

BDK positioniert sich zu Koalitionsverhandlungen

09.04.2016

Für eine moderne, personell und fachlich leistungsstarke Kriminalpolizei und ehrlichen Anerkennung der Leistungen der sie tragenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Nach den Landtagswahlen im März d.J. haben nun die inhaltlichen Beratungen für eine grün-schwarze Regierungskoalition begonnen. Für die fachlichen Arbeitsgruppen ist hierbei ein enges Zeitfenster von rund einer Woche vorgesehen.

Basierend auf der Beschlusslage des Landesvorstandes hat der BDK die elementare Eckpunkte und Positionen zur Fortentwicklung der baden-württembergischen Polizei und ihrer beruflichen Rahmenbedingungen den gewählten Mandatsträgern und Verhandlungsteilnehmern für ihre Beratungen zeitnah zugeleitet sowie begleitende Gespräche geführt.

Schaffung und Sicherung einer angemessenen Personalausstattung

Erhöhung der Personalstärke im Polizeivollzugsdienst um mindestens 2.000 Stellen sowie Qualifizierung und Neu-Einstellungen im Nichtvollzugsbereich zur Ermittlungsassistenz

Die baden-württembergische Polizei rangiert mit ihrem Personal im Bundesvergleich am unteren Ende und stößt bei quantitativ und qualitativ gestiegenen Anforderungen an ihre Leistungsgrenze. Dem kann, ohne deutliche Leistungsabstriche in Kauf zu nehmen, nur durch eine Personalerhöhung im Polizeivollzugsdienst auf das Niveau einer bundesdurchschnittlichen Polizeidichte sowie der fachlichen Qualifizierung und Neu-Einstellungen im Nichtvollzugsbereich zur Ermittlungsassistenz abgeholfen werden.

Effiziente Aus- und Fortbildung auf hohem fachlichem Niveau sichern

Wiedereinführung einer verwendungsorientierten Ausbildung und einer Verwendungssicherheit bei der Kriminalpolizei nach der Ausbildung für einschlägig vorgebildete InteressentInnen

Angesichts der hohen Anzahl an absehbaren Zuruhesetzungen zeichnet sich in den nächsten Jahren ein weiter stark ansteigender Aus- und Fortbildungsbedarf ab, der bereits heute schon kaum mehr zu befriedigen ist. Die aktuelle, seit rund 15 Jahren gleichgeschaltete Ausbildung zu GeneralistInnen, bedingt nach der Ausbildung einen unmittelbaren Fortbildungsbedarf an Basis- und weitergehendem Spezialwissen für Aufgaben bei der Kriminalpolizei. Dies kann ressourcenschonend ausgerichtet auf die sich anschließende Erstverwendung bereits während des Bachelor-Studiums erfolgen (Y-Ausbildung).

Neben geeigneten Laufbahnbewerbern aus der Schutzpolizei und Neu-Einstellungen für die Sonderlaufbahnen der Wirtschafts- und CyberkriminalistInnen sollen auch qualifiziert vorgebildete EinstellungsinteressentInnen wieder eine Verwendungssicherheit für kriminalpolizeiliche Aufgabenfelder erhalten, um so förderliches Fachwissen zu gewinnen, welches nicht erst im Rahmen der Fortbildung aufzubauen ist. Gleichzeitig wird damit das angesichts der demografischen Entwicklung kleiner werdende Bewerberpotential für die Polizei ausgeweitet.

Ehrliche Anerkennung spezifischer Belastungen und Leistungen

Abschaffung der abgesenkten Eingangsbesoldung, Schaffung eines Stellenpools für freiwillige Verlängerungen der Lebensarbeitszeit, Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage

In den vergangenen 10 Jahren hat die baden-württembergische Polizei immer wieder erkennbare Verbesserungen für ihre Aufgabenwahrnehmung erfahren, während bei zunehmender Belastung die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der anderen Seite gleichzeitig regelmäßig Einschnitte und Kürzungen für den persönlichen Bereich erfahren mussten, worunter grundsätzlich zunehmend auch die Attraktivität des Berufsbildes leidet.

