



DPoIG

DEUTSCHE POLIZEIGEWERKSCHAFT
im DBB

Bewertung der Erschwerniszulagen in der Polizei Berlin



Impressum

Deutsche Polizeigewerkschaft (DPolG)
Landesverband Berlin
Alt-Moabit 96 a
10559 Berlin
post@dpolg-berlin.de
www.dpolg.berlin

Autor:
Christoph Lüdicke

Redaktion:
Bodo Pfalzgraf

Bildnachweis/ Titel:
DPolG Berlin

Stand:
September 2020

Nachdruck - auch auszugsweise - nur
mit Einverständnis der Herausgeberin.



Evaluation der
Erschwerniszulagenverordnung Berlin
durch die

Deutsche Polizeigewerkschaft
Landesverband Berlin (DPoIG)

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
Teilzeit und Dienst zu wechselnden Zeiten (DwZ)	5
<i>1. Anpassungsvorschlag Teilzeit</i>	5
<i>2. Anpassungsvorschlag Teilzeit</i>	6
Zulage für BePo, BPE, AHu und KMT	6
Bereitschaftspolizei	6
Alarmhundertschaften	6
<i>1. Anpassungsvorschlag AHu-Zulage</i>	7
<i>2. Anpassungsvorschlag AHu-Zulage</i>	7
KMT und Scouts	7
<i>Anpassungsvorschlag KMT und Scouts</i>	8
BPE	8
<i>Anpassungsvorschlag BPE</i>	9
Erschwerniszulagen für technische Aufgabenbereiche	9
Höhenrettung gemäß § 23a EZuV	10
<i>Anpassungsvorschlag Höhenrettung</i>	10
Taucherzulage	11
Anpassungsvorschlag Taucherzulage	12
Kampfmittelräumdienste und Feuerwerker	12
<i>Anpassungsvorschlag Entschärfer und Feuerwerker</i>	13

Erschwerniszulage in den örtlichen Direktionen	14
Abschnitte und DwZ	14
Anpassungsvorschlag Abschnitte und DwZ	15
Operative Spezialgebiete der Direktionen	15
Arbeitsgebiet Interkulturelle Aufgaben (AGIA)	16
1. <i>Anpassungsvorschlag</i>	17
StrD K, OGW und OGJ	18
1. <i>Änderungsvorschlag StrD K, OGW und OGJ</i>	18
Schlussbemerkung	19

Vorwort

Die vollständige Neufassung der Verordnung über die Gewährung von Erschwerniszulagen (EZulV) hat sich in den Dienstbereichen etabliert. Nach diversen Auslegungsschwierigkeiten wurden einige Einsatzbereiche und Lebenskonstellationen identifiziert, in denen die systemische Neugestaltung der Erschwerniszulagen sowohl zu objektiven als auch subjektiven Verschlechterungen geführt haben. In dieser Stellungnahme wird sich am gedanklichen Kern der neuen Erschwerniszulagenverordnung des Landes Berlin, nämlich der finanziellen Abgeltung von tatsächlich entstehenden oder bestehenden Erschwernissen unter Berücksichtigung von physischen und psychischen Belastungen, orientiert.

Aus nachvollziehbaren Gründen wurden die Zulagen für spezielle operative Verwendungsbereiche angehoben. Spezielle Aufgabengebiete der Polizei Berlin mit personellen Sollstärken zwischen 8 bis 20 Dienstkräften blieben, trotz ihrer „erschwerenden“ Besonderheiten, unberücksichtigt. Operative Spezialitäten im Organisationsbereich des Landeskriminalamts wurden objektiv stärker gewichtet als die operativen Dienstbereiche der örtlichen Direktionen, obwohl die Aufgabengebiete und Arbeitsweisen der dort vorwiegend schutzpolizeilichen Gliederungseinheiten identische Erschwernisse aufweisen wie die kriminalpolizeilichen Dienststellen.

Teilzeit und technische Aufgabenbereiche wurden ebenfalls nicht nachhaltig und nicht objektiv nachvollziehbar berücksichtigt. In dieser Evaluation werden die Problemfelder beschrieben und denkbare Lösungsansätze angeboten.

Teilzeit und Dienst zu wechselnden Zeiten (DwZ)

§ 2a EZuIV regelt abschließend die Abrechnung von festen Erschwerniszulagen (Taucher, SEK, MEK, FAO usw.) sowie die Erreichung von Mindeststunden (z.B. Nachtdienststunden gemäß § 17b EZuIV).

Teilzeitbeschäftigung ist ein gesetzlich zugesichertes Recht von Dienstkräften, wird zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert und wurde in der aktuellen Verordnung in seinen praktischen Auswirkungen nicht ausreichend berücksichtigt.

Teilzeitbeschäftigte Dienstkräfte in operativen Dienststellen, wie z.B. dem Funkwageneinsatzdienst, den Einsatzhundertschaften, den örtlichen Kommissariaten 1 usw., versehen einen Schichtdienst und besetzen sogenannte Tourenpläne. Durch die Teilzeittätigkeit ist die Anzahl der Dienstantritte je Kalendermonat im Regelfall geringer. So wird die wöchentlich abzuleistende Teilzeit in acht bis zehn stündigen Diensten bei möglichst wenigen Dienstantritten (zwei bis drei Tage) absolviert und auch durch die Mitarbeitenden favorisiert.

Diese Teilzeitdienste werden oftmals um die Kindeserziehung (Freizeit, Kita, Hort, Schule, Absprachen Partner) oder Pflege von Angehörigen (Arzttermine, Beaufsichtigungsaufgaben, Pflegeaufgaben) herum geplant und müssen aufgrund externer Einflüsse auf die Dienstplangestaltung (Kräfteanforderungen, taktische und praktische Erfordernisse) ständig austariert und angepasst werden. Wesentlich seltener sind in der täglichen Praxis häufige Dienstantritte (mind. fünf Tage) bei niedrigem täglichem Stundenkontingent von zwei bis vier Stunden.

Grundsätzlich sei an dieser Stelle angemerkt, dass Teilzeit keine Begünstigung von Mitarbeitenden darstellt. Hier wird durch in Vollzeit tätige Dienstkräfte oftmals verkannt, dass die Minderung der wöchentlichen Arbeitszeit auch eine deutliche Reduktion der monatlichen Besoldungsbezüge nach sich zieht.

