



ENTFALTUNGSCHANCEN NUTZEN

Was bringt das neue Personalentwicklungskonzept für die Bundespolizei?

Eine Zusammenfassung der wichtigsten Inhalte.

Das Bundesministerium des Innern (BMI) setzte für die Bundespolizei ein „Personalentwicklungskonzept“ (PEK) in Kraft. Dieses löst die seit 1998 bestehenden Verwendungsrichtlinien für den mittleren, gehobenen und höheren Polizeivollzugsdienst ab und verbindet erstmalig die Personalentwicklung für Polizei- und Verwaltungsbeamte aller Laufbahngruppen sowie für Arbeitnehmer in einem gemeinsamen Papier.

Das PEK wurde am 6. Mai 2014 in Potsdam durch das BMI und den Bundespolizeihauptpersonalrat mit den Personalverantwortlichen aller Direktionen und des Präsidiums sowie den Gesamtpersonalräten und dem Bezirkspersonalrat intensiv diskutiert.

Ob und wie eine fruchtbare Personalentwicklung gelingen kann, hängt nun vor allem von der Bereitschaft der Personalverantwortlichen in den Direktionen und im Präsidium ab, mit wenig bürokratischer Selbstbehinderung, aber großem Kooperationswillen mit den Personalvertretungen positive Entwicklung statt frustrierenden Stillstand zur eigenen Handlungsmaxime zu machen und sich eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit als eigenes Ziel in jeder Direktion und im Präsidium zu setzen.

Im PEK wird auf die gegenwärtig geltenden beamtenrechtlichen, haushaltsrechtlichen, laufbahnrechtlichen, aufbauorganisatorischen und tarifrechtlichen Bindungen abgestellt. Das Konzept beschreibt also keine Zukunftsvision, sondern Handlungsmaximen für die Personalentwicklung mit den heutigen Möglichkeiten.

Das PEK kann keine fehlenden Beförderungsplansstellen ersetzen und auch die Laufbahnverordnungen nicht umschreiben. – Es kann aber Ziele formulieren und verbindliche Handlungsinstrumente festschreiben.



Familiäre und berufliche Belange sind zukünftig auch in der Bundespolizei stärker in Einklang zu bringen. Die Erreichbarkeit von Angehörigen darf genau so nicht aussehen ...

Das Vorhaben wird ergänzt werden durch eine Anpassung der Dienstpostenbewertung sowie neue Beurteilungs- und Beförderungsrichtlinien für die Bundespolizei.

Familie & Beruf ernst nehmen ...

Ausgehend vom Leitbild der Bundespolizei soll vor allem eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreicht werden. Das PEK formuliert dazu: „Die Bundespolizei muss sich mit dem steigenden Durchschnittsalter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genauso auseinandersetzen wie mit künftigen Problemen bei der Gewinnung von Nachwuchs, insbesondere von Fach- und Führungskräften. Die Gewinnung von IT-Spezialisten, Ärzten sowie Fachkräften aus technischen Berufen und Führungskräften ist bereits heute schwierig. Der Stellenwert der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist größer geworden. Bedarfsabhängige Arbeitszeiten, Schichtarbeit und Wochen-

endeinsätze belasten das Familienleben und verlangen dem Einzelnen einen großen Planungsaufwand ab. Es ist daher wichtig, die persönlichen Bedürfnisse der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den dienstlichen Belangen in Einklang zu bringen. Dieser Herausforderung muss sich die Bundespolizei für den Polizeivollzugsdienst wie auch für den Verwaltungsdienst in allen Situationen des Berufslebens stellen.“

An vielen Stellen sind echte Fortschritte festzustellen. Es wird nun darauf ankommen, das PEK in den Direktionen und dem Bundespolizeipräsidium umzusetzen. Dabei sind auch Übergangsvorschriften vorgesehen, um Benachteiligungen bei der zukünftigen Entwicklung auszuschließen. Neben klaren Grundsätzen (Ausbildung, Berufsbild und Berufsaussichten im Polizeivollzugsdienst und im Verwaltungsdienst attraktiv gestalten, Berufsentwicklung von Frauen stärken, Vereinbarkeit von

Fortsetzung auf Seite 2



Fortsetzung von Seite 1

Familie und Beruf ohne Karriereeinbußen, Schwerbehindertenintegration, Multikulturalität, Einbeziehung von zeitweise Abwesenden) sind vor allem die anwendbaren Instrumente aufgeführt. So sollen klare und für alle Bereiche gleich gefasste, vereinheitlichte Anforderungsprofile veröffentlicht werden, die auch Grundlage der (neuen) Beurteilungen werden sollen und eine frühzeitige persönliche Orientierung ermöglichen. Eine frühzeitige(re) und umfassende Personalbedarfsplanung muss nun auch die persönlichen Verwendung- und Entwicklungswünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufnehmen.

**Durchsetzung durch mehr
Verbindlichkeit & Transparenz ...**

Neu und verbindlich ist eine rechtzeitige Nachfolgeplanung bei frei werdenden Dienstposten und Stellen mit besonderem Erfahrungs- und Spezialwissen und die Pflicht, für die künftigen Dienstposten- und Stelleninhaber rechtzeitig gezielte Qualifizierungsmaßnahmen und/oder Einarbeitungsprogramme aufzulegen.

