Strategiepapier der GdP

Leistungsgerechtes Besoldungssystem
Zulagenreformierung
Nachwuchsförderung
Krankenversicherung – Beihilfe/Heilfürsorge
Erhalt der Dienstfähigkeit – begrenzte Dienstfähigkeit

Vorwort

Die Gewerkschaft der Polizei fordert, dass die Polizei in Brandenburg auch mittel- und langfristig ihrem Auftrag - Gewährleistung der Inneren Sicherheit in Brandenburg - gerecht werden kann.

Hierfür müssen die demografische Entwicklung sowie die finanziellen Rahmenbedingungen des Landes Brandenburg in die Betrachtungen über die Zukunft der Brandenburger Polizei und ihre Einsatzfähigkeit einfließen.

In Brandenburg gibt es bis 2015 einen Neueinstellungsbedarf von etwa 200 000 jungen, gut ausgebildeten Fachkräften. Hintergrund dafür ist, dass gegenwärtig jeder vierte Erwerbstätige älter als 50 Jahre und jeder achte älter als 55 Jahre ist. Ca. 200 000 Menschen scheiden in Brandenburg bis 2015 aus dem Berufsleben aus. Dem gegenüber gibt es eine rasante Abnahme der Schulabgänger. Die Zahl der Schulabgänger von gegenwärtig ca. 31 000 wird sich bis zum Jahr 2012 um etwa die Hälfte reduzieren. Zunehmender Fachkräftemangel scheint vorprogrammiert.
Ein effektiver öffentlicher Dienst (einschließlich Polizei) erfordert engagierte, gut ausgebildete und motivierte junge Menschen.
Gegenwärtig ist aus Sicht der Gewerkschaft der Polizei diese Wettbewerbsfähigkeit nicht gegeben.
Die Besoldung entwickelt sich in Richtung Grenze einer angemessenen Alimentation. Die Beförderungspraxis der vergangenen Jahre ist unbefriedigend und demotivierend. Diese Aussage wird u. a. damit belegt, dass sich gegenwärtig ca. 1.800 Kolleginnen und Kollegen in den jeweiligen Eingangsämtern befinden; davon 380 länger als 10 Jahre. Hunderte haben höher bewertete Dienstposten, ohne hierfür einen Ausgleich zu erhalten und ohne reelle Chance, zeitnah befördert zu werden. Das Besoldungsniveau der Brandenburger Beamtinnen und Beamten liegt im unteren Bereich im Vergleich aller Bundesländer.

Die Gewerkschaft der Polizei hat sich der Gesamtproblematik im Rahmen einer Strategiekonferenz im November 2007 angenommen.

1. Vorschlag einer künftigen 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, Dienserfahrung 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.

Dies erscheint insofern antiquiert, leistungsfeindlich und demotivierend, da immer wieder der berechtigte Anspruch von Beamten, denen höherwertige Amtsaufgaben übertragen wurden , auf entsprechenden Ausgleich regelmäßig unter Berufung auf die strenge Gesetzesbindung der Beamtenbesoldung abgewiesen werden. Aus Art. 33 Grundgesetz, §§ 2 Abs. 1, 51 Abs. 1 BBesG folgt, dass gesetzlich nicht normierte Besoldungsbestandteile nicht gewährt werden dürfen.

Anliegen unseres Veränderungsbestrebens ist nicht die Gestaltung eines für den Dienstherrn unfinanzierbaren Bezahlungssystems, sondern ein realistisches, umsetzbares Zukunftsmodell. In diesem Zusammenhang hält die GdP das bisherige Beurteilungs- und Beförderungssystem für nicht mehr zeitgerecht.

> Ziel einer künftigen Neugestaltung des Besoldungsrechts muss – unter Beachtung des Alimentationsprinzips – die Gestaltung einer Besoldung der Beamtinnen und Beamten auf Grundlage leistungsorientierter Parameter sein, bei der Grundvergütung, Statusamt und ausgeübte Funktion in einem „gesunden“ Verhältnis stehen.

