Auf diesem Wege wird die Ausübung einer herausgehobenen Funktion und die damit übernommene Verantwortung in der tatsächlich ausgeübten Funktion (Streifenbediensteter, Sachbearbeiter Kriminalpolizei, Gruppenbeamter, Dienstgruppenleiter, Kommissariatsleiter, Wachenleiter usw.) honoriert. Voraussetzung ist eine sachgerechte und detaillierte Funktionsbewertung der Dienstposten in der Polizei. Der Funktionszuschlag entfällt jedoch, wenn die herausgehobenen Aufgaben nicht mehr wahrgenommen werden.

Auf diesem Wege wird der Forderung nach Bezahlungsgerechtigkeit Rechnung getragen. Zugleich wird die Möglichkeit eröffnet, von einer herausgehobenen Funktion zurückzutreten.

4.3 Der Erfahrungszuschlag

Wird weiterhin als Fortführung der bisherigen Rechtslage der Dienstaltersstufen gewährt. Er sichert die Steigerung der Grundgehaltssätze in Verbindung mit steigender Leistung aufgrund gewonnener Dienserfahrung.

Der Funktionszuschlag wird in die Einordnung des Erfahrungszuschlags einbezogen und ist fester Bestandteil der aufsteigenden Besoldung.

Auf diesem Wege wird der Forderung nach aufsteigenden Bezügen mit Ansteigen von Diensterfahrung und Leistung Rechnung getragen.

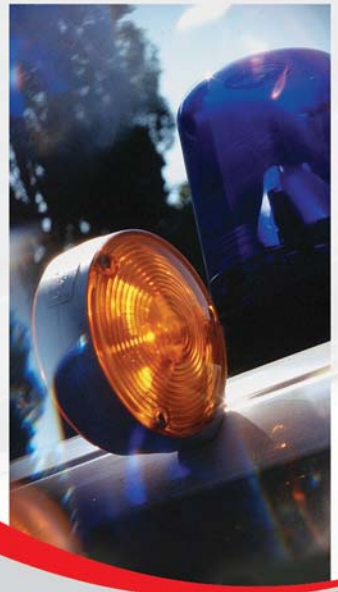
4.4 Der Familienzuschlag

Der Familienzuschlag ist weiterhin als Ausdruck des Alimentationsprinzips zu gewähren. Wir treten dafür ein, die bisherige Kürzung des Familienzuschlages im Falle der Beschäftigung beider Ehepartner im öffentlichen Dienst aufzuheben, da sachliche Gründe hierzu nicht erkennbar sind. Wir folgen damit dem verfassungsrechtlichen Grundsatz des Schutzes von Ehe und Familie.

5. Folgerungen für eine Reform des Versorgungsrechts

Wir treten für eine Beibehaltung der besonderen Altersgrenze für den Polizeivollzugsdienst ein. Ebenso trifft eine Anhebung der allgemeinen Altersgrenze für die Verwaltungsbeamten und unserer Tarifbeschäftigten auf unsere entschiedene Ablehnung.

Für den Beamtenbereich müssen die Regelungen in Abhängigkeit zu den vorgenannten Thesen dergestalt angeglichen werden, dass nicht mehr die Versorgung aus dem letzten Amt, sondern aufgrund der in der gesamten Laufbahn erworbenen Lebensleistung zu Grunde gelegt werden.
Auf diesem Wege schaffen wir mehr Versorgungsgerechtigkeit und kommen einer (berechtigten) Forderung nach einer Angleichung an den Arbeitnehmerbereich nach. Beamtinnen und Beamte können auf diesem Wege eigenverantwortlich – im Sinne der neudeutschen work-life-balance - entscheiden, ob und wann sie beruflich kürzer treten wollen.



6. Fazit

Die vorgenannten Vorschläge werden naturgemäß auf unterschiedlichste Bedenken stoßen. Allerdings werden wir die Diskussionen über eine Reform des Besoldungsrechts unweigerlich zu führen haben. Dabei wird das Beharren auf traditionalistischen (besitzstandsbeharrende) Positionen stets in die Defensive führen. Erfolgversprechender hingegen ist, offensiv eine modernisierungsoffene Haltung einzunehmen. Will der Dienstherr also Modernisierung, so soll sie bitte auch finanziert und gestaltet werden.