Vor diesem Hintergrund ist die als reine Sparmaßnahme konzipierte Kürzung der Eingangsbesoldung zurückzunehmen und sollen die leistungsfeindlichen Auswirkungen bei freiwilligen Verlängerungen der Lebensarbeitszeit, die sich für die nachwachsende Generation ergeben, durch Schaffung von kw-Stellen außerhalb des regulären Stellenplans ausgeglichen werden.

Die besonderen Belastungen des Polizeidienstes, durch Gewalterfahrungen, Konfrontation mit menschlichen Schicksalen, Schichtdienst, Verfügbarkeit auch außerhalb der regelmäßigen Dienstzeiten sowie vielfach unregelmäßige Arbeitszeiten auch an Wochenenden oder die Vielzahl an geleisteten Mehrarbeitsstunden, die sich anders als z.B. bei der Rentenversicherung nicht auf das Ruhegehalt auswirken, prägen Polizeibeamtinnen und –beamte physisch und psychisch und überdauern die Zurruhesetzung. Es ist daher angemessen, dass diese besonderen Belastungen nicht nur während des aktiven Dienstes anerkannt werden, sondern sich auch beim Ruhegehalt widerspiegeln.

Weitere Handlungsbedarfe in Stichworten:

Personal

- Schaffung des Berufsbildes des/der Kriminalfachangestellten für ermittlungsunterstützende Aufgaben
- Dauerhafte Rücknahme von Stellenbesetzungssperren zur zeitnahen Wiederbesetzung freier Stellen
- Aufgabenorientierte Personalausstattung der Kriminalpolizei; langfristig wahrgenommene kriminalpolizeiliche Aufgaben durch ausgebildete Kriminalisten
- Verbesserung der Rahmenbedingungen für kriminalpolizeiliche Tätigkeiten zur Sicherung qualifizierten Nachwuchses

Besoldung

- Übernahme der Tarifabschlüsse zeit- und inhaltsgleich auf die Beamten
- Einführung einer Kriminalpolizeizulage als Ausgleich z.B. für regelmäßig nicht planbare Dienstzeiten, regelmäßig anfallende Fahndungskosten sowie erhöhten Bedarf an taktisch ausgerichteter Kleidung und deren dienstlich bedingter Abnutzung
- Einführung einer Besoldungsordnung Polizei
- Aufgaben- und leistungsorientierte Besoldung in kriminalpolizeilicher Aufgabenfeldern
- Deutliche Erhöhung des Anteils der Stellen in A12 und A13 des gehobenen Dienstes zur Realisierung einer Sachbearbeiterkarriere
- Deutliche Erhöhung einzelbewerteter Stellen des höheren Dienstes in A15 zur Sicherung der fachlichen Kompetenz kriminalpolizeilicher Führungsaufgaben
- Akzeptanz der Unterschiedlichkeit zwischen Schutz- und Kriminalpolizei
- Eigene, geschlossene Vergleichsgruppen der Kriminalpolizei bei Beurteilungsverfahren

Aus- / Fortbildung

- Regionale Ausbildungsstätten für Neu-Einstellungen in den jeweiligen Landesteilen
- Finanzielle und personelle Aufstockung der Aus- und Fortbildung um den Generationenwechsel qualitativ auf notwendigem Niveau bewältigen zu können.

Polizeireform

- Ehrliche und umfassende Evaluation der Polizeireform
- Einbindung und Beteiligung der polizeilichen Praxis, der Personal- und Berufsvertretungen und der Justiz in die Diskussion und Bewertung
- Stärkung der Organisationshoheit der Präsidien nach regionalen Bedürfnissen
- Zeitnahe Korrekturen in erkannten Problembereichen

Technik / Unterbringung

- Verstetigung finanzieller Mittel im Haushalt zur Sicherung aktueller Technik/IT
- Anpassung des Musterraumprogramms an die Anforderungen kriminalpolizeilicher Aufgabenfelder (Umgang mit Vielzahl an Ordner und deren Auswertungen, Telefonüberwachung, Bildschirme, ...)

Download als PDF-Flyer