Auf Grundlage dieser Überlegungen fordert die GdP:

Die Bezahlung der Polizeivollzugsbeamtinnen und – beamten soll sich künftig zusammensetzen aus:

- Grundvergütung
- Funktionszuschlag
- Erfahrungszuschlag
- Familienzuschlag

Grundsatz muss sein, die Elemente so zu kombinieren, dass das Prinzip einer amtsangemessenen Alimentation erhalten bleibt.

a) Grundvergütung

- muss der Höhe nach dem Alimentationsprinzip Rechnung tragen
- ist an das Statusamt gekoppelt
- ist aufsteigend zu gestalten
- ist beamtenrechtlich unantastbar und erfährt somit Besitzstandswahrung
- sollte nicht mehr als neun Grundvergütungsstufen beinhalten
- sollte sich als zweigeteilte Laufbahn darstellen

Die Grundvergütung sichert die dem Alimentationsprinzip entsprechende Grundversorgung der Beamtinnen und Beamten ab.

Ähnlich der jetzigen Besoldung sollte hier laufbahn- und dienstgradbezogen eine angemessene Grundvergütung vorgesehen sein. Um bisherige Unzulänglichkeiten, resultierend aus der Beförderungsrealität zu verbessern, ist eine Reduzierung der Grundvergütungsstufen anzustreben.

b) Funktionszuschlag

- Grundlage ist die ausgeübte Funktion des Beamten
- ist auf Basis einer spitzen Funktionszuordnung zu regeln
- kann im Rahmen einer tatsächlichen Vertreterwahrnahme nach Ablauf eines Zeitraumes (Vorschlag 6 Monate) temporär auch ohne die Übertragung der Funktion gewährt werden
- als Zuschlag in unmittelbarer Abhängigkeit von der ausgeübten Aufgabe

Hier soll nachhaltig die Ausübung einer Funktion und die damit übernommene Verantwortung in der tatsächlich ausgeübten Funktion (Streifenbediensteter, Sachbearbeiter Kriminalpolizei, Gruppenbeamter, Dienstgruppenleiter, Kommissariatsleiter, Wachenleiter usw.) berücksichtigt werden.
Daraus ergibt sich das Erfordernis einer spitzen Funktionsbewertung.
Es ist dazu aus Sicht der GdP unerlässlich, angemessene Abstufungen hinsichtlich bestehender Verantwortungsbereiche (Führung/Spezialisten) vorzunehmen, um über die Einführung eines Funktionszuschlages ein wirkungsvolles Kriterium für eine leistungsorientierte Bezahlung zu erhalten.

Die Übernahme von Verantwortung muss sich lohnen!

c) Erfahrungszuschlag

- in Anlehnung an bisherige Dienstalterstufen erforderlich
- als Ausdruck des Leistungszuwachses durch Dienst- und Lebenserfahrung
- erfasst als monetärer Anreiz aus den definierten Abhängigkeitsfaktoren:
  * Diensterfahrung (Zeitfaktor)
  * Qualifikation/Fortbildung
- prozentuale Steigerungen sind vorzusehen aus:
  * Grundvergütung
  * Funktionszuschlag
- leistungsbezogenes Beschleunigen/Hemmen ist vorzusehen

Der Erfahrungszuschlag ist ebenso wie der Funktionszuschlag Bestandteil der Besoldung, der in den aufsteigenden Stufen gewährt wird. Im Gegensatz zum Funktionszuschlag gestaltet sich dieser jedoch in Abhängigkeit von Grundvergütung und Funktionszuschlag, indem prozentuale Anteile, abhängig von Dienstalter und/oder Qualifikation, erworben werden.
Entsprechende Anteilsstufen wären herauszuarbeiten und konkret festzulegen. Ein einmal erworbener Stufenwert hätte zwar Bestand, würde jedoch durch die Einbeziehung des Funktionszuschlages in die Festsetzung begrenzt variabel gestaltet sein. Ähnlich wie bei den bisherigen Dienstalterstufen wäre eine Verringerung der Wartezeit unter Leistungsaspekten denkbar.
Im Gegenzug sollten jedoch Möglichkeiten des Dienstherrn bestehen, bei Ausbleiben geforderter Mindestleistungen den Übergang in eine nächst höhere Stufe für eine festgeschriebene Maximalzeit zu verlängern.
Fragen möglicher Besitzstandswahrungen (z.B.: Dienstunfall, Krankheit) und damit ggf. zu bewilligende Ausgleichszahlungen, sind in die Überlegungen einzubeziehen.