In der Summe wird die Erreichung der Zulagenvoraussetzungen gemäß § 17a für Teilzeitbeschäftigte, obwohl eine regelmäßige Dienstteilnahme in Schicht- und Tourenplanmodellen vorgesehen ist, schlichtweg unmöglich. Gesellschaftlich und politisch angestrebte Ziele wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Stärkung der Pflege und Work-Life-Balance werden in der EZuIV somit nicht berücksichtigt.

1. Anpassungsvorschlag Teilzeit

Zur Beseitigung der Problematik könnte im § 2a EZuIV die Teilzeitregelung auf die Anzahl der Dienstpaare erstreckt werden. Hierfür könnte die Anzahl der Dienstpaare mit „Differenz zwischen den Anfangsuhzeiten“ im Verhältnis zur reduzierten Arbeitszeit gekürzt werden. Zur Vermeidung von Rundungsproblematiken wäre abzurunden. Schwellenwert sollte aufgrund beschriebener Paarbildung der Wert von 25% sein. Somit könnte anteilig zur tatsächlichen Arbeitszeit, beispielhaft bei einer 60% Teilzeit nur noch die Erreichung von 50% der Dienstpaare verlangt werden, also 2 anstatt 4 Dienstpaare.

2. Anpassungsvorschlag Teilzeit

Alternativ wird aus hiesiger Sicht eine Verlängerung des Betrachtungszeitraums für den § 17a EZuV von einem Kalendermonat auf zwei Kalendermonate (8 Wochen) empfohlen. Die Anzahl der notwendigen Dienstaare wäre auf 6 zu erhöhen. Entsprechend dem 1. Lösungsvorschlag könnte die Teilzeitanrechnung weiterhin in 15% Schritten angewandt werden.

Zulage für BePo, BPE, AHu und KMT

Die maximalen monatlichen Zulagen betragen für die Alarmhundertschaft (AHu) 60,- Euro und für die Bereitschaftspolizei (BePo) 80,- Euro. Kommunikationsteams (KMT) der Polizei Berlin als konzeptionell tragende Säule einer deeskalierenden Aufgabenbewältigung, insbesondere in der Besonderen Aufbaubauorganisationen (BAO), wurden bei der Erschwerniszulagennovelle nicht betrachtet. Die Brennpunkteinheit (BPE) blieb ebenso Außen vor mit ihrer „Brennpunktarbeit“ als Hybriddienststelle im Spektrum zwischen AHu, Bepo und Abschnitt.

Bereitschaftspolizei

Die Zulage für die Verwendung in einer Bereitschaftspolizeiabteilung gemäß § 22b EZuV ist, abgesehen von der notwendigen Anpassung an das Kaufkraftniveau, nicht zu beanstanden. Zur Spürbarkeit der Anpassung empfiehlt sich eine Erhöhung von mindesten 5,- Euro.

Alarmhundertschaften

Für jeden Einsatz in einer Alarmhundertschaft wird eine Zulage von 20,- Euro gewährt. Monatlich ist dieser Betrag gemäß § 9 EZuV auf 60,- Euro begrenzt. Dieser Begrenzung von drei AHu-Einsätzen im Monat hat sich in der praktischen Umsetzung als problematisch erwiesen. Die maximal abzurechnende Anzahl an AHu-Einsätzen beträgt rein rechnerisch am Verordnungstext orientiert 36, mit einer maximal zu erwartender Gesamtsumme von 720,- Euro im Kalenderjahr je Dienstkraft. Diese Maximalsumme bzw. -anzahl ist bei Betrachtung der Ist-Zahlen an AHu-Einsätzen durch keine Dienstkraft zu erreichen. Regelmäßig kann von einer jährlichen repräsentativen Einsatzbelastung je Dienstkraft von 20 Einsätzen ausgegangen werden. Gleichwohl verfällt den Beamtinnen und Beamten bei häufiger Heranziehung zur AHu, in einem besonders einsatzbelasteten Kalendermonat, der Anspruch auf diese Einsatzzulage ab dem 4. Einsatz. Die Belastungen in Form von Dienstzeitverlagerungen, weiterbestehenden Zugleichaufgaben der AAO und der fehlenden Planbarkeit von Diensten existieren als Erschwernis weiterhin. Dieser Situation könnte durch verschiedene Anpassungsoptionen bei unwesentlichen Auswirkungen auf den Personalhaushalt gelöst werden.

1. Anpassungsvorschlag AHu-Zulage

Zur Vermeidung des Verfalls von AHu-Einsätzen wäre die Übernahme der Transferregelung am Vorbild der Nachtstunden im § 17b Absatz 2 möglich. Denkbar wäre die folgende Formulierung in § 9:

Geleistete Einsätze in einer Alarmhundertschaft, die wegen der Höchstgrenze nicht im Kalendermonat abgegolten werden können, werden jeweils in den Folgemonat übertragen. Im Kalenderjahr können maximal 36 Einsätze abgegolten werden.

Wie oben beschrieben wird die Anzahl von 36 Einsätzen durch keine Dienstkraft erreicht werden.

2. Anpassungsvorschlag AHu-Zulage

Zur Vermeidung einer übermäßigen Textfülle im § 9 EZuIV könnte der bestehende Verordnungstext „..., höchstens jedoch 60 Euro monatlich.“ wie folgt ersetzt werden:

Im Kalenderjahr können maximal 36 Einsätze abgegolten werden.

In dieser Anpassung wäre keine komplizierte Übertragung von Einsätzen notwendig. Die Dienstkräfte wurden bei vielen AHu-Einsätzen ggf. mehr Zulage erhalten als Mitarbeitenden der Bepo. Sollte dies als unproblematisch betrachtet werden, so wäre dies die unbürokratische Lösung. Es wären lediglich die Anzahl der Einsätze im Kalenderjahr mitzuzählen, was sicherlich auch systemseitig einfach abzubilden wäre.

KMT und Scouts

Die Kommunikationsteams (KMT), früher Anti Konflikt Teams (AKT), sind in den auftretenden Erschwernissen mit einer Belastung am Beispiel der AHu vergleichbar. Insbesondere in Berücksichtigung der Zielstrategie sind die KMT unverzichtbarer Bestandteil der polizeilichen Deeskalation. Durch die häufigen und kurzfristigen Alarmierungen bzw. Kräfteanforderungen wird den Dienstkräften in einem KMT durch Ausübung dieser regelmäßigen Zugleichaufgabe die Erreichung einer Zulage gemäß § 17a EZuIV auf ihren Stammdienststellen häufig unmöglich gemacht. In der Folge müssen Mitarbeitende finanzielle Verluste hinnehmen, welche ohne die Tätigkeit nicht aufgetreten wären.

