nicht mehr in dem notwendigen Umfang durchgeführt werden, da der Aufgabendruck der Bundespolizei einfach zu hoch geworden ist und die Bundespolizeiakademie wegen der erhöhten Einstellungszahlen und den damit verbundenen Ausbildungsaufgaben keine ausreichenden personellen und materiellen Ressourcen für die allgemeine Fortbildung der Beschäftigten mehr bereitstellen kann – so wird es künftig auch die Fortbildung unserer Spezialkräfte, wie zum Beispiel die Entschärfer treffen, wo dann die große Gefahr besteht, dass diese dann sogar ihre Befähigungen und Zulassungen verlieren könnten. So könnte man diese Liste noch weiter fortführen, ganz zu schweigen von den auf uns zurollenden Problemen im Bereich der Grenzpolizeilichen Aufgaben durch den ständig ansteigenden Migrationsdruck im Zuge der Schengen-Erweiterung,



Auch der DPoIG-Bundesvorsitzende hält den BMI-Entwurf für unausgereift und in Teilen sogar für lächerlich.

durch die Zunahme der Verkehrsströme im Bahnbereich und die überproportional steigenden Aufgaben im Bereich der Luftsicherheit zur Sicherung des internationalen Luftverkehrs auf deutschen Verkehrsflughäfen, wobei sich der Flugverkehr nach Prognose führender Luftverkehrsexperten in den nächsten zehn Jahren verdoppeln wird. Da eine Nichterfüllung der gesetzlich zugewiesenen Aufgaben natürlich für die Bundespolizei als Exekutive nicht in Betracht kommen kann, es derzeit auch keine kurzfristige Lösung für das bestehende Personalfehlgibt und selbst eine sofortige Einstellungssof-



Der 2. Vorsitzende Hans-Joachim Zastrow begründet die zehn Mindestanforderungen (DPoIG-PEK) an ein Personalentwicklungskonzept der BPOL.

fensive von zusätzlichem Verwaltungs- und/oder Tarifpersonal in der Bundespolizei zur Herauslösung von Vollzugsbeamten aus den administrativen Aufgaben das Problem nicht auf Dauer lösen kann, ist eine schlüssige Personalkonzeption für die Bundespolizei unabdingbar. Und genau da setzt die DPoIG Bundespolizeigewerkschaft an und stellt ihre Forderungen, die als Mindestvoraussetzungen in einem schlüssigen Personalentwicklungskonzept enthalten sein müssen. „Wir erweitern die Basis eines solchen Konzeptes ganz klar auf die Vereinbarkeit von Familie – Beruf – Karriere und Pflegeverantwortung“, so Walter. „Es ist doch der wahre Hohn, wenn das BMI-Papier schon bei der Berücksichtigung von Beruf und Familie – man beachte die Reihenfolge – in einem ersten Vorentwurf sogar eine Antragstellung voraussetzt. Außerdem werden in dem Papier auch kleinste innovative Ansätze, so sie denn überhaupt vorhanden sind, immer





Die stellvertretende dbb Bundesvorsitzende Kirsten Lühmann MdB sagt der DPoIG Bundespolizeigewerkschaft ihre Unterstützung zu, das DPoIG-PEK durchzusetzen.

DPoIG-PEK für die konsequente Einstellung eigener Auszubildender ein, die dann auch wenigstens in EG 5 bezahlt werden sollen. Sie forderte eine berufsfördernde Fortbildung zum Erreichen tariflicher Spitzenlöhne und die Einstellung von Fachkräften. Die DPoIG Bundespolizeigewerkschaft stellte auch klar, dass man kein eigenes Personalentwicklungskonzept entwickeln wolle. „Das

direkt von einem ‚dienstlichen Bedarf‘ abhängig gemacht. Damit bleibt das BMI völlig unverbindlich und das Konzept verliert den Nutzen für die Beschäftigten“, so der Gewerkschaftschef. „Wir wollen und brauchen ein Personalentwicklungskonzept für alle Bereiche der Bundespolizei. Das sind der Polizeivollzugsdienst, die Verwaltung und der Tarifbereich“, so der zweite Vorsitzende Hans-Joachim Zastrow bei seinen Ausführungen zu den zehn Mindestanforderungen des DPoIG-PEK. „Alle drei Bundespolizeizweige sind so eng miteinander verbunden, dass sie in Einheit betrachtet werden müssen. Ohne die Verwaltung und den Tarifbereich funktioniert die ganze Bundespolizei nicht.“ Zastrow legte sich für die DPoIG auf eine dreigeteilte Laufbahn in der Bundespolizei fest, forderte jedoch an praktischen Beispielen eine deutliche Dynamisierung der Durchlässigkeit dieser Laufbahnen ein. „Wir müssen ab sofort die Möglichkeiten des § 27 BLV nutzen, wonach besonders qualifizierte Kolleginnen und Kollegen bis in das zweite Amt der nächsthöheren Laufbahn aufsteigen können. Nur so bekommen wir Zug in den Beförderungskamin“, bekräftigt der Gewerkschafter. Im Tarifbereich setzt sich die Bundespolizeigewerkschaft mit dem

