Abgeordnetenhaus BERLIN

Drucksache 17 / 11 191
Kleine Anfrage

17. Wahlperiode

Kleine Anfrage

des Abgeordneten Benedikt Lux (GRÜNE)

vom 08. November 2012 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 13. November 2012) und **Antwort**

Internationale Polizeimissionen (II) - Auswahl, Begleitung und Kontakt

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Kleine Anfrage wie folgt:

1. Wie sehen Curriculum, Dauer, Methoden und die Auswahl der Dozenten des Berliner Eignungsauswahlverfahrens aus?

Zu 1.: Die Voraussetzungen und Bausteine des Berliner Eignungs- und Auswahlverfahrens sind im Konzept zur Personalgewinnung, Betreuung und Qualifizierung potentieller Kandidatinnen und Kandidaten für multinationale Auslandseinsätze der Polizei Berlin festgeschrieben (s. Anlage). Bewerberinnen und Bewerber werden zunächst im Rahmen einer spezifischen Eignungsprognose für eine Auslandsmission bewertet, die durch die jeweilige Führungskraft erstellt wird. In einem zweiten Schritt nehmen sie an einem umfänglichen Eignungs- und Auswahlverfahren teil. Neben persönlichen Aspekten werden die fachliche sowie die soziale Kompetenz der Kandidatinnen und Kandidaten sowie die vorhandenen Englischkenntnisse einer Bewertung unterzogen. Der Fachbereich Allgemeinbildung der Landespolizeischule führt einen zweiwöchigen Vorbereitungskurs durch. Dieser wird durch englischsprachige Fachdozentinnen oder Fachdozenten mit Schwerpunkt auf Grammatik, Aussprache, Hörverstehen, freies Sprechen, Vokabular, schriftlicher Ausdruck begleitet. Weiterer Unterricht in englischer Sprache wird von Trainerinnen oder Trainern mit Einsatzerfahrung im Ausland durchgeführt. Inhalte sind hier polizeiliche Einsatzformen und Kommunikation. Mit einer einstündigen Einzelprüfung mit dem Nachweis des Sprachvermögens, der Lesefähigkeit und des Hörverständnisses schließt der Kurs ab. Die psychologische Komponente der Eignungsauswahl besteht aus zwei Teilen: Zunächst findet ein schriftlicher Persönlichkeitstest zu anforderungsrelevanten Persönlichkeitsdimensionen statt. Dieser gilt als Grundlage für ein später stattfindendes strukturiertes halbstandardisiertes Leitfadeninterview. Das Interview wird in der Regel von einer Dipl.- Psychologin bzw. einem Dipl. - Psychologen sowie einer Verhaltenstrainerin oder einem Verhaltenstrainer der Landespolizeischule durchgeführt. Zudem müssen sich die Bewerberinnen und Bewerber beim polizeiärztlichen Dienst einer gesundheitlichen Prüfung (G 35 – Tropentauglichkeit) unterziehen. Nach Erfüllung des persönlichen Eignungs-/ und Auswahlverfahrens bei der Polizei Berlin erfolgt die weitere zentrale Vorbereitung des Einsatzes nach den bundeseinheitlichen Ausbildungscurricula an den Trainingseinrichtungen der Arbeitsgruppe Internationale Polizeimissionen – AG IPM (Bundespolizeiakademie in Lübeck, Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personal Nordrhein-Westfalen in Brühl, Akademie der Polizei in Baden- Württemberg in Wertheim).

2. Auf welchen Gebieten werden die Polizeibeamtinnen und -beamten geprüft?

Zu 2.: Siehe die Antwort zu 1.

3. Wie viele Polizeibeamtinnen und -beamte haben das Eignungsauswahlverfahren seit Bestehen durchlaufen?

Zu 3.: Hierzu führt die Polizei keine Statistiken.

4. Wie viele Polizeibeamtinnen und -beamte haben seither das Eignungsauswahlverfahren bestanden? Bitte nach Alter, Geschlecht und Dienstgrad aufschlüsseln.

Zu 4.: Siehe die Antwort zu 3.

5. Aus welchen Gründen sind Kandidatinnen und Kandidaten gescheitert?

Zu 5.: Hierzu wird auf die Antwort der Frage 3 der Kleinen Anfrage Nr. 17/11190 Internationale Polizeimissionen (I) – Entsendung, Werbung und Rekrutierung verwiesen. Darüber hinausgehende Detailangaben werden nicht erhoben.

Die Drucksachen des Abgeordnetenhauses sind bei der Kulturbuch-Verlag GmbH zu beziehen.
Hausanschrift: Sprosserweg 3, 12351 Berlin-Buckow · Postanschrift: Postfach 47 04 49, 12313 Berlin, Telefon: 6 61 84 84; Telefax: 6 61 78 28.

6. Hat der Senat das Eignungsauswahlverfahren jemals an veränderte Anforderungen adaptiert? Wenn nein, warum nicht? Wenn ja, wie?

Zu 6.: Das Eignungs- und Auswahlverfahren in Berlin wird unter Berücksichtigung der zurückliegenden Erfahrung sowie der aktuellen, ggf. auch missionsspezifischen Anforderungen regelmäßig evaluiert.

7. Nach welcher Methode und unter welchen Gesichtspunkten wählt der Senat die Trainer und Dozenten aus?

Zu 7.: Die bundeseinheitliche Vor- und Nachbereitung für Berliner Polizeikräfte an der Bundespolizeiakademie Lübeck, dem Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personal Nordrhein-Westfalen in Brühl sowie der Akademie der Polizei in Baden- Württemberg in Wertheim wird grundsätzlich durch dortige hauptamtliche Trainerinnen und Trainer durchgeführt. Die Polizei Berlin unterstützt diese Trainingsmaßnahmen regelmäßig durch die Gestellung von nebenamtlichen Trainingskräften. Hierbei handelt es sich um erfahrene und leistungsstarke Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte mit Missionserfahrung. Diese werden ebenfalls bei landeseigenen Traineraufgaben eingesetzt. Zudem wird bei der landesspezifischen Vorbereitung Fachpersonal der Landespolizeischule in Anspruch genommen.

8. Ist es vorgekommen, dass Polizeibeamtinnen und -beamte des Landes Berlin, denen im Basistraining die Eignung für den Auslandseinsatz aberkannt wurde, trotzdem entsandt wurden? Wenn ja, bitte die Fälle und Beweggründe erläutern.

Zu 8.: Nein. Dies ist wegen der langen Vorlaufzeit der Ausbildung von Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten nicht möglich.