d) Familienzuschlag

- muss im Sinne der Familienförderung erhalten bleiben
- bisher praktizierte Reduzierungen/Einschränkungen sind abzuschaffen

Der Familienzuschlag ist als soziale Ausgleichskomponente im Rahmen politisch gewünschter Familienförderung unbedingt beizubehalten und ggf. zu entwickeln.
Die bisher praktizierte Kürzung des Familienzuschlages im Falle der Beschäftigung beider Ehepartner im öffentlichen Dienst ist aufzuheben, da sie weder zeitgerecht noch nachvollziehbar zu vermitteln ist.
Der Familienzuschlag muss in seiner Ausgestaltung den verfassungsrechtlichen Geboten der Alimentationspflicht und dem Schutz der Familie gerecht werden.

Zwingende Folge einer Neuordnung der Besoldung im Sinne des Vorschlages der GdP ist eine Umgestaltung der Beamtenversorgung. Aus Sicht der GdP sind Pensionsleistungen abzusichern. Dazu gehört auch die Gestaltung von Übergangsregelungen, die eine schrittweise Überführung in ein grundsätzlich neues System ermöglichen.

2. Reformierung der Zulagen

Zuwendungen und vermögenswirksame Leistungen

Auf Grundlage der Forderung nach einem neuen Besoldungssystem schlägt die GdP ein vereinfachtes Zulagensystem, dass sich weitgehend pauschaliert an den tatsächlichen Erschwernissen für einzelne Funktionsgruppen orientiert, vor. Dies betrifft im Einzelnen:

Zukunft der Polizeizulage

Mit der Forderung nach einer Besoldungsordnung für den Polizeivollzugsdienst wird mit deren Realisierung die heutige Polizeizulage unmittelbarer Bestandteil der Grundvergütung.

Gewährung einer Ausgleichszulage (bisher gem. §13 BBesG)

Die Gewährung der Ausgleichszulage bei der Versetzung in ein geringeres Amt - etwa zur Vermeidung einer Versetzung in den Ruhestand ist bei Überführung in Landesrecht beizubehalten. Sie ist ruhegehaltsfähig zu gestalten.

Gewährung einer Zulage für die vorübergehende Wahrnehmung einer höherwertigen Tätigkeit (bisher gem. § 46 BBesG)

Im Sinne eines leistungsabhängigen Bezahlungssystems ist die heutige Praxis der Übertragung höherwertiger Aufgaben an eine Vielzahl von Beamten unvertretbar, wenn gleichzeitig keine Aussicht auf eine zeitnahe entsprechende Beförderung besteht. Die Übernahme höherwertiger Aufgaben soll auch aus Sicht der GdP adäquat honoriert werden. An die Stelle der bisherigen 18-monatigen Wartezeit bis zur Erfüllung der Vorraussetzungen nach § 46 BBesG soll nach künftigen landesrechtlichen Bestimmungen eine verkürzte Frist von ca. 6 Monaten treten, um den Leistungsgesichtspunkt zu stärken.

Die Gewährung der Zulage ist mit Einführung des Funktionszuschlages weitestgehend entbehrlich.

Erschwerniszulagen (bisher nach der Erschwerniszulagenverordnung)

Die bisher nach Bundesrecht geltenden Reglungen sollen aus Sicht der GdP entbürokratisiert werden. An die Stelle bisher kleinteiliger Regelungen mit kleinlichen Einzelnachweispflichten sollen die tatsächlichen Erschwernisse einzelner Funktionsgruppen in den Mittelpunkt einer landesrechtlichen Regelung gerückt werden. Erschwerniszulagen sollen danach pauschaliert nach Funktionsgruppen – wie beispielsweise Wach- und Wechseldienst, kriminalpolizeiliche Sachbearbeiter (Fahndungskostenentschädigung), SEK, MEK usw. - gezahlt werden.
Auf Grundlage des heutigen Aufkommens und verbunden mit den eingesparten Verwaltungsaufwendungen für Einzelnachweise könnten bei einer Zuordnung von Funktionsgruppen zu Erschwernisklassen (ca. 5) künftig nach Landesrecht gerechtere und höhere Erschwerniszulagen gezahlt werden.