liege nicht im gewerkschaftlichen Verantwortungsbereich, aber wir kritisieren auch nicht nur, sondern beteiligen uns aktiv durch das Einbringen unserer Mindestanforderungen. Wir sind natürlich jederzeit gesprächs- und verhandlungsbereit“, sagt Ernst G. Walter in Richtung des BMI. „Der positive Anklang, den unser auf der Anerkennung von Arbeitsleistung und Erfahrung basierendes Modell schon von den politischen Parteien und Fraktionen im Deutschen Bundestag gefunden hat, zeigt uns bereits sehr deutlich, dass dies ein richtiger Schritt in die richtige Richtung ist. Wir sind zu tiefst davon überzeugt, dass eine vernünftige Personalentwicklung in der Bundespolizei, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wirklich ernst nimmt und die Beschäftigten auch dauerhaft motiviert, eben nicht durch wahllos aneinander gereichte Attraktivitätsprogramme, sondern nur durch eine strukturelle auf Erfahrung und Leistung basierende und vereinfachte Laufbahndurchlässigkeit möglich ist.“

10 Mindestvoraussetzungen

1. Das PEK muss für alle Kolleginnen und Kollegen der Bundespolizei Anwendung finden. Neben dem Polizeivollzugsdienst ist auch der allgemeine Verwaltungsdienst zu berücksichtigen.

Die Bundespolizei ist eine moderne Polizei innerhalb der Sicherheitsarchitektur der Bundesrepublik Deutschland. Sie bietet vielfältige Verwendungs- und persönliche Fortentwicklungsmöglichkeiten. Die enge Verzahnung zwischen Polizeivollzug und Verwaltung in der Bundespolizei, einschließlich des Tarifbereiches, ist aus praktischen Einsatzerfordernissen heraus bereits heute gelebte Tatsache.

Daraus müssen sich künftig auch die Bezahlung und die Berufsentwicklung der heutigen Verwaltung eindeutig von der allgemeinen Verwaltung des Bundes weg hin zu einer Polizeiverwaltung der Bundespolizei entwickeln. Das PEK soll deshalb wo immer es möglich ist für alle Beschäftigten Anwendung finden.

2. Das PEK muss der Vereinbarkeit von Familie, Pflegeverantwortung und Beruf in besonderem Maße Rechnung tragen.

Die tägliche Arbeit soll so gestaltet sein, dass das berufliche Engagement und familiäre Pflichten und Bedürfnisse in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen. Die breite Nutzung von flexiblen Arbeits- und Gleitzeiten sind wichtige Instrumente dazu. Mobiles Arbeiten, Telearbeit, alternierende Telearbeit und Teilzeit (ggf. auch Blockteilzeit) oder Sabbatical sollen diese Rahmenbedingungen flankieren.

Eine zukünftige Personalentwicklung muss darauf abzielen, die Arbeits- und Dienstfähigkeit bis zum Ruhestands- bzw. Rentenalter zu erhalten. Die Berücksichtigung spezifischer Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse, verbunden mit der Rücksicht auf das Lebensalter, sind dafür eine wichtige Voraussetzung. Ein weiteres Erfordernis ist die weitgehend gleichmäßig auszugestaltende Aufgabenerfüllung nach Qualität und Quantität. Besonderen Belastungsgraden in einzelnen Dienststellen, die bis zu einer Erkrankung der Beschäftigten führen kann, muss durch solche Maßnahmen spürbar entgegengetreten werden.

Für Fortbildungen auch zur Berufsentwicklung, sind deutlich mehr verfügbare mediale und technische Möglichkeiten zu nutzen, damit eine Trennung von der Familie in einem vertretbaren Verhältnis zur Arbeit steht. Bei zeitintensiven Fortbildungsmaßnahmen, weiteren Qualifikationen oder für das Aufstiegsverfahren kommt auch eine Vermittlung des Wissens analog zum Telekolleg bzw. in Form von „e-learning“ in Betracht, wobei dem „e-learning“ in der Fortbildung eine besonders große Bedeutung zukommt.

Während der Elternzeit oder bei der Notwendigkeit pflegerischer Hilfe naher Angehöriger im häuslichen Nahbereich muss eine temporäre heimatnahe Verwendung ermöglicht werden. Außerdem sind deutlich mehr Eltern-Kind-Arbeitsplätze als bisher einzurichten.

3. Das PEK muss auf eine Besoldungsstruktur abstellen, welche die Durchlässigkeit der Laufbahnen über so genannte Qualifizierungsebenen (QE) zulässt und sicherstellt.

Polizeivollzug und Verwaltung in der Bundespolizei

Die DPoIG Bundespolizeigewerkschaft hält bei ihrem PEK-Modell für den Polizeivollzug und für die Verwaltung in der Bundespolizei an der dreigeteilten Laufbahn in der Bundespolizei fest. Wir wollen jedoch, dass stärker als bisher die persönliche Leistung und Erfahrung gefördert wird. Dieses gilt für alle Kolleginnen und Kollegen der verschiedenen Laufbahnen, also ausdrücklich auch für die Studieneinsteiger in den gehobenen und höheren Dienst.

