

Resolution

des Landeskongresses der
Deutschen Polizeigewerkschaft (**DPoIG**), Landesverband Bayern e.V.
am 9. November 2017 in Bayreuth

Personalentwicklungskonzept für die Bayerische Polizei

„Beste Konzepte für beste Köpfe!“

Die Delegierten des Landeskongresses der **DPoIG fordern ein zukunftsfähiges Personalentwicklungskonzept für die Bayerische Polizei.**

Personalentwicklung setzt einen gesteuerten Prozess bei Personalgewinnung, Personalplanung, Personalführung und beruflicher Entwicklung voraus. Hierfür müssen jeweils eine Standortbestimmung erstellt und Perspektiven entwickelt werden.

Während bei der Personalgewinnung schon richtige und wichtige Impulse auf den Weg gebracht wurden, gibt es in allen anderen Bereichen noch erheblichen Optimierungsbedarf.

Ein Personalentwicklungskonzept, das diesem Namen gerecht wird, ist nicht vorhanden!

Vollzugsbeamte, Verwaltungsbeamte und Arbeitnehmer bei der Polizei erwarten zu Recht nicht nur kosmetische Veränderungen. Vorhandene Schwachstellen müssen analysiert, aufgezeigt und konsequent behoben werden.

Stellenhebungen, Beförderungen und Höhergruppierungen müssen strukturiert, transparent und nachvollziehbar sein. Beförderungen nach A 9/Z, nach A 12 und nach A 15 sind als „Regelbeförderungen“ zu gewährleisten. Viele Tarifbeschäftigte leisten bereits heute höherwertige Tätigkeiten. Die ihnen dafür zustehende Bezahlung darf ihnen nicht länger vorenthalten werden. Für das Berufsbild des Polizeifachangestellten ist ein Aus- und Fortbildungskonzept zu erstellen.

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind u.a. die Förderung alternierender Wohnraum- und Telearbeit sowie flexiblere Arbeitszeitregelungen erforderlich. Die „mobile Reserve“ darf nicht weiterhin ein Zahlentrick in nebulösen Personalzuteilungsverfahren sein. Neben einer deutlichen personellen Aufstockung muss eine Neuausrichtung erfolgen, die alle Bereiche der Bayerischen Polizei umfasst.

Die Anteile der 3. und 4. QE für den Vollzugsdienst und im Verwaltungsbereich müssen weiter erhöht werden. Für Qualifizierungsmaßnahmen ist der Bedarf zukunftsfähig festzustellen und konzeptionell anzupassen. Für alle Sparten der Polizei sind die Perspektiven für die modulare Qualifizierung zu verbessern.

Der Wegfall der „Verzahnungsämter“ im Polizeibereich ist längst überfällig!

Beurteilungs- und Bestellungsverfahren sind wesentliche Grundlagen der Personalentwicklung. Sie sind verständlich und verbindlich zu gestalten.

Für die fachlichen Schwerpunkte (Vollzug, Wirtschafts-, Technischer- und Internetkriminaldienst, Sicherheitsbereich) in der Laufbahn Polizei und Verfassungsschutz müssen die gesundheitlichen Anforderungen individuell angepasst werden.

Die vorgegebene Anzahl und Stärke der Einsatzzüge der Bereitschaftspolizei sind einzuhalten. Verweildauer und Einsatzwert müssen mit den Bedürfnissen des Einzeldienstes in Einklang gebracht werden.

Für die Operativen Ergänzungsdienste (OED) müssen einheitliche Organisations- und Dienstpostenstrukturen geschaffen werden.

(Höchst-)Altersgrenzen bei der Verwendung in Spezialeinheiten müssen den individuellen Tätigkeiten und Funktionen angepasst werden, um die hohe Einsatzqualität beizubehalten.

Die Bayerische Polizei steht als Arbeitgeber im harten Wettbewerb mit anderen. Gute berufliche Perspektiven für unsere Beschäftigten erfordern deshalb ein zukunftssicheres Gesamtkonzept. Hier ist die Politik gefordert!