



POSTANSCHRIFT Bundesministerium des Innern, 11014 Berlin

Präsident des Deutschen Bundestages
– Parlamentssekretariat –
Reichstagsgebäude
11011 Berlin

HAUSANSCHRIFT Alt-Moabit 140, 10557 Berlin

POSTANSCHRIFT 11014 Berlin

TEL +49 (0)30 18 681-11117

FAX +49 (0)30 18 681-11019

INTERNET www.bmi.bund.de

DATUM 17. März 2016

BETREFF **Kleine Anfrage der Abgeordneten Irene Mihalic u. a. und der Fraktion
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

Personalkonzept der Bundespolizei

BT-Drucksache 18/7763

Auf die Kleine Anfrage übersende ich namens der Bundesregierung die beigefügte
Antwort in 4-facher Ausfertigung.

Mit freundlichen Grüßen
in Vertretung

Dr. Ole Schröder

Kleine Anfrage der Abgeordneten Irene Mihalic u. a. und der Fraktion
Bündnis 90/Die Grünen

Personalkonzept der Bundespolizei

BT-Drucksache 18/7763

Vorbemerkung der Fragesteller:

Die Ankunft vieler Flüchtlinge – und diesem Zusammenhang auch die Gewährleistung von deren Schutz - in Deutschland beeinflusst Inhalt und Umfang des Personaleinsatzes der Bundespolizei. Dies wirkt erheblich fort und beeinflusst die laufende Diskussion über eine angemessene personelle und sachliche Ausstattung der Bundespolizei sehr. Anknüpfend an die Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN vom 14.10.2015 (BT-Drs. 18/6538), thematisiert die vorliegende Anfrage die demografische Entwicklung und die bekannten Herausforderungen im Zusammenhang mit einer verbesserten Personalgewinnung und der Verbesserung der Arbeitsbedingungen, insbesondere auch der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Daraus ergeben sich insbesondere für die Personalplanung und –entwicklung mit Bedeutung bereits für das Haushaltsjahr 2016 besondere Herausforderungen. Nicht zuletzt ist hierfür ein schlüssiges Personalkonzept unabdingbar. Inwieweit die Bundesregierung ein solches bereithält, ist fraglich.

1. Wie viele Planstellen stehen für Beamte und Beamtinnen im Polizeivollzugsdienst der Bundespolizei derzeit zur Verfügung und wie hoch ist demgegenüber die Anzahl des Ist-Personals?

Zu 1.

Mit Stichtag 1. Februar 2016 stehen im Haushalt der Bundespolizei (Kapitel 0625) insgesamt 32.516 Planstellen für Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte zur Verfügung. Die Anzahl umfasst die Laufbahngruppen des mittleren, gehobenen und höheren Polizeivollzugsdienstes.

Demgegenüber beläuft sich das Personal-Ist zum selben Stichtag auf 30.555 Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte.

Die Zahl der Laufbahnanwärter beläuft sich auf insgesamt 2.599 für den mittleren Polizeivollzugsdienst (mPVD) und 639 für den gehobenen Polizeivollzugsdienst (gPVD).

2. Worauf beruht die Differenz zwischen Planstellen und Ist-Personal?

Zu 2.

Die Differenz zwischen Planstellen-Soll und Personal-Ist beruht u. a. darauf, dass die Bundespolizei mit dem Haushalt 2016 insgesamt 1.568 zusätzliche Planstellen erhalten hat. Um diese Planstellen zu besetzen, müssen zunächst Laufbahnbewerberinnen und -bewerber geworben, eingestellt und zwischen 2,5 und 3 Jahre ausgebildet werden. Erst im Anschluss steht dieses Personal der Bundespolizei zur Verfügung. Darüber hinaus sind weitere 89 Planstellen durch den Haushaltsgesetzgeber gesperrt und dürfen nicht in Anspruch genommen werden. Neben den v. g. haushaltsrechtlichen Beschränkungen bestehen weitere Beschränkungen insbesondere bei Beamtinnen und Beamten die nur Teilzeit beschäftigt sind, jedoch einen Rechtsanspruch auf Vollzeitbeschäftigung haben.

Die Erhebungen zum Personal-Ist stellen dabei eine Momentaufnahme zum jeweiligen Stichtag (hier 1. Februar 2016) dar und spiegeln nicht die tatsächlichen Gegebenheiten wieder. Da der Zulauf von Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten bedingt durch die Einstellungstermine nur zum 1. März für den mittleren Polizeivollzugsdienst und zum 1. September für den gehobenen Polizeivollzugsdienst eines jeden Jahres erfolgt, schmilzt das Personal-Ist durch den Eintritt von Beamtinnen und Beamte in den Ruhestand mit Ausnahme der v. g. Monate über das Jahr jeweils ab.

3. Welches Personalentwicklungskonzept sieht die Bundesregierung für die Bundespolizei aktuell vor?

a) Welche Bereiche (Polizeivollzugsdienst, Verwaltungsdienst) der Bundespolizei werden hier genau miteinbezogen?

b) Soweit es kein aktuelles Personalentwicklungskonzept gibt, wieso erachtet die Bundesregierung ein solches auch vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen nicht für erforderlich?

Zu 3.

Das Personalentwicklungskonzept für die Bundespolizei (Anlage 1 und 2) trat am 25. März 2014 in Kraft und wurde am 17. Dezember 2015 aktualisiert. In das Personalentwicklungskonzept werden die Bereiche Polizeivollzugsdienst, Verwaltungsdienst und Tarifbeschäftigte miteinbezogen.

4. a) Wie erfolgt eine transparente Verwendungsplanung gegenüber den Beamtinnen und Beamten der Bundespolizei?

b) Inwiefern wird die Personalgewinnung der Schwerpunktbereiche München, Stuttgart und Flughafen Frankfurt (Main) regional organisiert?

c) Inwiefern unterscheidet sich dieses Einstellungskonzept von der im Übrigen geltenden Praxis?

d) Inwieweit erfolgt eine heimatnahe beziehungsweise regionale Verwendung mittels Zusage bei der Einstellung oder durch entsprechende Zuweisung? (Bitte entsprechende Zusagen bzw. Zuweisungen der letzten 5 Jahre nach den Laufbahnen differenziert aufschlüsseln)

e) Welche Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unternimmt die Bundesregierung im Hinblick auf die bundesweite Verwendung der Beamtinnen und Beamten der Bundespolizei?

Zu 4 a)

Die Verwendungsplanung der Beamtinnen und Beamten der Bundespolizei ergibt sich aus dem Personalentwicklungskonzept.

Zu 4 b) bis d)

Die genannten regionalen Schwerpunktbereiche wurden zwischenzeitlich um das Gebiet Rhein/Ruhr erweitert.

Die Besonderheit bei der Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern aus diesen Einzugsbereichen besteht darin, dass bereits vor der Einstellung Kontingente von Laufbahnabsolventen festgelegt werden, die nach erfolgreichem Abschluss der Laufbahnausbildung heimatnah für eine einzeldienstliche Verwendung vorgesehen werden. Es handelt sich bei diesen Kontingenten um eine Mindestzuweisung von Beamtinnen und Beamten an die Dienststellen der Schwerpunktbereiche. Sie gelten ausschließlich für den mPVD. Die Kontingente wurden erstmals für die Einstellung zum 1. September 2012 festgelegt und orientieren sich jeweils am feststehenden Personalersatzbedarf der Bundespolizeidirektionen. Die Kontingente waren bzw. sind:

	Rhein/Main	München	Stuttgart	Rhein/Ruhr
2012	75	50	50	
2013	100	50	20	
2014	100	50	25	
2015	100	100	35	
2016	200	200	35	150

Die im Einstellungsjahr 2012 für die Übernahme von Laufbahnabsolventen 2015 festgelegten Kontingente konnten im Jahr 2015 vollständig mit Absolventen aus der jeweiligen Region besetzt werden.

Die Nachwuchswerbung in diesen Bereichen ist in die allgemeine Nachwuchsgewinnung eingebettet und findet in Verantwortung der Bundespolizeiakademie statt. Zusätzlich wurden Online-Werbemaßnahmen in den Schwerpunktbereichen zielgerichtet umgesetzt. Hierbei wurde in der Werbung auf die Möglichkeit der heimatnahen Verwendung ausdrücklich hingewiesen. Darüber hinaus wurde im Jahr 2015 in zwei Schwerpunktbereichen (Rhein/Ruhr und Stuttgart) eine PR-Aktion durchgeführt. Im Großraum München und im Rhein/Main-Gebiet sind zusätzlich Projekte etabliert worden, die speziell junge Menschen mit Migrationshintergrund als Zielgruppe ansprechen.

Zu 4 e)

Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Hinblick auf bundesweite Verwendung der Beamtinnen und Beamten der Bundespolizei ergeben sich insbesondere aus dem Personalentwicklungskonzept. Darüber hinaus wurde der Bundespolizei zum 31. August 2014 das Zertifikat "berufundfamilie" erteilt. Ziel des Audits "Beruf und Familie" ist es Lösungen zu entwickeln, mit denen dienstliche und familiäre Belange in Einklang gebracht werden können.

5. Inwieweit erfolgt bezogen auf die

a) zehn Einsatzabteilungen der Bereitschaftspolizei,

b) zehn Bundespolizeidirektionen, und

c) einzelnen Bundespolizeireviere

als Grundbedarf unabhängig von besonderen Einsatzlagen die Planung einer bestimmte Personalstärke?

Zu 5.

Die zahlenmäßige Stärke der Bundespolizei wird durch den Haushaltsplan bestimmt (§ 57 Absatz 6 des Bundespolizeigesetzes). Dieser und der Organisations- und Dienstpostenplan der Bundespolizei bilden die Grundlage für die Planung der Personaleinstellungen in allen Bereichen der Bundespolizei.

Zum von besonderen Einsatzlagen unabhängigen Grundbedarf zählen die neun regionalen Bundespolizeidirektionen (ohne die Mobilen Überwachungs- und Kontrolleinheiten) mit den Bundespolizeiinspektionen und Bundespolizeireviere.

Zur Bewältigung von besonderen Einsatzlagen werden die Direktion Bundesbereitschaftspolizei mit den zehn Bundespolizeiabteilungen, die Spezialkräfte der Bundespolizei sowie die Mobilen Überwachungs- und Kontrolleinheiten der regionalen Bundespolizeidirektionen eingesetzt.

6. Welche Mindest-Personal-Soll-Stärken für ihre einzelnen Organisationseinheiten oder Regionen im Sinne der Frage Nr. 5 werden bei der Bundespolizei Rahmen ihrer längerfristigen Personalplanung jeweils definiert? (Bitte nach Organisationseinheiten und Einsatzorten aufschlüsseln)

Zu 6.

Die Personal-Soll-Stärke wird durch den Organisations- und Dienstpostenplan mit den jeweils erforderlichen Anpassungen nach Aufgabenentwicklung und -umfang definiert.

7. An wie vielen Tagen wurde im letzten Jahr die Mindestpersonal-Soll-Stärke im Sinne der Frage Nr. 6 unterschritten? (Bitte entsprechend dem längerfristigen Personalplanungskonzept nach Monaten, Organisations-einheiten und Einsatzorten aufschlüsseln)

Zu 7.

Soweit die Ist-Besetzung hinter der Sollstärke zurück bleibt, wird dies im Rahmen einer polizeifachlichen Bewertung und ein darauf aufbauendes Kräfte-Management innerhalb der Bundespolizei ausgeglichen. Dabei werden betroffene Dienststellen bei Bedarf auch direktionsübergreifend unterstützt.

8. Wie hat die Bundespolizei jeweils ermittelt

a) den Grundpersonalbedarf im Sinne der Frage Nr. 5,

b) dessen Verhältnis zu den für besondere Einsatzlagen vorgehaltenen Kräften?

Zu 8 a)

Der Grundpersonalbedarf wird im Rahmen von Organisationsuntersuchungen ermittelt. Dabei findet das vom Bundesministerium des Innern herausgegebene Handbuch für Organisationsuntersuchungen und Personalbedarfsermittlung Anwendung. Die für die Ermittlung des Personalbedarfs anerkannten Methoden sind darin abschließend beschrieben.

Zu 8 b)

Die Struktur und Stärke der für besondere Einsatzlagen vorgesehenen Kräfte wurde durch das Bundesministerium des Innern mittels Erlass zur Umsetzung der Neuorganisation der Bundespolizei festgelegt. Danach erfolgte nur noch eine geringe organisatorische Anpassung im Bereich der Spezialkräfte der Bundespolizei.

9. Wie entwickelte sich das Verhältnis entsprechend Frage Nr. 8 b in den letzten fünf Jahren? (Bitte nach Jahren aufschlüsseln.)

Zu 9.

Der nachfolgenden tabellarischen Übersicht ist das Verhältnis zwischen Grundbedarf und Polizeivollzugsbeamte (PVB) für besondere Einsatzlagen zu entnehmen. Es unterlag in den letzten fünf Jahren keiner signifikanten Veränderung.

Jahr	Grundbedarf		besondere Einsatzlagen	
2011	21.092	75%	7.063	25%
2012	21.096	75%	7.063	25%
2013	21.099	75%	7.122	25%
2014	21.148	75%	7.122	25%
2015	22.693	76%	7.123	24%

Verhältnis PVB für Grundbedarf und PVB für besondere Einsatzlagen

10. Wie unterscheidet sich die durchschnittliche Personalstärke von 2011 bis 2015 in den Bundespolizeidirektionen Flughafen Frankfurt, Stuttgart und München von derjenigen der anderen Bundespolizeidirektionen? (Bitte nach Bundespolizeidirektionen aufschlüsseln.)

Zu 10.

Die erbetenen Informationen können der Anlage 3 entnommen werden.

In der Übersicht wurde die Gegenüberstellung der eingerichteten Dienstposten in den Bundespolizeibehörden/Dienststellen der Bundespolizei gemäß Organisations- und Dienstpostenplan der Bundespolizei (ODP-BPOL) und das tatsächliche personelle IST dargestellt. Daraus ergibt sich der Auffüllgrad zum ODP (absolut/relativ) in den Organisationseinheiten.

11. Wie viele männliche und weibliche Beamtinnen und Beamte dienen je bei der Bundespolizei im Betrachtungszeitraum 2011 bis 2015 auf den Dienstposten

a) Polizeimeisteranwärterinnen bzw. Polizeimeisteranwärter,

b) Polizeimeisterinnen bzw. Polizeimeister,

c) Polizeihauptmeisterinnen bzw. Polizeihauptmeister,

d) Polizeikommissaranwärterinnen bzw. Polizeikommissaranwärtern,

e) *Polizeikommissarinnen bzw. Polizeikommissare,*

f) *Polizeihauptkommissarinnen bzw. Polizeihauptkommissare,*

g) *Polizeikommissarinnen bzw. Polizeikommissare,*

h) *Polizeiratanwärtnerinnen bzw. Polizeiratanwärter,*

i) *Polizeidirektorinnen bzw. Polizeidirektoren und*

j) *Präsidentinnen bzw. Präsidenten einer Bundespolizeidirektion?*

(Bitte aufschlüsseln nach Jahren, absoluten Zahlen und in Prozent)

Zu 11.

Die erbetenen Informationen können der Anlage 4 entnommen werden.

Die Statistik der Bundespolizei erfasst den Anteil der Frauen nach Laufbahngruppen und Statusämtern. Es wurde eine Übersicht nach Statusämtern beigefügt. Eine statistische Erhebung der Frauenanteile bei den Dienstposten wird nicht erstellt.

12. Welche Informationen hat die Bundesregierung jeweils über den Migrationshintergrund bzw. besondere sprachliche Kompetenzen (bitte nach Sprachen aufschlüsseln) der Beamtinnen und Beamten gemäß Frage Nr. 11? (Sofern entsprechende Daten erhoben werden, bitte nach Dienstposten aufschlüsseln.)

Zu 12.

In der Bundespolizei werden Sprachkenntnisse nicht statistisch erhoben. In der Jahresstatistik wird jedoch die Anzahl der Beamten mit Migrationshintergrund erfasst. Diese Statistik vermittelt einen Eindruck von der kulturellen Vielfalt und möglichen Sprachkenntnissen in der Bundespolizei. In der Anlage 5 wurden die zusammengefassten Daten beigefügt. Insgesamt stammen die Mitarbeiter mit Migrationshintergrund in der Bundespolizei aus 63 verschiedenen Staaten. Die häufigsten Herkunftsländer sind Polen (187), Kasachstan (79), Russland (71), Rumänien (42) und Türkei (34). In der Bundespolizei werden drei mögliche Eingruppierungen statistisch unterschieden:

1. Ausländische Mitarbeiter
Mitarbeiter, die keine deutsche Staatsbürgerschaft besitzen.
2. Deutsche Mitarbeiter ausl. Herkunft
Mitarbeiter, die nicht in Deutschland geboren wurden, aber inzwischen die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen.
3. Doppel und Mehrstaatler
Mitarbeiter, die eine deutsche Staatsbürgerschaft sowie mindestens eine weitere Staatsbürgerschaft besitzen.

13. Inwiefern und in welchem Umfang führte die Bundespolizei seit dem 13. September 2015 Grenzübertrittskontrollen durch? (Bitte nach Bundesländern und Monaten aufschlüsseln.)