Leistung und Erfahrung soll zukünftig auch dazu führen, dass ein Laufbahnwechsel zur nächst höheren Laufbahn ohne gesonderten Studiengang oder langwierige, kostenintensive Aufstiegsausbildung erfolgen kann. Dieses gilt für leistungsstarke Kolleginnen und Kollegen, die das Endamt ihrer Basislaufbahn erreicht haben und die sich durch ihre bisherige Funktionsausübung für einen Dienstposten der höheren Laufbahn qualifiziert haben.

Insbesondere diejenigen, deren Funktion auch eine Besoldung in der nächst höheren Laufbahn zulässt, müssen die Möglichkeit erhalten, durch die aus solchen Funktionen gewonnenen Erfahrungen und gezeigten Leistungen die gleiche Funktion auch in der nächst höheren Laufbahn wahrzunehmen, ohne dafür noch gesonderte Prüfungsverfahren zu durchlaufen.

Die DPoIG Bundespolizeigewerkschaft nennt diese Art des Aufstiegs in ihrem PEK „Qualifizierungsaufstieg“. Zur leistungsgerechteren Besoldung überschneiden sich hierzu die klassischen Laufbahnen, bilden also Schnittmengen. Durch die Ergänzung der bisherigen Laufbahnen um die Schnittmengen in der nächst höheren Laufbahn erreichen wir im Rahmen der Besoldung so genannte „Qualifizierungsebenen“.

Hierfür sind folgende drei Qualifizierungsebenen (QE) vorgesehen:

- **QE 1 beginnt bei A 7 und endet bei A 11**
- **QE 2 beginnt bei A 9g und endet bei A 15**
- **QE 3 beginnt bei A 13h und endet in der B-Besoldung**

Der Berufseinstieg in die QE 2 erfordert die Studienreife.

Der Berufseinstieg in die QE 3 erfordert das 1. Staatsexamen oder eine entsprechende Fachausbildung.

Die in der jeweiligen QE gesammelte Berufserfahrung ist eine wichtige Grundlage für die berufliche Weiterentwicklung in höhere Verantwortungsebenen, wie auch für persönliche Spezialisierungen innerhalb des Polizeivollzugsdienstes.

Nur durch eine konsequente Anwendung des Qualifizierungsaufstiegs können die immer größer werdenden Beförderungsstaus im mittleren und gehobenen Dienst wirksam abgebaut und in der Zukunft verhindert werden.

Als **Sofortmaßnahme** fordert die DPoIG Bundespolizeigewerkschaft die Anwendung des **prüfungsfreien Laufbahnwechsels nach § 27 Bundeslaufbahnverordnung (BLV)** für besonders leistungsstarke Beamtinnen und Beamte.

Danach können bereits heute Dienstposten der nächst höheren Laufbahn bis A 11 im gD bzw. bis A 15 im hD nach einem Auswahlverfahren und unter weiteren bindenden Voraussetzungen mit Beamtinnen und Beamten, die sich mindestens fünf Jahre im Endamt und wenigstens in den letzten zwei Beurteilungen mit der höchsten oder zweithöchsten Note ihrer Besoldungsgruppe beurteilt wurden, besetzt werden, ohne dass diese eine zeit- und kostenaufwendige Aufstiegsausbildung durchlaufen müssen.

Die DPoIG Bundespolizeigewerkschaft kritisiert in diesem Zusammenhang ausdrücklich, dass von dieser Möglichkeit der „Bestenförderung“ in der Bundespolizei bisher keinerlei Gebrauch gemacht wurde.

Tarifbeschäftigte

Tarifbeschäftigte arbeiten in fast allen Bereichen der Bundespolizei. Sie üben ihre Tätigkeit insbesondere in Kammerberufen, als Verwaltungsfachangestellte, Angestellte für Bürokommunikation, als Tarifbeschäftigte in der Infrastruktur, der Bürosachbearbeitung, Sachbearbeitung, in der Lehre, in Führungsfunktionen und operativ als Luftsicherheitsassistenten sowie als Bundespolizeiunterstützungskräfte aus. Damit tragen sie wesentlich zur Aufgabenwahrnehmung, Einsatzunterstützung und Funktionsfähigkeit der Bundespolizei bei. Verwaltungsaufgaben sind durch Tarif- oder Verwaltungsbeschäftigte zu erledigen.

Durch das Bundespolizeipräsidium, die Bundespolizeiakademie und die Bundespolizeidirektionen werden eigene Auszubildende derzeit in Kammerberufen (z.B. Kfz-Mechatroniker/-in, Industriemechaniker/-in, Elektroniker/-in Geräte und Systeme, medizinische Fachangestellte/-r und Koch/Köchin) sowie zur/zum Verwaltungsfachangestellten ausgebildet

Die Tarifbeschäftigten werden aus dem Kreis der eigenen Auszubildenden sowie durch öffentliche Ausschreibungen gewonnen.