Bekleidungsgeldzuschuss

Das „Kleidergeld“ sollte pauschalisiert für alle Polizeivollzugsbeamten, welche kein Konto im Warenhaus haben und/oder für die keine Uniform vorgeschrieben ist, gezahlt werden. Personenschützern und Fahndungskräften steht hierbei aus Sicht der GdP ein erhöhter Satz zu.

Ersatz besonderer Aufwendungen

Dienstlich bedingte Aufwendungen etwa für die Haltung von Diensthunden oder die Teilnahme an Leichenöffnungen müssen auch künftig und ggf. pauschaliert erstattet werden.
Hier ist zu beachten, dass auch der Personenkreis mit bedacht werden muss, der im Rahmen der Aufgabenerfüllung (z.B. Kriminaltechniker) mit Leichen unmittelbar u. a. am Ereignisort in Kontakt kommt.

Fürsorgeleistungen zum Ausgleich der Erschwernisse besonders gefahrengeneigter Funktionen

Erhöhte Versicherungsleistungen für besondere Risikogruppen wie z. B. Angehörige von SEK, MEK, Hubschrauberführer und Personenschützer sind zu übernehmen.

Sonderzuwendung und vermögenswirksame Leistungen

Das traditionelle Weihnachtsgeld sollte als festes 13. Monatsgehalt bzw. anteilmäßig auf 12 Monate verteilt mit den monatlichen Gehaltszahlungen als zusätzliche Gehaltskomponente gezahlt werden.
Die vermögenswirksamen Leistungen sind beizubehalten und auszubauen.

Jubiläumszuwendung

Die Zuwendungen nach jahrzehntelangem Dienst sind aus Sicht der GdP beizubehalten.

3. Nachwuchsförderung

Schutz vor Kriminalität und Sicherung der Grundrechte bestimmt die Lebensqualität entscheidend

Öffentliche Ordnung und Sicherheit sowie der Schutz der Bürgerinnen und Bürger unseres Landes vor Kriminalität bestimmen die Lebensqualität entscheidend. Sicherheitsrelevante Faktoren werden allerdings nicht nur nach objektiven Kriterien bemessen. Das subjektive Sicherheitsgefühl entscheidet darüber, ob die Brandenburgerinnen und Brandenburger mit der Arbeit der Polizei zufrieden sind. Der Schutz vor Kriminalität durch die Polizei beeinflusst aber auch die Standortentscheidung eines Unternehmens oder etwa auch die Wahl eines Urlaubsaufenthaltes in unserem Land. Nur wer ein Existenz sicherndes Einkommen und Perspektiven hat und sich sicher fühlt, verlagert seinen Arbeits- oder Wohnmittelpunkt nach Brandenburg oder bleibt in der Region.

Vor dem Hintergrund der Entwicklungen in anderen Bundesländern und Berlin ist es zu begrüßen, dass das Land Brandenburg seit Bestehen (Ausnahme das Jahr 2005) regelmäßig Neueinstellungen für den Polizeivollzugsbereich vorgenommen hat. Die damalige Landespolizeischule und jetzige Fachhochschule der Polizei hat in den zurückliegenden Jahren alle zur Verfügung stehenden Ausbildungs- und Studienplätze besetzen können.
Die Werbung vollzog sich jedoch zum Teil vor einem nicht zu unterschätzenden Hintergrund: Unsere Bewerber/innen haben oft in Ermangelung von Alternativen für ein Studium/eine Ausbildung nach ihrer Schulzeit den Weg zur Brandenburger Polizei gefunden.
Dies wird sich in den nächsten Jahren grundlegend ändern.