Das politische Ziel der Deeskalation bleibt auch zukünftig hochaktuell. Die KMT machen den polizeilichen Willen zur Deeskalation deutlich. Die oben beschriebene Schlechterstellung schädigt wiederum die innerbehördliche Attraktivität dieser Aufgabe. Diese Schlechterstellung

kann nur kurzfristig durch Mitarbeitende mit einer überdurchschnittlichen Eigenmotivation an den Themen Kommunikation und Deeskalation kompensiert werden. Mit der zu erwartenden Pensionierungswelle werden die personellen Lücken jedoch nicht vollständig durch Idealisten zu decken sein, die sich unter Hinnahme finanzieller Nachteile aus intrinsischer Motivation für diese Zusatzaufgaben entscheiden. Somit hängt der Rekrutierungserfolg für die KMT, neben optimalen Arbeitsbedingungen, von einer finanziellen Würdigung ab. Mitarbeitende mit entsprechendem Potenzial dürfen wegen ihres Interesses nicht weiterhin benachteiligt werden.

Die Demonstrationslagen im Land Berlin sind immer häufiger nicht durch eigene Kräfte zu bewältigen und bedürfen der regelmäßigen Unterstützung durch die Polizeien der Länder, sowie des Bundes. Diese Fremdkräfte erhalten häufig Scouts der Berliner Polizei zur Unterstützung und Beratung im Einsatz. Aufgabe dieser Scouts sind die Navigation, die Weitergabe von Erfahrungswissen, Hintergrundinformationen zu Leitlinien und Einsatzziele bei der Bewältigung von Aufgaben bei Besonderen Aufbauorganisationen im Land Berlin und sind somit unverzichtbarer Bestandteil zur Lagebewältigung. Diese Scouts erledigen ihre Aufgabe ebenso als Zusatzaufgabe wie die Mitarbeitenden der KMT. Bisher gelten die Scouts nicht als Alarmhundertschaft und erhalten somit bei Alarmierung für diese Einsätze keinerlei finanzielle Abgeltung, obwohl die gleichen Erschwernisse entstehen. Diese Regelungslücke kann nicht gewollt sein und es gilt sie zu schließen. Der Personalbedarf an Scouts im Kalenderjahr bewegt sich im niedrigen zweistelligen Bereich.

Anpassungsvorschlag KMT und Scouts

Unter Berücksichtigung der Argumente sollte der Bereich der Kommunikation und Konfliktbewältigung mit einer finanziellen Unterlegung identisch den Regelungen des § 9 EZuLV gestärkt werden. Somit wäre folgende Regelung unter Berücksichtigung der AHu-Vorschläge zu schaffen:

§ 9A EZULV - „ZULAGEN FÜR DEN EINSATZ IN EINEM KOMMUNIKATIONSTEAM“

Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte erhalten für jeden Einsatz in einem Kommunikationsteam oder als Scout eine Zulage von 20 Euro, höchstens jedoch 60 Euro monatlich. Geleistete Einsätze in einem Kommunikationsteam, die wegen der Höchstgrenze nicht im Kalendermonat abgegolten werden können, werden jeweils in den Folgemonat übertragen. Im Kalenderjahr können maximal 36 Einsätze abgegolten werden.

BPE

Die Brennpunkt- und Präsenzeinheit (BPE) versteht ihren Dienst als ein Hybrid aus dem Organisationsmodell eines Abschnitts, der Dienstverrichtung bzw. Arbeitszeitgestaltung eines Streifendienstes K und der gemeinsamen Kräftebewältigung im Format einer Alarmhundertschaft

gepaart mit Elementen einer Bereitschaftspolizei.

Die BPE begegnet den Konflikten an den kriminalitätsbelasteten Orten der Direktion 5. Die Gewährung einer Zulage nach § 17a EZuIV erfolgt unter Berücksichtigung des dortigen Dienstzeitmodells aus Disponierbaren Diensten (D) und zwei Nachtdiensten (N und N1).

Die Paarbildung zur Erreichung der Zulage gemäß § 17a EZuIV ist bei Wahrnehmung eines Dienstfrei zur Nachtschicht kaum zu erreichen. Lediglich unter Zurückstellung von operativen Erfordernissen könnte durch sinnwidrige Umgestaltung der Dispodienste eine Erreichung der Zulagenvoraussetzungen erlangt werden. Diese Vorgehensweise drückt jedoch lediglich die Problemstellung aus, irritiert die betroffenen Mitarbeitenden und setzt Führungskräfte unter unnötigen Handlungsdruck.

In der Novelle der Erschwerniszulagenverordnung konnte die BPE, als Gedankenmodell, leider keine Berücksichtigung mehr finden. Zielführend für einen logischen Gleichklang nach nun knapp einjähriger Erfahrung mit der Erschwerniszulagenverordnung wäre die Anerkennung der Zulagen wegen einer vergleichbaren Erschwernis.

Anpassungsvorschlag BPE

Unter Berücksichtigung der obigen Argumentation sollte die BPE mit einer finanziellen Unterlegung im § 22b EZuIV gestärkt werden. Unter Anpassung der Überschrift könnte der Verordnungstext wie folgt angepasst werden:

*§ 22b – Zulage für die Verwendung in der Bereitschaftspolizei oder der Brennpunkteinheit
Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte erhalten bei einer Verwendung in der Brennpunkteinheit eine Zulage in Höhe von 80,- Euro monatlich.*

Erschwerniszulagen für technische Aufgabenbereiche

Die technischen Aufgabenbereiche innerhalb der Polizei Berlin sind eine tragende Säule für die taktische Aufgabenbewältigung und bilden die Vielfalt der Themen und Einsatzanlässe der Hauptstadtpolizei ab. Die bisherigen Reformen der EZuIV bedürfen noch kleinerer Anpassungen um eine mittelfristig gerechte und zukunftsfeste Abbildung der Bedürfnisse und Erschwernisse zu erreichen.

Höhenrettung gemäß § 23a EZuV

Im § 23a EZuV werden Beamtinnen und Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes mit einer Zulage für Höhenrettungstätigkeiten in Höhe von 100,- Euro bedacht. Des relativ junge Aufgabengebiet der polizeilichen Höhenrettung ist hierbei offensichtlich vergessen worden.