Zu 13

Die Bundespolizei führt seit dem 13. September 2015 Grenzkontrollen an den deutschen-Schengen-Binnengrenzen mit dem Schwerpunkt an der deutsch-österreichischen Grenze durch. Der Umfang und die Intensität der Grenzkontrollen erfolgt durch die Bundespolizei anlassbezogen. Binnengrenzkontrollen sind an allen deutschen Schengen-Binnengrenzen lagebezogen möglich, insoweit können alle Bundesländer von der vorübergehenden Wiedereinführung der Grenzkontrollen betroffen sein.

14. Inwiefern und in welchem Umfang waren Beschäftigte der Bundeszollverwaltung mit Kontrollen im Sinne der Frage Nr. 13 befasst oder an diesen beteiligt? (Bitte nach Bundesländern und Monaten aufschlüsseln.)

Zu 14.

Seit dem 7. Oktober 2015 werden durchgehend insgesamt 160 Beamte der Bundeszollverwaltung zur Bewältigung der Migrationslage an der deutsch-österreichischen Grenze eingesetzt.

15. Wie viele Überstunden sind bei der Bundespolizei aufgrund der Grenzkontrollmaßnahmen gemäß Frage Nr. 13 seit dem 16. Oktober 2015 bisher angefallen? (Sofern keine genauen Zahlen vorliegen, bitte wenn möglich Näherungswerte oder Schätzungen angeben und nach Monaten oder Wochen aufschlüsseln.)

Zu 15.

Bei der Erfassung der Arbeitszeit werden keine Angaben oder Informationen zum Einsatzenanlass miterfasst. Insofern ist eine Zuordnung der Überstunden zum Einsatz aus Anlass der Massenmigration an der deutsch-österreichischen Grenze nicht möglich.

16. a) Wie hoch ist das aktuelle Überstundenaufkommen in den einzelnen Bundespolizeidirektionen?

b) Sind der Bundesregierung Verstöße bei der Berechnung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit für Beamte entsprechend dem Bezugszeitraum der EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG bekannt?

c) Inwieweit informiert sich die Bundesregierung hierüber regelmäßig?

d) Welche Konsequenzen zieht die Bundesregierung daraus bezüglich des bisher verfolgten Personalkonzepts und der rechtlichen Zulässigkeit?

Zu 16 a)

Direktionen u. a.	Gesamt* (Stand: 29.02.2016)
Bundespolizeipräsidium	56.442,50
Bundespolizei-Fliegergruppe	77.081,85
Bundespolizeidirektion Bad Bramstedt	137.244,66
Bundespolizeidirektion Hannover	177.495,18
Bundespolizeidirektion Sankt Augustin	269.994,34
Bundespolizeidirektion Koblenz	179.705,50
Bundespolizeidirektion Stuttgart	127.400,16
Bundespolizeidirektion München**	461.647,67
Bundespolizeidirektion Pirna	156.148,30
Bundespolizeidirektion Berlin	155.835,50
Bundespolizeiakademie	61.184,57
Direktion Bundesbereitschaftspolizei	879.498,28

* ohne Bundespolizeidirektion Flughafen Frankfurt/Main und Spezialkräfte

** ohne Dienststellen am Flughafen München

Zu 16 b)

Im Zusammenhang mit dem Einsatz zur Bewältigung der Massenmigration an der deutsch-österreichischen Grenze sind keine Fälle bekannt, bei denen im Zeitraum von einem Jahr nach § 3 Absatz 5 der Arbeitszeitverordnung (AZV) die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden überschritten wurde.

Zu 16 c)

Die Einhaltung europarechtlicher Vorgaben, die hierbei auch ihren Niederschlag in den Regelungen der AZV gefunden haben, wird bei der Gestaltung der Dienstpläne und der Diensteinteilung beachtet. Dies wird auch durch die Beachtung der im Bundespersonalvertretungsrecht vorgesehenen Beteiligungsrechte sichergestellt.

Zu 16 d)

entfällt

17 a) Wie hoch ist der durch den Ausgleich der Überstunden verursachte Verwaltungsaufwand?

b) Welche Konsequenzen zieht die der Bundesregierung daraus bezüglich des bisher verfolgten Personal- beziehungsweise Einsatzkonzept?

Zu 17 a)

Der Dienstherr hat bei der Gestaltung der Dienstpläne und der Einteilung der Bediensteten auf einen Ausgleich bestehender Mehrleistungssalden hinzuwirken. Die Berücksichtigung des Ausgleichs von Mehrarbeit bei der Dienstplanung verursacht verwaltungstechnisch keinen Mehraufwand. Bei der Einsatzplanung (Mindestschichtstärken etc.) hingegen entsteht ein erheblicher Mehraufwand.

Im Zusammenhang mit der möglichen finanziellen Abgeltung von Mehrarbeit nach § 88 des Bundesbeamtengesetzes ist ein gesonderter Antrag erforderlich, der auf Seiten der Bundespolizei und auf Seiten des Bundesverwaltungsamtes durch die Antragsbearbeitung zusätzlichen Verwaltungsaufwand verursacht.

Zu 17 b)

Der Verwaltungsaufwand hat auch Einfluss auf die temporäre Unterstützung besonders belasteter Organisationseinheiten. So wird z. B. auch der Bereich der Verwaltung der Bundespolizeidirektion München wegen der durch Abordnungen erhöhten Anzahl an zu betreuenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern personell unterstützt.

18. Welche Bundespolizeireviere waren in den letzten drei Monaten nicht durchgehend besetzt, obwohl eine durchgehende Besetzung für diese Reviere vorgesehen war und was waren die Gründe dafür? (Bitte nach Bundesländern aufschlüsseln.)

Zu 18.

Nachfolgende Bundespolizeireviere (BPOLR) waren temporär in den letzten drei Monaten nicht durchgehend besetzt, sortiert nach Bundesländern:

Schleswig-Holstein:	BPOLR Flensburg
Mecklenburg-Vorpommern:	BPOLR Mukran
Berlin:	BPOLR Spandau
Nordrhein-Westfalen:	BPOLR Siegen, Siegburg, Bonn, Mönchengladbach, Wuppertal, Oberhausen, Bochum, Gelsenkirchen, Recklinghausen, Hagen
Hessen:	BPOLR Darmstadt, Wiesbaden, Hanau, Limburg
Sachsen:	BPOLR Bad Brambach

Thüringen:	BPOLR Meiningen, Saalfeld, Nordhausen, Gera
Saarland:	BPOLR Perl, Bexbach
Rheinland-Pfalz	BPOLR Bad Kreuznach, Neustadt a.d. Weinstraße, Prüm
Bayern:	BPOLR Ansbach, Ingolstadt

Nachfolgende Gründe lagen für eine nichtdurchgehende Besetzung vor:

1. Temporäre Unterstützung anderer Dienststellen der Bundespolizei aufgrund von prioritären Einsatzlagen.
2. Abordnungen zu anderen Dienststellen/Behörden innerhalb und außerhalb der Bundespolizei.
3. Personalmangel aufgrund von Dienstunfähigkeiten und
4. Bauliche Mängel an den Gebäuden.

19 a) Inwiefern plant die Bundesregierung, in den nächsten 5 Jahren Dienststellen dauerhaft oder temporär zu schließen bzw. zusammenzulegen?

b) Wenn ja: welche? (Bitte nach Bundesländern aufschlüsseln.)

Zu 19.

Die Bundespolizei ist gefordert, zuletzt auch durch den Bericht des Bundesrechnungshofes (BRH), ihre Aufbauorganisation an den polizeilichen Einsatzlagen und -schwerpunkten auszurichten und zu orientieren. Dies schließt Optimierungen auch bei Standorten ein. Konkrete Planungen bestehen nicht.

20 a) Inwieweit hat die Bundesregierung bereits erwogen, inwiefern die Direktionen in den Regionen Einstellungsbehörden werden und ihren Bedarf selbstständig erheben und entsprechend einstellen könnten?

b) Wenn ja, mit welchem Ergebnis?

Zu 20.

Eine dezentrale Einstellung wurde seitens der Bundespolizei geprüft. Insbesondere folgende Aspekte sprechen für die Beibehaltung der zentralen Werbung und Einstellung:

- Die zentrale Zuständigkeit der Bundespolizeiakademie für die Werbung und Einstellung für den gehobenen und mittleren PVD gewährleistet eine einheitliche Werbemaßnahme und erfolgreich den personellen Nachersatzbedarf der Bundespolizei (Synergie).
- Nur durch eine zentrale Werbung und Einstellung kann die Bundespolizei flexibel auf organisatorische bzw. lagebedingte oder personelle Veränderungen reagieren.
- Mit dem Verfahren "Werbung aus der Region für die Region" kann der regionale Personalbedarf - für die Schwerpunktbereiche München, Frankfurt (Main) Flughafen Stuttgart und Rhein/Ruhr zielgenau und in rechtlich zulässiger Weise gedeckt werden. Dies zeigen die bisherigen Ergebnisse.
- Dezentrale Einstellungsverfahren stoßen an rechtliche Grenzen des Artikel 33 des Grundgesetzes (GG) - Bewerbern aus anderen Regionen muss der Zugang zu den Ausschreibungen ermöglicht werden. Nach hiesiger Prognose wird das Ziel "aus der Region für die Region" sodann im Gegensatz zum aktuellen Verfahren nicht erreicht.
- Zudem würde eine Dezentralisierung der Werbung und der Einstellung einen hohen Koordinierungsaufwand behördenübergreifend auslösen und die Bundespolizei ohne Kompensationsmöglichkeit personell und finanziell zusätzlich belasten.

Im Ergebnis muss an der zentralen Werbung und Einstellung festgehalten werden, um den erforderlichen Personalersatz der Bundespolizei zu gewährleisten.

21. Wie hoch waren die Dienstausschfallzeiten bei der Bundespolizei in den Kalenderjahren 2013 bis 2015? (Bitte nach Jahren und Bundespolizeidirektionen aufschlüsseln.)

Zu 21.

Die Ausfallzeiten können der Anlage 6 nachvollzogen werden.

Die Auswertung basiert auf den aufgelaufenen Ausfalltagen im Verhältnis zu den Solarbeitstagen der Mitarbeiter der dargestellten Bundespolizeibehörden.

22. Wie informiert sich die Bundesregierung regelmäßig über Überlastungsanzeigen von Beschäftigten der Bundespolizei?

23. Wie viele Überlastungsanzeigen wurden bei der Bundespolizei in den letzten sechs Monaten wie genau registriert? (Bitte nach Monaten und soweit möglich regional aufschlüsseln.)

a) Welchen Inhalt (konkrete Missstände / Verursachung der Überlastung) haben die Überlastungsanzeigen überwiegend?

b) Welche Maßnahmen wurden jeweils ergriffen?

c) Welche Rückschlüsse zieht die Bundesregierung hieraus in Form welcher Maßnahmen?

24. Welches Verfahren ist bei der Bundespolizei für Überlastungsanzeigen vorgesehen?

25. Wie ist der Informationsfluss nach Eingang einer Überlastungsanzeige organisiert? (Bitte auch die Änderungen der letzten fünf Jahre angeben.)

Zu 22. bis 25.

Die Abgabe einer Überlastungsanzeige ist jedem Beschäftigten jederzeit möglich. Die Bundespolizeidirektionen München, Stuttgart und die Bereitschaftspolizei haben ihren Beschäftigten hierfür ein Formblatt zur Verfügung gestellt. Der entsprechende Vordruck ist für die Beschäftigten über das Intranet zugänglich. In den letzten sechs Monaten gingen aus den Bereichen der genannten Bundespolizeidirektionen insgesamt 25 Überlastungsanzeigen ein. Die eingegangenen Anzeigen werden derzeit von den personalverwaltenden Stellen erfasst und geprüft. Ziel ist es, neben Art und Umfang der gemeldeten Überlastungen konkrete Ursachen zu ermitteln. Danach ist zu entscheiden, welche Lösungswege bzw. Abhilfemaßnahmen zu ergreifen sind.

Da das Verfahren der Überlastungsanzeige im Bereich der Bundespolizei zum ersten Mal in diesem Umfang thematisiert worden ist - die tatsächliche Resonanz bleibt noch abzuwarten - , müssen nunmehr bzgl. des weiteren, dann bundespolizeiweit einheitlichen Verfahrens noch weitere Entscheidungen wie etwa die weitere Behandlung der Anzeigen, zu beteiligende Stellen, Verbleib usw. getroffen werden.

26. Inwieweit hat der Bundesrechnungshof das Bundesministerium des Innern in den letzten 7 Jahren in welchen konkreten Fällen darauf hingewiesen, dass er den Personaleinsatz des Bundes für nicht sachgerecht hält und wie wurde jeweils Abhilfe geschaffen?

Zu 26.

Der Personaleinsatz der Bundespolizei wird im Rahmen verschiedener Prüfungsformen* durch den BRH geprüft. In den letzten 7 Jahren erfolgten durch den BRH und seine Prüfungsämter bei der Bundespolizei insgesamt 215** Prüfungen. Nach kurssichtiger Durchsicht haben davon 65 Prüfungen einen unmittelbaren Bezug zum Personaleinsatz (Personalbedarfe, -planung etc.). Ob und inwieweit darüber hinaus in diesen oder weiteren Prüfungen, ein "nicht sachgerechter Personaleinsatz" festgestellt wurde, kann bis zu dem vorgegebenen Termin nicht beantwortet werden. Hierzu wäre auch eine Konkretisierung der Begrifflichkeit "nicht sachgerechter Personaleinsatz" hilfreich.

Die im Einvernehmen mit dem BRH erstellten abschließenden Prüfungsfeststellungen macht sich die Bundespolizei grundsätzlich zu Eigen und setzt die Empfehlungen des BRH entsprechend um.

* § 18 der Prüfungsordnung des Bundesrechnungshofes - PO-BRH (Schwerpunktprüfung, Querschnittsprüfung, Orientierungsprüfung, Kontrollprüfung, Geschäftsprüfung)

** hier sind auch Prüfungen enthalten, bei denen das BMI unmittelbar geprüfte Dienststelle ist

27. Wie fügt sich die neu gegründete BFE+ der Bundespolizei in das bisherige Personalkonzept der Bundespolizei ein?

a) Inwiefern wird eine regionale beziehungsweise bundesweite Einsatzbereitschaft der BFE+ der Bundespolizei erreicht?

b) Inwiefern ist gewährleistet, dass die durch den Einsatz in der BFE+ bedingten Doppelverwendungen nicht zu Lücken in der Personalplanung anderer Bundespolizei-Einsätze führen?

Zu 27.

Die Beantwortung der Fragen 27, 27a und 27b erfolgt aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam.

Die BFE+ ist integraler Bestandteil der Direktion Bundesbereitschaftspolizei und versieht grundsätzlich bereitschaftspolizeilichen Dienst in allen Aufgabenfeldern der Bundespolizei. Die besonderen Fähigkeiten, Führungs- und Einsatzmittel der BFE+ werden nur anlassbezogen, das heißt z.B. in Fällen von terroristischen Anschlagsszenarien und -drohungen zum Einsatz gebracht. Insgesamt werden fünf BFE'n+ an verschiedenen Standorten in Deutschland aufgebaut.

Hierdurch ist künftig eine bundesweite Einsatzbereitschaft anlassbezogen möglich. Die vorgesehene Einrichtung der BFE+ bei den Beweissicherungs- und Festnahme-hundertschaften führt nicht zu Doppelverwendungen.