9. Wie kompensiert der Senat den Personalausfall während der Abordnung der Polizeibeamtinnen und -beamte?

Zu 9.: Eine Kompensation erfolgt durch das Gesamtpersonal der Polizei Berlin.

10. Werden Kolleginnen und Kollegen der Dienststelle für durch den Auslandseinsatz anfallende Mehrarbeit entschädigt? Wenn ja, wie? Wenn nein, warum nicht?

Zu 10.: Eventuell anfallende Mehrarbeit unterliegt den allgemeinen Bestimmungen zur Abgeltung oder Vergütung von Mehrarbeit.

11. Stellt der Senat zusätzliches Personal ein, um die Vakanz während des Auslandseinsatzes zu überbrücken? Wenn nein, warum nicht?

Zu 11.: Nein, das erfolgt auch bei anderen Abordnungen nicht.

12. Welche Maßnahmen unternimmt der Senat, um etwaige Probleme der im Auslandseinsatz befindlichen Polizeibeamtinnen und -beamten mit den in der Dienststelle verbleibenden Kolleginnen und Kollegen zu erörtern und zu lösen?

Zu 12.: Im Rahmen der letzten Modifizierung des Konzepts der Polizei im Oktober 2011 wurde die Vorbereitung auf einen Auslandseinsatz ergänzt durch ein Informationsgespräch mit den Führungskräften der entsendenden Dienststellen, um über die Einsatzmodalitäten und Hintergründe zu informieren sowie für die Förderung der Akzeptanz und des Verständnisses im Kollegenkreis zu sensibilisieren.

Berlin, den 27. November 2012

Frank Henkel
Senator für Inneres und Sport

(Eingang beim Abgeordnetenhaus am 08. Jan. 2013)

Der Polizeipräsident in Berlin

Konzept

zur
Personalgewinnung,
Betreuung und Qualifizierung
von potentiellen
Kandidatinnen und Kandidaten

für
multinationale Auslandseinsätze





Stand: Oktober 2011

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkungen 3

1. Eignungsauswahlverfahren (EAV) 4

1.1 Bewerbung 4

1.2 Auswahlverfahren 5

1.3 gesundheitliche Eignung 7

2. Qualifizierung 7

2.1 Englischkenntnisse 7

2.2 Seminar zur Stressbewältigung 8

2.3 zentrale Vorbereitung durch den Bund 9

2.3.1 Basisseminar 9

2.3.2 einsatzspezifisches Seminar 10

2.4 Trainerausbildung 10

2.5 Kompetenznetzwerk Ausland 10

3. Reintegration / Wiedereingliederung 11

3.1 Dienststelle / Vorgesetzte 11

3.2 Reintegrationszeit 12

3.3 Nachbereitung 12

4. Betreuung 13

4.1 Ansprechstelle für Auslandseinsätze (ZSE I C 32) 13

4.2 Verhaltenstraining (ZSE IV B 3) 15

4.3 Betreuungsphasen 15

4.3.1 Vorbereitungsphase 16

4.3.2 Einsatzphase 16

4.3.3 Nachbereitungsphase 17

4.4 Allgemeines 18

5. Öffentlichkeitsarbeit 18

6. Regelungen für die personalsteuernden Bereiche 19

Anlagen

A Personalgewinnungsprozess (Flussdiagramm)

B Bewerbungsvordruck (3 Blatt)

C Hinweisblatt für Vorgesetzte

Vorbemerkungen

(1) Deutschland wurde 1973 Mitglied der Vereinten Nationen (VN) und hat damit die VN-Charta und ihre Zielsetzungen als für sich verbindlich anerkannt. Seit 1989 beteiligt sich die Bundesrepublik mit der Entsendung von Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten an den verschiedenen Langzeitprogrammen der Weltsicherheitsorganisationen der VN, der Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE) und der EU. Das Land Berlin entsendet seit 1995 regelmäßig Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte in die Einsatzgebiete, seit 2005 auch im Rahmen bilateraler Projekte in sogenannte "Kurzzeiteinsätze" (zwischen 4 und 6 Monaten).

(2) Dieses Konzept findet analoge Anwendung auf Beamtinnen und Beamte des Verwaltungsdienstes. Tarifbeschäftigte können aufgrund der unklaren rechtlichen Absicherung bis auf Weiteres keine Berücksichtigung finden.

(3) Die **Arbeitsgebiete** und Aufgaben der Auslandseinsätze sind vielfältig und unterliegen der ständigen Veränderung (siehe Auslandsseiten im Internet und Intrapol).

(4) Vor dem Hintergrund der komplexen Situation in den Einsatzgebieten und der Vielfalt der wahrzunehmenden (polizeilichen) Aufgaben müssen Interessenten an Auslandseinsätzen (Kurz- wie Langzeitexpertinnen und -experten) folgende **Anforderungen** erfüllen:

<u>formal:</u>

- Mindestdienstzeit von acht Jahren (inkl. Ausbildung)
- nachgewiesene gesundheitliche Eignung auch für einen längerfristigen Einsatz im Ausland, einschließlich des Nachweises der abgeschlossenen Durchführung der vorgeschriebenen Impfungen

<u>fachlich:</u>

- (sehr) gute englische Sprachkenntnisse in Wort und Schrift
- die Fähigkeit, ein Fahrzeug mit Allradantrieb zu führen
- PC-Grundkenntnisse.
- Kenntnisse über den Mandatgeber EU/VN

außerfachlich:

- hohe Stressstabilität und Selbstdisziplin
- Konfliktfähigkeit
- ausgeprägte Kommunikations- und Teamfähigkeit sowie Motivation
- ausgeprägte psychophysische Belastbarkeit und Stabilität
- Fähigkeit zum selbstständigen Arbeiten und Improvisationsvermögen
- stabile soziale Verhältnisse
- Bereitschaft, den Dienst unter schwierigsten Lebens- und Arbeitsbedingungen zu verrichten und entsprechende Frustrationstoleranz
- vorbildliches Auftreten / gepflegtes äußeres Erscheinungsbild
- keine engen persönlichen Beziehungen in das Einsatzgebiet

(5) Die Einsatzkräfte erhalten für die Lebensunterhaltungskosten je nach Einsatzgebiet und Sicherheitsorganisation eine finanzielle Unterstützung (Auslandsverwendungszuschlag, Auslandstrennungsgeld, Tagegeld etc.).

(6) Zur besseren Übersicht wurde in einem Flussdiagramm der Personalgewinnungsprozess sowie der umfassende Betreuungsaspekt veranschaulicht (Anlage A).