In den Technischen Einsatzeinheiten werden seit dem Jahr 2017 die sogenannten Höhenrettungstrupps vorgehalten. Ca. 15 Dienstkräfte werden für technische und taktische Maßnahmen in Höhen- und Tiefenlagen aus- und fortgebildet. Diese Aufgabe wird bei polizeilichen Einsatzanlässen als nicht regelmäßig anfallende Aufgabe wahrgenommen. Auch beim feuerwehrtechnischen Dienst stellt die Aufgabe der Höhenrettung keine Daueraufgabe dar, obwohl dies als regelmäßige Aufgabe gilt. Im Aufgabenspektrum sind die polizeiliche und feuerwehrtechnische Höhenrettung vergleichbar. Eine Zwangsanwendung durch die polizeiliche Höhenrettung findet nicht statt.

Als nicht abschließende Aufzählung werden die polizeilichen Höhenrettungstrupps anlässlich demonstrativer Aktionen, Staatsbesuchen und sonstiger Großlagen, sowie zur Hilfeleistung, Sicherung und Bergung von Menschen und Beweismitteln eingesetzt. Für diese Tätigkeit finden regelmäßig Fortbildungen im Umfang von mindesten 70 Stunden je Dienstkraft im Kalenderjahr statt. Ebenso sind vielfältige gesetzliche Bestimmungen in der speziellen Aufgabe der Höhenrettung durch die eingesetzten Beamtinnen und Beamten zu beachten. Ergänzend wäre es bei Versammlungen, öffentlichkeitswirksamen politischen Aktionen und insbesondere Staatsbesuchen aus politischen Gesichtspunkten nicht vertretbar, die polizeiliche Bewältigung der Einsatzlage mangels vorhandener polizeilicher Höhen – und Tiefenexpertise unmöglich zu machen. Die Verwendung im speziellen Aufgabengebiet der Höhen- und Tiefenrettung mit seinen besonderen gesundheitlichen Gefahren und den gesteigerten körperlichen und psychischen Belastungen ist, in gleichförmiger Betrachtung der Erschwerniszulagenverordnung und dem Credo der tatsächlichen Erschwernisabgeltung, mit einer identischen Zulage zum feuerwehrtechnischen Dienst zu vergelten.

Anpassungsvorschlag Höhenrettung

Zur Gleichbehandlung von durchschnittlich 15 Dienstkräfte in der polizeilichen Höhenrettung und Stärkung dieses speziellen Aufgabengebiet empfehlen wir daher die Anpassung des § 23a EZuV.

Im § 23a Abs. 1 EZuV könnte nach den Worten „feuerwehrtechnischen Dienstes“ die Wörter „und der Polizei Berlin“ eingesetzt werden. Durch das Merkmal der Regelmäßigkeit im § 23a (2) EZuV wäre die Zulage nur für Dienstkräfte der Technischen Einsatzeinheiten von Bedeutung. Somit wäre diesem Aufgabengebiet Rechnung getragen. Der anfallenden Kosten für die Anerkennung dieses noch jungen polizeilichen Spezialgebiets wären minimal.

Taucherzulage

In der EZuLV aF wurden die Tauchertätigkeiten unter Erfassung sämtlicher Tauchtätigkeiten als Einzelposten abgerechnet. Im Ergebnis erhielten die Taucher der Polizei Berlin im Durchschnitt über 100,- Euro Taucherzulage im Monat auf das gesamte Jahr gerechnet. Diese Regelung wurde durch den neuen § 23b EZuLV zu einer sogenannten **Pauschale** umgewidmet. Beamtinnen und Beamte erhalten demnach eine Zulage für Tauchertätigkeiten in Höhe von fixen 100 Euro. Ergänzend wird das behördeninterne Formular P454 (Stand 06.2019) zur Abrechnung verwendet. Eine Erläuterung und ergänzende Hinweise auf die Verordnungslage finden sich im Abrechnungsformular nicht.

Von besonderer Bedeutung sind hierbei die Merkmale der „Unterbrechung der Tätigkeit“ auf Grundlage des § 19 EZuLV. Demnach sind Zulagen bei Vorliegen bestimmter Merkmale weiter zu gewähren oder auszusetzen. Kritisch ist hierbei die zeitliche Einschränkung der Weitergewährung auf das Ende des Folgemonats gemäß § 19 Abs. 1 S. 2. EZuLV. In der praktischen Umsetzung entfällt hierdurch die Zulagengewährung bei Erkrankung, Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge (Bildungsurlaub usw.), dienstlich notwendige Fortbildungen, besondere Dienstbefreiungen und zwingende Dienstreisen. Die jährlich zustehende Zulage für Taucherinnen und Taucher sind nach Erfahrungsberichten von durchschnittlich 1200,- Euro im Jahr auf durchschnittlich 830,- Euro, bei gleicher Menge an Tauchtätigkeiten, gesunken. Die Ursache liegt u.a. in den zeitlichen Einschränkungsmerkmalen.

Bei Teilnahme an zwingenden oder freiwilligen **Fortbildungen** der Taucher wird diesen bei ungünstiger Terminlage die Zulage gestrichen. Bei **Erkrankung** wird die Zulage im schlechtesten Fall nach knapp 4 Wochen bereits gestrichen. Bei Teilnahmen an längeren **Dienstreisen**, die immer im dienstlichen Interesse liegen und regelmäßig nicht umlegbare finanzielle Mehrbelastungen für die Dienstkräfte durch notwendige Eigenversorgung verursachen, wird eine Streichung der Zulage verordnet.

Bei gesetzlich zustehendem längerfristigem **Sonderurlaub** unter Fortzahlung der Bezüge wird ebenso eine Zulagenstreichung notwendig. Einzig beim längeren, gesetzlich vorgeschriebenen **Erholungsurlaub** wird auf die Streichung der Zulage verzichtet. Nicht sachgerecht ist ebenso der taggenaue Abzug der Monatspauschale bei Wegfall der Voraussetzungen gemäß § 18 Abs. 2 EZuLV. Hiernach ist bei Wechsel des Aufgabengebietes eine aufwendige untermonatliche Berechnung durchzuführen. Dieser Mehraufwand soll eine vermeintlich ungerechtfertigte Zahlung einer Funktionszulage bei Wechsel des Aufgabengebietes sicherstellen. Im Ergebnis finden solche Veränderungen des Aufgabengebietes nur sehr selten statt.