Die Einstellungen erfolgen auf einem konkreten haushaltsmäßig unterlegten Arbeitsplatz. Dabei werden bei der Einstellung / Personalauswahl die entsprechenden Eignungen, Befähigungen und Qualifizierungen geprüft und den Tarifbeschäftigten Tätigkeiten übertragen, die deren erworbenen Qualifizierungen und Kenntnissen entsprechen.

Die Stellen sind detailliert zu beschreiben und sollen Möglichkeiten einer Höhergruppierung bei Vorliegen aller geforderten tariflichen Voraussetzungen enthalten. Danach sind eine endgültige Arbeitsplatzbewertung und die daraus resultierende tarifgerechte Eingruppierung/Einreihung der Tarifbeschäftigten vorzunehmen.

Vor Neueinstellungen ist zu prüfen, ob vorhandenen Tarifbeschäftigten durch Qualifizierungsmaßnahmen höherwertige Tätigkeiten übertragen werden könnten.

Tarifbeschäftigte, die neu in die Bundespolizei eingestellt oder versetzt worden sind, sind durch eine dienststelleninterne Fortbildung in die Besonderheiten der Bundespolizei einzuführen. Abhängig von ihrer künftigen Tätigkeit kann ihnen Gelegenheit gegeben werden, in verschiedenen Einsatz- und Funktionsbereichen der jeweiligen Bundespolizeibehörden zu hospitieren.

4. Das PEK muss auf einem Beförderungskegel basieren, der den Leistungsträgern in der Bundespolizei das Erreichen des Endamtes der jeweiligen Qualifizierungsebenen ermöglicht.

Die DPoIG Bundespolizeigewerkschaft fordert den vollen Verzicht auf Stellenplanobergrenzen, zumindest aber eine deutliche Erhöhung der Stellenplanobergrenzen. Die Stellenplanobergrenzen hatten in der Vergangenheit die Funktion des Ausgleichs der Besoldung im Öffentlichen Dienst von Bund und Ländern.

Einer solchen Regelung bedarf nach der Föderalismusreform und dem Inkrafttreten des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes von 2009 nicht mehr, da jedes Bundesland seine Stellenbewertung seither eigenständig und unabhängig von den Stellenplanobergrenzen des Bundes bestimmt.

Insbesondere auch der Verwaltung in der Bundespolizei ist durch die spürbare Erhöhung der Stellenplanobergrenzen für die Tätigkeit in Funktionen mit deutlicher Polizeivollzugsnähe entsprechend Rechnung zu tragen.

5. Das PEK muss den Abfluss aus den Schwerpunktdienststellen regeln und damit gewährleisten, dass alle Kolleginnen und Kollegen mittelfristig eine heimatnahe Verwendung finden.

Die DPoIG Bundespolizeigewerkschaft fordert hierzu eine deutlich verstärkte regionale Einstellung. Auch wenn die Beamtinnen und Beamten nach Eintritt in die Bundespolizei nicht unmittelbar regional ausgebildet werden und sie nach der Basisausbildung zunächst grundsätzlich ihren Dienst temporär innerhalb der Direktion Bundesbereitschaftspolizei leisten, so sollte bereits während dieser ersten Berufsabschnitte versucht werden, dienstliche mit privaten Ansprüchen aufeinander abzustimmen.

Auf jeden Fall soll frühzeitig ein möglicher Berufsweg auch hinsichtlich einer persönlichen Verwendungsplanung transparent aufgezeigt und planbar festgelegt werden. Ein solches Vorgehen kann der Vielzahl von längerfristigen Abordnungen nachhaltig entgegenwirken. Diese persönliche Planung soll zu einer mittelfristigen heimatnahen Verwendung und damit zum Erhalt und zur Stärkung sozialer Bindungen an den Familien- und Freundeskreis führen.

Durch die so gewonnene Berufszufriedenheit erfährt der Beruf des Bundespolizisten eine Aufwertung und einen besseren Stand im Wettbewerb der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes, insbesondere in Konkurrenz zu den Länderpolizeien, die durch ihre regionale Begrenzung in diesem Zusammenhang einen natürlichen und entscheidenden Vorteil besitzen.

Für die Dauer der Dienstzeit in kostenintensiven Dienststellen fordert die DPoIG Bundespolizeigewerkschaft zudem die Einführung einer Ballungsraumzulage.

6. Das PEK muss verbindlich für einen ausreichenden Personalersatz sorgen.

Die Bundespolizei braucht auch zukünftig qualifizierte und hoch motivierte Nachwuchskräfte. Durch die bevorstehende demografische Entwicklung in der Gesellschaft wird der Wettbewerb um diesen Nachwuchs gegenüber der Wirtschaft, aber auch gegenüber anderen Bedarfsträgern von Sicherheitsaufgaben zunehmend härter.

Die Ausbildung, das Berufsbild und die Berufsentwicklung im Polizeivollzugsdienst und im Polizeiverwaltungsdienst der Bundespolizei müssen deshalb besonders attraktiv gestaltet sein.