Das PEK will die gesetzliche Pflicht zur Ausschreibung und damit Chancengleichheit wieder stärker betonen. Dabei sollen erstrangig Mitarbeiter bessere Chancen erhalten, die bereits zehn Jahre in einer Erstverwendung verweilen. Zugleich soll es Dauerausschreibungen für die Teilnahme an einem Förderpool geben, in die sich jede/r bewerben kann.

Bei den Auswahlverfahren mit oder ohne Eignungstest sind familiäre Belange im Rahmen des gesetzlich Möglichen zu berücksichtigen.

**Der ganze Bereich Beruf und
Familie hat einen Stellenwert in
der Personalentwicklung bekommen,
der in den alten Verwendungsrichtlinien gar nicht
vorgesehen war.**

So sollen berufsbegleitende Modelle für die Aus- und Fortbildung sowie für Aufstiegsverfahren entwickelt, heimatnahe Verwendungen/Umsetzungen während Teilzeit in Elternzeit gewährt, die Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen bei der Personalauswahl für Abordnungen zur Verstärkung anderer Dienststellen gewährleistet und Entlastung durch Arbeitszeitgestaltung bewirkt werden. Auch die Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen im Schichtdienst sowie die Einrichtung von Eltern-Kind-Arbeitsplätzen ist eine Option.

Neu aufgenommen wurde das Instrument der Potenzialanalyse, dem sich Mitarbeiter stellen können. Durch eine Neufassung der Beurteilungsrichtlinien soll dem Anspruch des PEK an die Rolle der Beurteilungen bei der Personalentwicklung entsprochen und insbesondere auch eine größere Akzeptanz sowie Geschlechtergerechtigkeit erreicht




Verbindlichkeit beruflicher Entwicklungschancen war in der Vergangenheit doch auch dem Zufallsprinzip geschuldet. Es gilt einiges zu verbessern ...

werden. Leitlinien für Mitarbeitergespräche sollen einen einheitlichen Standard der Personalgespräche gewährleisten, die grundsätzlich auch persönlich zu führen sind.

Neu aufgenommen wurden auch Instrumente wie das Mentoring, bei dem Führungskräfte einen erfahrenen Mentor an die Seite gestellt bekommen. Grundsätzlich positiv dürfte auch das Instrument der Einarbeitung und des Wiedereinstiegs sein.

Nach abgeschlossener Ausbildung, einem Verwendungs- bzw. Dienststellenwechsel oder nach längerer Abwesenheit soll so die nötige individuelle Einarbeitung in der vorgesehenen Funktion verwirklicht werden.

Auch Hospitationen und die Einbindung in Projekt- und Arbeitsgruppen sind nunmehr als Instrumente einer gezielten Personalentwicklung beschrieben, um seinen persönlichen Entwicklungswünschen durch entsprechende Bausteine Rechnung zu tragen. Ein tragfähiges Gesundheitsmanagement und ein gut durchdachter Gleichstellungsplan sollen die nötigen Rahmenseetzungen ergänzen.

 **DEUTSCHE POLIZEI**
Ausgabe: **Bezirk Bundespolizei**

Geschäftsstelle:
Forststraße 3a,
40721 Hilden
Telefon (02 11) 71 04-0
Telefax (02 11) 71 04-555

Redaktion:
Dr. Hartmut Kühn (V.i.S.d.P.)
Forststraße 3a,
40721 Hilden
Telefon (02 11) 71 04-0
Telefax (02 11) 71 04-5 55
Internet: www.gdp-bundespolizei.de
E-Mail: info@gdp-bundespolizei.de
Martin Schmitt
Mobil (01 72) 8 99 05 23
E-Mail: schmitt-karlstein@freenet.de

Die Redaktion behält sich vor, LeserInnenbriefe gekürzt zu veröffentlichen. Für unverlangt eingesandte Manuskripte übernehmen wir keine Gewähr. Namentlich gekennzeichnete Artikel stellen nicht in jedem Fall die Meinung der Redaktion dar. Nachdruck und Verwertung, ganz oder teilweise – auch in elektronischen Medien – nur mit ausdrücklicher Genehmigung der Redaktion.
Dies gilt auch für die Aufnahme in elektronische Datenbanken und Mailboxes sowie für Vervielfältigungen auf CD-ROM.

Verlag und Anzeigenverwaltung:
VERLAG DEUTSCHE
POLIZIELITERATUR GMBH
Anzeigenverwaltung
Ein Unternehmen der
Gewerkschaft der Polizei
Forststraße 3a, 40721 Hilden
Telefon (02 11) 71 04-1 83
Telefax (02 11) 71 04-1 74
Verantwortlich für den Anzeigenteil:
Antje Kleuker
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 36 vom 1. Januar 2014
Adressverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke.

Herstellung:
L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG
DruckMedien
Marktweg 42-50, 47608 Geldern
Postfach 14 52, 47594 Geldern
Telefon (0 28 31) 3 96-0
Telefax (0 28 31) 8 98 87

ISSN 0949-2836



ENTFALTUNGSSCHANCEN NUTZEN

Reiz zur Ausformulierung des Bildungstransfers ...