Im Kontext zur Sollstärke geht die Regelung des § 18 Abs. 2 EZuLV am Ziel vorbei, verursacht verwaltungstechnische Mehraufwände und kann den Mitarbeitenden nicht sinnvoll erklärt werden. Diese Einschränkungen in der Zulagengewährung widersprechen dem Tätigkeitsmerkmal des Tauchens. Die Taucherinnen und Taucher benötigen für eine Tätigkeit besondere Fähigkeiten, Gesundheit und Fitness. Die Gefahren und Belastungen sind schwerlich quantifizierbar, wohl aber qualitativ identifizierbar. Es finden gemäß PDV 415 mindestens 20 echte Tauchstunden zum Erhalt der Tauchbefähigung statt. Hinzu kommen diverse echte Einsatzanlässe und

entsprechendes Stundenkontingent der Vorbereitung sowie Nachbereitung. Leichenbergungen und die Suche nach Beweismitteln in eher trüben Berliner Gewässern ist physisch und psychisch belastend und bleibt unverzichtbare polizeiliche Aufgabe.

Urlaub, Sonderurlaub oder sonstige Anlässe schmälern in keiner Weise die Belastung einer Tauchtätigkeit, welche nicht nur per se durch den Kontakt mit Wasser oder Pressluft entstehen. Die pauschalisierte Zulage sollte dem Ansatz folgen die schwer messbaren Erschwernisse abzugelten und unnötige Verwaltungsaufwände zu minimieren. Die mitgeltenden Unterbrechungstatbestände des § 19 EZuIV sorgen, einer dauerhaft bestehenden Belastung entgegenstehend, für eine faktische Aberkennung der Belastungen.

In der Praxis bleiben die körperlichen und psychischen Belastungen beim Tauchen präsent für die gesamte Dauer der Tätigkeit in einem Tauchtrupp. Die unsachgemäße Einschränkung ist in der praktischen Umsetzung ist nicht konkludent und muss nach hiesiger Sicht angepasst werden.

Anpassungsvorschlag Taucherzulage

Wir empfehlen zur Vereinfachung des Verfahrens, zur gerechteren und verständlicheren Abrechnung der Ansprüche und zur Beseitigung der nun entstandenen Schlechterstellung, die Anspruchsentstehung der Monatszulage im § 18 Abs. 2 EZuIV bei nicht taggenauer Berechnung für den anfallenden Kalendermonat in voller Höhe zu zahlen.

Sollte dies nicht realisierbar sein, wäre eine Erhöhung der Taucherzulage auf 125,- Euro zur Minimierung der Ausfälle aufgrund der Unterbrechungstatbestände im § 19 EZuIV zu empfehlen. Alternativ bietet sich die Modifizierung des Merkmals „Tauchertätigkeit“ im § 23b zu einer Verwendungszulage als Beamtin oder Beamter in polizeilichen Tauchereinheiten entsprechend den Formulierungen im § 22 (2) an. Hierdurch wäre die Regelung des § 18 Abs. 2 EZuIV nicht mehr problematisch. Ergänzend könnte eine Streichung des § 19 Abs. 1 S. 2 EZuIV erfolgen.

Kampfmittelräumdienste und Feuerwerker

Verbeamteter Kampfmittelräumdienst und verbeamtete Feuerwerker sind ein Alleinstellungsmerkmal des Landes Berlin. In allen anderen Bundesländern werden Aufgaben mit Kampfmitteln, Explosivmittel und allgemeinen Tätigkeiten eines Feuerwerkers entweder durch Tarifbeschäftigte in staatlichen Munitionsbergungsdiensten oder durch Drittfirmen des freien Marktes bewältigt. Die Berliner Lösung ist dem gegenüber wesentlich effizienter und auch günstiger, selbst bei Anerkennung der gleichen Zulagenhöhen. Ebenso wird behördliches Know-How gerade in Zeiten terroristischer Bedrohung dauerhaft erhalten und benötigt.

Beim staatlichen Kampfmittelräumdienst besteht seit dem Jahr 2018 mit Schaffung des Tarifvertrages (TV-L) Kampfmittelbeseitigung ein erhebliches Ungleichgewicht zwischen der Zulage für verbeamtete Polizeifeuerwerker von 406 € monatlich und Arbeitnehmern in gleicher Funktion die eine Gefahrenzulage in Höhe 1100 € monatlich erhalten. Der novellierte § 23 EZuIV hat die-

ses Ungleichgewicht bestätigt ohne sachlichen Bezug zur tatsächlichen Verantwortung.

Dieses Ungleichgewicht ist fachlich nicht zu erklären. In der Gesetzesbegründung wird sinnwidrig und offensichtlich in Unkenntnis des Bereiches der Feuerwerker und Kampfmittelräumung von einer Anpassung „an die durchschnittliche Höhe der Bundesländer mit vergleichbaren Zulagenregelungen“ geschrieben. Die Feuerwerker als Beamte gibt es nur in Berlin. Insofern ist die Gesetzesbegründung widersinnig. Ein Durchschnitt wäre nur unter Zugrundelegung des Tarifvertrages Munition aus dem Jahr 2018 zu berechnen. Unter Einbeziehung des Tarifvertrages erhalten Berliner Feuerwerker und Kampfmittelräumer ca. 30% ihrer Tarifbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen der anderen Bundesländer sowie in der Polizei. Da der Tarifvertrag für alle Bundesländer, sowie den Bund identische Zulagenhöhen vorsieht, ist ein Besoldungsdurchschnitt der übrigen Bundesländer bei exakt 1100,- Euro zu sehen. Schließlich gibt es nur einen Betrag!

Im Landeskriminalamt Kriminaltechnik Unkonventionelle Spreng- und Brandverrichtungen (LKA KTI 24 USBV) sind alle Aufgabengebiete zusammengeführt. Im § 23 EZuIV wurde die seit dem Jahr 1972 unveränderte Zulage (**50 Jahre!**) in Höhe von 780,- DM oder 396,- Euro um lächerliche 5 bis 8 Euro erhöht.

Außerdem erhalten durch den Tarifvertrag Munition die nicht haftenden und nur zuarbeitenden Tarifbeschäftigten eine deutlich höhere Zulage, als die verantwortlichen verbeamteten Dienstkräfte. Dies ist zwar schön für die begünstigten Tarifbeschäftigten, wirft aber erneut die Frage auf, warum Erschwernisse nicht mindestens gleichbehandelt werden. Auch der Verwaltungsaufwand, kurz Bürokratie, wurde bei der Novellierung der EZuIV nicht abgebaut.

Im Übrigen werden Entschärfer seit einigen Jahren beim Spezialeinsatzkommando (SEK) in den taktischen Gruppen eingesetzt, ohne dass diese Erschwerniserhöhung (Lebensgefahr usw.) in der EZuIV berücksichtigt wurden.