Die DPoIG Bundespolizeigewerkschaft fordert, einer „Überalterung“ des Personalkörpers vorausschauend mit einer ausreichenden Anzahl von Neueinstellungen entgegenzuwirken. Hierbei ist ein besonderes Augenmerk auf die regionale Einstellung zu legen.

7. Das PEK muss auf eine ganzheitliche berufliche Entwicklung der Beschäftigten abstellen.

Prioritär sind bei der Berufsentwicklung stärker als bisher die gesammelten Erfahrungen der Kolleginnen und Kollegen zu berücksichtigen. Damit würde auch der Bedeutung von „Eignung“ und „Befähigung“ wieder ein größeres Gewicht zukommen.

In der Vergangenheit bildete der mittlere Polizeivollzugsdienst den größten Teil der Funktionen und Verwendungen in der Polizeiarbeit ab. Tatsächlich sind aber immer mehr Funktionen der einen Laufbahn auch in den Besoldungsgruppen der nächst höheren Laufbahn zu finden. Der Dienstposten, der umfangreich in beiden Laufbahngruppen vertreten ist, ist der des Kontroll- und Streifenbeamten, mit einer Planstellenunterlegung der Besoldungsgruppe von A8 bis 9mZmD und A9/A10gD.

Das gleiche gilt aber auch für Funktionen im gehobenen und höheren Dienst. Hier kann z.B. der Dienstposten des stellvertretenden Inspektionsleiters und der des Inspektionsgruppenleiters ange-

führt werden, die je nach Größe der Inspektion oder der Inspektionsbereiche sowohl mit BesGr. A13g als auch mit A13/14h unterlegt sind.

Als Beispiele in der Verwaltung der Bundespolizei können die Dienstposten von Sachbereichsleitern und Fachlehrern angeführt werden. Hier divergieren die Planstellenunterlegungen sogar von A11-13g, A13/14h bis hin zu A14/15.

Überall wo solche Laufbahnüberschneidungen bestehen kann schon heute auf die in diesen Funktionen gesammelte Berufserfahrung als wichtige Grundlage für die berufliche Verwendung in einer höheren Verantwortungsebene abgestellt werden.

Das Bundesinnenministerium darf es deshalb nicht unterlassen, die Dienstposten der einzelnen Laufbahnen zukünftig noch laufbahnübergreifender auszuwerfen, damit die Stärkung einer leistungsorientierten Berufsentwicklung auch tatsächlich in entsprechender Breite erreicht wird.

Tarifbeschäftigte

Tarifbeschäftigte sollen in ihren Bemühungen, sich beruflich fortzuentwickeln, unbedingt unterstützt werden. Freie Stellen für Tarifbeschäftigte sind deshalb vor einer öffentlichen Ausschreibung zunächst intern auszuschreiben, wobei ab der Entgeltgruppe 8 grundsätzlich eine bundespolizeiweite Ausschreibung erfolgen sollte.

Tarifbeschäftigte haben die Möglichkeit, sich beim Bundesverwaltungsamt durch die Fortbildung zur Verwaltungsfachwirtin oder zum Verwaltungsfachwirt für Tätigkeiten ab der Entgeltgruppe 9 (vergleichbar gehobener Dienst) zu qualifizieren.

Die Teilnahme an dieser Fortbildung ist soweit irgend möglich zu unterstützen. Die personalverwaltende Stelle soll bei Bekanntwerden der Fortbildungsmaßnahme spätere Verwendungsmöglichkeiten prüfen und den Tarifbeschäftigten entsprechend beratend zur Seite stehen.

Bei Bedarf und bei Vorliegen der haushaltsrechtlichen Voraussetzungen sollen Tarifbeschäftigte am Aufstiegsverfahren der Verwaltungsbeamtinnen und -beamten teilnehmen können. Unterstützend kann bei entsprechender Verfügbarkeit zur Bewährung ein höher bewerteter Arbeitsplatz übertragen werden, um eine dauerhafte Übernahme entsprechender Aufgaben vorzubereiten.

8. Das PEK muss für eine ausgeglichene Personalentwicklung in allen regionalen Bundespolizeidirektionen und dem Bundespolizeipräsidium sorgen.

Eine Versetzung von Beschäftigten über die Zuständigkeitsgrenzen einer regionalen Bundespolizeidirektion hinaus soll grundsätzlich nicht gegen den Willen der Betroffenen erfolgen. Hier muss die Freiwilligkeit der Beschäftigten im Vordergrund stehen. Dies wird durch die zuvor genannte Regelung der regionalen Werbung und Einstellung sowie durch eine transparente Berufsentwicklung erreicht.

Der mittlere Polizeivollzugsdienst

Nach Abschluss der Laufbahnausbildung soll für den mittleren Dienst grundsätzlich eine Verwendung innerhalb der Direktion Bundesbereitschaftspolizei als Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte in der Gruppe erfolgen. Bei entsprechendem dienstlichem Bedarf kann auch eine Verwendung in anderen Dienststellen oder Schwerpunktdienststellen in Betracht kommen.

