|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Antrag | **B 04** |  |
| **Antragsteller:** | **Kreisgruppe BKA Meckenheim** |
| **Betrifft:** | **Einführung einer behörden- und länderübergreifenden intelligenten Personalentwicklung, die den Wechsel von Personal ermöglicht und Karrieren fördert sowie die entsprechende behördenübergreifende Anwendung der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Der 17. Ordentliche Delegiertentag der GdP Bezirk BKA möge beschließen:* | | |
|  |  |  |
| Der Bezirksvorstand möge sich dafür einsetzen, dass behördenübergreifende Karrieren als Ausdruck zeitgemäßer und intelligenter Personalentwicklung in den deutschen Sicherheitsbehörden gefördert und ein flexibleres Personalmanagement eingeführt wird. Dabei soll auch die bislang nur behördenimmanent angewandte Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine behördenübergreifende Wirkung erlangen. | | |
| **Begründung:**  Die deutschen Sicherheitsbehörden sind mit der Erwartungshaltung konfrontiert, zunehmend vernetzt und professionell zu arbeiten. Dafür braucht es eine effektive Arbeitsteilung und Kooperation aller Sicherheitsbehörden. Dem steht aktuell entgegen, dass viele Tarifbeschäftigte und Beamte teils ihr ganzes Dienstleben bei einer Behörde verbringen ohne die aktive bzw. institutionalisierte Gelegenheit zu haben, sich mit Kollegen anderer Sicherheitsbehörden zu vernetzen und Expertise teilen zu können.  Gleichzeitig gehört es zur gesellschaftlichen Realität, dass immer mehr Beschäftigte oder deren Partner/innen aufgrund beruflicher, familiärer oder persönlicher Lebensumstände (zeitweise) ihren Lebensmittelpunkt verlegen. Gerade bei der Inanspruchnahme von Flexibilisierungsinstrumenten sind diese grundsätzlich behördenbezogen und damit auch an die jeweiligen Dienstorte gebunden und gehen oftmals an den Bedarfen vorbei (Pflege von Angehörigen an anderen als dem Dienstort). Zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Personalentwicklung ist daher ein flexibleres, behördenübergreifendes Personalmanagement nötig. Dies führt einerseits dazu, dass Beschäftigte mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen besser und früher wieder in den Dienst zurückkehren können und trägt andererseits zur Attraktivität der Sicherheitsbehörden als Arbeitgeber bei.  Aktuell existiert bereits eine Vielzahl von behördeninternen Regeln zum Personalaustausch im weitesten Sinne.  **Es fehlt jedoch an Maßnahmen zur Flexibilisierung des Personaleinsatzes und an einem Konzept für ein sicherheitsbehördenübergreifendes Verfahren zur Förderung der Personalentwicklung und der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.**  Regelungsbedürftige Aspekte sind (u.a.):   * die transparentere Kommunikation der Bedingungen für Behördenwechsel * die behördenübergreifende Veröffentlichung von Stellenangeboten für einen breiteren Kreis von Beschäftigten * die Ausweitung der Personalrotation auf andere Sicherheitsbehörden in allen Laufbahnen * eine intensivere Zusammenarbeit bei der Aus- und Fortbildung, z.B. Modul „BKA“ für Anwärter anderer Sicherheitsbehörden und umgekehrt * die Option der Abordnung anstelle einer Versetzung zu anderen Sicherheitsbehörden, u.a. um den Beschäftigten eine Kinderbetreuung in andere Bundesländern zu ermöglichen, in denen Angehörige bei der Erziehung unterstützen könnten bzw. für die Pflege von Angehörigen * Lockerung des Tauschpartnerprinzips, z.B. im Hinblick auf die geforderte Gleichrangigkeit von Dienstgraden bzw. eine Prüfung der Möglichkeit anderweitiger Kompensation zwischen den Dienstherren * Mehr Anerkennung von Erfahrungswissen aus anderen Behörden im Beurteilungswesen | | |
|  |  |  |

**Empfehlung der**

**Antragsberatungskommission:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Annahme |  | Annahme als Arbeitsmaterial zu |  | Erledigt durch |  | Nichtbefassung |
|  | Annahme mit Änderung |  | Annahme als Arbeitsmaterial |  | Nichtbehandlung |  | Ablehnung |