1 Eignungsauswahlverfahren (EAV)

1.1 Bewerbung

(1) Das Auswahlverfahren erfolgt losgelöst von festen Ausschreibungsterminen. Nach Bedarf werden entsprechende Informationen in den Organisationseinheiten bekannt gegeben. Auf mögliche Dauerausschreibungen im Intrapol wird hingewiesen.

(2) Der Bewerbung (Vordruck siehe Anlage B) ist eine Stellungnahme der / des Vorgesetzten beizufügen, aus der hervorgeht, inwieweit die Bewerberin / der Bewerber bei Anlegung eines strengen Maßstabes, entsprechend den Anforderungen unter fachlichen und charakterlichen Gesichtspunkten, für einen anspruchsvollen Auslandseinsatz geeignet erscheint und ob objektiv nachvollziehbare dienstliche Erfordernisse einer (bis zu zwölfmonatigen) Abordnung entgegenstehen.

(3) Die Bewerbung ist auf dem Dienstweg über die Leiterin / den Leiter der zuständigen Organisationseinheit und PPr St 33 zu leiten. PPr St 33 informiert bei Bewerberinnen und Bewerbern des höheren Dienstes PPr St 31.

(4) Nach Prüfung der allgemeinen Voraussetzungen und Auswertung der Personalakte (keine Straf- bzw. Disziplinarverfahren, keine Pfändungsvorgänge oder gerichtlich geltend gemachte Unterhaltsforderungen) durch die Ansprechstelle für Auslandseinsätze wird entschieden, ob die Bewerberin / der Bewerber zum Eignungsauswahlverfahren (EAV) zugelassen wird.

(5) Bei unterschiedlichen Standpunkten bzgl. der allgemeinen Voraussetzungen wird eine Entscheidung bei PPr St 33 - ggf. mit den Fachdienststellen Verhaltentraining und/oder Psychologischer Dienst - über die Zulassung zum EAV herbeigeführt.

1.2 Auswahlverfahren

(1) Die Bereiche Verhaltenstraining, Psychologischer Dienst und Allgemeinbildung - Sachgebiet Englisch - führen ein differenziertes und den Anforderungen an einen Auslandseinsatz entsprechendes Auswahlverfahren durch. Dieses Auswahlverfahren umfasst drei Teile. Nach der Durchführung dieser Tests wird das Ergebnis der Ansprechstelle für Auslandseinsätze mitgeteilt.

(2) Die Überprüfung der **Englischkenntnisse** erfolgt durch den Fachbereich Englisch; Dauer ca. 60 Minuten. Diese Überprüfung hat k.o.-Charakter und gliedert sich in

- Interview,
- Überprüfung des Hörverstehens mit Beantwortung von Fragen und
- Wiedergabe eines vorgelegten Textes mit Beantwortung von Fragen.

(3) Im Anschluss wird ein schriftlicher **Persönlichkeitsstrukturtest** (ohne Zeitbegrenzung und ohne k.o.-Charakter) durchgeführt. Die hierbei zu beantwortenden Fragen dienen zur Messung des Leistungsverhaltens, der psychischen Ausgeglichenheit sowie des Sozialverhaltens. Das Testergebnis hat eine Gültigkeit von zwei Jahren.

(4) Zuletzt findet ein (halb-) standardisiertes und strukturiertes **Interview** auf der Grundlage des Persönlichkeitsstrukturtestes statt. Hier fließt auch die Stellungnahme der /

des jeweiligen Vorgesetzten ein. Es werden u. a. Fragen zur Motivation, zu den persönlichen Verhältnissen, zur Kommunikationsfähigkeit, Stressstabilität und zum Freizeitverhalten gestellt. Dieser Teil dauert ca. 90-120 Minuten und hat k.o.-Charakter; er erfolgt durch die Bereiche Verhaltenstraining und Psychologischer Dienst.

(5) Nach Abschluss des Auswahlverfahrens geben die Fachbereiche mit den Prädikaten

- geeignet,
- bedingt geeignet oder
- nicht geeignet

ihre Bewertung der Bewerberin / dem Bewerber bekannt. Das Ergebnis wird unmittelbar nach der Entscheidungsfindung der Ansprechstelle für Auslandseinsätze mitgeteilt.

Als „geeignet“ bzw. „bedingt geeignet“ eingestufte Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter werden in eine Eignungsreihenfolge gebracht, aus der sich die Lehrgangsteilnahme (siehe "zentrale Vorbereitung durch den Bund") ergibt.

Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter, die aus dem Auswahlverfahren „bedingt geeignet“ oder „nicht geeignet“ hervorgegangen sind, erhalten durch die Mitglieder der Auswahlkommission Hinweise auf Verbesserungsmöglichkeiten bzw. Schwachstellen.

Die als „nicht geeignet“ Beurteilten haben grundsätzlich die Chance, zu einem späteren Zeitpunkt erneut an einem Auswahlverfahren teilzunehmen. Auf Wunsch wird ihnen durch die Mitglieder der Auswahlkommission im Rahmen eines Feedbackgespräches und / oder die Ansprechstelle für Auslandseinsätze die Möglichkeit ihrer späteren Qualifizierung (siehe auch 2.) erläutert.

(6) Unabhängig davon wird bei jeder erneuten Bewerbung ein strukturiertes (halb-) standardisiertes Interview durch die Bereiche Verhaltenstraining und Psychologischer Dienst durchgeführt sowie die Englischkenntnisse in Form eines Interviews überprüft.

1.3 gesundheitliche Eignung

(1) Unter Berücksichtigung der möglicherweise harten und ungewohnten Einsatzbedingungen wird bei den Interessentinnen und Interessenten eine sehr gute gesundheitliche Eignung auch für einen längerfristigen Arbeitsaufenthalt in den Einsatzgebieten vorausgesetzt.

(2) Vor dem Start in das Auswahlverfahren (siehe 1.2) wird daher die beim Polizeiärztlichen Dienst vorhandene **Gesundheitsakte** der / des Einzelnen unter Berücksichtigung der Angaben der Bewerberin / des Bewerbers anhand internationaler Standards geprüft, ob bereits jetzt mögliche (bekannte) Vorerkrankungen eine Auslandsentsendung grundsätzlich hindern.

(3) Um Erkrankungen während der Missionszugehörigkeit weitestgehend ausschließen zu können, ist vor der Entsendung analog den berufsgenossenschaftlichen Grundsätzen für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen eine (polizei-) ärztliche Untersuchung (G 35) durchzuführen.
Ein aktiver Gesundheitsschutz wird zudem durch einen umfassenden **Impfschutz** gewährleistet.

(4) Sich aus den Vorsorgeuntersuchungen ergebende Gesundheitsprobleme führen regelmäßig zu einer Nichtberücksichtigung für einen Auslandseinsatz.