Personalentwicklung in der Bundespolizei

- **Beruf**
- **Familie**
- **Karriere**

Personalentwicklungskonzept

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	- 4 -
2	So sehen wir uns selbst.....	- 5 -
3	Was ist Personalentwicklung und wer ist dafür verantwortlich?.....	- 6 -
3.1	<i>Personalentwicklung.....</i>	<i>- 6 -</i>
3.2	<i>Verantwortliche:</i>	<i>- 6 -</i>
3.2.1	<i>Vorgesetzte.....</i>	<i>- 6 -</i>
3.2.2	<i>Personalverwaltende Stellen</i>	<i>- 6 -</i>
3.2.3	<i>Beschäftigte.....</i>	<i>- 7 -</i>
3.2.4	<i>Interessensvertretungen und Gleichstellungsbeauftragte</i>	<i>- 7 -</i>
4	Wo stehen wir?	- 8 -
5	Was wollen wir?.....	- 10 -
6	Grundsätze der Personalentwicklung	- 12 -
6.1	<i>Mit einer modernen Personalentwicklung sind wir zukunftsfähig.</i>	<i>- 12 -</i>
6.2	<i>Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein wesentlicher Bestandteil der Personalentwicklung.</i>	<i>- 12 -</i>
6.3	<i>Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für die Bundespolizei von großer Bedeutung.</i>	<i>- 13 -</i>
6.4	<i>Die Integration schwerbehinderter und diesen gleichgestellten behinderten Menschen ist wichtig. - 13 -</i>	
6.5	<i>Unsere Gesellschaft ist multikulturell – diese Chance nutzen wir.</i>	<i>- 14 -</i>
6.6	<i>Personalentwicklung bedeutet, niemanden zu vergessen.</i>	<i>- 14 -</i>
7	Instrumente der Personalentwicklung	- 15 -
7.1	<i>Anforderungsprofile.....</i>	<i>- 15 -</i>
7.2	<i>Personalbedarfsplanung und Personalsteuerung</i>	<i>- 15 -</i>
7.3	<i>Nachfolgeplanung bei frei werdenden Dienstposten und Stellen mit besonderem Erfahrungs- und Spezialwissen</i>	<i>- 16 -</i>
7.4	<i>Ausschreibung.....</i>	<i>- 16 -</i>
7.5	<i>Auswahlverfahren</i>	<i>- 16 -</i>
7.6	<i>Potenzialanalyse</i>	<i>- 17 -</i>
7.7	<i>Beurteilung.....</i>	<i>- 17 -</i>
7.8	<i>Mitarbeitergespräch.....</i>	<i>- 17 -</i>
7.9	<i>Ausbildung</i>	<i>- 18 -</i>
7.10	<i>Fortbildung</i>	<i>- 18 -</i>
7.11	<i>Mentoring.....</i>	<i>- 18 -</i>
7.12	<i>Einarbeitung und Wiedereinstieg.....</i>	<i>- 19 -</i>
7.13	<i>Hospitationen.....</i>	<i>- 19 -</i>
7.14	<i>Projekt- und Arbeitsgruppen.....</i>	<i>- 20 -</i>

7.15	<i>Gesundheitsmanagement</i>	- 20 -
7.16	<i>Gleichstellungsplan</i>	- 21 -
8	Praktische Umsetzung - Maßnahmen	- 21 -
8.1	<i>Personalgewinnung</i>	- 21 -
8.2	<i>Strategische Planung der Personalauswahl und der Ausbildung</i>	- 21 -
8.3	<i>Überprüfung, Gewinnung und Auswahl</i>	- 21 -
8.4	<i>Fachkräfte</i>	- 22 -
8.5	<i>Einstellungszusage</i>	- 22 -
8.6	<i>Gleichstellung</i>	- 22 -
8.7	<i>Beruf und Familie</i>	- 23 -
8.8	<i>Gesundheitsmanagement</i>	- 23 -
8.9	<i>Wissensmanagement</i>	- 24 -
9	Berufliche Entwicklung	- 25 -
9.1	<i>Polizeivollzugsdienst</i>	- 25 -
9.1.1	Der mittlere Polizeivollzugsdienst	- 25 -
9.1.2	Der gehobene Polizeivollzugsdienst	- 27 -
9.1.3	Der höhere Polizeivollzugsdienst	- 30 -
9.2	<i>Verwaltungsdienst</i>	- 32 -
9.2.1	Beamte	- 32 -
9.2.2	Tarifbeschäftigte	- 38 -
9.3	<i>Auslandsverwendung</i>	- 41 -
9.4	<i>Spezialisierung</i>	- 41 -
9.5	<i>Fachkräfteentwicklung</i>	- 42 -
9.5.1	Verwendung nach Einstellung der Fachkräfte.....	- 42 -
9.5.2	Folgeverwendung von Fachkräften	- 42 -
10	Erfolgskontrolle - Evaluation	- 43 -

1 Einleitung

Die Bundespolizei hat sich insbesondere durch politische Veränderungen, Aufgabenzuwachs und Schwerpunktverlagerungen in der Aufgabenerfüllung stets neuen Herausforderungen stellen müssen. Sie ist eine moderne Polizei, die an ihre Beschäftigten hohe Ansprüche stellt.

Gleichzeitig gibt es vielfältige Verwendungs- und Karrieremöglichkeiten, die gerade wegen der Aufgabenvielfalt und der überregionalen Einsatzmöglichkeiten beispiellos sind. Das macht die Bundespolizei zu einem attraktiven Arbeitgeber.

Um die gesetzliche Aufgabenerfüllung sowie die dienstlichen Belange und die Ansprüche und Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl im Polizeivollzugsdienst als auch in der Verwaltung miteinander in Einklang zu bringen, ist ein modernes Personalmanagement erforderlich.

Ziel ist es, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine individuelle Personalentwicklung und Karriereplanung und der Bundespolizei eine zielgenaue Personalverwendung nach den dienstlichen Bedürfnissen und den individuellen Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ermöglichen. Persönliche und familiäre Belange sollen mit dem dienstlich Machbaren in ein möglichst optimales Verhältnis gesetzt werden.

Dabei sind Praxisnähe und Realisierbarkeit von elementarer Bedeutung.

Adressaten sind die Leitungsebene der Bundespolizei, die personalverwaltenden Stellen, die Führungskräfte und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Polizeivollzugs- und Verwaltungsdienst der Bundespolizei.

Dieses Konzept soll allen Beschäftigten als Orientierung für die eigene persönliche Planung und Gestaltung ihrer beruflichen Entwicklung dienen.

Vorgesetzten dient dieses Konzept als Grundlage für die Mitarbeiterführung, Mitarbeiterförderung und Mitarbeitermotivation.

Personalentwicklung begleitet alle. Sie beginnt mit der Einstellung in die Bundespolizei und umfasst die weitere Entwicklung im Berufsleben bis hin zum Eintritt in den Ruhestand.

2 So sehen wir uns selbst



- ... leisten als eine Polizei des Bundes einen Beitrag für die Sicherheit der Menschen in unserem Land.
- ... erreichen eine optimale Aufgabenerfüllung mit Bürgernähe und Sicherheitspartnerschaften.
- ... präsentieren uns und unsere polizeiliche Arbeit in der Öffentlichkeit.
- ... bestimmen durch unser korrektes und kompetentes Auftreten das Erscheinungsbild der Bundespolizei.
- ... geben Frauen und Männern gleiche Chancen.
- ... sind multikulturell und begrüßen ausdrücklich Bewerberinnen und Bewerber aus anderen Kulturkreisen.
- ... prägen unser Miteinander durch Offenheit, Ehrlichkeit und gegenseitige Akzeptanz.
- ... fördern Eigenverantwortung auf allen Ebenen durch kooperative Führung.
- ... sehen Mitarbeiterzufriedenheit als wichtiges Element der erfolgreichen Aufgabenerfüllung.
- ... erreichen unsere Ziele nur, indem wir gut informiert sind.
- ... arbeiten erfolgreich und kreativ im Team.
- ... verstehen konstruktive Kritik als Chance für unsere Weiterentwicklung.
- ... gewährleisten Transparenz durch offene Kommunikation.
- ... fördern die Qualifizierung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- ... arbeiten selbst an der Erweiterung unserer Kompetenzen.

3 Was ist Personalentwicklung und wer ist dafür verantwortlich?

3.1 Personalentwicklung

Personalentwicklung beinhaltet alle Maßnahmen, die das Leistungs- und Lernpotenzial von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Abstimmung mit dem dienstlichen Bedarf erkennen, erhalten und verwendungs- und entwicklungsbezogen fördern.

Die Maßnahmen bauen dabei aufeinander auf und haben die Zufriedenheit der einzelnen Mitarbeiterin und des einzelnen Mitarbeiters ebenso im Blick wie die optimale Aufgabenerfüllung durch die Organisation Bundespolizei.

Sie umfassen die Aus- und Fortbildung, die individuelle Förderung und die Organisationsentwicklung.

3.2 Verantwortliche:

3.2.1 Vorgesetzte

In der Bundespolizei nehmen Vorgesetzte ihre Funktion auf verschiedenen Ebenen wahr.

Direkte und damit wesentliche Verantwortung tragen die jeweils unmittelbaren Vorgesetzten. Ihnen obliegt es, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter optimal einzusetzen, zu motivieren und zu fördern.

Höhere Vorgesetzte tragen für ihren Zuständigkeitsbereich die Gesamtverantwortung. Als unmittelbare Vorgesetzte sorgen sie dafür, dass die ihnen zugeordneten Führungskräfte ihren Aufgaben und Pflichten gegenüber Dienststelle und Beschäftigten gerecht werden.

3.2.2 Personalverwaltende Stellen

Zentrale Organisationseinheiten für die Personalentwicklung sind die Sachbereiche Personal in den Bundespolizeidirektionen und der Bundespolizeiakademie sowie die Personalreferate im Bundespolizeipräsidium und im Bundesministerium des Innern.

In ihrer Verantwortung für Personalentwicklung setzen die personalverwaltenden Stellen alle Maßnahmen zum Erreichen der Ziele der Personalentwicklung um und überwachen deren Realisierung durch die Vorgesetzten. Hierzu halten sie regelmäßigen Kontakt zu Beschäftigten, Vorgesetzten und den Interessenvertretungen.

3.2.3 Beschäftigte

Verantwortung für die Personalentwicklung liegt auch bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern selbst. Durch Nutzung der Informationsangebote der Dienststelle, die eigenverantwortliche Wahrnehmung von Rechten und Pflichten und durch die Kenntnis und Inanspruchnahme der Instrumente und Maßnahmen der Personalentwicklung gestalten sie ihre berufliche Entwicklung maßgeblich mit.

3.2.4 Interessensvertretungen und Gleichstellungsbeauftragte

Die Personalvertretungen, die Gleichstellungsbeauftragten und die Schwerbehindertenvertretungen haben jeweils eigene gesetzlich zugewiesene Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte, aber auch Pflichten gegenüber den Dienststellen und gegenüber den Beschäftigten. Sie sind daher an der Personalentwicklung der oder des Einzelnen ebenso beteiligt wie an der Personalentwicklungsplanung der Dienststellen.

Die personalverwaltenden Stellen binden die Interessenvertretungen und die Gleichstellungsbeauftragten frühzeitig in die Personalentwicklungsplanung ein.

4 Wo stehen wir?

Politische und gesellschaftliche Veränderungen stellen die Bundespolizei immer wieder vor neue Herausforderungen.

Die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben unter Berücksichtigung kurzfristig entstehender Lagen prägen die Arbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundespolizei ebenso, wie unter anderem die Konzentration von Aufgaben in Ballungsgebieten. Dabei muss schnell und flexibel sowie effektiv und effizient agiert und reagiert werden.

Die hieraus resultierenden hohen Anforderungen können für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter belastend sein und stehen nicht immer im Einklang mit den Lebens- und Berufsphasen. Besondere Belastungen können sich unter anderem aus zusätzlichen Aufgaben, bundesweiten Abordnungen sowie Verwendungen ergeben, die eine Trennung von Familie und sozialem Umfeld zur Folge haben.

Zusätzlich fordern originäre Aufgaben und internationale Verpflichtungen den Einsatz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Ausland.

Frauen sind in der Bundespolizei insbesondere in Führungspositionen unterrepräsentiert.

Der demografische Wandel in Deutschland mit anhaltend niedrigen Geburtenraten, steigender Lebenserwartung und damit einhergehender Überalterung der Bevölkerung beeinflusst auch die Arbeit der Bundespolizei.

Die veränderte Altersstruktur wirkt sich auf Karrierewege, das Familienleben, die Lernfähigkeit und die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Bundespolizei aus.

Die Bundespolizei muss sich mit dem steigenden Durchschnittsalter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genau so 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 Wochenendeinsätze 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.

Der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen wie auch der Aufstieg bedeuten in der Regel längere Abwesenheiten von zu Hause.

Führungsfunktionen des höheren Dienstes sind für wenige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiv, weil sie schwieriger mit Beruf und Familie in Einklang zu bringen sind. Dieses Thema gewinnt zusätzlich an Bedeutung, weil der Anteil an Frauen in Führungsfunktionen erhöht werden soll.

Die Bundespolizei besitzt aufgrund ihrer Aufgabenvielfalt eine große Anzahl besonderer Verwendungen. Hierzu zählen so unterschiedliche Bereiche wie die GSG 9 der Bundespolizei, der Flugdienst, der Direktionsbereich See, technische Einheiten, Informations- und Kommunikationstechnik, Kriminalitätsbekämpfung, Controlling, Öffentlichkeitsarbeit und die Reiterstaffel. Möglichkeiten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Spezialverwendungen zu interessieren oder Leistungspotenziale zu nutzen, werden bisher nicht vollständig ausgeschöpft.

In den letzten Jahren hat die Komplexität der Arbeitsinhalte und -mittel im technischen und rechtlichen Bereich wie z.B. der Luftsicherheit und der grenzpolizeilichen Aufgabenwahrnehmung deutlich zugenommen. Für diese Problematik fehlt es bislang an geeigneten Instrumenten und Verfahren, um den Entwicklungen zeitnah Rechnung zu tragen.

Für die schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen bestehen besondere Schutzvorschriften, die umzusetzen sind.

Welche Rahmenbedingungen beeinflussen die Personalentwicklung?

Den rechtlichen Rahmen bilden unter anderem:

- Bundespolizeigesetz (BPolG)
- Bundesbeamtengesetz (BBG)
- Bundespolizeibeamtengesetz (BPolBG)
- Bundeslaufbahnverordnung (BLV)
- Bundespolizeilaufbahnverordnung (BPolLV)
- TVöD und weitere tarifrechtliche Vorschriften
- Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX)
- Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)
- Fachkräftegewinnungsgesetz
- Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
- Elternzeitgesetz (BEEG)
- Pflegezeitgesetz

Zudem wird die Personalentwicklung vom Bundeshaushalt beeinflusst.

5 Was wollen wir?

Das wichtigste Ziel eines Personalentwicklungskonzeptes ist, dass es umgesetzt und in der Praxis angewendet wird. Es muss von der Dienststelle, den Vorgesetzten und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gelebt werden.

Auf der Basis der Grundsätze und Ziele der Personalentwicklung werden Instrumente definiert und in konkrete Maßnahmen umgesetzt.

Hierzu müssen die Ziele einzeln benannt werden.

Einige Ziele finden sich bereits in der Einleitung: Aufgabenerfüllung, Mitarbeiterzufriedenheit, Karriereplanung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Das Personalentwicklungskonzept bildet den Rahmen eines modernen Personalmanagements. Durch das Bundespolizeipräsidium werden die darin beschriebenen Ziele, Instrumente und Maßnahmen in Zusammenarbeit mit den Bundespolizeidirektionen und der Bundespolizeiakademie konkret ausgestaltet.

Die Bundespolizei ist als Arbeitgeber attraktiv. Sie gewinnt in ausreichendem Umfang qualifiziertes Personal. Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bietet sie dauerhaft berufliche Perspektiven. Sie bringt dienstliche Belange mit privaten Erfordernissen und Interessen in Einklang.

Die Bundespolizei sucht Fachkräfte bedarfsgerecht und zeitnah und bietet ihnen berufliche Entwicklungsmöglichkeiten.

Personalmangel bei Schwerpunktdienststellen in Ballungszentren wird unter anderem mit gezielter regionaler Personalgewinnung und finanziellen Anreizen nach § 43 BBesG entgegengetreten.

Der Anteil von Frauen in der Bundespolizei soll in allen Laufbahnen spürbar steigen. Er soll mit dem Anteil von Männern in einem ausgewogenen Verhältnis stehen. Im Bereich der Führungskräfte, in dem Frauen besonders unterrepräsentiert sind, soll dieses Ziel mit zusätzlichen geeigneten Fördermaßnahmen erreicht werden.

Frauen werden in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt. Alle Verantwortlichen werden hierfür sensibilisiert.

Schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen werden in die Aufgabenerfüllung entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit integriert. Sie erhalten die gleichen Entwicklungs- und Karrierechancen wie alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bei der Integration schwerbehinderter oder diesen gleichgestellter Menschen kommt es besonders darauf an, Nachteile aus der Behinderung auszugleichen und Hilfe zur beruflichen Integration dort einzusetzen, wo sich die Behinderung auswirkt.

Die Beschäftigten der Bundespolizei sind motiviert und leistungsfähig. Zufriedenheit und Gesundheit sind die Basis hierfür.

Die Sicherung und Fortentwicklung der eigenen Leistungsfähigkeit ist Bestandteil der beruflichen Entwicklung. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind motiviert, sich lebenslang fortzubilden. Dabei berücksichtigt die Aus- und Fortbildung die demografische Struktur der Bundespolizei. Sie nutzt die verfügbaren medialen und technischen Möglichkeiten.

Vorhandenes Fach- und Erfahrungswissen wird genutzt und anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich gemacht.

Die Personalentwicklung muss Veränderungsprozesse bei der dienstlichen Aufgabenerfüllung ermöglichen und unterstützen. Insbesondere Führungskräfte müssen in der Lage sein, Veränderungsprozesse zu bewältigen, sie vor Ort umzusetzen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitzunehmen.

Der Belastungsgrad der Beschäftigten innerhalb der Bundespolizei ist weitgehend ausgeglichen. Dies wird unter Berücksichtigung regionaler Aufgabenschwerpunkte durch gezieltes Personalmanagement erreicht.

Die Berufsausübung ist mit der familiären Situation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vereinbar. Zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden moderne Arbeitsformen genutzt. Die Bundespolizei unterstützt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Bewältigung besonderer Lebenssituationen im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten.

Gezielte Maßnahmen ermöglichen eine Lebens- und Karriereplanung in Einklang mit der Erfüllung familiärer Pflichten und Bedürfnisse.

Personalentwicklung strebt eine ausgeglichene Altersstruktur an.

Spezialverwendungen sind etablierter Bestandteil der beruflichen Möglichkeiten innerhalb der Bundespolizei. Es wird sichergestellt, dass Spezialwissen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aus solchen Verwendungen ausscheiden, nicht verloren geht.

Karriereplanung ist individuell. Sie beinhaltet die Suche nach einer den eigenen Wünschen möglichst weitgehend entsprechenden Zielverwendung ebenso wie das Ziel des Erreichens von Spitzenfunktionen innerhalb der Laufbahn oder den Aufstieg in die nächst höhere Laufbahn.

Jede Karriereplanung wird unterstützt und begleitet. Aufstiegsverfahren berücksichtigen familiäre Belange. Der Aufstieg in den höheren Dienst wird attraktiv. Besonders leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden identifiziert und gefördert.