Eine Herausforderung für die Dienstvorgesetzten und Personalvertreter dürfte sein, sich dem Problem „Wissensmanagement“ zu stellen. Frühzeitige Nachbesetzungsentscheidungen und eine Bandbreite von Maßnahmen sollen verhindern, dass mit dem Ausscheiden von Stelleninhabern wichtiges Erfahrungs- und Spezialwissen verloren geht.

Auch wenn das BMI an der kritisierten zentralen Einstellung durch die Bundespolizeiakademie festhalten will, ist die folgende Verteilung der Laufbahnabsolventen durch eine noch abzuschließende Dienstvereinbarung über die personelle Auswahl bei Einstellungen zu regeln. Zudem soll für Schwerpunktbereiche ein eigenes Personalwerbe- und Einstellungsinstrument greifen.

Die berufliche Erstverwendung soll im mittleren Dienst grundsätzlich in der Bereitschaftspolizei oder den MKÜ erfolgen, in begründeten Ausnahmefällen kommt auch eine Erstverwendung an einer anderen Dienststelle der Bundespolizei in Betracht. Bei der Entscheidung über die Erstverwendung sollen Verwendungswunsch, Wohnsitz und familiäre Bindungen im Rahmen des dienstlich Möglichen Berücksichtigung finden. Die verfügbaren Dienstposten werden den Laufbahnabsolventen jeweils spätestens vier Monate vor Beendigung der Laufbahnausbildung bekanntgegeben. Sie haben die Möglichkeit, Interessenbekundungen abzugeben. In Konkurrenzsituationen entscheiden die während der Laufbahnausbildung erbrachten Leistungen unter besonderer Berücksichtigung familiärer Belange. Diese Prinzipien gelten auch für die Erstverwendung im gehobenen Dienst.

In die Anschlussverwendungen sollen privilegierte Ausschreibungen für langjährig Erstverwendete führen. Aufstiegswilligen Beamten werden Vorbereitungslehrgänge für die Auswahlverfahren angeboten. Aufstiegsverfahren beinhalten dabei auch die Möglichkeit, zu einem externen (Fach-)Studium delegiert zu werden. Im gehobenen Dienst will das BMI weiter daran festhalten, dass Spitzenämter der Laufbahn eine gewisse Erfahrungsbreite erfordern. Weil die Spitzenfunktionen Führungsfunktion



Das Festbeißen an klassischen Zielvorgaben ist nach Auffassung der GdP passé. Kommunikation und Verhandlungsgeschick sind gefordert.

nen sind, sollen Stelleninhaber auch eigene Erfahrungen der Arbeitsbereiche ihrer zukünftig Unterstellten aufweisen. Dies war bereits in den bisher geltenden Verwendungsrichtlinien so festgelegt, aber wesentlich stringenter. Nunmehr genügt eine zwei- bzw. dreijährige „Verwendung“ in einem der definierten Verwendungsbereiche statt bisher einer Dienstpostenübertragung in bestimmten Ebenen. – Damit ist auch eine sinnvolle Personalentwicklung innerhalb einer Dienststelle plan- und durchführbar.

Zudem wurden Übergangsmodalitäten entwickelt. Begünstigte einer verbesserten Dienstpostenbewertung brauchen sich auch keine Sorgen zu machen; sie verbleiben auf ihrer Stelle.

Erstes Resümee ...

Wie alles Neue braucht auch die Einführung eines Personalentwicklungskonzeptes Zeit und Ausdauer. Der Bezirk Bundespolizei der Gewerkschaft der Polizei (GdP) unterstützt den Prozess der Implementierung durch das Einbringen ihrer Mitglieder und Funktionsträger in die Diskussionen in den Dienststellen. Dies beginnt mit ganz praktischen Fragen: Wie können wir eine Einarbeitung von Berufsanfängern und Rückkehrern sicherstellen? Wann gehen Wissensträger in den Ruhestand und was bedeutet das für die Organisation des Wissenstransfers und der rechtzeitigen Nachbesetzung? Wie erfassen wir die Entwicklungswünsche der Mitarbeiter in unserer

Dienststelle? Wie viele Erstverwender arbeiten bei uns und wann und wohin wollen sie weg? Und, und, und ...



Ein zentrale Herausforderung: Strukturelle Vernetzung. Die GdP bietet ihr Einbringen hierzu an. Karikaturen: RAiff

Die GdP hält nichts davon, dem PEK mit Vorbehalten zu begegnen. Denn Vorbehalte allein bewirken nichts. Vielversprechender scheint es, die neuen Instrumente und Verpflichtungen der Dienststellenleitungen über die Personalräte (die dazu auch das gesetzliche Instrumentarium des Bundespersonalvertretungsgesetzes [BPersVG] haben) einzufordern. Dabei werden nicht alle Blütenräume reifen. Aber eine bessere Personalentwicklung als sie die bisherigen Verwendungsrichtlinien boten, ist mit dem PEK möglich.