(5) Die gesundheitliche Eignung für einen Auslandseinsatz geht weit über die geforderte (Polizei-) Dienstfähigkeit hinaus. Eine Nichteignung für einen Auslandseinsatz hat keine Auswirkungen auf das Dienstverhältnis.

2 Qualifizierung

2.1 Englischkenntnisse

(1) Qualifizierte Einsatzteilnehmerinnen und -teilnehmer sind nicht nur für die erforderliche Durchführung der Auslandseinsätze verantwortlich und für das Ansehen Berlins entscheidend, sondern sie wirken sich auch auf die Glaubwürdigkeit und Legitimation der verschiedenen Organisationen aus.

(2) Zur Verbesserung der Englischkenntnisse der Bewerberinnen und Bewerber wurde daher vor dem EAV ein Vorbereitungskurs eingerichtet. Diesem vorangestellt wird ein mündlicher Test (Pretest), in dem in einem Gruppengespräch die Sprachkompetenz der Bewerberinnen / Bewerber überprüft wird. Der zweiwöchige Vorbereitungskurs wird bei Vorliegen einer ausreichendenden Bewerbungsanzahl einmal im Quartal

durchgeführt.

(3) Für die Durchführung des Seminars stehen ehemalige Missionsteilnehmerinnen / Missionsteilnehmer zur Verfügung, die an einer bundesweiten Trainerqualifikation teilgenommen haben und die Befähigung als Trainerin / Trainer (so genannte Verbundtrainerinnen und -trainer) für bundesweit durchzuführende Basisseminare besitzen (siehe 2.4).

(4) Im Hinblick auf die gestiegenen Anforderungen an die Einsatzteilnehmerinnen und -teilnehmer sind die Bewerberinnen und Bewerber zur Verbesserung ihrer Sprachkompetenz gezielt auf mögliche Schritte hinzuweisen, die sie zeitgerecht in Eigeninitiative ergreifen können. Für Hilfestellungen / Beratungen stehen der Fachbereich Englisch sowie die Ansprechstelle für Auslandseinsätze zur Verfügung.

2.2 Seminar zur Stressbewältigung

(1) In internationale Friedenseinsätze entsandte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen häufig im Brennpunkt ethnischer, religiöser, sozialer und wirtschaftlicher Konflikte. In diesen Situationen werden von ihnen insbesondere ein hohes Maß an Professionalität, ausgeprägte Selbstdisziplin und Stressstabilität, taktvolles umsichtiges Auftreten, Einfühlungsvermögen sowie Teamfähigkeit verlangt.

(2) Um diese Anforderungen zu unterstützen, führt der Bereich Verhaltenstraining regelmäßig im Rahmen der Vorbereitung ein Seminar zur Stressbewältigung durch, in dem insbesondere der Umgang mit Stress bei Über- aber auch bei Unterforderung, die Stressbewältigung unter eingeschränkten Einsatzbedingungen und das Thema des posttraumatischen Stresses behandelt wird.

2.3 zentrale Vorbereitung durch den Bund

(1) Da die Anforderungen an die Einsatzteilnehmerinnen und -teilnehmer seit Beginn der Auslandseinsätze in nicht unerheblichem Maße gestiegen sind, haben sich der Bund und die Trainingszentren der Regionalverbunde auf eine zweigeteilte und dadurch intensivierte zeitnahe Vorbereitung verständigt.

(2) Zwingende Voraussetzung für die Teilnahme an den Vorbereitungsseminaren ist die Bestätigung der gesundheitlichen Eignung inklusive vorgeschriebenem Impfschutz (siehe Nr. 1.3).

(3) In den Vorbereitungsseminaren werden die Einsatzteilnehmerinnen und -teilnehmer in die Lage versetzt, insbesondere die für ein Krisengebiet erforderlichen Kenntnisse von **Erste-Hilfe-Maßnahmen** sachgerecht, schnell und sicher anzuwenden. Es werden umfängliche (ggf. einsatzgebietsspezifische) Lehrinhalte vermittelt.

2.3.1 Basisseminar

(1) Hier werden in einem zweiwöchigen Seminar in vorwiegend englischer Sprache allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Bundes und der Länder – unabhängig von ihrem zukünftigen Einsatzgebiet – in Form von Simulationen, praktischen Übungen und Rollenspielen die Erfordernisse der Einsätze vermittelt.

(2) Bereits zu Beginn werden die Einsatzteilnehmerinnen und -teilnehmer auf ihre englischsprachigen Kenntnisse und ihre Sporttauglichkeit (Cooper-Test) überprüft.

(3) Die Länder, deren Kandidatinnen und Kandidaten nach objektiver Feststellung der Seminarleitung (noch) nicht über die erforderlichen Anforderungen für einen Auslandseinsatz verfügen, erhalten die entsprechenden Einschätzungen ihrer Teilnehmerinnen und Teilnehmer zur Kenntnis und passen ggf. den Entsendungstermin an die Erfordernisse an.
Im Hinblick auf die Fürsorge ggü. der Beamtin bzw. dem Beamten kann auch ein vorzeitiger Abbruch des Seminars erforderlich sein.

2.3.2 einsatzspezifisches Seminar

(1) Auf der Grundlage der zweiwöchigen Basisbeschulung werden in einem weiteren - je nach Einsatzgebiet bis zu vierwöchigen - Seminar die für den jeweiligen Einsatz erforderlichen Hintergrundinformationen (Geschichte, einsatzbezogene Ausbildung bei der Bundeswehr, erweiterte Sanitätsausbildung, Konfliktentwicklung, Ethnienzusammensetzung, Sprachbarrieren, Kultur etc.) vermittelt.

(2) Hier gelten die gleichen Anforderungen wie unter 2.3.1, eine vorzeitige Beendigung ist bei Nichteignung jederzeit möglich.

2.4 Trainerausbildung

(1) Ehemalige Einsatzteilnehmerinnen und -teilnehmer können nach einem erfolgreich durchlaufenen Auswahlverfahren unter Federführung der Bereiche Verhaltenstraining und Psychologischer Dienst zur Unterstützung der Vorbereitung zukünftiger Einsatzteilnehmerinnen und -teilnehmer eine bedarfsgerecht vom Bund ausgerichtete spezielle Schulung absolvieren. Hierzu wählt der Bund auf Antrag der Entsender regelmäßig geeignete Kandidatinnen oder Kandidaten aus.

(2) In regelmäßigen Abständen werden die Absolventinnen und Absolventen des Lehrganges zu Absatz 1 in den Trainingszentren der Regionalverbunde (im Regelfall für den Nordverbund in Lübeck) als Trainerin bzw. Trainer eingesetzt.