Unsere brandenburgische Landespolizei muss auch zukünftig in der Lage sein, sich den veränderten Herausforderungen zu stellen. Wir fordern daher dem Personalbedarf in der Polizei des Landes Brandenburg entsprechend, dass langfristig in jedem Jahr jungen Leuten die Chance gegeben wird, ein Studium an der Fachhochschule der Polizei zu beginnen.
Darüber hinaus fordern wir verstärkt die Möglichkeit zum Aufstieg in den gehobenen Dienst für die Polizeivollzugsbeamten des mittleren Dienstes.

Trotz Stellenabbau – Steigerung der Einstellungszahlen erforderlich

In den nächsten Jahren wird es durch starke altersbedingte Personalabgänge zu einer erheblichen Reduzierung des Personalbestandes in der Polizei kommen, die die ursprünglich von der Landesregierung erwünschten und von uns kritisierten Einsparungen übersteigen. Daraus ergibt sich die zwingende Notwendigkeit einer Erhöhung der Einstellungszahlen für die Brandenburger Polizei.

Demografischer Wandel

In den nächsten Jahren wird die Bevölkerung Brandenburgs deutlich schrumpfen und insgesamt altern. Dies ist die Konsequenz einer seit Jahren zu geringen Geburtenzahl sowie einer stetig zunehmenden Lebenserwartung.

Die Abnahme der Bevölkerungszahl und die deutliche Veränderung ihrer Altersstruktur werden alle Bereiche der Gesellschaft verändern. So halbiert sich gegenwärtig die Anzahl der möglichen Interessenten aus dem Kreis der Schulabgänger für eine Einstellung in die Brandenburger Polizei im Vergleich zu den 90er Jahren. In der demografischen Entwicklung der Bevölkerung, speziell bei den Schulabgängern, ist der eklatante Abwärtstrend statistisch seit Jahren bekannt. Bei gleichbleibenden oder steigen-

den Ausbildungs- bzw. Studienmöglichkeiten werden weniger Bewerber für die auf dem Arbeitsmarkt angebotenen Ausbildungsplätze und somit auch für die Polizei zur Verfügung stehen. Die Brandenburger Polizei muss ihre Nachwuchsgewinnung deshalb dem demografischen Bevölkerungswandel anpassen.

Der Polizeiberuf muss wettbewerbsfähig bleiben. Die politisch Verantwortlichen verschlafen eine Entwicklung, wenn nach dem Motto „Weiter so!“ so getan wird, als würden künftig Massen junger Leute aus innerster Berufung für den Polizeidienst in die Bewerberauswahl strömen.

Um jeden Bewerber muss gerungen werden

In der Rangliste des Einstellungsjahres 2008 nahmen viele Bewerber/innen trotz eines sicheren Rangplatzes nicht das Einstellungsangebot der Fachhochschule der Polizei an. Dies hat auch an den Rahmenbedingungen – also an fehlenden Anreizen – gelegen.

Die besten Werber für den Polizeiberuf sind und bleiben zufriedene und motivierte Polizeibeamtinnen und –beamte im täglichen Einsatz mit ihrer ganz persönlichen Außenwirkung. Sie prägen das Bild der Polizei mehr als jede Hochglanzbroschüre.

Vorschläge/Forderungen der Gewerkschaft der Polizei

Gute Bewerber/innen kommen nicht ungerufen

Die Brandenburger Polizei muss eine klare Werbekonzeption besitzen. Für deren Umsetzung muss an der Fachhochschule und in den Brandenburger Polizeibehörden und –einrichtungen genügend Personal vorhanden sein. Fehlende finanzielle Mittel dürfen nicht den Erfolg der Gewinnung und Einstellung der Polizeibewerber gefährden.

Modifizierung der Rahmenbedingungen

Die Rahmenbedingungen nehmen einen deutlich höheren Stellenwert innerhalb des Kommunikationsprozesses zwischen Brandenburger Polizei und potentiellen Bewerbern ein.
Keine Hochglanzbroschüre oder aufwendig gestalteter Tag der offenen Tür in einem Polizeipräsidium kann die fehlende Übernahmegarantie der Polizeianwärter nach Abschluss der Ausbildung/ des Studiums ersetzen.

Die folgenden Vorschläge beziehen sich deshalb ausschließlich auf die notwendige Verbesserung der Rahmenbedingungen, um die Attraktivität des Polizeiberufes im Land Brandenburg zu erhöhen. Dies kann zwangsläufig nicht kostenneutral sein.