Die Bundespolizei erfüllt ihre internationalen Verpflichtungen mit qualifiziertem Personal. Im Ausland erworbene Kenntnisse und Erfahrungen werden genutzt und erhöhen die Kompetenzen der Bundespolizei.

Erfolgreiche Auslandsverwendungen belegen die Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft der dort eingesetzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

6 Grundsätze der Personalentwicklung

6.1 Mit einer modernen Personalentwicklung sind wir zukunftsfähig.

Die Bundespolizei braucht qualifizierte und hoch motivierte Nachwuchskräfte und wird hier in einen zunehmend stärkeren Wettbewerb eintreten. Daher müssen die Ausbildung, das Berufsbild und die Berufsaussichten im Polizeivollzugsdienst und im Verwaltungsdienst so attraktiv gestaltet sein, dass sie in Konkurrenz mit anderen bestehen können.

Gleichzeitig muss Personalentwicklung darauf abzielen, die Arbeits- und Dienstfähigkeit bis zum Ruhestands- bzw. Rentenalter zu erhalten. Sie berücksichtigt dabei die spezifischen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse aller Altersstufen.

6.2 Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein wesentlicher Bestandteil der Personalentwicklung.

Der Anteil von Frauen in der Bundespolizei muss spürbar steigen. Daher ist es ein besonderes Anliegen der Personalentwicklung, den Frauenanteil zu erhöhen.

Personalentwicklung soll Führungspotenziale von Frauen identifizieren, fördern und stärken, damit sie Führungsfunktionen im Polizeivollzugsdienst und in der Verwaltung übernehmen können.

Dazu gehören

- die Gewährleistung einer vorurteilsfreien und gleichberechtigten Förderung aller Beschäftigten,
- die Berücksichtigung unterschiedlicher Auswirkungen von Maßnahmen auf weibliche und männliche Beschäftigte sowie
- die Gestaltung eines diskriminierungsfreien und die Gleichstellung fördernden Arbeitsumfeldes.

6.3 Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für die Bundespolizei von großer Bedeutung.

Die Bundespolizei ist ein attraktiver Arbeitgeber und wird dies auch in Zukunft sein. Dazu gehört, dass alle dienstlich möglichen Maßnahmen ergriffen werden, damit jede und jeder Einzelne Beruf und Familie ohne Karriereeinbußen vereinen kann.

Die tägliche Arbeit soll im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten so gestaltet sein, dass das berufliche Engagement und familiäre Pflichten in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen.

6.4 Die Integration schwerbehinderter und diesen gleichgestellten behinderten Menschen ist wichtig.

Die Bundespolizei bietet schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen im Polizeivollzugsdienst und in der Verwaltung adäquate und vielfältige Beschäftigungsmöglichkeiten, soweit nicht in einzelnen Tätigkeitsbereichen besonders hohe gesundheitliche Anforderungen gestellt werden müssen.

Sie dürfen beim beruflichen Aufstieg nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligt werden und haben Anspruch auf eine Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll anwenden und weiterentwickeln können. Ferner sind sie bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Fortbildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens bevorzugt zu berücksichtigen.

Es ist Aufgabe der Vorgesetzten und der personalverwaltenden Stelle, eine solche Beschäftigung zu suchen und alle hierzu notwendigen Möglichkeiten auszuschöpfen.

Im Rahmen der Nachfolgeplanung und Besetzung freier Dienstposten im Bereich des Polizeivollzugsdienstes ist zu prüfen, ob der Dienstposten mit einem eingeschränkt dienstfähigen bzw. leistungsgewandelten Beamten besetzt werden kann.

Im Bereich der Verwaltung ist analog zu prüfen, ob die Besetzung eines freien Dienstpostens mit einer / einem schwerbehinderten oder gleichgestellten Beamtin / Beamten erfolgen kann.

Die „Rahmenvereinbarung zur Integration schwerbehinderter und diesen gleichgestellten behinderten Menschen im Bundesministerium des Innern und in den Behörden seines Geschäftsbereichs, einschließlich Bundespolizei“ (RIV) vom 15. September 2010 ist zu beachten. Alle beteiligten Stellen sind verpflichtet, die in der RIV getroffenen Regelungen und Maßnahmen einzuhalten, vertrauensvoll zusammenzuarbeiten und im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften sowie der vorhandenen Möglichkeiten den Anliegen der schwer-

behinderten Menschen verständnisvoll, sach- und behindertengerecht zu begegnen.

6.5 Unsere Gesellschaft ist multikulturell – diese Chance nutzen wir.

Der Anteil junger Menschen aus anderen Kulturen nimmt in Deutschland zu. Sie haben oft ein besseres Verständnis für Menschen aus verschiedenen Kulturkreisen und können entsprechend auf spezifische Bräuche und Verhaltensweisen reagieren. Das ist für die Bundespolizei von Vorteil.

Die Personalentwicklung in der Bundespolizei nutzt und fördert die interkulturelle Kompetenz ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die optimale Aufgabenerfüllung im In- und Ausland. Sie wirbt um Personal mit Migrationshintergrund und hat keine Vorurteile und Vorbehalte.

6.6 Personalentwicklung bedeutet, niemanden zu vergessen.

Es gibt berufliche und private Situationen, die zu einer längeren Abwesenheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern führen. Hierfür gibt es ganz unterschiedliche Gründe wie Auslandsaufenthalte, längere Krankheitszeiten aber auch Eltern- und Pflegezeit.

Die Dienststellen und die personalverwaltenden Stellen unterstützen längerfristig Abwesende durch Kontakthalten und Information ebenso wie auch durch Wiedereingliederung bei Rückkehr in die Dienststelle. Dies stellt einen wesentlichen Beitrag zur Erhaltung bzw. Steigerung der Motivation und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar.

7 Instrumente der Personalentwicklung

Nachfolgend werden die für die Personalentwicklung in der Bundespolizei wichtigen Instrumente im Einzelnen beschrieben. Sie richten sich an alle Beschäftigten und können einzeln oder in Kombination eingesetzt werden.

7.1 Anforderungsprofile

Anforderungsprofile beschreiben, über welche Qualifikationen, Kompetenzen und Erfahrungen eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter verfügen muss bzw. soll, um die einem Dienstposten zugeordneten Aufgaben erfüllen zu können. Für alle Dienstposten und Stellen werden daher Anforderungsprofile erstellt und veröffentlicht.

Sie sind das Fundament und die Planungsgrundlage für eine Vielzahl verschiedener Personalentwicklungsmaßnahmen und dienen der eigenen beruflichen Entwicklungsplanung.

Die Anforderungsprofile beschreiben

- welche formalen Voraussetzungen zu erfüllen sind,
- welche fachlichen und außerfachlichen (methodische, soziale, persönliche) Fähigkeiten benötigt werden und
- in welcher Gewichtung sie vorhanden sein müssen, um die Aufgaben zu erfüllen.

Anforderungsprofile werden durch die zuständigen personalverwaltenden Stellen erstellt. Zur Gewährleistung eines einheitlichen Standards verfasst das Bundespolizeipräsidium für gleichartige Dienstposten Anforderungsprofile als verbindliche Rahmenvorgabe.

7.2 Personalbedarfsplanung und Personalsteuerung

Personalsteuerung beinhaltet ein zielgerichtetes Verfahren zur Ermittlung und Deckung des dienstlich begründeten Personalbedarfs möglichst unter Berücksichtigung der persönlichen Verwendungsplanungen der Beschäftigten.

Grundlage hierfür ist eine umfassende Personalbedarfsplanung. Diese ist insbesondere ausgerichtet an

- der Aufgaben- und Organisationsentwicklung in der Bundespolizei sowie sonstigen dienstlichen Veränderungsnotwendigkeiten,
- den haushaltsmäßigen Vorgaben sowie
- persönlichen Verwendungs- und Entwicklungswünschen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

7.3 Nachfolgeplanung bei frei werdenden Dienstposten und Stellen mit besonderem Erfahrungs- und Spezialwissen

Der Nachfolgeplanung bei frei werdenden Dienstposten und Stellen mit besonderem Erfahrungs- und Spezialwissen kommt besondere Bedeutung zu, da hierdurch die durchgängige Qualität der Aufgabenerfüllung in den Dienststellen sichergestellt wird. Gezielte Qualifizierungsmaßnahmen und/oder Einarbeitungsprogramme für die künftigen Dienstposten- und Stelleninhaber werden frühzeitig durch die verantwortlichen Stellen initiiert.

7.4 Ausschreibung

Im Rahmen der gesetzlichen Ausschreibungspflicht werden auf Grundlage der Anforderungsprofile alle freien und besetzbaren Dienstposten und Stellen bundesweit ausgeschrieben und bekannt gegeben. Die Ausschreibungen werden zentral im Intranet eingestellt. Die Besetzung erfolgt zunächst aufgrund einer Rangfolgeliste mit Umsetzungsbewerberinnen und -bewerbern, die 10 oder mehr Jahre in ihrer Erstverwendung sind. Danach erfolgt die Besetzung der dann noch freien Stellen aufgrund einer Rangfolgeliste mit allen übrigen Bewerberinnen und Bewerbern. In besonders begründeten Fällen kann das Bundesministerium des Innern bzw. das Bundespolizeipräsidium Ausnahmen zulassen.

Eine besondere Form der Ausschreibung sind Dauerausschreibungen für die Teilnahme an einem Förderpool.

Alle Beschäftigten sind dazu aufgerufen, sich zu bewerben und somit an Auswahlverfahren teilzunehmen. Dadurch haben sie die Möglichkeit, ihren beruflichen Werdegang eigenverantwortlich mit zu entwickeln.

Auf Wunsch werden längerfristig abwesende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Mutterschutz, Elternzeit, Auslandsverwendung, Beurlaubungen etc.) durch die personalverwaltenden Stellen über Ausschreibungen in Kenntnis gesetzt.

7.5 Auswahlverfahren

Auswahlverfahren ermöglichen es, die am besten geeigneten Bewerberinnen und Bewerber zu finden und dienen der Rechtmäßigkeit und Transparenz von Auswahlentscheidungen. Dazu werden die Qualifikationen, Kompetenzen und Erfahrungen der Bewerberinnen und Bewerber mit den Anforderungsprofilen abgeglichen. Bei der Personalauswahl sind familiäre Belange im Rahmen des gesetzlich Möglichen zu berücksichtigen.

Zu unterscheiden ist zwischen Auswahlverfahren mit und ohne zusätzlichen Eignungstest (Eignungsauswahlverfahren). Eignungstests erfolgen regelmäßig bei besonderen Verwendungen und bei Aufstiegsverfahren.

7.6 Potenzialanalyse

Potenzialanalyse bezeichnet die strukturierte Erhebung und Erfassung des Vorhandenseins bestimmter Kompetenzen. Sie ermittelt Karrierepotenziale im Hinblick auf die Übertragung bzw. Wahrnehmung zukünftiger Tätigkeiten. Als wissenschaftliche Methode ist sie wichtiger Bestandteil einer strategischen Personalentwicklung.

Die Potenzialanalyse liefert Erkenntnisse über Entwicklungspotenziale der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters und in welchem Maße diese gezielt gefördert werden können.

7.7 Beurteilung

Die Beurteilung dient der aktuellen Vergleichbarkeit der dienstlichen Leistungen und Befähigungen der Beamtinnen und Beamten. Sie ist Grundlage für den beruflichen Einsatz, Personalauswahlentscheidungen und individuelle Fördermaßnahmen.

Hierzu kann sie Empfehlungen für bestimmte Fördermaßnahmen, Spezialisierungen und die Aufnahme in einen Förderpool enthalten.

Anonymisierte, behördenbezogene Notenspiegel getrennt nach Laufbahnen, Geschlecht, Schwerbehinderung, Arbeitszeit und statusrechtlichen Ämtern dienen der Förderung, der Transparenz und der Kontrolle.

7.8 Mitarbeitergespräch

Das Mitarbeitergespräch ist ein strukturierter, offener und vertraulicher Dialog zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern, in dem sich beide Gesprächspartner über Stand und Perspektiven der Zusammenarbeit in fachlicher und zwischenmenschlicher Hinsicht sowie über Aspekte der Führung verständigen. Das Gespräch umfasst die Aufgabenwahrnehmung und Arbeitsbedingungen, aber auch die berufliche Weiterentwicklung. Ferner bietet es die Möglichkeit, künftige Ziele zu vereinbaren.

Mitarbeitergespräche sind mindestens einmal jährlich zwischen dem oder der unmittelbaren Vorgesetzten und der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter zu führen und zu dokumentieren.

Leitlinien für Mitarbeitergespräche sollen einen einheitlichen Standard der Gespräche gewähren.

Darüber hinaus zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu führende Gespräche (z.B. Leistungsorientierte Bezahlung, Rückkehr-, Kooperations- und Beurteilungsgespräche) bleiben hiervon unberührt.

7.9 Ausbildung

Ausbildung umfasst alle Maßnahmen, die zum Erwerb der für die jeweiligen Laufbahnen, Berufe und Verwendungen erforderlichen Grundbefähigungen notwendig sind. Inhalt und Umfang sind in den jeweiligen Studien- bzw. Ausbildungsplänen geregelt.

Die Studien- und Ausbildungspläne werden durch die zuständigen Stellen regelmäßig auf Aktualität der Inhalte und Methoden überprüft.

Wesentlicher Bestandteil der Ausbildung ist die Unterstützung der Persönlichkeitsentwicklung durch Stärkung von Eigenverantwortlichkeit und Selbstverständnis.

7.10 Fortbildung

Aufbauend auf den in der Ausbildung erworbenen Grundbefähigungen bestehen für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter der Anspruch und die Verpflichtung, Fähigkeiten und Kenntnisse zur Erfüllung der übertragenen Aufgaben zu erhalten, zu aktualisieren und fortzuentwickeln.

Dies erfolgt durch Teilnahme an Fortbildungsangeboten der Bundespolizei sowie durch Selbststudium.

Das eigenständige Lernen wird durch die Bereitstellung von Materialien und E-Learning - Angeboten (z.B. Onlinekurse, Fortbildungsbriefe) unterstützt.

Nach dienstlicher Notwendigkeit können Fortbildungsangebote anderer Behörden, privater Anbieter sowie externer Bildungseinrichtungen in Anspruch genommen werden.

Das Bundespolizeipräsidium legt Fortbildungsschwerpunkte fest. Hierzu werden inhaltliche Fortbildungsbedarfe in der jährlichen Bildungskonferenz der Leiterinnen und Leiter der Bundespolizeibehörden definiert.

7.11 Mentoring

Im Rahmen von Mentoring-Programmen sollen Führungskräfte (Mentees) auf ihrem dienstlichen Weg zeitlich befristet durch eine erfahrene Führungspersönlichkeit (Mentor) begleitet werden. Die Mentorin bzw. der Mentor ist hierbei nicht nur Ratgeber/-in sondern auch sachlich kritische(r) Diskussions- und Ansprechpartner/-in.

Grundsätzlich ist zu beachten, dass

- Mentoring freiwillig, vertraulich und ohne Weisungsbefugnis erfolgt,
- Mentoring sich auf Führungsfunktionen und im Bedarfsfall auf besondere Fachverwendungen im gehobenen und höheren Polizeivollzugs- und Verwaltungsdienst beschränkt,
- Mentor/-in und Mentee in keiner direkten hierarchischen Beziehung zueinander stehen,
- die Mentorin bzw. der Mentor über das erforderliche Fach- und Erfahrungswissen sowie die Fähigkeit und Bereitschaft verfügt, dieses im Dialog mit der/dem Mentee weiter zu geben und
- der persönliche Kontakt zwischen Mentee und Mentor/-in regelmäßig möglich ist.

Mentoring erstreckt sich in der Regel über einen Zeitraum von einem Jahr.

7.12 Einarbeitung und Wiedereinstieg

Nach abgeschlossener Ausbildung, einem Verwendungs- bzw. Dienststellenwechsel oder nach längerer Abwesenheit bedarf es einer individuellen Einarbeitung in der vorgesehenen Funktion. Die Einarbeitung umfasst sowohl fachliche und arbeitsorganisatorische Inhalte als auch die Integration in die jeweilige Organisationseinheit.

Nach einer Abwesenheit, die 12 Monate oder länger andauert, z.B. aufgrund von Erkrankung oder familienbedingten Beurlaubungen, wird die individuelle Einarbeitung am Arbeitsplatz durch Wiedereinstiegsprogramme ergänzt.

Eine Betreuung während der Abwesenheitszeiten erleichtert den Wiedereinstieg.

7.13 Hospitationen

Hospitationen dienen der ergänzenden Qualifizierung für die Aufgabenerledigung oder zur Orientierung vor der Übernahme eines neuen Aufgabenbereichs. Neben dem Erwerb, der Erweiterung und Aktualisierung fachlicher Kenntnisse sollen Hospitationen Einblicke in die Arbeitsabläufe und fachlichen Aspekte anderer Dienstbereiche ermöglichen und das Verständnis für diese Bereiche fördern. Dauer und Intensität einer Hospitation sind je nach Kenntnisstand und Qualifizierungsziel individuell mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter zu vereinbaren und in einem Hospitationsplan festzulegen. Hospitationen können zudem im Rahmen von Mentoring-Programmen Anwendung finden.

Hospitationen stellen keine Verwendungen im Sinne der Abschnitte 9.1 und 9.2.1 dar.