SH



NACHGEFRAGT

Anfang Mai 2014 trafen sich das Mitglied des Deutschen Bundestages (MdB), Stephan Mayer, sowie der Vorsitzende des Bezirks Bundespolizei der Gewerkschaft der Polizei (GdP), Jörg Radek, zu einem ersten Gedankenaustausch in Berlin. Hierzu berichteten wir unter gdpbundespolizei.de. Wir wollten von dem MdB – nicht zuletzt auch in seiner neuen Funktion als innenpolitischer Sprecher der CDU/CSU-Fraktion – mehr erfahren.

DP: Demokratie bedeutet letztendlich, gestalterisch Verantwortung zu übernehmen. Wo sehen Sie die Verwirklichung von Mitbestimmung – im Sinne von Mitstimmen – in einer hierarchisch geprägten Polizei?

Stephan Mayer: Mitbestimmung ist meines Erachtens sehr wichtig und notwendig. Wie in allen anderen Be-

Stephan Mayer: Verantwortung für die Innenpolitik bedeutet auch Verantwortung für die innere Sicherheit. Hier sehe ich die Bundespolizei als wesentliche und unverzichtbare Säule der Sicherheitsarchitektur unseres Landes. Sie erfüllt hierbei Aufgaben in ganz unterschiedlichen Bereichen und ist für die Bürgerinnen und Bürger unseres Landes insbesondere auf den Flughäfen, den Bahnhöfen und in Einsätzen zur Unterstützung der Landespolizeien bei Demonstrationen oder der Begleitung von Fußballspielen sichtbarer Garant für die Sicherheit. Persönlich teile ich die Auffassung, dass die Herausforderungen insbesondere für die Bundespolizei in den kommenden Jahren eher zu- als abnehmen werden. Schon deshalb werde ich weiterhin mit der Bundespolizei auf verschiedenen Ebenen den Austausch suchen und fortführen und mich mit Überzeugung nachdrück-

despolizei täglich hohen Herausforderungen gegenüberstehen. Diese bewältigen sie mit ihrer sehr guten Ausbildung und einer hervorragenden Motivation. Um diese Motivation aufrechtzuerhalten, bedarf es nicht nur einer guten Bezahlung und einer guten Ausstattung. Es ist besonders wichtig, auch persönliche und familiäre Belange der Beschäftigten nicht aus den Augen zu verlieren. Hier haben wir bereits im Koalitionsvertrag wichtige Akzente gesetzt. Dort sind wichtige Ansätze wie Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Stärkung der Rolle der Frauen und die Teilhabe schwerbehinderter Menschen aufgenommen worden. Ich kann Ihnen versichern, dass insbesondere den Innenpolitikern der CDU/CSU-Bundestagsfraktion attraktive Rahmenbedingungen für den oftmals aufopfernden und viel abverlangenden Dienst bei der Bundespolizei ein besonderes Anliegen sind.

DP: Und nun doch zum Haushalt ... – Wir wollen ein Attraktivitätsprogramm III unter der Überschrift „Attraktivität für alle“. Gilt es doch Gerechtigkeitslücken zu schließen. Welche Unterstützung können Sie uns perspektivisch zusagen?

Stephan Mayer: Auch mir persönlich ist, wie gesagt, sehr daran gelegen, die Rahmenbedingungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundespolizei, auch für den zivilen Bereich, zu verbessern und die Attraktivität der Bundespolizei als Arbeitgeber weiter zu steigern. Wie Sie wissen, hat die Bundesregierung im Rahmen der Haushaltsaufstellung 2014 ein umfangreiches Hebungspaket beschlossen. Mit diesem Hebungspaket werden im Finanzplanungszeitraum bis 2017 insgesamt mehr als 1300 Planstellen und Stellen in ihrer Wertigkeit gehoben, was alleine mit rund 1900 zusätzlichen Beförderungsmöglichkeiten in Verwaltung und im Vollzugsbereich einhergeht. Darin enthalten sind auch Stellenhebungen im Tarifbereich, um eine tarifgerechte Bezahlung sicherzustellen. Konkrete Zahlen für den kommenden Haushalt 2015 vorzunehmen ist äußerst schwierig, aber Sie können sicher sein, dass ich mich auch persönlich weiterhin gerne für weitere Verbesserungen einsetzen werde.

DP: Wir danken Ihnen für dieses Gespräch.



Trafen sich bereits im Frühjahr zu einem Gedankenaustausch: Stephan Mayer (links) und Jörg Radek (rechts). Das Interview stellt die Fortsetzung dieses Prozesses dar. Foto: privat

reichen, erfolgt auch in der Bundespolizei Mitbestimmung durch die Interessenvertretungen und die Personalräte. Gerade die Personalräte sind nach meiner Kenntnis in der Bundespolizei auf allen Ebenen von der örtlichen Personalvertretung über die Gesamtpersonalräte bis hin zum Hauptpersonalrat sehr gut und hoch qualifiziert aufgestellt.

DP: Ihre Hauptverantwortung als MdB definiert sich über die Innenpolitik. Diese wird zukünftig stärker im Fokus der Betrachtung stehen. Wo sehen Sie dabei die Bundespolizei „verortet“?

lich für die Bedürfnisse der Bundespolizei einsetzen.