Der mittlere Polizeivollzugsdienst umfasst im Wesentlichen die praktische Polizeiarbeit, Bearbeitung sowie fachlich spezialisierte Tätigkeiten. Der Berufsweg verläuft in mehreren Abschnitten mit unterschiedlichen Qualifizierungen. Er beginnt in der Besoldungsgruppe A7 und endet in der Besoldungsgruppe A 9mZ bzw. nach Qualifizierungsaufstieg im Rahmen der Qualifizierungsebene 1 im gehobenen Dienst in der Regel mit der Besoldungsgruppe A 11.

Das Bundespolizeipräsidium hat aufgrund der gemeldeten Bedarfe über die Verteilung der Laufbahnabsolventinnen und Laufbahnabsolventen und über den Umfang von Verwendungen in Schwerpunktdienststellen, sowie über eine Erstverwendung in anderen Dienststellen der Bundespolizei zu entscheiden. Dabei soll ein transparentes Verfahren angewandt werden, dass den Bedürfnissen und Interessen der Betroffenen angemessen Rechnung trägt.

Der gehobene Polizeivollzugsdienst

Der gehobene Polizeivollzugsdienst umfasst im Wesentlichen die praktische Polizeiarbeit, Sachbearbeitung, Lehrtätigkeiten sowie Führungsaufgaben. Der Berufsweg verläuft in mehreren Abschnitten mit unterschiedlichen Qualifizierungen. Er beginnt in der Besoldungsgruppe A 9g und endet in der Besoldungsgruppe A 13g bzw. nach Qualifizierungsaufstieg im Rahmen der Qualifizierungsebene 2 im besten Fall im höheren Dienst mit der Besoldungsgruppe A 15.

Der gehobene Polizeivollzugsdienst setzt sich zusammen aus:

- Absolventinnen und Absolventen des Regelaufstiegs,
- Laufbahnbewerberinnen und –bewerber sowie
- den leistungsstarken Qualifizierungs-Aufsteigern aus der Qualifizierungsebene 1 bis zur Besoldungsgruppe A 11.

Qualifizierungs- und Regelaufsteigern soll Vorrang vor Laufbahnbewerbern eingeräumt werden. Das Bundespolizeipräsidium hat aufgrund der gemeldeten Bedarfe über die Verteilung der Laufbahnabsolventinnen und Laufbahnabsolventen und über den Umfang von Verwendungen in Schwerpunktdienststellen, sowie über eine Erstverwendung in anderen Dienststellen der Bundespolizei zu entscheiden. Dabei soll ein transparentes Verfahren angewandt werden, dass den Bedürfnissen und Interessen der Betroffenen angemessen Rechnung trägt.

Der höhere Polizeivollzugsdienst

Der höhere Polizeivollzugsdienst umfasst im Wesentlichen Führungsaufgaben in den Dienststellen und Behörden der Bundespolizei, Sachbearbeitung auf Referentenebene sowie Lehrtätigkeiten. Er beginnt in der Besoldungsgruppe A 13h und endet im besten Fall in der B-Besoldung.

Der höhere Polizeivollzugsdienst setzt sich zusammen aus:

- Absolventinnen und Absolventen des Regelaufstieges,
- Laufbahnbewerberinnen und -bewerber sowie
- den Qualifizierungs-Aufsteigern aus der Qualifizierungsebene 2 bis zur Besoldungsgruppe A 15.

Der Berufsweg verläuft in mehreren Abschnitten mit unterschiedlichen Qualifizierungen. Das Bundespolizeipräsidium hat jährlich den Bedarf an Nachwuchskräften für den höheren Polizeivollzugsdienst zu ermitteln. Nach Festlegung des Anteils an Qualifizierungsaufsteigern aus der Qualifizierungsstufe 2 soll durch das Bundespolizeipräsidium der Regelaufstieg ausgeschrieben werden.

Über die Anzahl der Einstellung von Laufbahnbewerbern entscheidet das Bundespolizeipräsidium auf Grundlage der Personalplanung und der Verfügbarkeit von Aufsteigern. Qualifizierungs- und Regelaufsteigern soll dabei Vorrang vor Laufbahnbewerbern eingeräumt werden. Bei Regelaufstiegsverfahren werden die der Ausschreibung zugrunde liegenden Dienstposten bundesweit bekannt gegeben. Die Bewerberinnen und Bewerber vereinbaren nach erfolgreichem Auswahlverfahren regionale Zielverwendungen mit dem Bundespolizeipräsidium. Dabei soll ein transparentes Verfahren angewandt werden, dass den Bedürfnissen und Interessen der Betroffenen angemessen Rechnung trägt.