Es ist von ca. 30 Bedarfsträgern für eine lebensnahe Anpassung der EZuIV im Bereich der Kampfmittelräumung auszugehen. Die bisherige Anpassung hat den Bereich des Kampf- und Sprengmittels sowie Entschärfer systemisch vollständig unbeachtet gelassen.

Anpassungsvorschlag Entschärfer und Feuerwerker

Es wird eine pauschalierte Zulagenzahlung in Höhe der Truppführerzulage des TV Mun in Höhe von 1100 € im Monat für alle PVB, die als Entschärfer USBV oder Polizeifeuerwerker/ Kampfmittelräumer verwendet werden im § 23 EZuIV formuliert. Besondere Sachverhalte, die in den §§ 11 und 23 EZuIV explizit beschrieben sind, ermöglichen die Erhöhung der Zulage um jeweils 280,50 €.

Durch diese Harmonisierung der Zulagenzahlung der MA in Entschärfung oder Tätigkeiten eines Feuerwerkers als ähnliche gefährliche Tätigkeiten entsprechend Tarifvertrag Munition wird ein gleichförmiges Niveau erreicht. Auch findet damit eine Minimierung des administrativen Aufwandes statt. Außerdem wird der Einkommensunterschied, unter Berücksichtigung der Merkmale Erschwernis und Verantwortung, zwischen TB und verantwortlichen PVB wiederhergestellt.

Im Übrigen verweisen wir ausdrücklich auf die umfassenden Stellungnahmen und Anmerkungen aus dem betroffenen Fachbereich, welche im Gesetzgebungsverfahren und bei der internen Abfrage zur Neufassung der EzulV aufgeliefert wurden.

Erschwerniszulage in den örtlichen Direktionen

Abschnitte und DwZ

Die Erreichung der Voraussetzungen des § 17a EzulV für einen verordnungsrechtlich festgestellten Dienst zu wechselnden Zeiten (DwZ) stellt die Abschnitte häufig vor unlösbare Herausforderungen. Dienstbereiche, die grundsätzlich nach einem festen Plan arbeiten (Funkwageneinsatzdienst), erreichen die neue Zulage häufig nicht. Als Ursachen konnte insbesondere der kurze Betrachtungszeitraum identifiziert werden. Die Erreichung von vier Dienstpaaren unter Beachtung der Regelungen des § 17a EZulV wird sehr häufig aus dienstlichen Gründen, welche die Mitarbeitenden nicht selbst zu vertreten haben, verhindert.

Die Abschnitte arbeiten in unterschiedlichen Schichtmodellen. Beispielhaft besteht ein Schichtmodell zur Besetzung von Tourendiensten aus Frühdienst (FD): 6-14, Spätdienst (SD): 14–20 und Nachtdienst (ND): 20-06. Diese Dienstmodelle orientieren sich einzig und allein an den Fallzahlen, sowie praktischen und taktischen Überlegungen. Die Tourendienste werden durch vorhandenes Personal besetzt. Im Regelfall absolvieren einige wenige voll einsetzbare Mitarbeitende, aufgrund der gesundheitlicher Einschränkungen und dem Alter der anderen Dienstkräfte, sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, den Großteil der Tourendienste. Diese „belastbaren“ und „belasteten“ Mitarbeitenden bedienen aber auch die kurzfristigen Sonderaufgaben und fremdbestimmten Einsätze abseits der regulären Schichtplanung. Diese Tourendienste verursachen die physischen und psychischen Belastungen für alle Mitarbeitenden. Ebenso ist unumstritten, dass ein Tourendienst auch unverträglicher Schichtdienst ist.

Nunmehr haben, nach den Regelungen der Erschwerniszulagenordnung, zwischen den Dienstansätzen mindesten 7 Stunden zu liegen. Somit entsprechen nur folgende Konstellationen den Voraussetzungen: FD und SD oder FD und ND.

SD und ND würde nicht zur Pärchenbildung gezählt. Hinzu kommen weitere Aufgaben der Dienstgruppe, deren Erfüllung nicht in den Regeldienst fallen und daher einen unterschiedlichen Dienstbeginn (SMO, örtliche Lagebewältigung unterhalb EHu Anforderung usw.) erfordern. Um diese Aufgaben zu erfüllen, besteht die Möglichkeit, den Spätdienst um 4 Stunden nach vorn zu ziehen. Somit beginnt der SD um 10 Uhr. Das verändert nun wieder die Konstellation so, dass der FD und der SD kein Pärchen mehr bilden, obwohl der MA einen SD bis 20 Uhr versieht. Dafür gilt nun SD und ND als Grundlage.

Weiterhin kommen auf die DGr kurzfristige Dienstplanänderungen zu, die Infolge von AHu, Einsätzen im Dienstgruppenbereich, Krankmeldungen etc. entstehen. Bereits geplante Dienste, die als Grundlage zur Pärchenbildung dienten, entfallen nun. Wenn dann auch noch Einsätze im Verkehrsbereich dazu kommen, die sich meistens bis in die Nachtstunden hineinziehen, so

hat der MA zwar 40 bis 50 Nachtdienststunden im Monat, aber keinen Anspruch auf eine Erschwerniszulage, da er im Monat nur drei Pärchen (sechs passende Dienstzeiten) erbringen konnte. Diese Nachtdienststunden werden auch NICHT als Übertrag für den nächsten Monat berücksichtigt.

Den Mitarbeitenden ist in keinsten Weise schlüssig zu vermitteln, warum hier keine physische Erschwernis vorliegen soll. Schichtdienst wurde geleistet. Nachtdienste wurden geleistet. Privatleben wurde zurückgestellt zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben. Unterm Strich erhalten diese „verfügbaren“ Kolleginnen und Kollegen für ihre Dienste im Funkwageneinsatzdienst und den diversen unplanbaren Sonderdiensten weniger Bezahlung als zuvor.

Anpassungsvorschlag Abschnitte und DwZ

Den oben beschriebenen Problematiken auf den Abschnitten könnte durch eine Anpassung des § 17a EZuV im Betrachtungszeitraum in Kombination mit der Anzahl der Dienstpaare begegnet werden. Somit wären die vermehrt auftretenden Nichterreicherung der Zulagenvoraussetzungen leichter zu minimieren.

Wir schlagen eine Verlängerung des Betrachtungszeitraums für den § 17a EZuV von einem Kalendermonat auf zwei Kalendermonate (acht Wochen) vor. Die Anzahl der erforderlichen Dienstpaare wäre von vier auf sechs zu erhöhen.