DP: Berufszufriedenheit verknüpft sich nicht nur mit gerechter Bezahlung. Dies hat u. a. unsere „GdP-Klartext-Studie“ belegt. Welche konkreten Vorstellungen haben Sie, dass für unsere Kolleginnen und Kollegen die Bundespolizei zukünftig „aushaltbar“ bleibt und parallel auch in der nationalen bzw. europäischen Sicherheitsarchitektur stark verankert ist?

Stephan Mayer: Ich weiß, dass die Polizistinnen und Polizisten der Bun-



Kampf gegen Crystal-Schmuggel ist Aufgabe des Zolls.

Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) unterstützt die jüngsten Bemühungen der Politik, den Kampf gegen die Droge Crystal Meth erheblich zu verschärfen. Auf Unverständnis stößt jedoch die konkrete Ausgestaltung dieses Kampfes: Am 7. Juli 2014 hatte Sachsens Gesundheitsministerin Christine Clauß (CDU) in einem Interview mit der Leipziger Volkszeitung eine Bündelung der polizeilichen Kräfte mit den Ländern gefordert, bei der Bundespolizei und Zoll stärker eingebunden werden sollten.

Für den GdP-Bezirk Bundespolizei, der neben der Bundespolizei auch die Beschäftigten im Vollzugsbereich des Zolls vertritt, zeigt sich in dieser Forderung ein ernsthaftes Problem der deutschen Sicherheitsarchitektur: „Anstatt einer Behörde eindeutige Aufgaben und Kompetenzen zuzuweisen, wird Stückwerk mit verschiedenen Bundes- und Landessicherheitsbehörden betrieben. Der Zoll ist bereits seit jeher zuständig für die Schmuggelbekämpfung an den Grenzen; – das beinhaltet natürlich auch den Drogenschmuggel. Wenn im Zuge des rasant zunehmenden Schmuggels von Crystal-Methamphetamin, nun deutlich wird, dass die Verfolgung eklatante Lücken hat, ist das nur ein weiterer Beweis dafür, dass die Aufbauorganisation des Zolls endlich den modernen Anforderungen angepasst werden muss. Wir brauchen dringend eine stärkere polizeiliche Ausrichtung und personelle Aufstockung der Kontroll-, Fahndungs- und Ermittlungsdienste des Zolls. Mit den gegenwärtigen Schwachstellen der Behörde, ihrer starken Verwaltungsausrichtung und übertriebenen Bürokratie, werden wir dem Crystal-Meth-Problem mit Sicherheit nicht gerecht“, so Jörg Radek, Vorsitzender des GdP-Bezirks Bundespolizei, in einer Presseerklärung Mitte Juli 2014 hierzu. Nach Angaben der Gewerkschaft verfügt der Zoll – im Gegensatz zur Bundespolizei – weder auf nationaler noch auf regionaler Ebene über eine strategische Steuerung seiner viel zu wenigen Einsatzkräfte. Fahnder, Ermittler und Kontrollbeamte gehörten auf allen Behördenebenen unterschiedlichen Dienststellen mit unterschiedlichen Ausrichtungen an. Die Kontrollbeamten seien derzeit mangels Masse nicht einmal rund um die Uhr im Einsatzraum unterwegs.

Aktuelle Beihilfebearbeitung ist eine Zumutung!

Seit Jahren kommt es für unsere Ruhestandsbeamten in der Bundespolizei immer wieder zu unerträglichen Verzögerungen bei der Bearbeitung von Beihilfeanträgen. Traurige „Spitzenreiter“ sind derzeit die Bundesfinanzdirektionen Südwest in Saarbrücken und die Bundesfinanzdirektion Nord in Rostock. Hier betragen die Bearbeitungszeiten gleich mehrere Wochen. Selbst bei Rechnungen mit Beträgen von fast 2000 Euro mussten Kollegen in diesem Jahr schon über vier Wochen auf die Erstattung warten.

Begründet werden die langen Bearbeitungszeiten mit erheblichen Personalabgängen sowie starken Überlastungen durch die Übernahme der Aufgabe des Kfz-Steuer-Einzugs.

„Solche Begründungen taugen aber nicht als Entschuldigung. Hier lassen sich die Folgen des demografischen Wandels in der brutalen Wirklichkeit erleben. Seit Jahren wurde die absehbare personelle Entwicklung und der Anstieg der Ruhestandszahlen konsequent ignoriert. Die Personalsituation der Bundesfinanzdirektionen muss schleunigst verbessert werden. Zum Wohle der Beschäftigten vor Ort und zum Wohle unserer Beihilfeempfänger“, so Jörg Radek, Vorsitzender des Bezirks Bundespolizei der Gewerkschaft der Polizei, Mitte Juli 2014 in Berlin. „Extreme Bearbeitungszeiten, wie wir sie derzeit erleben, sind vollkommen inakzeptabel.“

Die Gewerkschaft der Polizei hat daher schon mehrfach ihre Kritik öffentlich gemacht. „Wir können unseren Kolleginnen und Kollegen versichern: Wir bleiben an dem Thema dran. Die Bearbeitungszeiträume für Beihilfeanträge müssen schnellstmöglich auf ein zumutbares Maß verkürzt werden. Die Fürsorgepflicht endet nämlich nicht mit der Übergabe der Ruhestandsurskunde,“ so Radek weiter. Die GdP engagiert sich daher bereits seit Langem für eine wertschätzende Betreuung der Beschäftigten auch über den aktiven Dienst hinaus.