Vorschläge:

Fachhochschule der Polizei

Die Fachhochschule der Polizei genießt bundesweit einen guten Ruf. Als eines der ersten Länder hat das Land Brandenburg das Bachelor-Studium eingeführt. Vor dem Hintergrund der Kommunikation zwischen Lehrern und Studenten/Auszubildenden über das Internet ist aber ein W-LAN-Spot dringend erforderlich. Schon heute sind die Grenzen bei der Bibliotheksausstattung, den Kurs- sowie Umkleideräumen erreicht.

Das Bachelor-Studium bzw. die Ausbildung müssen durchgängig in hoher Qualität erfolgen.

Eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit, insbesondere bei den Polizeianwärtern, ist von unschätzbarem Vorteil. In ihrer Berufswahl bestätigte junge Leute werden die guten Studien- und Ausbildungsbedingungen „weitersagen".

1. Übernahmegarantie

Mit der Ernennung des Einstellungsjahrganges 2006 fiel die Übernahmegarantie weg. Führte bisher das Bestehen der Laufbahnprüfung automatisch zur Ernennung zum Beamten auf Probe, so werden die jungen Leute nach einer „juristischen Schrecksekunde" de facto von der nachfolgenden Einstellungsbehörde neu in den Polizeidienst eingestellt.

Welche negativen Folgen eine solche Verfahrensweise hatte, zeigt das Beispiel Berlin. Es darf – auch theoretisch – nicht dazu kommen, das junge Brandenburger Polizeianwärter – gut ausgebildet und motiviert – keine beruflichen Chancen nach der Ausbildung/nach dem Studium in der Brandenburger Polizei haben. Man kann die Befürchtungen der Polizeianwärter nur dann vollständig ausräumen, wenn die bis zum Einstellungsjahrgang 2004 gängige Praxis wieder eingeführt wird.

Es liegt klar auf der Hand: Jeder Bewerber wird sich für die Landespolizei entscheiden, die ihm die größte berufliche Sicherheit gibt.

2. Wohnen während des Vorbereitungsdienstes

Der der Fachhochschule der Polizei übertragene Bildungs- und Erziehungsauftrag soll die Anwärter auf die besonderen Bedingungen des Polizeiberufes vorbereiten. Wegen der Bedeutung des sozialen Verhaltens der Polizeibeamten in ihrem jeweiligen Team und gegenüber dem Bürger, sind Leben und Lernen in der Gemeinschaft als Teil eines Erziehungskonzepts unerlässliche Faktoren.

Andere Länderpolizeien haben gerade in dieser Hinsicht die Bedeutung kostenloser oder kostengünstiger Unterkünfte erkannt. Für die Auszubildenden und Studenten der Brandenburger Polizei gibt es weder Landesunterkünfte noch die anderen Studierenden zur Verfügung stehende Unterstützung durch ein Studentenwerk. Es fehlen zudem wichtige soziale Einrichtungen auf der Liegenschaft.

Zeitnah sollte schon ab der nächsten Einstellung übergangsweise für maximal vier Wochen allen Anwärtern ein Platz in den Unterkünften in der Liegenschaft angeboten werden, um sich in den Wohngemeinschaften zu finden und nach bezahlbaren Wohnungen umzuschauen.

3. Lehr- und Verwaltungspersonal

Der Einsatz an der Fachhochschule muss sich stärker als lohnender Karrierebaustein erweisen. Fehlendes geeignetes Lehr- und Verwaltungspersonal wirkt sich unmittelbar negativ auf die Erfüllung des Aus- und Fortbildungsauftrages der Fachhochschule aus.

4. Krankenversicherung – Beihilfe/Heilfürsorge
Erhalt der Dienstfähigkeit – begrenzte Dienstfähigkeit

Gegenwärtig haben in der Polizei des Landes Brandenburg ca. 6.300 Polizeivollzugsbeamte einen Anspruch auf Heilfürsorge als Sachbezug gemäß § 6 BbgBesG. Mit Änderung des § 137 LBG wurde faktisch die Heilfürsorge mit Stichtag 01.01.1997 für die Polizeivollzugsbeamten abgeschafft.
Ca. 1.800 Polizeivollzugsbeamte sind über die Beihilfe/PKV im Krankheitsfall abgesichert.