(3) Die Ansprechstelle für Auslandseinsätze hat hierbei darauf zu achten, dass die beschulten Trainerinnen bzw. Trainer im Sinne eines geregelten Dienstbetriebes in ihren Dienststellen nicht über Gebühr beansprucht werden.

2.5 Kompetenznetzwerk Ausland

(1) Im Kompetenznetzwerk Ausland werden bei der Ansprechstelle für Auslandseinsätze alle Kandidatinnen und Kandidaten der Berliner Polizei erfasst, die die erforderlichen Anforderungen für eine Entsendung erfüllen oder erfüllt haben und die notwendigen Prüfungen und Lehrgänge absolviert haben.

(2) Die Zugehörigkeit zum Kompetenznetzwerk beruht auf **Freiwilligkeit** und besteht bis auf Widerruf.

(3) Die Kandidatinnen und Kandidaten erhalten die Möglichkeit, sich regelmäßig über aktuelle Sachstände zu informieren bzw. durch die Ansprechstelle für Auslandseinsätze informiert zu werden, sich mit ehemaligen Einsatzteilnehmerinnen und -teilnehmern auszutauschen und über die Modalitäten eines erneuten Einsatzes zu hinterfragen.

3 Reintegration / Wiedereingliederung

3.1 Dienststelle / Vorgesetzte

(1) Den unmittelbaren Vorgesetzten kommt eine besondere Bedeutung im Rahmen der Fürsorgepflicht gegenüber der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter zu. Sie umfasst insbesondere die Versorgung während des Einsatzes mit dienststellen- und dienstbereichsspezifischen sowie mit solchen Informationen, die die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter speziell / persönlich betreffen, sowie die Unterstützung bei der Integration der Rückkehrenden in die heimische Dienststelle.

(2) Um bei den jeweiligen Vorgesetzten der entsendenden Dienststellen das Problembewusstsein für die Situation ihrer Mitarbeiterin / ihres Mitarbeiters zu fördern, ist ein **Hinweisblatt** erarbeitet worden, das zeitgerecht vor der Ausreise ausgehändigt wird (siehe Anlage C).

(3) Die Vorbereitung auf einen Auslandseinsatz wird zudem durch ein **Gespräch mit den Vorgesetzten** der entsendenden Dienststellen sowie den personalsteuernden Bereichen der Ämter und Direktionen ergänzt, um über die Einsatzmodalitäten und Hintergründe zu informieren sowie für

- die persönliche und berufliche Situation der/des Einzelnen beim Einsatz,
- das Erfordernis der Kontaktpflege sowie
- die psychologischen Hintergründe und Aspekte bzgl. der Rückkehr der entsandten Beamtinnen und Beamten in einen vertrauten Arbeitsbereich und bekannten Kollegenkreis

zu sensibilisieren. Hierzu lädt die Ansprechstelle für Auslandseinsätze ein.

3.2 Reintegrationszeit

(1) Die Einsatzteilnehmerinnen und -teilnehmer können sich nach Ablauf der in den bundeseinheitlichen Leitlinien festgelegten Reintegrationszeit („cooling off“) für einen weiteren Einsatz entscheiden. Gerade im Hinblick auf den hohen personellen Bedarf - insbesondere in neuen Einsatzgebieten – zieht das BMI die Entsendung auslandserfahrener Dienstkräfte vor. Hierfür bedarf es einer erneuten Bewerbung (siehe 1.1).

(2) Die Reintegrationszeit nach einem Langzeiteinsatz beträgt mindestens ein Jahr (siehe auch Anlage A).

Zur Sicherstellung einer ausreichenden Reintegration der Kurzzeitexpertinnen und -experten ist eine erneute Verwendung i.d.R. frühestens nach einem Zeitraum vorzusehen, der der Dauer des vorangegangenen Einsatzes entspricht.

3.3 Nachbereitung

(1) In einem zeitlichen Rahmen von grundsätzlich 4 bis 8 Wochen nach ihrer Rückkehr aus dem Einsatz nehmen alle Einsatzteilnehmerinnen und -teilnehmer verpflichtend an einem zentralen **Nachbereitungsseminar** (NBS) des Bundes teil; einwöchig nach Langzeiteinsätzen, zwei- bis dreitägig nach kurzzeitigen Einsätzen. Dieses dient der Reintegration in das private und dienstliche Umfeld. Vorrangiges Ziel ist das Erkennen von Auffälligkeiten bei der Einsatzteilnehmerin bzw. dem Einsatzteilnehmer und die Hilfestellung bei deren Bewältigung.

(2) Die Teilnahme ist für einen erneuten Auslandseinsatz unabdingbar notwendig.

4 Betreuung

(1) Für die Familien, vergleichbare Lebensgemeinschaften, andere nächste Angehörige und enge Freunde bedeutet der Auslandseinsatz der Bewerberinnen / Bewerber den vorübergehenden Verzicht auf eine tragende Stütze des täglichen Lebens. Dies trifft insbesondere zu, wenn Partnerinnen / Partner plötzlich gezwungen sind, allein den Alltag mit all seinen Facetten zu organisieren. Hier ist eine nach den bestehenden Möglichkeiten behördliche Unterstützung (siehe Nr. 4.1 und 4.2) notwendig.

(2) Darüber hinaus soll den jeweiligen Dienststellen die Möglichkeit eröffnet werden, die näheren Umstände im Einsatzgebiet ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu hinterfragen, um bedarfsgerecht den persönlichen Kontakt zu ihnen aufnehmen zu können.

4.1 Ansprechstelle für Auslandseinsätze (ZSE I C 32)

(1) In Anlehnung an die "Leitlinien für den Einsatz deutscher Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamter im Rahmen internationaler Friedensmissionen" wurde aus Betreuungs-

und Fürsorgegründen eine Ansprechstelle für alle Fragen zu den verwaltungsmäßigen Abläufen, formalen Voraussetzungen des Auslandseinsatzes und der Informationsbeschaffung und -weitergabe eingerichtet.

(2) Die Ansprechstelle für Auslandseinsätze stellt sich bereits im Rahmen der Englischvorbereitung den Teilnehmerinnen und Teilnehmern vor. Sie steht in ständigem Kontakt zur Geschäftsstelle der AG IPM (Internationale Polizeimissionen) im BMI (Grundsatzfragen) bzw. im Bundespolizeipräsidium (Missionsbetreuung).

(3) Der Komponente der Betreuung kommt eine besondere Bedeutung zu und umfasst nicht nur die Zeit während des Auslandsaufenthaltes (siehe Anlage A).