7.14 Projekt- und Arbeitsgruppen

Projektgruppen bearbeiten in der Regel zeitlich befristet besonders innovative, einmalige, besonders umfangreiche und komplexe Aufgabenstellungen, die in der Alltagsorganisation nicht ausreichend zu lösen sind.

Arbeitsgruppen bearbeiten grundsätzlich fachübergreifende, jedoch weniger umfangreiche und komplexe Aufgabenstellungen.

Projekt- und Arbeitsgruppen setzen sich aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschiedlicher Aufgabenbereiche zusammen. Durch die Mitwirkung in Projekt- und Arbeitsgruppen können Qualifikationen und Potenziale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erkannt und systematisch gefördert werden. Sie dient

- der weiteren beruflichen Orientierung,
- der Erweiterung individueller Fachkenntnisse und Fähigkeiten,
- der Fortentwicklung sozialer Kompetenz und Methodenkompetenz und
- dem Erkenntnisgewinn für die beurteilenden Vorgesetzten.

Die Leitung bzw. Mitarbeit in Projekt- und Arbeitsgruppen ist bei der dienstlichen Beurteilung nach Maßgabe der Beurteilungsrichtlinien zu benennen und zu bewerten.

7.15 Gesundheitsmanagement

Gesundheitsmanagement als Teil der Personalentwicklung umfasst alle Maßnahmen, die dem Erhalt und der Wiederherstellung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne eines ganzheitlichen Gesundheitsbegriffes dienen.

Es ist insbesondere dadurch gekennzeichnet, dass betriebliche Rahmenbedingungen, Strukturen und Abläufe entwickelt werden, die eine gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeit und gesundheitsförderliches Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Ziel haben.

Hierbei kommt es insbesondere darauf an, den gesundheitlichen Auswirkungen der spezifischen Arbeitsbedingungen in der Bundespolizei sowie psychosozialen Belastungen (z.B. durch traumatische Erlebnisse, Konflikte) zu begegnen. Zudem soll eine allgemeine Gesundheitsvorsorge (z.B. ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze) der Gesunderhaltung dienen.

7.16 Gleichstellungsplan

Das Bundesgleichstellungsgesetz hat die Förderung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern sowie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zum Ziel.

Zentrales Instrument des Bundesgleichstellungsgesetzes ist der Gleichstellungsplan, für den das Gesetz klare Anforderungen definiert. Er fasst die Selbstverpflichtungen der jeweiligen Behörde mit nachvollziehbaren Zielvorgaben und Zeitperspektiven zusammen.

Zur effektiven Nutzung des Gleichstellungsplanes ist es unerlässlich, die für die Umsetzung verantwortlichen Führungskräfte fortzubilden und über die Inhalte und Ziele der für den jeweiligen Zuständigkeitsbereich festgelegten Vorgaben zu informieren.

8 Praktische Umsetzung - Maßnahmen

8.1 Personalgewinnung

Das Personal der Bundespolizei wird grundsätzlich für eine bundesweite Verwendung gewonnen. Personal für regionale Schwerpunktbereiche sowie besondere Fachrichtungen kann gezielt geworben werden.

Die demografische Struktur der Bundespolizei bedingt eine langfristige Personalplanung für alle Beschäftigtengruppen, die über die Berücksichtigung der Altersabgänge hinausgeht.

8.2 Strategische Planung der Personalauswahl und der Ausbildung

Um langfristig qualifiziertes Personal in ausreichendem Umfang einstellen zu können, werden die im Auswahlverfahren gewonnenen Erkenntnisse erhoben und ausgewertet. Diese fließen in die strategische Planung der Personalauswahl ein und finden ggf. in der späteren Laufbahnausbildung Berücksichtigung.

8.3 Überprüfung, Gewinnung und Auswahl

Nachwuchsgewinnungs- und Auswahlverfahren werden vom Bundespolizeipräsidentium und der Bundespolizeiakademie regelmäßig überprüft und ggf. angepasst. Dies gilt insbesondere für Werbeverfahren und Strategien. Neue Nachwuchsgewinnungs- und Auswahlverfahren, wie z.B. die Eröffnung der elektronischen Bewerbung und die Einführung eines dem Auswahlverfahren vorgeschalteten Selbsttests für potentielle Bewerberinnen und Bewerber, werden entwickelt und implementiert.

Das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in der Bundespolizei sowie die Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund erfordern eine zielgruppenspezifische Ansprache.

8.4 Fachkräfte

Für die Gewinnung und Qualifizierung von Fachkräften entwickelt und implementiert die Bundespolizeiakademie, unter Beteiligung des Bundespolizeipräsidiums und der Bundespolizeidirektionen, Nachwuchsgewinnungs- und Ausbildungsverfahren.

8.5 Einstellungszusage

Auf Grundlage der festgelegten Einstellungszahl und der Gesamtbewerberzahl wird geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern ergebnisabhängig unmittelbar nach dem Eignungsauswahlverfahren, spätestens jedoch unter Zugrundelegung der Rangfolgelisten, eine Einstellungszusage erteilt. Dadurch soll verhindert werden, dass geeignete Bewerberinnen und Bewerber aufgrund einer verspäteten Einstellungszusage nicht mehr zur Verfügung stehen.

8.6 Gleichstellung

Die Gleichstellungspläne werden von den Bundespolizeibehörden unter frühzeitiger Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten für die Dauer von vier Jahren auf Grundlage eines Modells des Bundespolizeipräsidiums zu einem einheitlichen Stichtag erstellt.

Die darin enthaltenen Maßnahmen orientieren sich an den Grundsätzen und Zielen dieses Personalentwicklungskonzeptes.

Nach der Hälfte und am Ende der Laufzeit eines Gleichstellungsplans erfolgen durch die Bundespolizeibehörden Fortschritts- und Zielerreichungskontrollen, die vom Bundespolizeipräsidium zusammengefasst und ausgewertet werden. Sich daraus ergebende Fragestellungen und Lösungsansätze werden im Rahmen einer vom Bundespolizeipräsidium einzuberufenden Gleichstellungskonferenz erörtert. Die Gleichstellungskonferenz setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Bundespolizeibehörden, des Bundesministeriums des Innern sowie den Gleichstellungsbeauftragten zusammen.

Frauen dürfen im Dienst und bei Beurteilungen nicht benachteiligt werden. Führungskräfte und Beurteilende sind dahingehend fortzubilden und zu unterrichten. Das Bundespolizeipräsidium veröffentlicht anonymisierte, behördenbezogene Notenspiegel getrennt nach Laufbahnen, Geschlecht, Arbeitszeit und statusrechtlichen Ämtern.

Die Bundespolizeiakademie bietet gezielt Fortbildungen zur Förderung von Frauen und zur Verbesserung ihrer Karrierechancen an.

8.7 Beruf und Familie

Das Bundespolizeipräsidium entwickelt berufsbegleitende Modelle für die Aus- und Fortbildung sowie für Aufstiegsverfahren und bietet diese im Rahmen des dienstlich Möglichen an. Hierfür kommen insbesondere Betreuungsmodelle und moderne Lernmethoden (z.B. E-Learning) in Frage.

Ferner werden bei Bedarf in allen Laufbahnen Arbeitsmodelle wie mobiles Arbeiten, Telearbeit, alternierende Telearbeit und Teilzeit (ggf. auch Blockteilzeit) geprüft und dort angeboten, wo dies auch aus dienstlicher Sicht sinnvoll und möglich ist.

Verwendungsbegleitend kommen beispielhaft folgende personalwirtschaftliche Maßnahmen in Betracht, die jeweils einer Einzelfallprüfung bedürfen:

- heimatnahe Verwendungen/Umsetzungen während Teilzeit in Elternzeit,
- Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen bei der Personalauswahl für Abordnungen zur Verstärkung anderer Dienststellen,
- Entlastung durch Arbeitszeitgestaltung,
- Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen im Schichtdienst sowie
- Einrichtung von Eltern-Kind-Arbeitsplätzen.

Die Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen darf nicht zur Benachteiligung im Dienst und bei Beurteilungen führen. Führungskräfte und Beurteilende sind entsprechend fortzubilden und zu unterrichten.

Zur Verbesserung der Berufs- und Lebensplanung bietet das Bundespolizeipräsidium den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Bundespolizei eine Stellentauschbörse im Intranet an.

8.8 Gesundheitsmanagement

Ein wesentliches Element des Gesundheitsmanagements bilden die jährlichen Gesundheitsförderungsberichte der Bundespolizeibehörden. Sie geben unter anderem Auskunft über krankheitsbedingte Fehlzeiten in der Bundespolizei, nennen Projekte im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements und besonders gesundheitsrelevante Ereignisse und Entwicklungen. Sie helfen, Problemfelder zu identifizieren, Ursachen zu analysieren, gezielte Verbesserungsmaßnahmen einzuleiten und die Wirksamkeit bereits durchgeführter Maßnahmen zu überprüfen. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen in die Planung des Gesundheitsmanagements ein und werden vom Bundespolizeipräsidium umgesetzt.

Bei Beschäftigten, die die körperlichen Anforderungen des bisherigen Dienstpostens oder der Stelle nicht erfüllen, wird einzelfallbezogen die Zuweisung eines Dienstpostens oder eines Arbeitsplatzes mit geringen körperlichen Anforderungen geprüft.

8.9 Wissensmanagement

Im Rahmen ihrer langjährigen Verwendungen bei der Bundespolizei eignen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein umfangreiches fachliches Wissen an. Dieses Wissen gilt es für die Bundespolizei zu erhalten.

Zur Vernetzung des in der Bundespolizei vorhandenen Wissens ist ein aktiver Wissensaustausch wichtig. Das Intranet der Bundespolizei bietet hierfür ein Wissensforum an.

Die Weitergabe von Wissen kann ebenso durch Erfahrungsaustausche, *Best-Practice* Foren, Qualitätszirkel und erfahrungsorientierte Besetzung von Lehrgängen erfolgen.

Verfahrensanweisungen geben vorhandenes Wissen wieder und erleichtern neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Einstieg.

Wissensmanagement bedeutet auch, Potenziale, wie zum Beispiel Sprachkenntnisse und zusätzliche Qualifikationen, zu identifizieren und diese durch die Erfassung in vorhandenen Datenbanken für die Bundespolizei zu nutzen.

Bei frei werdenden Dienstposten und Stellen, die besonderes Erfahrungs- und Spezialwissen erfordern, ist der Wissenserhalt grundsätzlich durch eine frühzeitige, bundesweite Ausschreibung sicherzustellen. Die Ausschreibung kann mit einem abgestuften Anforderungsprofil erfolgen. Die Dienstposten- bzw. Stellenübertragung erfolgt dann vorbehaltlich der erfolgreichen Qualifizierung und der Feststellung der Eignung und Befähigung.

Nach der Auswahlentscheidung ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter für die endgültige Wahrnehmung des zukünftigen Dienstpostens oder der zukünftigen Stelle gegebenenfalls zu qualifizieren und in die Aufgabenwahrnehmung einzuweisen. Nach Freiwerden des Dienstpostens bzw. der Stelle, der erfolgreichen Qualifizierung und der Feststellung der Eignung und Befähigung, erfolgt die endgültige Übertragung.

9 Berufliche Entwicklung

9.1 Polizeivollzugsdienst

9.1.1 Der mittlere Polizeivollzugsdienst

Der mittlere Polizeivollzugsdienst bildet den größten Teil der Funktionen und Verwendungen in der Polizeiarbeit ab. Die dort gesammelte Berufserfahrung ist wichtige Grundlage für die berufliche Weiterentwicklung in höhere Verantwortungsebenen, wie auch für persönliche Spezialisierungen innerhalb des mittleren Polizeivollzugsdienstes. Der Berufsweg des mittleren Polizeivollzugsdienstes umfasst mehrere Abschnitte mit unterschiedlichen Qualifizierungen.

9.1.1.1 Berufseinstieg - Erstverwendung

Nach Abschluss der Laufbahnausbildung erfolgt grundsätzlich eine Einstellung durch die Direktion Bundesbereitschaftspolizei und eine Verwendung als Polizeivollzugsbeamtin und -beamter in der Gruppe. Bei entsprechendem dienstlichem Bedarf ist eine Erstverwendung auch in einer Mobilen Kontroll- und Überwachungseinheit möglich.

Bei entsprechendem dienstlichem Bedarf kommt eine bis zu 12-monatige Vorverwendung in Schwerpunktdienststellen in Betracht. Dafür melden die Bundespolizeidirektionen mit Schwerpunktbereichen den Personalbedarf bis spätestens 31. Oktober des Vorjahres an das Bundespolizeipräsidium.

In begründeten Ausnahmefällen kommt auch eine Erstverwendung an einer anderen Dienststelle der Bundespolizei in Betracht.

Das Bundespolizeipräsidium entscheidet aufgrund der gemeldeten Bedarfe im Benehmen mit der Direktion Bundesbereitschaftspolizei über die Verteilung der Laufbahnabsolventinnen und Laufbahnabsolventen. Das Bundespolizeipräsidium entscheidet ferner über den Umfang der Erstverwendungen in den Mobilen Kontroll- und Überwachungseinheiten, der bis zu 12-monatigen Vorverwendungen in Schwerpunktdienststellen sowie über eine Erstverwendung in anderen Dienststellen der Bundespolizei. Bei der Entscheidung über die Erstverwendung sollen Verwendungswunsch, Wohnsitz und familiäre Bindungen im Rahmen des dienstlich Möglichen Berücksichtigung finden. Die verfügbaren Dienstposten werden den Laufbahnabsolventinnen und 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.

Die Erstverwendung in der Bundesbereitschaftspolizei soll grundsätzlich mehrere Jahre umfassen. Perspektivisch - in Abhängigkeit von der Personalentwicklung - sollen es mindestens fünf Jahre werden.

Sie soll in der Regel 15 Jahre nicht überschreiten. Die Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten sind in den jährlich zu führenden Mitarbeitergesprächen auf die begrenzte Verweildauer und mögliche Folgeverwendungen hinzuweisen.

Während der Erstverwendung sind Einsätze im In- und Ausland möglich.

Näheres kann das Bundespolizeipräsidium durch Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen festlegen.

9.1.1.2 Etablierung im Beruf - Folgeverwendungen

Grundsätzlich kommen als Folgeverwendungen der Einsatz als Kontroll- und Streifenbeamtin/-beamter bzw. als Polizeivollzugsbeamtin/-beamter in einer Mobilen Kontroll- und Überwachungseinheit in Betracht. Abhängig von besonderen Lebensplanungen, beruflichen Qualifikationen, Interessen und bisher gezeigten dienstlichen Leistungen sind auch technische Spezialverwendungen (z.B. Informations- und Kommunikationstechnik, Kriminaltechnik) und nicht technische Spezialverwendungen (z.B. Beweis- und Dokumentations-einheit, Mobile Fahndungseinheit, Ermittlungsdienst, Polizeiärztlicher Dienst, Flugsicherheitsbegleiter) möglich.

Spitzensportler erhalten nach ihrer aktiven Dienstzeit in der Sportförderung eine individuell angepasste Anschlussverwendung. Ihnen stehen alle beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten offen.

Besonders qualifizierte Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte, die eine Folgeverwendung im gehobenen Dienst anstreben, sollten sich bei Erfüllen der Voraussetzungen bereits vor Abschluss der Erstverwendung für das Regelaufstiegsverfahren bewerben. Den Beamtinnen und Beamten des mittleren Polizeivollzugsdienstes sollen Vorbereitungslehrgänge für das Auswahlverfahren angeboten werden, wenn die Kapazitäten der Aus- und Fortbildung dies zulassen..

9.1.1.3 Weitere berufliche Entwicklung

Die Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten werden in neue Verwendungen eingearbeitet. Dies umfasst fachliche und arbeitsorganisatorische Inhalte, die Integration in die jeweilige Organisationseinheit sowie erforderliche Fortbildungen.

Bei langjährigen Stabs- und Innendienstverwendungen und Lehrtätigkeiten in den Bundespolizeibehörden sollen Hospitationen in operativen Dienststellen angestrebt werden. Diese sollen alle drei Jahre erfolgen.

Die berufliche Entwicklung beinhaltet auch die Möglichkeit, an den verschiedenen Aufstiegsverfahren in den gehobenen Polizeivollzugsdienst teilzunehmen.

9.1.2 Der gehobene Polizeivollzugsdienst

Der gehobene Polizeivollzugsdienst umfasst die praktische Polizeiarbeit, Sachbearbeitung, Lehrtätigkeiten sowie Führungsaufgaben. Der Berufsweg verläuft in mehreren Abschnitten mit unterschiedlichen Qualifizierungen.

Der gehobene Polizeivollzugsdienst setzt sich aus

- Regellaufbahnbewerberinnen und -bewerber,
 - Absolventinnen und Absolventen des Regelaufstiegs sowie
 - Absolventinnen und Absolventen anderer Aufstiegsverfahren
- zusammen.

Durch Aufstiegsbeamtinnen und -beamte können vorhandene praktische polizeifachliche Erfahrungen genutzt und im Rahmen anschließender Verwendungen im Polizeivollzugsdienst ausgebaut werden.