So waren diese unzumutbaren Wartezeiten bei der Beihilfebearbeitung auch Thema des Gesprächs von Jörg Radek mit dem Bundesminister des Innern am 17. Juli 2014. Thomas de Maizière sicherte dem GdP-Chef zu, dass er sich dem Thema annehmen wolle.

HERZLICH WILLKOMMEN

Im September 2014 starten viele junge Kolleginnen und Kollegen in ihr Studium bzw. ihre Berufsausbildung bei der Bundespolizei.

Der Bezirk Bundespolizei der Gewerkschaft der Polizei (GdP) heißt alle neuen Beschäftigten herzlich willkommen und wünscht ihnen für ihren Start ins Berufsleben alles erdenklich Gute. Wir hoffen, dass ihr mit euren Vorstellungen zu eurem zukünftigen Beruf richtig liegt und ihr einen guten Umgang mit den Ausbildungs- und Studieninhalten findet. Ihr habt euch

in anspruchsvollen Auswahlverfahren durchgesetzt und tretet in einen ebenso anspruchsvollen und überaus spannenden und interessanten Beruf ein. Die Polizeiarbeit ist eine Arbeit von Menschen, für Menschen. Euch erwarten vielfältige und interessante Aufgaben und Entwicklungsmöglichkeiten in der Bundespolizei. Ganz gleich in welcher Verwendung, ob im In- oder Ausland: Überall sind unsere Kompetenzen und unser Einsatz gefragt. Wir alle wissen auch, dass unser Beruf nicht ohne Risiko ist. Deshalb müssen wir Polizistin-

nen und Polizisten zusammenhalten und uns gegenseitig unterstützen. Dafür steht die GdP. Wir sind in jeder Dienststelle für euch da: Während eurer Ausbildung und während eures gesamten Berufslebens. Unsere GdP-Vertrauensleute werden sich in den nächsten Tagen und Wochen auch persönlich bei euch bekannt machen. Bei Fragen oder Problemen stehen wir euch gerne mit Rat und Unterstützung zur Seite. – Auf uns könnt ihr euch verlassen. Wir wünschen euch einen guten Einstieg und viel Erfolg für eure Ausbildung!



GEEHRT

Am 30. Juni 2014 wurde unser Kollege Volkmar Röder (rechts im Bild) für seine 25-jährige Mitgliedschaft in der Gewerkschaft der Polizei (GdP) geehrt. Michael Alka (links im Bild) nahm als Vorsitzender der GdP-Kreisgruppe (KG) Küste die Ehrung in netter Atmosphäre vor. Er handigte dem Jubilar die Dankesurkunde aus und überreichte ihm ein kleines Präsent der GdP-KG. Seit 2008 versieht Volkmar Röder seinen Dienst bei der Bundespolizeiinspektion See Cuxhaven. Seitdem ist er auf den beiden größten Einsatzschiffen der Nordsee der Bundespolizei See, BP 24 „Bad Bramstedt“ und BP 25 „Bayreuth“, im Fachbereich der „Maritimen Technik“ eingesetzt und leistet einen erheblichen

**Foto: GdP**

Beitrag für die schiffstechnische Einsatzbereitschaft. Seit Anfang Januar 2014 unterstützt er für eine befristete Zeit mit seinem schiffstechnischen Können auf den Einsatzschiffen der Bundeszollverwaltung, „Borkum“ und „Helgoland“, im Seegebiet der Nordsee. Wir, von der GdP-Kreisgruppe Küste, wünschen unserem Kollegen Volkmar Röder für seinen privaten und dienstlichen Lebensweg alles Gute, viel Erfolg und besonders viel Gesundheit. Diesen guten Wünschen, verbunden mit dem Dank für die gewerkschaftliche Treue, schließen sich auf diesem Weg auch der GdP-Bezirksvorstand sowie das Redaktionsteam des Bezirksjournal ganz herzlich an. Näheres auch unter: kg-kueste.gdpbundespolizei.de **WR**

GdP VOR ORT

Am 5. Juli 2014 fand in Flensburg der Blaulichttag 2014 statt, bei dem mehr als 10 000 Besucher die Möglichkeit nutzten, ansässige – sowie auch dänische – Behörden und Organisationen in ihren Aufgabenstellungen kennenzulernen, aber auch praktisch mit den Führungs- und Einsatzmitteln zu arbeiten. U. a. waren neben der Bundespolizei, der Flensburger Polizei, der Wasser- und Schutzpolizei, dem Zoll, der Feuerwehr, den Hilfs- und Rettungsdiensten auch die Beschäftigten der dänischen Polizei und Feuerwehr vor Ort und präsentierten sich. Die Kreisgruppe Flensburg der Gewerkschaft der Polizei (GdP) nutzte die Gelegenheit – gemeinsam mit dem Landesbezirk Schleswig-Holstein – die GdP und unsere Aufgaben eindrucksvoll darzustellen. Der Flensburger GdP-Vorsitzende Hans-Wal-

