Bund Deutscher Kriminalbeamter

Neues Personalentwicklungskonzept der Bundespolizei nicht zukunftstauglich

21.03.2014

Berlin, 21.03.14 - BDK sieht großen Widerspruch zu avisierter Vereinbarkeit von Beruf - Familie - Karriere

Die "Neuerungen" des Konzepts sind aus Sicht des BDK Bundespolizei keineswegs "ein großer Schritt in eine neue Personalkultur" (so die Darstellung des BMI) sondern ein typisches Ergebnis Deutscher Ministerialbürokratie - **politisch korrekt und leicht verdaulich, also visionslos, lauwarm und recht fade.**

Bundesinnenminister Dr. Friedrich stimmte am 24.07.2013 im Ministergespräch mit dem BHPR zu, dass die Bundespolizei Fachkräfte benötigt. Dieser Aussage wird das "neue" Personalentwicklungs-konzept „Beruf, Familie, Karriere“ nicht gerecht. Insbesondere die geforderte Verwendungsbreite verhindert die Gewinnung von Fachkräften und die notwendige Fortentwicklung der Bundespolizei.

Der BDK setzt sich seit vielen Jahren konsequent dafür ein, **Fachkarrieren im gefahrenabwehrenden und im strafverfolgenden Bereich** herauszubilden und das kriminalpolizeiliche Know How in der Bekämpfung der schweren und organisierten Kriminalität auch in der Bundespolizei zu erhalten.
Ohne motivierte und qualifizierte Spezialisten wird es zukünftig nicht möglich sein, die vielfältigen an die Bundespolizei gestellten Aufgaben sach- und fachgerecht zu lösen. Geeignete Bewerber, die sich z. B. gezielt für die Kriminalitäts-bekämpfung interessieren, werden von vornherein "abgeschreckt" und werden sich anderen Arbeitgebern zuwenden. Konkurrenzfähigkeit sieht anders aus!

Neben den fehlenden Fachkarrieren schwächelt das Konzept an **fehlenden Visionen** und Weitblick. Die üblichen Hinweise auf den demographischen Prozess sind weder neu noch sind es die angesprochenen Gegenmaßnahmen. Zu behaupten, dass die Bundespolizei wegen der Vielzahl ihrer interessanten Aufgaben ein „attraktiver Arbeitgeber“ sei, mag zutreffend sein. Die Kehrseite dieser Medaille entpuppt sich aber bei näherem Hinsehen. Die im mittleren Dienst vorgesehene grundsätzlich 5jährige „Stehzeit“ in der Bereitschaftspolizei oder die andere ebenso wenig verlockende Aussicht an einer der „Brennpunktdienststellen Großflughäfen“ langjährig eingesetzt zu werden, wird dem zunehmend schwieriger zu akquirierenden Nachwuchs nur wenig Begeisterung entlocken. Gerade hierin ist das „neue“ Personalentwicklungskonzept **meilenweit von seiner Zielstellung nach Vereinbarkeit von Beruf - Familie und Karriere entfernt**.

Ein besonders düsteres Bild entsteht im Bereich der kriminalpolizeilichen Aufgabenwahrnehmung.
Hier haben die Verfasser die Möglichkeiten von Fachkarrieren bis zur Erreichung des jeweiligen Endamtes völlig ausgeblendet und beschreiben ab einem Dienstgrad jenseits von A11 ausschließlich Führungskarrieren.

Daher kann der BDK Bundespolizei diesem Personalentwicklungskonzept (PEK) nicht zustimmen und würde sich nicht nur für dieses Konzept etwas mehr Mut und Antizipation mit der wahrscheinlichen Zukunft wünschen.

Die begründeten, sinnvollen und vor allem naheliegenden Forderungen einzelner Polizeigewerk-schaften ein "neues" PEK auch mit Laufbahn- und Qualifizierungsfragen zu verknüpfen und diese seitens des BMI in einem schlanken Schlusssatz quasi als unfachlich abzuqualifizieren zeigt aus Sicht des BDK allenfalls die Unbeweglichkeit der Ministerialbürokratie.

Der BDK hatte eigene Vorstellungen zur Personalentwicklung bereits zum Jahresende 2013 veröffentlicht und jetzt noch einmal aktualisiert.

Schlagwörter
Bundespolizei/Zoll
diesen Inhalt herunterladen: PDF