9.1.2.1 Berufseinstieg – Erstverwendung

Nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes erfolgt nach Einstellung grundsätzlich eine Verwendung als Kontroll- und Streifenbeamtin und -beamter. Das Bundespolizeipräsidium entscheidet aufgrund der gemeldeten Bedarfe über die Verteilung der Laufbahnabsolventinnen und Laufbahnabsolventen. Die verfügbaren Verwendungen werden den Laufbahnabsolventinnen und Laufbahnabsolventen jeweils spätestens vier Monate vor Beendigung der Laufbahnausbildung bekanntgegeben. Bei der Entscheidung über die Erstverwendung sollen Verwendungswunsch, Wohnsitz und familiäre Bindungen im Rahmen des dienstlich Möglichen Berücksichtigung finden. Die Laufbahnabsolventinnen und -absolventen haben die Möglichkeit, Interessenbekundungen abzugeben. In Konkurrenzsituationen entscheiden die während der Laufbahnausbildung erbrachten Leistungen unter besonderer Berücksichtigung familiärer Belange.

Bei Regelaufstiegsverfahren werden die der Ausschreibung zugrunde liegenden Dienstposten zahlenmäßig, nach Bundespolizeibehörden gegliedert, bundesweit bekannt gegeben. Die Bewerberinnen und Bewerber vereinbaren nach erfolgreichem Auswahlverfahren regionale Zielverwendungen mit der zuständigen personalverwaltenden Stelle. Die konkrete Zielverwendung wird jeweils spätestens vier Monate vor Beendigung der Aufstiegsausbildung bekanntgegeben.

Vor dem Beginn der übrigen Aufstiegsverfahren werden mit den Bewerberinnen und Bewerbern Zieldienstposten vereinbart. Sie kehren hierbei in der Regel an ihre originäre Dienststelle zurück.

Eine Rückkehr der Aufstiegsbeamtinnen und -beamten in die vorherige Organisationseinheit (z.B. gleiche Dienstgruppe oder gleiche Hundertschaft) ist grundsätzlich nicht vorgesehen.

Näheres kann das Bundespolizeipräsidium durch Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen festlegen.

9.1.2.2 Etablierung im Beruf – Folgeverwendungen

Die Wahrnehmung von Folgeverwendungen richtet sich nach den Anforderungsprofilen. Sie kann die Teilnahme an Verwendungslehrgängen, insbesondere die Teilnahme an Führungsfortbildungen, voraussetzen.

Die Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten werden in neue Verwendungen eingearbeitet. Dies umfasst fachliche und arbeitsorganisatorische Inhalte, die Integration in die jeweilige Organisationseinheit sowie erforderliche Fortbildungsmaßnahmen.

9.1.2.3 Weitere berufliche Entwicklung

An die Übertragung von Dienstposten mit der Bewertung nach BesGr A 10-12 BBesO werden besondere Anforderungen gestellt.

Diese sind in der Regel bei mindestens zwei Vorverwendungen in unterschiedlichen Bereichen (siehe Anlage) nach Abschluss der laufbahnrechtlichen Probezeit erfüllt.

Eine Besetzung von Dienstposten mit der Endbewertung nach BesGr A 11-13g BBesO erfordert in der Regel mindestens drei Verwendungen in unterschiedlichen Bereichen (siehe Anlage), davon mindestens eine auf einem Dienstposten der Bewertung nach BesGr A 10-12 BBesO, nach Abschluss der laufbahnrechtlichen Probezeit.

Eine Verwendung soll in der Regel jeweils mindestens zwei Jahre, eine Verwendung im Ausland mindestens ein Jahr umfassen. Ausnahmen müssen dienstlich begründet sein.

Verwendungen in anderen Sicherheitsbehörden oder in vergleichbaren Positionen außerhalb des öffentlichen Dienstes können im Einzelfall anerkannt werden.

Dienstposten ab der Endbewertung nach BesGr A 12 BBesO können nur mit Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten mit uneingeschränkter Laufbahnbefähigung für den gehobenen Polizeivollzugsdienst besetzt werden. Die endgültige Übertragung von Dienstposten mit Führungsverantwortung ab der Endbewertung nach BesGr A 12 BBesO erfolgt erst nach einem erfolgreichen Abschluss einer mindestens sechsmonatigen Erprobungszeit. Bisher geleistete Führungstätigkeiten in Funktionen gleicher Wertigkeit und mit gleichwertigen Anforderungen können auf die Erprobungszeit angerechnet werden. Soweit eine Führungsfortbildung nicht nachgewiesen werden kann, ist diese unverzüglich nachzuholen.

Bei langjährigen Stabs- und Innendienstverwendungen und Lehrtätigkeiten in den Bundespolizeibehörden sollen Hospitationen in operativen Dienststellen angestrebt werden. Diese sollen alle drei Jahre erfolgen.

Die Bundespolizeibehörden identifizieren Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte des gehobenen Dienstes, die für den Aufstieg in den höheren Dienst geeignet erscheinen. Diese werden in Förderpools bei den Bundespolizeibehörden aufgenommen und gezielt entwickelt. Dazu gehört auch die Vorbereitung auf das Eignungs- und Auswahlverfahren. Das Bundespolizeipräsidium stellt ein einheitliches Verfahren für die Förderpools sicher.

Hierbei ist insbesondere das Ziel der Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungsfunktionen zu beachten.

9.1.3 Der höhere Polizeivollzugsdienst

Der höhere Polizeivollzugsdienst umfasst im Wesentlichen praktische und strategische Führungsaufgaben in den Dienststellen und Behörden der Bundespolizei, Sachbearbeitung auf Referentenebene sowie Lehrtätigkeiten.

Der höhere Polizeivollzugsdienst setzt sich aus

- Regellaufbahnwerberinnen und -werber sowie
 - Aufstiegsbeamtinnen und -beamte
- zusammen.

Der Berufsweg verläuft in mehreren Abschnitten mit unterschiedlichen Qualifizierungen.

9.1.3.1 Berufseinstieg – Erstverwendung

Das Bundespolizeipräsidium ermittelt jährlich den Bedarf an Nachwuchskräften für den höheren Polizeivollzugsdienst. Auf dieser Grundlage schreibt das Bundespolizeipräsidium die Regelaufstiegsmöglichkeiten aus. Über die Anzahl der Regelaufstiegsmöglichkeiten entscheidet das Bundespolizeipräsidium auf Grundlage der Personalplanung.

Die Erstverwendung im höheren Polizeivollzugsdienst erfolgt grundsätzlich in operativen Funktionen auf Dienstposten mit der Endbewertung nach BesGr A 14 BBesO.

Bei Regelaufstiegsverfahren werden die der Ausschreibung zugrunde liegenden Dienstposten zahlenmäßig, nach Bundespolizeibehörden gegliedert, bundesweit bekannt gegeben. Die Bewerberinnen und Bewerber vereinbaren nach erfolgreichem Auswahlverfahren regionale Zielverwendungen mit dem Bundespolizeipräsidium. Die konkrete Zielverwendung wird jeweils spätestens vier Monate vor Beendigung der Aufstiegsausbildung bekanntgegeben.

Vor dem Beginn des Praxisaufstiegs vereinbart das Bundespolizeipräsidium, soweit dienstlich möglich, mit den Bewerberinnen und Bewerbern Zieldienstposten.

9.1.3.2 Etablierung im Beruf – Folgeverwendungen

Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten sollen die Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten eine Verwendungsbreite erlangen, um sich für Spitzenfunktionen innerhalb des Polizeivollzugsdienstes zu qualifizieren.

Das Bundesministerium des Innern führt in Zusammenarbeit mit dem Bundespolizeipräsidium bei Bedarf im Rahmen der Besetzung von Spitzenfunktionen ab BesGr A 16/B 2 BBesO eine Potenzialanalyse mit Beschäftigten des

höheren Dienstes ab BesGr A 15 BBesO durch. Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte, die im Ergebnis der Potenzialanalyse als geeignet für die Wahrnehmung von Spitzenfunktionen erscheinen, werden in einer Personalentwicklungsbesprechung unter Leitung des Bundespolizeipräsidiums benannt. Ihnen wird die Aufnahme in einen Förderpool angeboten. Hierbei ist insbesondere das Ziel der Erhöhung des Anteils von Frauen in Spitzenpositionen zu beachten.

Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte, die dem Förderpool angehören, werden gezielt für weitere berufliche Verwendungen entwickelt. Dafür kommen insbesondere Projekt- und Arbeitsgruppen, Hospitationen, Fortbildungen und Mentoring in Betracht.

Die Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten werden in neue Verwendungen eingearbeitet. Dies umfasst fachliche und arbeitsorganisatorische Inhalte, die Integration in die jeweilige Organisationseinheit sowie erforderliche Fortbildungsmaßnahmen.

9.1.3.3 Weitere berufliche Entwicklung

Die Besetzung von Dienstposten mit der Endbewertung nach BesGr A 15 BBesO erfordert grundsätzlich mindestens zwei Verwendungen in unterschiedlichen Organisationseinheiten im höheren Polizeivollzugsdienst.

Die Besetzung von Dienstposten ab der Endbewertung nach BesGr A 16 BBesO erfordert grundsätzlich eine Verwendung im Bundesministerium des Innern oder im Bundespolizeipräsidium sowie mindestens eine Verwendung mit unterschiedlich ausgeprägten Führungsaufgaben in den Bundespolizeidirektionen, der Bundespolizeiakademie und dem Bundespolizeipräsidium. Das Bundesministerium des Innern kann Ausnahmen zulassen.

Verwendungen in anderen Behörden oder in vergleichbaren Positionen außerhalb des öffentlichen Dienstes können im Einzelfall anerkannt werden.

Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte des Förderpools werden in ihren Bemühungen um eine adäquate Verwendungsbreite unterstützt.

9.2 Verwaltungsdienst

9.2.1 Beamte

9.2.1.1 Der mittlere nichttechnische Verwaltungsdienst

Der mittlere nichttechnische Verwaltungsdienst bildet den größten Teil der Funktionen und Verwendungen der Verwaltungsbeamtinnen und Verwaltungsbeamten ab. Sie leisten in fast allen Bereichen der Bundespolizei Dienst. Zu Ihren Aufgabenbereichen gehören insbesondere Personal, Haushalt, Liegenschaftswesen, Versorgung, Beschaffung, Organisation sowie Aus- und Fortbildung. Sie sind auch im Controlling, bei der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, in der Innenrevision und im Geheimschutz eingesetzt. Damit tragen Sie wesentlich zur Einsatzfähigkeit der Bundespolizei bei. Im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst können sie im Verlauf ihres Berufsweges unterschiedliche Qualifizierungen erlangen.

Berufseinstieg - Erstverwendung

Der mittlere nichttechnische Verwaltungsdienst setzt sich aus Laufbahnabsolventinnen und -absolventen aus Bund, Ländern und Kommunen sowie aus ehemaligen Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten, die die Laufbahn gemäß § 8 Abs. 2 BPolBG gewechselt haben, zusammen.

Der Bedarf an Laufbahnabsolventinnen und -absolventen wird durch das Bundespolizeipräsidium in Abstimmung mit der Bundespolizeiakademie und den Bundespolizeidirektionen beim Bundesverwaltungsamt angezeigt. Die Laufbahnabsolventinnen und -absolventen bewerben sich auf die freien, öffentlich ausgeschriebenen Dienstposten bei der Bundespolizei.

Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte, die in den mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst wechseln, erhalten vor Entsenden in die Unterweisungsmaßnahme einen Zieldienstposten durch die zuständige personalverwaltende Stelle.

Verwaltungsbeamtinnen und -beamte, die in die Bundespolizei neu eingestellt oder versetzt werden, werden durch eine dienststelleninterne Fortbildung in die Besonderheiten der Bundespolizei eingeführt. Dabei soll ihnen Gelegenheit gegeben werden, in verschiedenen Einsatzbereichen der jeweiligen Bundespolizeibehörde zu hospitieren.

Etablierung im Beruf und weitere berufliche Entwicklung

Den vielfältigen Anforderungen der unterschiedlichen Verwendungen wird durch eine gezielte Fortbildung der Beamtinnen und Beamten Rechnung ge-

tragen. Der Fortbildungsbedarf wird durch die Bundespolizeiakademie gedeckt.

Die Verwaltungsbeamtinnen und -beamten werden in neue Verwendungen eingearbeitet. Dies umfasst sowohl fachliche und arbeitsorganisatorische Inhalte als auch die Integration in die jeweilige Organisationseinheit.

Leistungsfähige Verwaltungsbeamtinnen und -beamte, die sich für den Aufstieg in den gehobenen Dienst interessieren und deren grundsätzliche Eignung von der bzw. dem Zweitbeurteilenden bestätigt wird, werden gefördert. Ihnen werden Vorbereitungslehrgänge für das Auswahlverfahren für den Aufstieg in den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst angeboten.

9.2.1.2 Der gehobene nichttechnische Verwaltungsdienst

Der gehobene nichttechnische Verwaltungsdienst setzt sich aus

- Laufbahnabsolventinnen und -absolventen aus Bund, Ländern und Kommunen,
 - Absolventinnen und Absolventen des Regelaufstiegs,
 - Absolventinnen und Absolventen des dreijährigen berufsbegleitenden Fernstudienganges „Verwaltungsmanagement“ sowie
 - ehemaligen Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten, die die Laufbahn gemäß § 8 Abs. 2 BPolBG gewechselt haben,
- zusammen.

Zu den Aufgaben des gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienstes gehören Sachbearbeitung und Führungsaufgaben in den Aufgabenbereichen Personal, Haushalt, Liegenschaftswesen, Versorgung, Beschaffung, Organisation, Lehrtätigkeiten in der Aus- und Fortbildung, Controlling und Innenrevision. Daneben gibt es Aufgaben des technischen Verwaltungsdienstes.

Damit tragen die Verwaltungsbeamtinnen und Verwaltungsbeamten wesentlich zur Einsatzfähigkeit der Bundespolizei bei.

Der Berufsweg des gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienstes umfasst mehrere Abschnitte mit unterschiedlichen Qualifizierungen.

Berufseinstieg – Erstverwendung

Der Bedarf an Laufbahnabsolventinnen und -absolventen wird durch das Bundespolizeipräsidium in Abstimmung mit der Bundespolizeiakademie und den Bundespolizeidirektionen der Fachhochschule des Bundes für Öffentliche Verwaltung gemeldet. Die Laufbahnabsolventinnen und -absolventen bewerben sich auf die freien, öffentlich ausgeschriebenen Dienstposten bei der Bundespolizei.

Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte, die in den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst wechseln, erhalten vor Beginn der Unterweisungsmaßnahme einen Zieldienstposten durch die zuständige personalverwaltende Stelle.

Die Erstverwendung im gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst erfolgt grundsätzlich als Sachbearbeiterin oder Sachbearbeiter auf Dienstposten mit der Anfangsbewertung A 9g BBesO.

Verwaltungsbeamtinnen und -beamte, die in die Bundespolizei neu eingestellt oder versetzt werden, werden durch eine dienststelleninterne Fortbildung in die Besonderheiten der Bundespolizei eingeführt. Dabei soll ihnen Gelegenheit gegeben werden, in verschiedenen Einsatzbereichen der jeweiligen Bundespolizeibehörde zu hospitieren.

Die Verwaltungsbeamtinnen und -beamten werden in neue Verwendungen eingearbeitet. Dies umfasst sowohl fachliche und arbeitsorganisatorische Inhalte als auch die Integration in die jeweilige Organisationseinheit.

Etablierung im Beruf – Folgeverwendungen

Die Wahrnehmung von Folgeverwendungen richtet sich nach den Anforderungsprofilen. Sie kann die Teilnahme an Fortbildungen, insbesondere die Teilnahme an Führungsfortbildungen, voraussetzen. Dienstposten mit Führungsverantwortung werden erst nach einem erfolgreichen Abschluss einer mindestens sechsmonatigen Erprobungszeit übertragen. Bisher geleistete Führungstätigkeiten in Funktionen gleicher Wertigkeit und mit gleichwertigen Anforderungen können auf die Erprobungszeit angerechnet werden. Soweit eine Führungsfortbildung nicht nachgewiesen werden kann, ist diese schnellstmöglich nachzuholen.

Die Verwaltungsbeamtinnen und -beamten werden in neue Verwendungen eingearbeitet. Dies umfasst fachliche und arbeitsorganisatorische Inhalte, die Integration in die jeweilige Organisationseinheit sowie erforderliche Fortbildungen. Der Fortbildungsbedarf wird durch die Bundespolizeiakademie gedeckt.

Weitere berufliche Entwicklung

Leistungsfähige Verwaltungsbeamtinnen und -beamte, die sich für den Aufstieg in den höheren nichttechnischen Verwaltungsdienst interessieren und deren grundsätzliche Eignung von der bzw. dem Zweitbeurteilenden bestätigt wird, werden gefördert. Ihnen werden Vorbereitungslehrgänge für das Auswahlverfahren angeboten.

Die Bundespolizei führt das Auswahlverfahren für den Aufstieg in den höheren Verwaltungsdienst in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule des Bundes für Öffentliche Verwaltung eigenständig durch.

Verwaltungsbeamtinnen und -beamte, die ein Aufstiegsverfahren oder eine Funktion mit Führungsverantwortung anstreben, müssen mindestens zwei verschiedene Verwendungen in der gleichen Laufbahn in unterschiedlichen Organisationseinheiten von jeweils mindestens zwei Jahren nachweisen.

Verwendungen in vergleichbaren Positionen außerhalb des öffentlichen Dienstes können im Einzelfall anerkannt werden.

9.2.1.3 Der höhere nichttechnische Verwaltungsdienst

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

Der Berufsweg des höheren nichttechnischen Verwaltungsdienstes umfasst in der Regel mehrere Abschnitte.