**Foto: GdP**

ter-Kruppa sowie die Kollegen Dirk Hansen, Rainer Eggert, Dietmar Arnast, Lothar Lindner und die Kolleginnen der Geschäftsstelle des GdP-Landesbezirks Schleswig-Holstein in Kiel betreuten unseren Stand (Foto), der einen ständigen Anlaufpunkt für die Besucher des Blaulichttages darstellte. Näheres unter: dir-kueste.gdpbundespolizei.de

ENGAGEMENT

Dänholmtag in Stralsund mit Unterstützung durch die Gewerkschaft der Polizei (GdP): Am 17. Mai 2014 fand der Dänholmtag 2014 unter dem Motto „Offene Türen, offene Arme, offene Worte“ auf dem Dänholm, Stralsunds kleiner Insel vor Rügen, statt. Behörden, Vereine und Firmen präsentieren sich der Bevölkerung, die diesen Tag zu einem schönen Erlebnis für die ganze Familie nutzen konnte. Bei bestem Wetter unterstützten Lothar Lindner und Stephan Lange die Maßnahmen der Bundespolizeiinspektion Stralsund zum Dänholmtag und unsere beiden Kollegen verteilten Kaffee und Kuchen für

eine Spende für einen guten Zweck an die Besucher. Während Kaffee und Tee von der GdP-Kreisgruppe Mecklenburg-Vorpommern gesponsert wurden, stammte der gesamte Kuchen aus den Backstuben unserer Beschäftigten. Letztendlich war es doch der schmackhafte Kuchen, der die Portemonnaies der Besucher öffnete und so konnte eine Summe von mehr als 250 Euro erzielt werden, die als Spende an den Verein zur Unterstützung krebskranker Kinder und der Krebsforschung im Kindesalter Greifswald/Vorpommern e. V. übergeben wurde.

Dirk Stoß**NACHRUF**

Plötzlich und für uns alle unerwartet verstarb am 23. Juni 2014 im Alter von nur 55 Jahren unser Kollege

Werner Hinke

Werner Hinke war Angehöriger der Bundespolizeiinspektion Ebersbach und dort in verschiedenen Funktionen tätig. Wir trauern um einen treuen und geschätzten Kollegen, dem wir ein ehrendes Andenken bewahren.

Wolfgang Schmidt – für die GdP-Kreisgruppe Pirna
Günter Rink – für die GdP-Direktionsgruppe Mitteldeutschland



VERABSCHIEDUNG

„Kapitän“ Uwe „Erno“ Veldkamp geht von Bord.

Im Rahmen des Delegiertentages der Kreisgruppe (KG) Küste der Gewerkschaft der Polizei (GdP) wurde Uwe „Erno“ Veldkamp (links im Bild) durch den neuen KG-Vorsitzenden, Michael Alka (rechts im Bild) verabschiedet. Uwe Veldkamp vollendete bereits am 12. März 2014 sein 60. Lebensjahr und wird demnach bald seinen wohlverdienten Ruhestand antreten. In den vergangenen Jahren bekleidete er während und nach seiner aktiven Bordfahrerzeit viele dienstliche Ämter und steuerte auch die GdP in Neustadt durch Wind und Wetter. Dabei fand er nicht immer eine ruhige See vor; nein, manchmal war es rau und stürmisch. Wir – als Gewerkschaft der Polizei – hoffen, dass dir, lieber Uwe, die vergangenen Zeiten gut in Erinnerung bleiben und



Foto: GdP

wünschen dir, dass deine Zukunftspläne nach deiner Pensionierung bei bester Gesundheit in Erfüllung gehen.

Dirk Stooß

GEEHRT



Foto: GdP

Gewerkschaftsjubiläum auf der US-Airbase in Ramstein:

Anlässlich des 40-jährigen Gewerkschaftsjubiläums unseres Kollegen Klaus Dieter Mertel (rechts im Bild), besuchte der stellvertretende Vorsitzende der Kreisgruppe (KG) Kaiserslautern der Gewerkschaft der Polizei (GdP), Lutz Tasch (links im Bild), die US-Airbase und überreichte

dem Jubilar die Urkunde mit Ehrennadel. Die KG Kaiserslautern bedankte sich nämlich damit bei Klaus Mertel für seine langjährige gewerkschaftliche Treue. „Wir sind auf unsere langjährigen Mitglieder sehr stolz, und wir freuen uns, einen Kollegen wie Klaus in unseren Reihen zu haben,“ so der Kaiserslauterner KG-Vize anlässlich der Ehrung. Dem Dank für seine gewerkschaftliche Treue schließen sich auf diesem Weg auch der GdP-Bezirksvorstand sowie das Redaktionsteam des Bezirksjournals ganz herzlich an.

LT

Ende Juli 2014 wurde unser Vorstandsmitglied der Kreisgruppe (KG) Niederrhein der Gewerkschaft der Polizei (GdP), Willi Deußen, ihm Rahmen eines Seniorentreffens in Nettetal, für seine 60-jährige Mitgliedschaft in der GdP geehrt. Willi Deußen betreut seit Jahren die Senioren in unserer Kreisgruppe. Dem Dank für seine gewerkschaftliche Treue und sein Engagement schließen sich auf diesem Weg der GdP-Bezirksvorstand sowie das Redaktionsteam des Bezirksjournals ganz herzlich an.