(4) Zu den Aufgaben gehören insbesondere die
- Organisation und Durchführung von Informationsveranstaltungen, zu diesen gehört im Besonderen das so genannte „**Angehörigenseminar**“ mit den Missionsteilnehmerinnen und -teilnehmern und ihren Angehörigen vor der Ausreise in das Einsatzgebiet unter Federführung des Bereichs Verhaltenstraining (siehe Nr. 4.3.1),
- Informationsbeschaffung, -sammlung, -auswertung und -weitergabe über
  - Zweck und Art des Einsatzes,
  - rechtliche und politische Grundlagen,
  - finanzielle und soziale Absicherung der Einsatzteilnehmerinnen und -teilnehmer beim Eintritt eines Schadens jedweder Art,
  - alle Lageinformationen und anderweitige Berichte über das Einsatzgebiet,
  - Betreuungsmöglichkeiten für die Angehörigen,
  - Verbindungs- und Kommunikationswege (Post, Telefon, Email etc.)
- Unterstützung bei der Kontaktaufnahme zu eigenen und anderen Angehörigen,
- Hilfeleistung oder -vermittlung im Notfall und bei der Lösung von Alltags- und Familienproblemen (in Absprache mit dem Psychologischen Dienst und dem Bereich Verhaltenstraining),
- zeitgerechte Information über Entsendungs- und Rückkehrtermine bzw. etwaige Verlängerungen der Auslandseinsätze,
- Organisation von Informationsrunden – insbesondere für Vorgesetzte (siehe auch 3.1) – in Absprache mit dem Bereich Verhaltenstraining,

- ständige Kontaktpflege zur Geschäftsstelle der AG IPM hinsichtlich der Betreuung (auch mit dem Ziel einer zeitnahen Information über besondere Vorfälle / Sachverhalte, die Berliner Einsatzteilnehmerinnen und -teilnehmer im Auslandseinsatz betreffen) und die
- Vorbereitung der Entscheidung durch die Behördenleitung über die vorzeitige Rückholung von Berliner Einsatzteilnehmerinnen oder -teilnehmern in Absprache mit dem Bereich Verhaltenstraining (siehe Nr. 4.2).

(5) Speziell hat die Ansprechstelle sicherzustellen, dass einzelne Dienststellen nicht überproportional mit Entsendungen ihrer Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter in Auslandseinsätze beansprucht werden.

4.2 Verhaltenstraining (ZSE IV B 3)

(1) Um den steigenden Anforderungen an die umfassende Betreuung auch in Zukunft in dem erforderlichen Umfang gerecht werden zu können, wird die Ansprechstelle für Auslandseinsätze durch den Bereich Verhaltenstraining insbesondere im Hinblick auf Betreuungsangebote und Hilfeleistung oder -vermittlung für Einsatzteilnehmerinnen und -teilnehmer und deren Angehöriger im gewünschten Umfang unterstützt.

(2) Zu den Aufgaben gehören insbesondere
- die Betreuung in den Phasen Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung
  - von Einsatzteilnehmerinnen und -teilnehmern durch Verbindungsaufnahme und -erhalt in dem von ihnen gewünschten Umfang,
  - von Angehörigen, falls von diesen gewünscht,
- der regelmäßige Informationsaustausch mit der Ansprechstelle, insbesondere über die Lage im Einsatzgebiet bzw. die Situation der einzelnen Einsatzteilnehmerinnen und -teilnehmer sowie über Verbindungs- und Kommunikationswege.

(3) Bei belastenden Vorkommnissen oder schweren Verletzungen der Beamtinnen und Beamten im Einsatzgebiet kann neben dem Kriseninterventionsteam des BMI (KIT) – wenn die Einsatzteilnehmerin oder der Einsatzteilnehmer es wünscht – auch auf den Psychologischen Dienst sowie den Bereich Verhaltenstraining zurückgegriffen werden. In Ausnahmefällen oder akutem Handlungsbedarf außerhalb der Bürodienstzeit kann über die Stammdienststelle der / des Betroffenen eine entsprechende Hilfeleis-

tung erfragt werden.

(4) Die Information der Angehörigen über schwerwiegende Ereignisse erfolgt durch den Bereich Verhaltenstraining in Rücksprache mit der / dem jeweiligen Vorgesetzten der Dienststelle und der Ansprechstelle für Auslandseinsätze.

4.3 Betreuungsphasen

Im Rahmen einer angemessenen Betreuung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind weitreichende Maßnahmen notwendig, um der physischen und psychischen Belastung gerecht zu werden.

4.3.1 Vorbereitungsphase

(1) Sie dient dem Kennenlernen der Missionsteilnehmerinnen und -teilnehmer und ihrer Angehörigen untereinander, um eine Bindung / Annäherung zu erzielen, die einer gegenseitigen Hilfe oder Unterstützung dienen soll und somit die Basis für einen ausreichenden Rückhalt bieten könnte.

(2) Im Rahmen eines eintägigen Seminars des Bereichs Verhaltenstraining in Zusammenarbeit mit der Ansprechstelle für Auslandseinsätze erhält der o. g. Personenkreis unter Leitung von geschultem Personal die Möglichkeit, über Probleme, Ängste und Befürchtungen zu sprechen, aber auch noch letzte Informationen einzuholen. Zur Unterstützung / Hilfestellung werden hierzu ehemalige Einsatzteilnehmerinnen und -teilnehmer mit ihren Angehörigen einbezogen.

4.3.2 Einsatzphase

(1) Ziel ist die emotionale Stärkung der Beamtin / des Beamten bei der Erfüllung anstehender Aufgaben in einem Auslandseinsatz durch engen Kontakt mit den Kolleginnen / Kollegen und Vorgesetzten sowie zu den Angehörigen.

(2) Die Belastung der im Ausland eingesetzten Beamtinnen und Beamten ist vielfältig. Neben den Herausforderungen, die die Unterbringung (zeitweilig fehlendes Wasser, Stromausfälle etc.), die klimatischen Verhältnisse, die Zusammenarbeit mit dem multikulturellen Polizeikontingent und der eigenen möglichen Gefährdung mit sich brin-

gen, ist eine gut funktionierende Kommunikation und Informationssteuerung von besonderer Bedeutung. Hierfür zeichnen in erster Linie die einzelnen Vorgesetzten / Dienststellen verantwortlich (siehe hierzu auch Nr. 3.3 sowie Anlage C).

(3) Aus diesem Grund sind grundsätzlich nicht mehr als drei Teilnahmen an (Langzeit-) Auslandseinsätzen zulässig.