Berufseinstieg – Erstverwendung

Der höhere nichttechnische Verwaltungsdienst setzt sich aus LaufbahnbeWERBERinnen und -bEWERBERn und Absolventinnen und Absolventen des Aufstiegs zusammen.

Das Bundespolizeipräsidium ermittelt jährlich den Bedarf an Juristinnen und Juristen für den allgemeinen inneren Verwaltungsdienst und meldet diesen dem Bundesministerium des Innern. Auf dieser Grundlage nimmt das Bundespolizeipräsidium an den durch das Bundesministerium des Innern durchzuführenden Juristenauswahlverfahren teil. In den übrigen Laufbahnen des höheren Verwaltungsdienstes schreiben das Bundespolizeipräsidium bzw. das Bundesministerium des Innern im Rahmen ihrer Zuständigkeiten die zu besetzenden Dienstposten aus.

Das Bundespolizeipräsidium ermittelt jährlich die mittelfristig frei werdenden Dienstposten, die für die Besetzung mit Aufsteigerinnen und Aufsteigern aus dem gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst geeignet sind, und schreibt diese aus.

Die Erstverwendung im höheren Dienst der allgemeinen inneren Verwaltung erfolgt grundsätzlich auf Dienstposten mit der Anfangsbewertung nach BesGr A 13h BBesO, die nach bundespolizeiinterner Ausschreibung unbesetzt sind.

Verwaltungsbeamtinnen und -beamte, die in die Bundespolizei neu eingestellt oder versetzt werden, werden durch eine dienststelleninterne Fortbildung in die Besonderheiten der Bundespolizei eingeführt. Dabei soll ihnen Gelegenheit gegeben werden, in verschiedenen Bereichen der jeweiligen Bundespolizeibehörde einschließlich der jeweils nachgeordneten Dienststellen sowie der vorgesetzten Behörde zu hospitieren.

Die Verwaltungsbeamtinnen und -beamten werden in neue Verwendungen eingearbeitet. Dies umfasst fachliche und arbeitsorganisatorische Inhalte, die Integration in die jeweilige Organisationseinheit sowie erforderliche Fortbildungen, insbesondere Führungfortbildungen.

Etablierung im Beruf – Folgeverwendungen

Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten sollen die Verwaltungsbeamtinnen und -beamten eine Verwendungsbreite erlangen, um Spitzenfunktionen innerhalb der allgemeinen inneren Verwaltung der Bundespolizei erreichen zu können.

Das Bundesministerium des Innern führt in Zusammenarbeit mit dem Bundespolizeipräsidium bei Bedarf im Rahmen der Besetzung von Spitzenfunktionen ab BesGr A 16/B 2 BBesO eine Potenzialanalyse mit Beschäftigten des höheren Dienstes ab BesGr A 15 BBesO durch. Verwaltungsbeamtinnen und -beamte, die im Ergebnis der Potenzialanalyse als geeignet für die Wahrnehmung von Spitzenfunktionen erscheinen, werden in einer Personalentwicklungsbesprechung unter Leitung des Bundespolizeipräsidioms benannt. Ihnen wird die Aufnahme in einen Förderpool angeboten. Hierbei ist insbesondere das Ziel der Erhöhung des Anteils von Frauen in Spitzenpositionen zu beachten.

Verwaltungsbeamtinnen und -beamte, die dem Förderpool angehören, werden gezielt für weitere berufliche Verwendungen entwickelt. Dafür kommen insbesondere Projekt- und Arbeitsgruppen, Hospitationen, Fortbildungen und Mentoring in Betracht.

Weitere berufliche Entwicklung

Die Besetzung von Dienstposten mit der Endbewertung nach BesGr A 15 BBesO innerhalb der allgemeinen inneren Verwaltung erfordert grundsätzlich mindestens zwei Verwendungen in unterschiedlichen Organisationseinheiten der Verwaltung in der gleichen Laufbahn. Die Verwendungen müssen grundsätzlich für jeweils mindestens zwei Jahre erfolgen.

Die Besetzung von Dienstposten ab der Endbewertung nach BesGr A 16 BBesO erfordert grundsätzlich mindestens zwei Verwendungen im höheren Verwaltungsdienst im Bundesministerium des Innern und/oder in den Bun-

despolizeibehörden. In besonders begründeten Ausnahmefällen kann das Bundesministerium des Innern Ausnahmen zulassen.

Verwaltungsbeamtinnen und -beamte des Förderpools werden in ihren Bemühungen um eine adäquate Verwendungsbreite unterstützt.

Verwendungen in anderen Behörden oder in vergleichbaren Positionen außerhalb des öffentlichen Dienstes können im Einzelfall anerkannt werden.

9.2.2 Tarifbeschäftigte

Tarifbeschäftigte arbeiten in nahezu allen Bereichen der Bundespolizei. Sie üben ihre Tätigkeit insbesondere in Kammerberufen, in der Gestellung zur Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BImA), als Bundespolizeiliche Unterstützungskräfte, Fluggastkontrollkräfte, in den Bundespolzeiorchestern, als Verwaltungsfachangestellte, Angestellte für Bürokommunikation sowie als Tarifbeschäftigte in der Infrastruktur, der Informations- und Kommunikationstechnik, der Bürosachbearbeitung, der Sachbearbeitung, in der Lehre und in Führungsfunktionen aus. Damit tragen Sie wesentlich zur Einsatzfähigkeit der Bundespolizei bei.

9.2.2.1 Ausbildung/Weiterbeschäftigung

Das Bundespolizeipräsidium, die Bundespolizeiakademie und die Bundespolizeidirektionen bilden in Kammerberufen (z.B. Kfz-Mechatroniker/-in, Industriemechaniker/-in, Elektroniker/-in Geräte und Systeme, medizinische Fachangestellte/-r und Koch/Köchin) sowie zur/zum Verwaltungsfachangestellten und zur/zum Fachangestellten für Bürokommunikation aus.

Auszubildende werden nach Abschluss ihrer Ausbildung im Rahmen verfügbarer Stellen grundsätzlich für ein Jahr in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Bei dauerhaft gut erbrachten Leistungen werden sie im Anschluss im Rahmen verfügbarer Stellen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen (§ 16a TVAöD). Besteht zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung keine Aussicht auf eine dauerhafte Beschäftigung im Sinne des § 16a TVAöD, kann bei dauerhaft gut erbrachten Leistungen bzw. gutem Abschluss eine befristete Beschäftigung nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) von bis zu zwei Jahren erfolgen.

9.2.2.2 Berufseinstieg – Erstverwendung

Tarifbeschäftigte werden vorrangig aus dem Kreis der eigenen Auszubildenden und Beschäftigten sowie durch öffentliche Stellenausschreibungen gewonnen.

Anders als in den Laufbahnen für Beamtinnen und Beamte erfolgt die Einstellung für eine Verwendung auf einem konkreten Arbeitsplatz. So werden Eignung und Befähigung sowie fachliche Fähigkeit bereits bei der Personalauswahl für den zukünftigen Arbeitsplatz geprüft. Die Eingruppierung erfolgt nach der Entgeltordnung und ist an das Arbeitsplatzprofil und die sich daraus ergebende Arbeitsplatzbewertung gebunden.

Tarifbeschäftigte, die in die Bundespolizei neu eingestellt oder versetzt werden, werden durch eine dienststelleninterne Fortbildung bzw. Weiterbildung in die Besonderheiten der Bundespolizei eingeführt. Abhängig von ihrer künftigen

gen Tätigkeit kann ihnen Gelegenheit gegeben werden, in verschiedenen Einsatzbereichen der jeweiligen Bundespolizeibehörde zu hospitieren.

Sie werden in neue Verwendungen eingearbeitet. Die Einarbeitung umfasst sowohl fachliche und arbeitsorganisatorische Inhalte als auch die Integration in die jeweilige Organisationseinheit.

9.2.2.3 Weitere berufliche Entwicklung

Tarifbeschäftigte sind in ihren Bemühungen, sich beruflich zu entwickeln, zu unterstützen. Hierzu gehört, dass freie Stellen für Tarifbeschäftigte vor einer öffentlichen Ausschreibung zunächst bundespolizeiintern bundespolizeiweit ausgeschrieben werden. In begründeten Ausnahmefällen kann das Bundespolizeipräsidium Ausnahmen zulassen.

Die Auswahl geeigneter Tarifbeschäftigter erfolgt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung unter besonderer Berücksichtigung familiärer Belange.

Vorhandene und realisierbare Höhergruppierungsmöglichkeiten sind grundsätzlich auszuschöpfen. In der Regel werden Anträge auf Höhergruppierung im Rahmen der tarifrechtlichen Möglichkeiten im Sinne der Antragsteller behandelt. Lange Bearbeitungszeiten sind zu vermeiden.

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 im Rahmen des dienstlich Möglichen zu unterstützen. Die personalverwaltende Stelle prüft bei Bekanntwerden der Fortbildungsmaßnahme spätere Verwendungsmöglichkeiten und berät die Tarifbeschäftigte oder den Tarifbeschäftigten.

Bei entsprechendem Bedarf an Aufstiegsverwendungen und bei Vorliegen der haushaltsrechtlichen Voraussetzungen können Tarifbeschäftigte am Aufstiegsverfahren der Verwaltungsbeamtinnen und -beamten teilnehmen. Die personalverwaltende Stelle prüft hierzu im Voraus, ob nach erfolgreichem Abschluss des Aufstiegsverfahrens ein geeigneter Dienstposten sowie eine Planstelle der Ziellaufbahn zur Verfügung stehen und ob die beamtenrechtlichen Voraussetzungen für eine Berufung in das Beamtenverhältnis vorliegen.

Leistungsfähige Tarifbeschäftigte, die sich für die Teilnahme am Aufstiegsverfahren interessieren, werden gefördert. Ihnen wird die Teilnahme an Vorbereitungslehrgängen für vergleichbare Beamtinnen und Beamte ermöglicht.

Um Tarifbeschäftigte zu fördern, können neben der Nutzung von Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten unterschiedliche, gleich bewertete Aufgaben übertragen werden. Dabei können sie im Einzelfall hospitieren oder in Projekt- und Arbeitsgruppen mitarbeiten.

Dies soll nach Möglichkeit mit familiären Verpflichtungen und mit Teilzeitbeschäftigung vereinbar sein.

Unterstützend kann bei entsprechender Verfügbarkeit zur Bewährung ein höher bewerteter Arbeitsplatz übertragen werden, um eine dauerhafte Übernahme entsprechender Aufgaben vorzubereiten.

9.2.2.4 Qualifizierungsmaßnahmen

Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen.

Vor diesem Hintergrund muss das Qualifikationsniveau durch den Arbeitgeber ausgestaltet werden. Zudem müssen

- eine Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
- ein Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
- eine Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit oder Umschulung) sowie
- eine Einarbeitung nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung)

angeboten werden.

Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen nach Möglichkeit Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

Für Tarifbeschäftigte, die über keine einschlägige Verwaltungsausbildung verfügen, besteht die Möglichkeit, sich über einen berufsbegleitenden Fachlehrgang zu qualifizieren.

9.2.2.5 Spezielle Beschäftigungsgruppen (BUK, FKD und Musikdienst)

Die Bundespolizeilichen Unterstützungskräfte (BUK) und die Fluggastkontrollkräfte (FKD) sind bei der Besetzung freier Stellen im Verwaltungsdienst vorrangig zu berücksichtigen.

Beschäftigten in Stellenabbaubereichen ist die Teilnahme an Qualifizierungen auch in anderen Fachgebieten zu ermöglichen.

Beschäftigte im Musikdienst der Bundespolizei haben die Möglichkeit, sich auf bei den Orchestern frei werdenden Stellen zu bewerben.

9.3 Auslandsverwendung

Verwendungen im Ausland sind ein fester Bestandteil der Aufgabenwahrnehmung der Bundespolizei. Sie dienen zum einen der originären Aufgabenerfüllung der Bundespolizei, wie zum Beispiel Haus- und Objektschutzdienst, Dokumenten- und Visaberater, Grenzpolizeiliche Verbindungsbeamte und Schutzaufgaben in Krisengebieten. Zum anderen dienen sie der Erfüllung internationaler Verpflichtungen bei der Europäischen Grenzschutzagentur FRONTEX, im Rahmen von Friedensmissionen und bei bilateralen Projekten.

Auslandsverwendungen wirken sich je nach Einsatzart, Leistung und Einsatzdauer positiv auf Förderung und Verwendungsbreite aus.

Für die Auslandsverwendungen werden vom Bundespolizeipräsidium funktionsbezogene Dauerausschreibungen veröffentlicht. Geeignete Bewerberinnen und Bewerber werden auf die entsprechende Auslandsverwendung vorbereitet. Einzelheiten regelt die jeweilige Ausschreibung.

Die Möglichkeit der Teilnahme an einem Förderpool für Auslandsverwendungen im Rahmen internationaler Verpflichtungen wird in einer Dauerausschreibung „internationale Verwendungen“ angeboten. In diesen Pool aufgenommene Beamtinnen und Beamten werden gezielt auf eine Verwendung im Ausland vorbereitet. Hierzu zählen unter anderem Sprachfortbildungen, Hospitationen, Teilnahme an internationalen Fortbildungsangeboten sowie die Vorbereitung auf Auswahlverfahren internationaler Institutionen.

Die längerfristige Auslandsverwendung ist eine mögliche Folgeverwendung. Bei Funktionen, für die eine Auslandsverwendung von besonderer Bedeutung ist, kann sie im Anforderungsprofil obligatorische Zugangsvoraussetzung sein.

Beamtinnen und Beamte, die im Ausland eingesetzt sind, werden betreut und nach Rückkehr unter Berücksichtigung dienstlicher, persönlicher und familiärer Belange integriert. Betreuung und erfolgreiche Integration beinhalten auch die Einhaltung der jeweils vorgesehenen Höchstverwendungszeiten und Reintegrationsphasen.

Den Beamtinnen und Beamten soll Gelegenheit gegeben werden, ihre Erfahrungen in der Aus- und Fortbildung weiterzugeben.

9.4 Spezialisierung

Spezialisierungen sind Verwendungen, für die eine zusätzliche Qualifikation erforderlich ist. Sie werden nicht regelmäßig durchlaufen. Hierzu gehören unter anderem Verwendungen bei der GSG 9 der Bundespolizei, dem Flugdienst und der Bundespolizei See.

Spezialisierungen bei der GSG 9 der Bundespolizei, dem Flugdienst und der Bundespolizei See können Erstverwendungen sein.

Spezialisten werden in ihrem und für ihren Bereich qualifiziert. Bei der Planung der beruflichen Entwicklung sind Ausnahmen von den Verwendungsvoraussetzungen möglich. Außerhalb der Spezialisierung sind zur Erlangung von höherwertigen Dienstposten die vorgesehenen Verwendungen zu durchlaufen.

Die Nutzung fachlicher Kenntnisse und Erfahrungen hat unter Beachtung des dienstlichen Interesses grundsätzlich Vorrang. Scheiden Beamtinnen und Beamte bzw. Tarifbeschäftigte aus Spezialverwendungen aus, ist frühzeitig für eine angemessene Anschlussverwendung und eine entsprechende Qualifizierung zu sorgen. Die entsprechenden Dienstposten und Stellen sind rechtzeitig auszuschreiben.

9.5 Fachkräfteentwicklung

Die Anforderungen einer Vielzahl von Funktionen in der Bundespolizei erfordern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit besonderen Qualifikationen in unterschiedlichen Fachrichtungen. Die Qualifikationen hierfür werden grundsätzlich vor der Einstellung in die Bundespolizei erworben. Es ist allerdings auch möglich, sich innerhalb der Bundespolizei zu spezialisieren und sich zu einer Fachkraft zu entwickeln. Für die Gewinnung und Entwicklung von Fachkräften sollen die Möglichkeiten des Fachkräftegewinnungsgesetzes ausgeschöpft werden.

9.5.1 Verwendung nach Einstellung der Fachkräfte

Fachkräfte werden für die Verwendung in ihrem Fachgebiet eingestellt. Ihnen soll eine individuelle, befähigungsgerechte berufliche Entwicklung innerhalb ihres Fachgebiets ermöglicht werden.

Fachkräfte sollen grundsätzlich dauerhaft in ihrem Fachgebiet eingesetzt werden und sind entsprechend den sich verändernden Anforderungen ihrer Dienstposten fortzubilden. Um ihnen eine individuelle befähigungsgerechte berufliche Entwicklung zu ermöglichen, sind alle Personal fördernden Maßnahmen zu nutzen. Die Verwendungsplanung für Fachkräfte soll auch den persönlichen Wunsch nach beruflicher Veränderung angemessen berücksichtigen.

9.5.2 Folgeverwendung von Fachkräften

Fachkräften ist der Wechsel in eine Verwendung des allgemeinen Polizeivollzugs- oder Verwaltungsdienstes bei entsprechendem dienstlichem Bedarf

möglich. Für den Wechsel ist eine polizeifachliche bzw. fachliche Unterweisung erforderlich.

Die Nutzung fachlicher Kenntnisse und Erfahrungen hat unter Beachtung des dienstlichen Interesses grundsätzlich Vorrang. Scheiden Fachkräfte aus ihrer Verwendung aus, ist rechtzeitig für eine angemessene Anschlussverwendung und eine entsprechende Qualifizierung zu sorgen. Die entsprechenden Dienstposten und Stellen sind rechtzeitig auszuschreiben.