Verwaltung in der Bundespolizei

Der mittlere Verwaltungsdienst in der Bundespolizei

Der mittlere Verwaltungsdienst in der Bundespolizei bildet den größten Teil der Funktionen und Verwendungen der Verwaltungsbeamtinnen und Verwaltungsbeamten in der Bundespolizei ab. Die Verwaltungsbeamtinnen und –beamten des mittleren Dienstes leisten in fast allen Bereichen der Bundespolizei Dienst. Zu Ihren Aufgabenbereichen gehören insbesondere Personal, Haushalt, Liegenschaftswesen, Versorgung, Beschaffung, Organisation sowie Aus- und Fortbildung. Verwaltungsbeamtinnen und -beamte in der Bundespolizei sind auch im Controlling, bei der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, in der Innenrevision und im Geheimschutz eingesetzt. Damit tragen sie wesentlich zur Funktionsfähigkeit der Bundespolizei bei. Im Rahmen der Qualifizierungsebene 1 können sie im Verlauf ihres Berufsweges unterschiedliche Funktionen bis in den gehobenen Dienst erreichen.

Der gehobene Verwaltungsdienst in der Bundespolizei

Zu den Aufgaben des gehobenen Verwaltungsdienstes in der Bundespolizei gehören Sachbearbeitung und Führungsaufgaben in den Aufgabenbereichen Personal, Haushalt, Liegenschaftswesen, Versorgung, Beschaffung, Organisation, Lehrtätigkeiten in der Aus- und Fortbildung, Controlling, Innenrevision sowie der technische Verwaltungsdienst. Damit tragen die Verwaltungsbeamtinnen und -beamten des gehobenen Dienstes wesentlich zur Funktionsfähigkeit der Bundespolizei bei. Im Rahmen der Qualifizierungsebene 2 können sie im Verlauf ihres Berufsweges unterschiedliche Funktionen bis in den höheren Dienst erreichen.

Der höhere Verwaltungsdienst in der Bundespolizei

Die Verwaltungsbeamtinnen- und -beamten im höheren Verwaltungsdienst werden im Rahmen der Qualifizierungsebene 3 in der Bundespolizei, mit Ausnahme des Polizeiärztlichen und des Sozialwissenschaftlichen Dienstes, in den Bundespolizeibehörden eingesetzt. Zu ihren Aufgaben gehören Führung, Sachbearbeitung auf Referentenebene, Lehrtätigkeiten, Controlling, Innenrevision sowie Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.

Auslandsverwendungen

Die Bundespolizei erfüllt internationale Verpflichtungen mit qualifiziertem Personal. Die im Ausland erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen erhöhen die Kompetenzen der Bundespolizei und wirken sich je nach Einsatzart, Leistung und Einsatzdauer positiv auf die weitere berufliche Entwicklung und Verwendungsbreite aus.

Spezialverwendungen (z. B. in der GSG 9, dem Flugdienst, der Bundespolizei See sowie bei den Flugsicherheitsbegleitern, Entschärfern, Tauchern)

Zur Ausübung von Spezialverwendungen müssen besondere gesundheitliche Voraussetzungen oder eine besondere körperliche und geistige Belastbarkeit der einzelnen Beamtinnen und Beamten oder der Tarifbeschäftigten vorliegen, welche mit zunehmendem Alter nachlassen könnten.

Scheiden Beamtinnen und Beamte bzw. Tarifbeschäftigte aus Spezialverwendungen aus, ist frühzeitig für eine angemessene Anschlussverwendung und eine dementsprechende Qualifizierung zu sorgen.

Die in Frage kommenden Dienstposten und Stellen sind diesem Personenkreis rechtzeitig bekannt zu geben. Dabei soll ein transparentes Verfahren angewandt werden, dass den Bedürfnissen und Interessen der Betroffenen angemessen Rechnung trägt.

9. Das PEK muss sich dynamisch entwickeln und maßgeblich durch die Einstellungsplanung gesteuert werden.

Auf die Festlegung von Stehzeiten, Höchstaltersgrenzen oder Mindestverwendungen soll künftig verzichtet werden. Dieses gilt auch für so genannte „sonstige zwingende Voraussetzungen“ bei der Dienstpostenbesetzung. Eine rechtzeitige Festlegung der künftigen Einstellungszahlen auf Grund aller vorliegenden und zu antizipierender Informationen ist daher unabdingbar.

Fachkräftegewinnung

Die Anforderungen einer Vielzahl von Funktionen in der Bundespolizei erfordern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit besonderen Qualifikationen in unterschiedlichen Fachrichtungen. Solche Qualifikationen werden grundsätzlich vor der Einstellung in die Bundespolizei erworben. Fachkräfte werden für die Verwendung in ihrem Fachgebiet eingestellt. Sie sollen eine individuelle, befähigungsgerechte Besoldung oder Vergütung und berufliche Entwicklung erhalten.

10. Das PEK muss eine temporäre Honorierung von besonders schweren Diensten und Einsätzen vorsehen.

Die DPoIG Bundespolizeigewerkschaft fordert die deutliche Erhöhung des finanziellen Ausgleich für Dienste zu ungünstigen Zeiten (DUZ), der sich immer noch auf einem im Vergleich zur freien Wirtschaft minimalen Niveau befindet.