Leistungsgerechte Bezahlung und Innovation mit der Gewerkschaft der Polizei

Ausführliche Informationen unter
www.gdp.de/brandenburg

Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk Brandenburg
Rudolf-Breitscheid-Straße 64
14482 Potsdam

E-Mail: gdp-brandenburg@gdp-online.de

VORSCHLäGE DER GEWERKSCHAFT DER POLIZEI FüR EIN

LEISTUNGSGERECHTES BESOLDUNGSSYSTEM

1. Ausgangslage

Die heutige Besoldungsstruktur in der Polizei ist durch die Zuordnung der Statusämter für den mittleren und gehobenen Dienst zu acht Besoldungsgruppen geprägt. Hinzu treten vier Ämter des höheren Polizeivollzugsdienstes. Betrachtet man die Aufgabenübertragung, so ist unschwer festzustellen, dass Beamtinnen und Beamte des mittleren und gehobenen Dienstes übergreifend in einer Spannbreite der Besoldungsgruppen A 7 bis A11 vergleichbare, weitestgehend gleichwertige Arbeit leisten.

Daher fordern wir seit Jahren die Zweigeteilte Laufbahn des Polizeivollzugsdienstes, die bereits in zahlreichen Bundesländern eingeführt ist.

Für unsere Kolleginnen und Kollegen bleibt gegenwärtig nur die Hoffnung auf angemessene Beförderungskontingente, die nicht zur Verfügung gestellt werden.

Hinzu tritt die Entwicklung, dass höherbewertete Funktionen ab Besoldungsgruppe A 12 in immer stärkerem Maße von jungen Kolleginnen und Kollegen wahrgenommen werden, die keine Aussicht haben, in angemessener Zeit entsprechend befördert zu werden. Bildlich gesprochen wird den Eselinnen und Eseln eine Möhre vors Maul gehalten, die sie erst erreichen können, wenn sie ihnen gnädiglich zu einem ungewissen Zeitpunkt (und stückchenweise) gereicht wird - ein für eine Gewerkschaft unhaltbarer Zustand.

Wir wollen eine funktions- und verantwortungsgerechte Bezahlung für unsere Kolleginnen und Kollegen.

Wir stellen fest, dass die Besoldung im Eingangsamt einschließlich des ersten Beförderungsamtes im mittleren Dienst an die Grenzen des gesetzlich normierten Alimentationsanspruchs stößt. Dies heißt für viele Kolleginnen und Kollegen: ab wann kann ich mir eine Familie leisten, wann werde ich wieder versetzt, können wir es uns leisten, Kinder zu bekommen und angemessen heranwachsen zu lassen und zu fördern. Damit erhält eine Reform des Besoldungsrechts auch eine gesellschaftspolitische Dimension.

Wir wollen daher eine Anhebung des Besoldungsniveaus gerade für junge Kolleginnen und Kollegen, damit sie eine sichere Existenz und eine Familie begründen können.

Dem immer stärker werdende Leistungsdruck sind viele ältere Kolleginnen und Kollegen nicht gewachsen. Durch die gesundheitlichen Belastungen unseres Dienstes ist nicht gewährleistet, dass herausgehobene Verantwortung bis zur Pension wahrgenommen werden kann. Damit verbunden ist entweder ein ständiger Arbeitsverlauf „auf Verschleiß" der zu „sozialverträglichem Ableben" kurz vor oder nach der Pensionierung führen kann; oder zu dem schlechten Gewissen, dass die Jungen die Arbeit mitmachen müssen. Es muss daher die Möglichkeit geben, sich auf eigenen Wunsch aus herausgehoben Funktionen zurückzuziehen, ohne dass die Versorgung im Alter dadurch geschmälert wird.

Wir wollen daher eine Versorgung, die die Lebensleistung unserer Kolleginnen und Kollegen berücksichtigt und nicht nur das zuletzt wahrgenommene Statusamt.