Operative Spezialgebiete der Direktionen

Eine andere Problematik ergibt sich bei den bedarfsorientierten Gliederungseinheiten, wie den StrD K, den OGJ, den OGW oder den AGIA.

Diese Gliederungseinheiten versehen ihren Dienst nach einer 1 bis 2-wöchigen Vorausplanung, welche aufgrund regelmäßiger und kurzfristiger Anforderungen (Aufklärung bei Veranstaltungen, Versammlungen und Demonstrationen, sowie kurzfristige Schwerpunkteinsätze, Allgemeine Kräfteanforderungen durch ermittelnde Dienststellen) immer wieder umgestellt und geändert werden muss.

Daher haben besonders diese Gliederungseinheiten seit Einführung der neuen EZuV Probleme die Voraussetzungen für die Zulage nach § 17 a Nr. 2 Satz 2 EZuV zu erfüllen. Selbst wenn diese Gliederungseinheiten in ihrer Vorplanung die Verordnung großzügig, unter Missachtung von dienstlichen oder taktischen Erfordernissen, berücksichtigen würden und mehr als viermal im Monat die Differenzstunden gemäß § 17a EZuV einplanen, werden sie aufgrund ständiger externer Einflüsse nicht die erforderlichen Voraussetzungen für die Zahlung der Zulage erreichen. Im Einzelnen liegt hier der „Teufel“ im Detail.

Arbeitsgebiet Interkulturelle Aufgaben (AGIA)

Die operativen Einheiten des Arbeitsgebiets Interkulturelle Aufgaben in den Direktionen (Dir X K AGIA) versehen ihren Dienst nach diversen strukturellen Anpassungen grundsätzlich im bedarfsorientierten Dienst. Die Sollstärken dieser örtlichen Dienstbereiche bewegen sich zwischen acht bis zehn Dienstkräften, womit stadtweit durchschnittlich 60 Dienstkräften für die Aufgabenerfüllung zur Verfügung stehen.

Das Hauptaufgabengebiet der AGIA sind nicht planbare Direktabschiebungen ohne Haftbeschluss und die Abdeckung von ganzjährig stattfindenden, nicht planbaren und kurzfristigen Kräfteanforderungen durch alle operativen Dienststellen der Polizei Berlin. Insbesondere das LKA nutzt die Fähigkeiten der AGIA.

Grundsätzlich obliegt das AGIA einer verbindlichen Dienstvorausplanung. Diese verbindliche Vorausplanung wird in der praktischen Realität fast vollständig, durch Ausrichtung der Dienstverrichtung an den anfallenden Aufgaben, aufgehoben. In der Folge werden die Mitarbeitenden der AGIA in einen Wechselschichtdienst abseits der Vorgaben gemäß § 17a EZuV gepresst. Direktabschiebungen finden regelmäßig mit einem Dienstbeginn um 02:00 Uhr statt. Unter Einhaltung der Ruhezeiten, durch einen freien Tag dazwischen, wird der Dienst ohne 7 Stunden Abstand zwischen einem Dienstpaar wieder begonnen. Die Schädlichkeit eines Dienstbeginns mitten in der Nacht ist aus arbeitsphysiologischer bzw. medizinischer Sicht unstrittig. Erschwerend verkürzt der Betrachtungszeitraum in Kalendermonaten (4 Wochen) die Möglichkeit der Feinjustierung bei den Dienstantritten. Die unterschiedlichen Schlaf- und Aufwachzeiten liegen hier im sogenannten „bedarfsorientierten Dienst“ ebenso vor, wie in einem Wechselschichtdienst entsprechend der Begründung des Vollzugsdienstzulagengesetzes.

Eine Anpassung von Dienstantrittszeiten zur Erreichung der durch die Verordnung gewünschten Abstandsstunden zwischen den Dienstpaaren ist aus unterschiedlichsten Gründen nicht vertretbar. Es würde den dienstlichen Erfordernissen widersprechen, wäre nicht sachgemäß und hält den insbesondere dienststellenfremden Aufgabengestellungen durch Kräfteanforderungen nicht stand.

Direktabschiebungen machen 80% der Aufgabenerfüllung der AGIA aus. 60-70 % der Direktabschiebungen finden zur Nachtzeit statt. Die psychologischen und psychischen Belastungen für die Dienstkräfte der AGIA im Rahmen der Aufgabenerfüllung sind enorm. Im Regelfall wird dort mit Menschen in emotionalen Ausnahmesituationen gearbeitet. Die abstrakte bis konkrete Gefährdung für die Dienstkräfte sind vielfältig von körperlicher Gegenwehr, über hysterisches Schreien, Fenstersprünge bis hin zu Waffengewalt zur Verhinderung der Maßnahmendurchsetzung. Die Eindrücke von familiären Dramen belasten bei aller Professionalität und Abgeklärtheit die Dienstkräfte.

Vergleichbar ist diese bedarfsorientierte Dienstgestaltung im Sinne der Aufgabenerfüllung mit den „Mobilen Einsatzkommandos oder Fahndung, Aufklärung und Observation“ – MEK oder FAO. Die psychologischen Belastungen in der AGIA sind ungleich höher. Ebenso findet in der AGIA wesentlich häufiger der direkte Kontakt der Dienstkräfte mit den Bürgern statt. Die Gefährdungslagen sind bei der MEK FAO abstrakter, da die taktische Vorgehensweise sich ent-

sprechend des polizeilichen Gegenübers unterscheidet. Bei Vorgehen gegen Straftäter sind die Handlungsoptionen anders, als bei einer Durchsetzung von Direktabschiebungen gegenüber Familien.

Die Attraktivität der AGIA ist durch die fehlende finanzielle Vergütung der physischen und psychischen Belastungen deutlich gesunken. Zukünftige Personalgewinnung wird bei monetärer Betrachtung immer zu Ungunsten der AGIA ausfallen. Auch das Aufgabenspektrum ist unattraktiv geworden und die unverbindliche Dienstplangestaltung ist kontraproduktiv.

Im Ergebnis regen wir die Zahlung der MFE-Zulage an, um den Wegfall der alten Schichtzulagen zu kompensieren.

Es wird analog zum StrD K, OGW und OGJ eine Anerkennung als MFE vorgeschlagen. Alternativ wäre eine entsprechende neu zu schaffender Zulage denkbar.