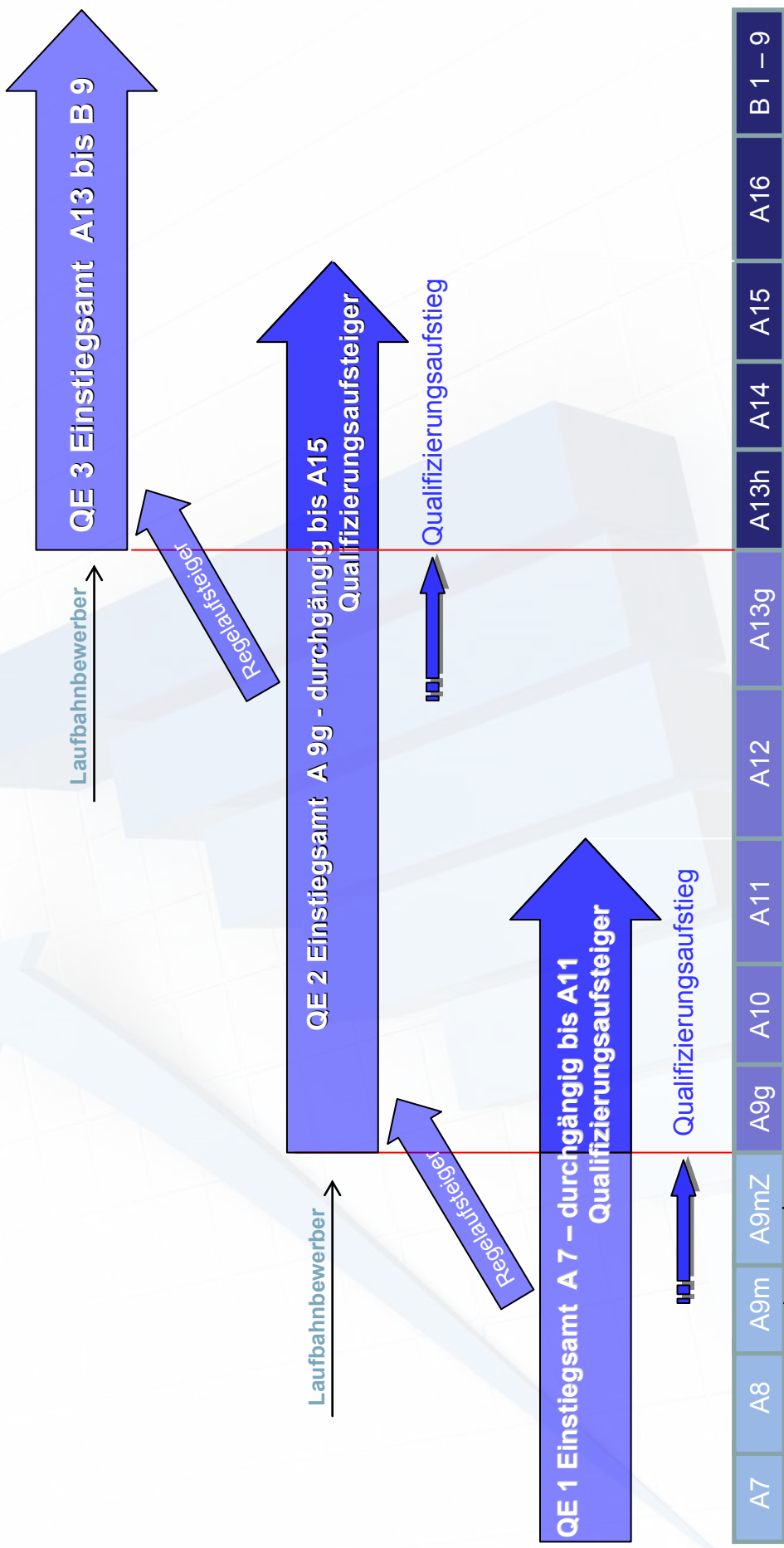
Längere Einsatz- und Dienstzeiten in schwerer Einsatz- oder Schutzbekleidung stellen für die Betroffenen eine besondere Belastung dar.

Einsätze im Ausland verlangen eine besondere Qualität der Dienstausübung. Zudem sind sie fast ausschließlich mit einer längerfristigen Trennung von der Familie und dem sozialen Umfeld verbunden.

Für solche und vergleichbare temporären besonderen Belastungen ist eine entsprechende monetäre Abgeltung, beispielsweise durch Zahlung von Zulagen oder Prämien, vorzusehen. Bei Verwendungen im Ausland ist auch zukünftig die Freiwilligkeit der Betroffenen zwingend erforderlich.

DPoIG-Personalentwicklungs-konzept (PEK)

Schematische Darstellung



QE 1 = Qualifikationsebene 1
 QE 2 = Qualifikationsebene 2
 QE 3 = Qualifikationsebene 3



DPoIG Bundespolizeigewerkschaft

Bundesgeschäftsstelle Berlin

Seelower Straße 7

10439 Berlin

Tel.: (030) 44 67 87 21

Fax: (030) 44 71 43 20

Mail: post.berlin@dpolg-bpolg.de

www.dpolg-bundespolizeigewerkschaft.de