4.3.3 Nachbereitungsphase

(1) Im Mittelpunkt stehen die Aufarbeitung von Erlebnissen / Erfahrungen aus den Einsatzgebieten und die Vorbereitung auf den normalen Alltag im Dienst und in der Familie.

(2) Vorrangiges Ziel ist das Erkennen von Auffälligkeiten bei der Einsatzteilnehmerin bzw. dem Einsatzteilnehmer und die Hilfestellung bei deren Bewältigung. Hierzu bieten die Bereiche Psychologischer Dienst und Verhaltenstraining ihre Unterstützung an.

(3) Von besonderem Stellenwert ist ein enger Kontakt zwischen den jeweiligen Vorgesetzten und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Bereiche Verhaltenstraining und Psychologischer Dienst. Insbesondere die / der Vorgesetzte stellt einen wichtigen Bestandteil für das Erkennen von Verhaltensauffälligkeiten bei ihrem / seinem Mitarbeiter bzw. ihrer / seiner Mitarbeiterin dar (jedoch ohne das negative Gefühl der ständigen Beobachtung zu vermitteln).

(4) Die Erwartungen der Rückkehrenden an die Behörde, Vorgesetzte, Kolleginnen / Kollegen, Familie und das soziale Umfeld können eine große Diskrepanz zwischen Ideal und Realität aufweisen. Deshalb wird vom Bereich Psychologischer Dienst bzw. Verhaltenstraining zeitnah nach dem Einsatzende ein **Rückkehrgespräch** angeboten.

(5) Um etwaige Folgen des Auslandsaufenthaltes oder um eventuell aus dem Einsatz resultierende gesundheitliche Schäden ausschließen zu können, ist unmittelbar nach der Rückkehr aus dem Einsatzgebiet die abschließende arbeitsmedizinische **Untersuchung** durchzuführen.

(6) Nach jedem Auslandseinsatz haben die Einsatzteilnehmerinnen / Einsatzteilnehmer die Gelegenheit, der **Behördenleitung** im Rahmen eines **(Rückkehr-) Gesprächs** über ihre Erfahrungen und Eindrücke sowie ggf. entstandene Probleme zu berichten.

4.4 Allgemeines

(1) Um die zukünftig zu entsendenden Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter kontinuierlich über die Lage und Hintergründe im jeweiligen Einsatzgebiet auf dem aktuellen Stand zu halten, ist es erforderlich, diesem Personenkreis fortlaufend die seitens der Geschäftsstelle der AG IPM aufbereiteten wöchentlichen **Lageinformationen** zukommen zu lassen. Dies dient nicht nur der Information, sondern auch der Transparenz bestimmter Ereignisse in den Einsatzgebieten.

(2) Es ist nicht außer Acht zu lassen, dass der Auslandseinsatz auf **Freiwilligkeit** beruht und den Beamtinnen und Beamten jederzeit die Möglichkeit offen gelassen werden muss, im Bedarfsfall von dem Einsatz zurück zu treten.
Eine zeitlich begrenzte Zurückstellung der Bewerbung ist aus persönlichen (z. B. Aufstieg, Familienplanung etc.) bzw. dienstlichen Gründen jederzeit möglich.

(3) Die Geschäftsstelle der AG IPM reist in regelmäßigen Abständen in Begleitung von Ländervertretern und ggf. dem AG-Vorsitzenden sowohl zur Verleihung der Ehrenmedaille der Weltsicherheitsorganisationen als auch zu **Betreuungs- und Inspektionsreisen** in die jeweiligen Einsatzgebiete.
Bei einer Berliner Beteiligung ist die Begleitung des Vertreters der Polizeibehörde durch mindestens eine Mitarbeiterin / einen Mitarbeiter der Ansprechstelle für Auslandseinsätze sowie aus dem Bereich Psychologischer Dienst oder Verhaltenstraining wünschenswert. Hierbei können Eindrücke aus dem Einsatzgebiet und über die physische und psychische Belastung der eingesetzten Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter gesammelt sowie schon bestehende Kontakte intensiviert werden.
Die persönliche Kontaktaufnahme vor Ort wird im Rahmen einer konsequenten Betreuung aller Beteiligten und der Beratung zukünftiger Einsatzteilnehmerinnen und -teilnehmer sowie deren Angehöriger als unabdingbar notwendig erachtet.

5 Öffentlichkeitsarbeit

(1) Aufgabe der Öffentlichkeitsarbeit ist es, sowohl bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch bei den Vorgesetzten Verständnis zu schaffen, das Interesse für die Teilnahme an internationalen Friedenseinsätzen zu wecken und Vorurteilen entgegen zu wirken.

(2) In den elektronischen Medien (Internet und Intrapol) sowie den polizeiinternen Druckschriften (z. B. "Kompass" und "Polizei Berlin") werden regelmäßig Informationen über Auslandseinsätze veröffentlicht. Unter Einbeziehung der örtlichen Bereiche der Öffentlichkeitsarbeit ist von der Ansprechstelle für Auslandseinsätze eine zusätzliche dezentralisierte Informationsweitergabe anzustreben (siehe auch Nr. 4.1).

(3) Bei Bedarf werden von der Ansprechstelle in Abstimmung mit den Bereichen Verhaltenstraining und Psychologischer Dienst zentrale Informationsveranstaltungen durchgeführt (aktuelle Einsatzlage in den jeweiligen Einsatzgebieten, Aufgaben der Einsatzteilnehmerinnen / Einsatzteilnehmer vor Ort, Darlegung des Sicherheitsaspektes etc.). Unterstützend bringen ehemalige Einsatzteilnehmerinnen und -teilnehmer ihre persönlichen Erfahrungen ein. Sie stehen für konkrete Fragen zur Verfügung und haben die Möglichkeit, ihre Ausführungen durch Bild- und Filmmaterial zu veranschaulichen. Darüber hinaus werden Fragen zum Auswahlverfahren und der weiteren Vorbereitung auf den Auslandseinsatz beantwortet.

(4) Bei Bedarf können ehemalige Einsatzteilnehmerinnen und -teilnehmer in den einzelnen Dienststellen über ihre Erfahrungen in den Einsatzgebieten berichten. Hierzu können von den Dienststellen ggf. zeitgerecht Referentinnen / Referenten bei der Ansprechstelle für Auslandseinsätze erfragt werden.

(5) Im Rahmen der Intrapol- und der öffentlich zugänglichen Internetseiten der Berliner Polizei werden regelmäßig überarbeitete Veröffentlichungen bezüglich der Auslandseinsätze eingestellt.