Insgesamt ist die Verordnung über die Gewährung von Erschwerniszulagen (Erschwerniszulagenverordnung – EZuIV), zuletzt geändert durch Artikel 3 § 1 des Gesetzes vom 05.09.2019 S. 551), in der Gestaltung der Zulagenhöhen nicht konsistent in der Höhe der Zulage im Kontext der Aufgabenerfüllung und Belastung. Trotzdem möchten wir einen Vorschlag für eine mögliche Verordnungstextanpassung geben.

Es liegen keine aktuellen Zahlen zur Entwicklung der Zulagenausgaben im Bereich der AGIA im Vergleich mit der alten Fassung der Erschwerniszulagenverordnung vor. Sollte der Rückgang der Zulagengewährung aufgrund fehlender Zulagenvoraussetzungen eingetreten sein, so wurden hier durch die Polizei Berlin schätzungsweise 30.000 bis 50.000 Euro an Haushaltsmitteln zu Lasten der Mitarbeitenden eingespart.

1. Anpassungsvorschlag

Als Alternative könnte das Arbeitsgebiet interkulturelle Aufgaben im § 22b EZuIV unter Anpassung der Überschrift berücksichtigt werden.

*Einsatzbeamtinnen und -beamte erhalten bei einer Verwendung
im **Arbeitsgebiet interkulturelle Aufgaben** eine Zulage
in Höhe von 188 Euro.*

Durch die Formulierung Einsatzbeamte wäre das operative Element analog dem § 22 Abs. 3 EZuIV gewahrt und alle Dienstkräfte mit reinem bedarfsorientiertem Dienst ohne operative Aufgaben (Direktabschiebung usw.) wären von der Zulagengewährung ausgenommen. Die Zulagenberechnung gemäß § 17 EZuIV würde entfallen und die Erschwernisse des bedarfsorientierten Dienstes wären abgegolten.

StrD K, OGW und OGJ

Bei der retrograden Betrachtung diverser StrD K konnte festgestellt werden, dass regelmäßige Dienstplanänderungen, aufgrund dienstlicher Belange, eher den Regelfall, als eine Ausnahme darstellen. Dies ist problematisch im Kontext des § 17a EZuIV. So wird in durchschnittlich 75% der Kalenderwochen eines Jahres von der Dienstvorausplanung des bedarfsorientierten Dienstes abgewichen. Im Bereich des StrD K werden regelmäßig die Aufgaben einer FAO oder MEK übernommen. Dieser Umstand und die enge Zusammenarbeit der örtlichen operativen Spezialeinrichtungen mit der FAO, dem MEK sowie allgemein dem LKA sorgt für einen Wettbewerb der Dienstbereiche um geeignete Dienstkräfte. Dieses ist grundsätzlich begrüßenswert.

Für die örtlichen operativen Einheiten bedeutet dies, dass gerade bei dem schon jetzt herrschenden Personalmangel, die wenigen potentielle Interessentinnen und Interessenten sich bevorzugt gleich bei der FAO oder dem MEK bewerben. Operative Handlungsfähigkeiten in den örtlichen Direktionen gehen kurz- bis mittelfristig verloren. Auftretenden Kriminalitätsphänomenen insbesondere mit dem Erfordernis von kiezbezogenen Kontakten oder Kenntnissen werden durch die Direktionen aufgrund einer personellen Ausblutung und Abwanderung schwieriger zu bewältigen sein.

Das aus taktischen Gründen erforderliche Dienstzeitmodell des bedarfsorientierten Dienstes fördert zudem nicht die Attraktivität dieser Dienstbereiche. Sollten keinerlei finanzielle Anpassungen erfolgen, so werden die strukturierenden Maßnahmen der Führungskräfte den Negativtrend in den Streifendiensten, der OGW und der OGJ nicht mehr aufhalten können.

1. Änderungsvorschlag StrD K, OGW und OGJ

Diese Situation könnte aus unserer Sicht deutlich entschärft werden, wenn den StrD K, den OGW, den OGJ und den AGIA die MFE-Zulage gewährt werden würde. Die MFE-Zulage ist im § 22 Abs. 3 EZuIV genannt. Welche operativen Gliederungseinheiten als MFE zu betrachten sind, wird in der Verordnung nicht festgelegt. Bei der Bundespolizei arbeitet eine MFE grundsätzlich verdeckt und ist für die Beobachtung, Observierung und Festnahme von Personen zuständig. Sie vollstrecken Haftbefehle und sind in der klassischen Fahndung tätig. Dieses Aufgabenfeld entspricht dem Aufgabenfeld eines StrD K. Somit liegt es im Ermessen der Behördenleitung, welche Gliederungseinheit einer MFE entspricht und folglich Anspruch auf die genannte Zulage nach § 22 Abs. 3 hätte.

Die MFE-Zulage beträgt 188 Euro im Monat. Die Gewährung dieser Zulage ist unabhängig von zeitlichen Abläufen der Dienstverrichtung. Aus hiesiger Sicht sollten die StrD K und die o.a. anderen operativen Einheiten als MFE definiert werden. Auf dieser Grundlage würden diese Einheiten weiterhin spontan und bedarfsorientiert eingesetzt werden können, ohne dass die Gefahr besteht, dass der Zulagenanspruch, aufgrund Abweichungen von der Dienstvorausplanung, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verloren gehen würde.

Wir schlagen die innerbehördliche Einordnung der OGW, der OGJ und des StrD K in den Aufgangtatbestand der MFE gemäß § 22 Abs. 3 EZuIV mit einer Zulagenhöhe von 188 Euro vor.

Schlussbemerkung

Bei Beseitigung sämtlicher aufgezeigter Problemstellungen wäre das Zulagenwesen für die nächsten Jahre weitreichend und zukunfts fest reformiert. Tatsächliche Erschwernisse wären abgegolten und alle Dienstbereiche wären in der EzuIV abgebildet und zukunfts fest reformiert.

Die operativen, objektiv belastenden Tätigkeiten in Schicht-, Wechsel-, Alarm- oder Sonderdienst als auch die Spezialtätigkeit abseits der gesellschaftlich bekannten Gliederungseinheiten (SEK usw.) sollten durch einen gleichförmigen finanziellen Vorteil gegenüber den regelmäßigen Tätigkeiten abgebildet werden.

Ihre Deutsche Polizeigewerkschaft Landesverband Berlin





DPoIG
DEUTSCHE POLIZEIGEWERKSCHAFT
im DBB

Deutsche Polizeigewerkschaft (DPoIG)
Landesverband Berlin
Alt-Moabit 96 a
10559 Berlin
post@dpolg-berlin.de
www.dpolg.berlin