2. Lösungsvorschläge

Die verfassungsrechtlichen Grundlagen fordern eine Gestaltung der beamtenrechtlichen Verhältnisse auf der Grundlage der sogenannten hergebrachten Grundsätze der Berufsbeamtentums und ihrer Weiterentwicklung. Dies setzt Grenzen; eröffnet aber auch Gestaltungsspielräume. Wir sind also gefordert, als Gewerkschaft unsere Vorstellungen und Forderungen so zeitgerecht zu formulieren, dass wir Gelegenheit haben, in die politische Diskussion zu Reformen im Beamtenrecht wirksam einzugreifen.

Vor diesem Hintergrund und unter Berücksichtigung der obigen Prämissen schlägt die GdP folgendes Modell für ein neues Besoldungssystem in der Polizei vor:

3. Neugestaltung des Besoldungsrechts

Ziel einer künftigen Veränderung des Besoldungsrechts muss die Gestaltung einer Besoldung der Beamten auf Grundlage leistungsorientierter Parameter sein, bei der Leistung, Verantwortung, Diensterfahrung sowie die persönlichen und sozialen Bedingungen der Beamtinnen und Beamten in einem ausgewogenen Verhältnis stehen und der verfassungsrechtlichen Pflicht nach angemessener Alimentation gefolgt wird.

Die bisherige Einbeziehung des Polizeivollzugsdienstes in die Besoldung A des Bundesbesoldungsgesetzes wird den spezifischen Belangen der Laufbahn des Polizeivollzugsdienstes nicht gerecht. Die im Bundesbesoldungsgesetz festgeschriebene starre Zuordnung der Statusämter zu den Besoldungsgruppen kann den vielfältigen Aufgabenzuschnitten der Funktionen in der Polizei nicht entsprechen.

Die GdP fordert daher eine Neugestaltung des Besoldungsrechts für die Polizei, einhergehend mit einer Straffung und Verringerung der Anzahl der Ämter.

Dies bedeutet eine merkliche Anhebung der Eingangsbezahlung und einen bedeutenden Schritt zur qualitativen Anerkennung der im Grunde vergleichbaren Arbeit des mittleren und gehobenen Dienstes im Bereich der heutigen Besoldungsgruppen A7 bis A 11; hin zur Anerkennung der Zweigeteilten Laufbahn auch in Brandenburg.

Die Arbeitsgruppe kommt im Weiteren zu dem Ergebnis, dass sich die Bezahlung der Polizeivollzugsbeamtinnen und – beamten künftig zusammensetzen soll aus:

- Einer amtsangemessenen Grundvergütung
- Einem Funktionszuschlag
- Einem Erfahrungszuschlag
- Einem Familienzuschlag

4. Zu diesen Besoldungsbestandteilen im Einzelnen:

4.1 Die Grundvergütung

- muss der Höhe nach dem Alimentationsprinzip Rechnung tragen
- ist an das Statusamt gekoppelt
- ist aufsteigend zu gestalten
- ist beamtenrechtlich unantastbar und garantiert
- sollte nicht mehr als acht Grundvergütungsstufen über alle Laufbahngruppen hinweg beinhalten
- muss letztlich der Ausgestaltung einer zweigeteilten Laufbahn entsprechen

Die Grundvergütung sichert die dem Alimentationsprinzip entsprechende Grundversorgung der Beamtinnen und Beamten. Sie soll entsprechend der Reduzierung der Ämter eine spürbare Anhebung erfahren und wird damit der Forderung nach einer Anhebung der Besoldung für junge Kolleginnen und Kollegen gerecht.

4.2 Der Funktionszuschlag

- Wird auf der Grundlage der ausgeübten Funktion der Beamtin oder des Beamten gewährt
- Wird auf der Basis einer spitzen Funktionszuordnung gewährt
- Wird im Rahmen einer vorübergehend vertretungsweisen Aufgabenwahrnehmung nach Ablauf eines Zeitraumes (Vorschlag 6 Monate) auch zeitlich begrenzt gewährt
- Ist ruhegehaltsfähig zu gestalten