DB

ENGAGEMENT

Besi-&Friends-Tour 2014: Rad statt Rollstuhl ...

... 1773 km mit 24 000 Höhenmetern in zwölf Tagen von Frankfurt am Main nach Barcelona; mit dem Rennrad über die Vogesen, das französische Zentralmassiv und die Pyrenäen: für viele gesunde Menschen schon fast unvorstellbar, für Menschen mit Handycap noch extremer.

Im März 2014 fand im Rahmen des Delegiertentages der Gewerkschaft der Polizei (GdP) in Potsdam eine Spendenaktion zugunsten des Projekts rad-statt-rollstuhl.de statt.

Martin Schilff rief gemeinsam mit dem Vizeradweltmeister Robert Förstemann alle Beteiligten auf, für einen guten Zweck auf ein



Unsere Autorin Monika Reker (Mitglied im Vorstand der GdP-Kreisgruppe Bundespolizei- und -fortbildungszentrum Walsrode) kurz vor der beeindruckenden Zielankunft auf dem „Grand Ballon“ nach einem 23-km-Anstieg zum höchsten Berg der Vogesen.

Foto: privat

Trimmrads zu steigen und Kilometergeld zu sammeln. Es kamen insgesamt 1414 Euro zusammen, die der Natalie-Todenhöfer-Stiftung für MS-Kranke zu Gute kamen. Ich selber konnte zu diesem Zeitpunkt leider nicht mitradeln, dafür bin ich aber mit Besi nach Barcelona gefahren, und die Berichterstattung zu dieser großartigen Tour findet ihr unter: gdpbundespolizei.de

Monika Reker



EINSATZTRAINING

Foto: GdP

Dortmund, Münster, Lipstadt, Bielefeld ..., – um nur einige Einsatzorte zu nennen. Schnittpunkte zwischen den Verbandspolizeien von Bund und Ländern gehören zum Einsatzalltag.

Dass dieselben Teileinheiten wiederholt aufeinandertreffen, sodass sich daraus eine Bekanntschaft entwickelt, ist gewiss nicht alltäglich. Wenn dann sogar behördenübergreifend eingeladen wird, ist das schon eine Besonderheit. So geschehen am 9. Oktober 2013, als der 1. Zug der 2. Bundespoli-

zeiabteilung (BPOLABT) Sankt Augustin einer Einladung des 1. Zuges der 17. Bereitschaftspolizeihundertschaft (BPH) Nordrhein-Westfalen zu einer gemeinsamen Wettkampfübung in Münster gefolgt ist. Für alle Beteiligten war es ein unvergesslicher Tag, der die Beziehungen zwischen den Zügen weiter intensiviert hat.

Um sich gebührend zu revanchieren, lud der BPOL-Zug Sankt Augustin die Münsteraner am 17. Juni 2014 seinerseits zu einer gemeinsamen Team-Übung nach Sankt Augustin ein. An sechs – Körper und Geschicklichkeit fordernden – Stationen konn-

ten sich die aus Bundes- und Landesbeamten gemischten Teams messen. Den anstrengenden Wettkampf ließen beide Teileinheiten bei einem gemeinsamen, von der Kreisgruppe der Gewerkschaft der Polizei (GdP) Sankt Augustin und den Angehörigen des BPOL-Zuges gesponserten Grillabend (Foto) ausklingen. Die Mühen der Vorbereitung haben sich letztlich ausgezahlt. Es war für alle ein sehr gelungener Tag, die Kontakte ließen sich weiter intensivieren. Beide Züge wollen mit der Ausrichtung gemeinsamer Übungen fortfahren.

Paul Schlott

FLUGHAFEN MÜNCHEN

Foto: GdP

Mitte Juli 2014 besuchte der Vorsitzende des Bezirks Bundespolizei der Gewerkschaft der Polizei (GdP), Jörg Radek, unsere GdP-Kreisgruppe Flughafen München (Foto). Im Rahmen einer Präsentation erfolgte die Darlegung der aktuellen Gegebenheiten am Flughafen München. Neben aktueller Abfertigungszahlen ging es auch um die Gesamtentwicklung des Flughafens München sowie um die Darstellung und Diskussion zu den besonderen Erschwernissen unserer Beschäftigten. Zu den Inhalten verweisen wir auf die Homepage der Kreisgruppe: kg-flughafen-muenchen.gdp.bundespolizei.de

KREISGRUPPE BODENSEE

Foto: GdP

Mehr als einhundert Besucher konnten wir beim Sommerfest 2014 der Kreisgruppe Bodensee der Gewerkschaft der Polizei zählen. Die Einhundert wurde auch überschritten, da diesmal keine Einsatzplanung den Termin Anfang Juli 2014 durchkreuzte. Trotz Unwetterwarnung bewährte sich wieder einmal die Wetterscheide vor Radolfzell, die alle Unbilden südlich und vor allem nördlich am Veranstaltungsort vorbeilenkte. Alles Weitere hierzu unter: kg-bodensee.gdp.bundespolizei.de