Ein Wechsel auf höher bewertete Dienstposten innerhalb der Fachverwendung und der Laufbahngruppe ist bei Erfüllen des Anforderungsprofils möglich. Außerhalb der Fachverwendungen sind zur Erlangung von höherwertigen Dienstposten die vorgesehenen Verwendungen zu durchlaufen.

10 Erfolgskontrolle - Evaluation

Die Evaluation dieses Personalentwicklungskonzeptes erfasst die Akzeptanz, die Wirksamkeit, die Effizienz, ermittelt die Durchführbarkeit der enthaltenen Maßnahmen und kontrolliert die Zielerreichung. Sie beinhaltet auch die Überprüfung der enthaltenen Ziele.

Die Ergebnisse der Erfolgskontrolle und die daraus zu ziehenden Schlussfolgerungen sind wesentlich für die Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes.

Die Evaluation erfolgt unter Federführung des Bundespolizeipräsidiums in enger Beteiligung der Bundespolizeidirektionen und der Bundespolizeiakademie. Sie ist Maßnahmen begleitend und schließt spätestens fünf Jahre nach Inkrafttreten dieses Konzeptes ab.

Personalentwicklungskonzept der Bundespolizei
Anlage zu Ziffer 9.1.2.3

Ifd. Nr.	Dienststellen	Verwendungsbereiche
1	Bundespolizeiinspektion/ -revier Flughafen	1.1 Einzeldienst mit Aufgabe Grenze <u>und/oder</u> Luft* (ausgenommen BPOLR Flughafen ohne Luftsicherheit) 1.2 Ermittlungsdienst 1.3 Flugsicherheitsbegleiter
2	Bundespolizeiinspektion	2.1 Einzeldienst mit Aufgabe Bahn <u>und</u> Grenze* 2.2 Einzeldienst mit Aufgabe <u>ausschließlich</u> Bahn 2.3 Einzeldienst mit Aufgabe <u>ausschließlich</u> Grenze 2.4 Ermittlungsdienst 2.5 Einzeldienst mit Aufgabe Schutz
3	Bundespolizeiinspektion Kriminalitätsbekämpfung	3.1 Ermittlungsdienst 3.2 Mobile Fahndungseinheit 3.3 Kriminaltechnik
4	Bereitschaftspolizei	4.1 Einsatzhundertschaft 4.2 Beweis- und Festnahmehundertschaft 4.3 Technische Einsatzhundertschaft 4.4 Unterstützungseinheit 4.5 Internationale Einsatzeinheit

Personalentwicklungskonzept der Bundespolizei

Anlage zu Ziffer 9.1.2.3

Ifd. Nr.	Dienststellen	Verwendungsbereiche
5	Sachbearbeiterfunktionen in	
	Bundespolizeiinspektion (alle)	5.1 Controlling / Öffentlichkeitsarbeit
		5.2 Führungsgruppe
		5.2.1 Einsatz und Auswertung
		5.2.2 Polizeitechnik und Verwaltung
	Bundespolizeiabteilung	5.3 Abteilungsstab
		5.3.1 Stabsbereich Einsatz
		5.3.2 Stabsbereich Polizeitechnik und Versorgung
		5.4 Einsatzunterstützung und Standortservice
		5.5 Hundertschaft Führungsgruppe
Bundespolizeiaus- und fortbildungszentrum	5.6 Stabsstelle Controlling	
	5.7 Zentralbereich	
Bundespolizeiakademie, Bundespolizeiaus- und fortbildungszentrum und Bundespolizeiabteilung	5.8 Polizeiärztlicher Dienst	
Bundespolizeisportschule	5.9 Innerer Dienst	
6	Stabsverwendungen in	
	Bundespolizeidirektion	6.1 Stabsstellen gem. ODP**
		6.2 Sachbereiche gem. ODP**
	Bundespolizeiakademie	6.3 Stabsstellen gem. ODP**
		6.4 Dezernate gem. ODP** (sofern keinem Sachbereich zugeordnet)
6.4.1 Sachbereiche gem. ODP**		

Personalentwicklungskonzept der Bundespolizei

Anlage zu Ziffer 9.1.2.3

lfd. Nr.	Dienststellen	Verwendungsbereiche
7	Stabsverwendungen im	
	Bundesministerium des Innern	7.1 Referate**
	Bundespolizeipräsidium	7.2 Leitungsbüro
		7.3 Stabsstellen gem. ODP**
		7.4 Abteilungen gem. ODP** (sofern keinem Referat zugeordnet)
7.5 Referate gem. ODP**		
8	Lehrtätigkeit in der Aus- und Fortbildung in	
	Bundespolizeiakademie, Bundespolizeiaus- und fortbildungszentrum, Bundespolizeisportschule, Bundespolizeitrainingszentrum	8 Lehrbereich Aus- und Fortbildung, Lehrgangsbereich / Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung, Fachbereich Bundespolizei
9	Lehrtätigkeiten in der Aus- und Fortbildung in	
	Bundespolizeidirektion	9.1 Sachbereich Aus- und Fortbildung
	Bundespolizeidirektion/-inspektion	9.2 Polizeitrainer
10	Spezialverwendung	10 Spezialverwendung
11	Fachverwendung	11 Fachverwendung
12	Mobile Kontroll- und Überwachungseinheit	12 Mobile Kontroll- und Überwachungseinheit
13	Ausland	13 Ausland

Personalentwicklungskonzept der Bundespolizei

Anlage zu Ziffer 9.1.2.3

Ifd. Nr.	Dienststellen	Verwendungsbereiche
		<p>* Dienststellen mit integrativer Aufgabenwahrnehmung gem. Ifd. Nr. 1.1 und Nr. 2.1 umfassen zwei Verwendungen nach 4 Jahren (Festlegung unter 4 Jahren je nach Schwerpunkt).</p>
		<p>** Unterschiedliche Organisationseinheiten stellen unterschiedliche Verwendungsbereiche dar, sofern sich die jeweiligen Aufgabeninhalte voneinander unterscheiden.</p>

Personalsituation der Polizeivollzugsbeamten in der Bundespolizei																									
Stand 1. Januar		2011				2012				2013				2014				2015				2016			
		SOLL gem. ODP		Personal IST		Auffüllgrad zum ODP		SOLL gem. ODP		Personal IST		Auffüllgrad zum ODP		SOLL gem. ODP		Personal IST		Auffüllgrad zum ODP		SOLL gem. ODP		Personal IST		Auffüllgrad zum ODP	
				absolut	relativ			absolut	relativ			absolut	relativ			absolut	relativ			absolut	relativ			absolut	relativ
BPOLJ	FH Stuttgart	321	280	-41	87,2%	321	331	10	3,1%	321	331	10	3,1%	321	339	18	5,6%	321	316	-5	-1,6%	321	324	3	0,9%
BPOLJ	FH München	938	868	-70	92,5%	938	934	-4	-0,4%	938	943	5	0,5%	938	1015	77	8,2%	938	1025	87	9,3%	991	1090	99	10,0%
BPOLD	FH Frankfurt	2021	1727	-294	85,4%	2021	1840	-181	-9,0%	2021	2037	16	0,8%	2022	2034	12	0,6%	2021	2013	-8	-0,4%	2206	1941	-265	-12,0%
BPOLD	Bad Bramstedt	1.977	2.179	202	110,2%	1.992	2.109	117	5,9%	1.995	2.066	71	3,5%	2.066	2.025	-41	-2,0%	1.997	1.974	-23	-1,2%	1.997	1.927	-70	-3,5%
	Hannover	2.000	2.101	101	105,0%	2.049	2.104	55	2,7%	2.049	2.105	56	2,7%	2.105	2.070	-35	-1,7%	2.049	2.070	21	1,0%	2.071	2.042	-29	-1,4%
	Sankt Augustin	2.926	2.704	-222	92,4%	2.926	2.801	-125	-4,3%	2.927	2.910	-17	-0,6%	2.910	2.861	-49	-1,7%	2.927	2.849	-78	-2,7%	2.990	2.800	-180	-6,0%
	Koblenz	1.721	1.494	-227	86,8%	1.721	1.565	-156	-9,0%	1.721	1.628	-93	-5,4%	1.628	1.595	-33	-2,0%	1.721	1.602	-119	-6,9%	1.923	1.732	-191	-9,9%
	Stuttgart	2.051	1.772	-279	86,4%	2.051	1.878	-173	-8,4%	2.052	1.879	-173	-8,4%	1.879	1.902	23	1,2%	2.052	1.862	-190	-9,3%	2.052	1.849	-203	-9,9%
	München	3.398	3.177	-221	93,5%	3.398	3.311	-87	-2,6%	3.398	3.319	-79	-2,3%	3.319	3.387	68	2,0%	3.448	3.365	-83	-2,4%	3.501	3.513	12	0,3%
	Pirmas	3.079	3.256	177	105,7%	3.079	3.131	52	1,7%	3.079	3.068	-11	-0,4%	3.068	2.997	-71	-2,3%	3.079	2.976	-103	-3,3%	3.079	2.961	-118	-3,8%
	Berlin	3.180	3.372	192	106,0%	3.180	3.262	82	2,6%	3.179	3.206	27	0,8%	3.206	3.134	-72	-2,3%	3.179	3.123	-56	-1,8%	3.179	3.184	5	0,2%
	Bereitschaftspolizei	5.526	5.404	-122	97,8%	5.407	5.251	-156	-2,9%	5.407	5.215	-192	-3,5%	5.407	5.221	-186	-3,4%	5.407	5.043	-364	-6,7%	5.408	4.747	-661	-12,2%
Gesamt	Bundespolizei	28.804	28.238	-566	97,7%	31.669	30533	-1136	-3,6%	31.669	31.696	27	0,1%	31.798	32019	221	0,7%	31.817	31.988	171	0,5%	32.211	30.988	-1.223	-3,8%

Frauen im Polizeivollzugsdienst der Bundespolizei																								
Stand 1. Januar																								
Höherer Dienst																								
	B2 - B9 Präsidentin / Präsident Abteilungsleiterin / -leiter				A 16 Leitende/r Polizeidirektorin / direktor				A 15 Polizeidirektorin / -direktor				A 14 Polizeioberin / -rat				A 13h Polizeirat / -rat				Polizeiratsanwärterinnen / -anwärter			
	Gesamt	Männer	Frauen		Gesamt	Männer	Frauen		Gesamt	Männer	Frauen		Gesamt	Männer	Frauen		Gesamt	Männer	Frauen		Gesamt	Männer	Frauen	
			absolut	relativ			absolut	relativ			absolut	relativ			absolut	relativ			absolut	relativ			absolut	relativ
2011	23	23	0	0,00%	26	26	0	0,00%	83	83	3	3,60%	114	107	7	6,14%	52	52	8	15,38%	10	10	0	0,00%
2012	23	23	0	0,00%	24	24	0	0,00%	83	83	4	4,80%	111	104	7	6,29%	59	59	8	13,54%	6	6	1	16,67%
2013	19	19	0	0,00%	24	24	0	0,00%	84	84	4	4,76%	112	105	7	6,25%	75	75	8	10,67%	0	0	1	100,00%
2014	19	19	0	0,00%	25	25	1	4,00%	83	83	3	3,60%	112	105	7	6,25%	72	72	8	11,11%	1	1	1	100,00%
2015	20	20	0	0,00%	22	22	3	13,64%	87	87	1	1,15%	110	104	6	5,45%	61	61	8	13,11%	1	1	0	0,00%
2016	20	20	0	0,00%	22	22	3	13,64%	85	85	2	2,35%	119	119	13	10,92%	30	30	8	26,67%	0	0	0	0,00%

Gehobener Dienst																								
	A 13g Erste/r Polizeihauptkommissarin / -kommissar				A 12 Polizeihauptkommissarin / -kommissar				A 11 Polizeihauptkommissarin / -kommissar				A 10 Polizeioberkommissarin / -kommissar				A 9g Polizeikommissarin / -kommissar				Polizeikommissaranwärterinnen / -anwärter			
	Gesamt	Männer	Frauen		Gesamt	Männer	Frauen		Gesamt	Männer	Frauen		Gesamt	Männer	Frauen		Gesamt	Männer	Frauen		Gesamt	Männer	Frauen	
			absolut	relativ			absolut	relativ			absolut	relativ			absolut	relativ			absolut	relativ			absolut	relativ
2011	563	551	12	2,13%	953	997	62	6,51%	2610	2464	146	5,59%	3513	3263	320	9,11%	2026	1751	274	13,35%	515	503	149	29,11%
2012	565	572	13	2,27%	1114	1041	73	6,55%	2741	2576	169	6,16%	3683	3517	366	9,94%	2116	1980	295	13,94%	509	452	138	27,13%
2013	614	601	13	2,12%	1181	1108	73	6,19%	3227	2751	476	14,72%	4216	3850	366	8,68%	2420	2047	295	11,74%	517	394	138	26,67%
2014	634	620	14	2,21%	1234	1149	85	6,89%	3073	2837	236	7,68%	4028	4028	409	10,15%	2551	2051	336	13,13%	517	416	119	22,88%
2015	633	619	14	2,21%	1241	1150	91	7,34%	3025	2777	249	8,23%	4177	4148	424	10,19%	2551	2454	408	16,61%	517	447	118	22,88%
2016	627	612	15	2,39%	1244	1148	96	7,72%	3061	2808	260	8,49%	4110	4165	445	10,70%	2551	2356	425	18,04%	517	504	143	27,75%

Mittlerer Dienst																								
	A 9m(Z)				A 9m				A 8				A 7				Polizeimeisteranwärterinnen / -anwärter							
	Gesamt	Männer	Frauen		Gesamt	Männer	Frauen		Gesamt	Männer	Frauen		Gesamt	Männer	Frauen		Gesamt	Männer	Frauen		Gesamt	Männer	Frauen	
			absolut	relativ			absolut	relativ			absolut	relativ			absolut	relativ			absolut	relativ			absolut	relativ
2011	2880	2804	76	2,64%	6720	6636	654	9,75%	13224	12788	4336	32,82%	17324	17192	1332	7,70%	12220	12200	304	2,49%	17324	17324	1732	10,00%
2012	2927	2839	88	3,01%	6967	6249	718	10,31%	13753	13288	4665	33,94%	18224	1776	552	3,06%	12220	12220	976	7,99%	17324	17324	1732	10,00%
2013	2818	2730	88	3,12%	7020	6302	718	10,23%	13753	13288	4665	33,94%	18224	1815	552	3,03%	12220	12220	994	8,13%	17324	17324	1732	10,00%
2014	2734	2634	100	3,66%	6742	5958	824	12,21%	13753	13288	4665	33,94%	18224	1781	481	2,64%	12220	12220	1345	11,01%	17324	17324	1732	10,00%
2015	2643	2533	115	4,34%	6552	5695	857	13,06%	13753	13288	4665	33,94%	18224	1697	421	2,31%	12220	12220	1696	13,88%	17324	17324	1732	10,00%
2016	2853	2702	151	5,29%	6884	5872	1012	14,70%	13753	13288	4665	33,94%	18224	1733	302	1,66%	12220	12220	2160	17,67%	17324	17324	1732	10,00%

Mitarbeiter mit Migrationshintergrund in der Bundespolizei

2008 - 2016

Bundespolizei Gesamt

Stand 1. Januar	Gesamt	Polizeivollzugsdienst			Gesamt
		ausländische Mitarbeiter (o. Doppelstaater)	deutsche Mitarbeiter ausl. Herkunft	Doppel- und Mehrstaater	
2009	291	8	228	55	291
2010	379	9	296	74	379
2011	463	20	361	82	463
2012	516	25	382	109	516
2013	558	21	406	131	558
2014	605	18	430	157	605
2015	665	30	447	188	665
2016	686	33	483	170	686

Polizeivollzugsdienst ohne Angestellte im PVD

Stand 1. Januar	Gesamt	Polizeivollzugsbeamte			Laufbahnangehörige			Gesamt	
		ausländische Mitarbeiter (o. Doppelstaater)	deutsche Mitarbeiter ausl. Herkunft	Doppel- und Mehrstaater	Gesamt	ausländische Mitarbeiter (o. Doppelstaater)	deutsche Mitarbeiter ausl. Herkunft		Doppel- und Mehrstaater
2009	291	7	205	30	242	1	23	25	49
2010	379	8	218	32	258	1	78	42	121
2011	463	14	278	45	337	6	83	37	126
2012	516	19	317	62	398	6	65	47	118
2013	558	11	350	72	433	10	56	59	125
2014	605	15	366	72	453	3	64	85	152
2015	665	18	390	79	487	12	57	109	178
2016	686	19	405	88	512	14	78	82	174

Entwicklung der Krankenstände in der Bundespolizei - Gesamt
Angaben in %

	Gesamt		Bad Bramstedt		Hemmer		Süd- Aufgaben		Köln		Stuttgart		München		Duisburg		Bielefeld		Paderborn	
		Gesamt		Gesamt		Gesamt		Gesamt		Gesamt		Gesamt		Gesamt		Gesamt		Gesamt		Gesamt
2013	9,08	7,22		8,15		12,48		10,00		8,39		8,48		8,22		13,74		9,02		8,70
2014	9,03	7,15		10,65		11,13		10,63		9,92		8,84		8,04		12,55		9,33		8,64
2015	9,94	8,23		11,43		11,66		12,30		11,27		9,61		9,19		12,81		9,73		9,88