Forderungen der Gewerkschaft der Polizei:

- Die Beibehaltung der Heilfürsorge (nicht nur für Anwärter) unter Abschaffung/ Reduzierung der Kostenbeteiligung sowie die freiwillige/ einmalige Wahlmöglichkeit zwischen Heilfürsorge und Beihilfe für alle Beamten der Polizei des Landes Brandenburg.

- Erweiterung des Leistungskataloges der Heilfürsorge, insbesondere auf:
  . Gesundheitsprävention
  . ambulante/ stationäre Vorsorgekuren
  . Mutter-/ Kindkuren
  . wissenschaftlich anerkannte Heilmethoden
  . Präventionskurse
    z.B. Rückenschule, Sucht (z.B. Raucherentwöhnungskurse), Ernährung
  . Hospizbetreuung/ Sterbebegleitung
  . Kostenübernahme bei künstlicher Befruchtung (vgl. GKV)
  . Impfungen (z.B. Zecken, Hepatitis)

- Alternativ ist zu prüfen: Schaffung einer Wahlmöglichkeit zum Wechsel in die Private Krankenversicherung zu 100 %. Übernahme der Kosten für die Grundversorgung durch den Dienstherrn (vgl. neuer Basistarif PKV) als fester Sockelbetrag unter Verzicht des Beamten auf weitere fürsorgliche Leistungen durch den Dienstherrn im Bereich der Krankenversorgung.
  Jährliche Überprüfung des Sockelbetrages vor dem Hintergrund der Beitragsentwicklung in der PKV im Beihilfebericht des Landes (Kontrollmechanismus).
  Dadurch könnte eine Reduzierung des Verwaltungsaufwandes und eine Entlastung der Beihilfestelle ZBB (Bearbeitungszeiten) erfolgen.

- Erhalt der Dienstfähigkeit – begrenzte Dienstfähigkeit
  Der bisherige § 72 a BBesG regelte die Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit. Danach waren die Bundesregierung und die Landesregierungen ermächtigt, jeweils für ihren Bereich die Gewährung eines nicht ruhegehaltsfähigen Zuschlages zu regeln.
  Diese Regelung wurde bisher von der Landesregierung Brandenburg nicht getroffen. Bereits 2005 hat das BVerwG geurteilt, dass die Beschäftigung teildienstfähiger Beamter ohne Zuschlag verfassungswidrig ist.
  Teildienstfähigkeitszuschläge werden neben dem Bund bereits in BW, BY und HE gezahlt.
  Zu den reduzierten Dienstbezügen wird ein Sockelbetrag von 150 Euro pro Monat und 10 % des Unterschiedsbetrages zwischen reduzierten und fiktiven vollen Dienstbezügen gezahlt.

Zukünftig muss auch durch die Landesregierung Brandenburg sichergestellt werden, dass Polizeivollzugsbeamten mit begrenzter Dienstfähigkeit entsprechend ihrer beruflichen Tätigkeit über die Gewährung eines Zuschlages zu den Dienstbezügen eine ausreichend alimentierte Weiterbeschäftigung ermöglicht wird.
Zwangspensionierungsverfahren sind auf ein Minimum zu reduzieren. Vorrang hat die Prüfung einer Teildienstfähigkeit.

Damit würde die Landesregierung dem Grundsatz

Prävention vor Rehabilitation – Rehabilitation vor Versorgung

sowie der Vermeidung/ Verringerung von Früh- und Zwangspensionierungen Rechnung tragen.

Zwar richten sich die vorstehenden Forderungen im Kern auf die Zukunft der Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes. Die GdP wird sich darüber hinaus und mit gleicher Intensität weitergehend mit den beruflichen Aussichten von Verwaltungsbeamten und Beschäftigten in der Polizei befassen.

Gewerkschaft der Polizei – Interessenvertretung ALLER Polizeibeschäftigten!

Potsdam, Juli 2009

Euer GdP-Team