6 Regelungen für die personalsteuernden Bereiche

(1) Zur Gewährleistung der Anforderungen der bundeseinheitlichen Leitlinien und dieses Konzeptes sind die (zukünftigen) Einsatzteilnehmerinnen und -teilnehmer sowie die Ansprechstelle für Auslandseinsätze insbesondere bei der Koordination bzw. Organisation der Qualifizierungsmaßnahmen seitens der Dienststellen zu unterstützen (siehe Nr. 2).

(2) Im Zusammenhang mit der Ausreise haben die entsendenden Dienststellen im Rahmen der Betreuung und der Fürsorgepflicht und in Abstimmung mit der Ansprechstelle sicher zu stellen, dass ihrer Mitarbeiterin / ihrem Mitarbeiter bei Bedarf eine geeignete Fahrerin / ein geeigneter Fahrer für die **Anreise** zum Ausreiseflughafen zur Verfügung gestellt wird.
Bei der **Fahrergestellung** ist regelmäßig davon auszugehen, dass es sich hierbei um eine Kollegin / einen Kollegen mit im günstigsten Fall persönlichem Kontakt zu der / dem Entsendeten handelt, da nicht nur der sichere Transport zu gewährleisten ist, sondern die Begleitperson ggf. noch für den eventuell verbliebenen privaten / dienstlichen Abstimmungsbedarf zur Verfügung stehen sollte. Die Erfahrung hat gezeigt, dass eine solche Vertrauensperson im Rahmen der zu leistenden Fürsorge einen wichtigen Beitrag leisten kann.

(3) Bei der **Rückkehr** trägt wiederum die entsendende Dienststelle auf Wunsch der Einsatzteilnehmerin / des Einsatzteilnehmers in Abstimmung mit der Ansprechstelle die Verantwortung für die Abholung und damit für den Übergang aus dem Fürsorgebereich des Bundes in den der entsendenden Dienststelle (siehe auch Anlage C).

(4) Die Ergebnisse der seitens der Mandatgeber bzw. Projektpartner gefertigten **Auslandsbeurteilung** sind in Anlehnung an die Beurteilungsrichtlinien des Bundes und der Länder bei Bedarfs- und Regelbeurteilungen als Beurteilungsbeitrag zwingend zu berücksichtigen.

(5) Die Teilnahme an Auslandseinsätzen darf bei **Personal(entwicklungs)- und Beförderungsmaßnahmen** nicht zu Nachteilen führen. Auf die Beachtung von Nr. 3.1 wird ausdrücklich hingewiesen.

(6) Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern an den Polizeieinsätzen wird - in Absprache mit der obersten Dienstbehörde - in analoger Anwendung der Heimaturlaubsverordnung des Bundes regelmäßig direkt im Anschluss an die Abordnung ein sich an dem Einsatzgebiet orientierender **Zusatzurlaub** gewährt.

In Anlehnung an die Urlaubsregelung für Dienstkräfte, die keinen Schichtdienst leisten, werden das Wochenende sowie die gesetzlichen Feiertage regelmäßig nicht auf die während des Einsatzes erworbenen Zusatzurlaubstage gemäß der Heimaturlaubsverordnung angerechnet. Soweit durch die Neuregelung ein stundenweiser Resturlaub verbleibt, werden die Beamtinnen und Beamten in Abstimmung mit ihren Dienststellen gebeten, eine Einigung hinsichtlich des noch ausstehenden Freizeitausgleichs bzw. Dienstantritts zu erzielen.

Die Dienststellen erhalten spätestens im Rahmen der jeweiligen Verteilerverfügung eine Mitteilung über den frühesten Dienstantritt der Beamtin / des Beamten.

(7) Die Rechte der Beschäftigtenvertretungen bleiben unberührt.

BEWERBUNGSVERFAHREN FÜR AUSLANDSEINSÄTZE

Anlage A

Prüfung der allgemeinen Voraussetzungen
(Gesundheitsakte, Pfändungen, Disziplinarvorgänge, Neutralität, Unterhaltsklagen, Dienstzugehörigkeit etc.)

Vorgeschalteter Englischtest (Pretest)

Englischseminar

Englischtest

Persönlichkeitsstrukturtest

Strukturiertes und (halb-) standardisiertes Interview

Ärztliche Untersuchungen und Impfungen

Einsatzpool

Auswahl für den Einsatz

Einleitung der Sicherheitsüberprüfung

Dienstpassantrag

Basisseminar (ggf. mit vorgeschaltetem Tagesseminar)

Einsatzspezifisches Vorbereitungsseminar

Ausstattung bei der Bundespolizei

Angehörigen- u. Stressbewältigungsseminar

Infogespräch für Vorgesetzte

Entsendung in das Einsatzgebiet

Rückkehr aus dem Einsatzgebiet

Ärztliche Nachuntersuchung

Rückkehrgespräch beim Psychologischen Dienst / Verhaltenstraining

Nachbereitungsseminar

Rückkehrgespräch bei der Behördenleitung

Ende des Auslandseinsatzes

Nach dem Langzeiteinsatz ist eine Reintegrationsphase von mindestens einem Jahr vorgesehen; danach kann eine erneute Bewerbung erfolgen.

Personalbetreuung

Anlage B

ZSE I C 32 über PPr St 33
L Dir ____ / L LKA / L ZSE / L PPr Stab *
Dir __ St 31 / LKA St 32 / L ZSE Gz./ PPr Stab DL *

Bewerbung

für

- ❑ eine mehrmonatige Abordnung / Zuweisung (**nur Afghanistan**)
- ❑ eine 12-monatige Abordnung / Zuweisung

im Rahmen eines internationalen Polizeieinsatzes

Name, Vorname:	**Personalnummer:**	
Amtsbezeichnung:	**Geburtsdatum:**	**Geburtsort:**
Dienststelle:	**Telefon (dienstl.):**	**Fax:**
Eintritt in die Polizei:	**Führerscheinklasse/n:**	
derzeitige Verwendung / Funktion:		
Sonder- / Zusatzausbildung, Sprachkenntnisse:		
Meine Beweggründe für die Bewerbung sind:		

Nur bei einer Bewerbung für eine 12-monatige Abordnung/Zuweisung:

Ich interessiere mich insbesondere für folgende Auslandseinsätze:

…… ……
Datum Unterschrift

* Unzutreffendes bitte streichen

Zur Wahrung des Datenschutzes fügen Sie diesen Bogen bitte in einem mit Ihrem **Namen**, dem **Zusatz „Vertraulich/Verschlossen“** sowie **„Anlage zur Bewerbung für einen Auslandseinsatz“** versehenen verschlossenen Umschlag Ihrer Bewerbung bei.

Für die Überprüfung Ihrer persönlichen Einsatzvoraussetzungen (insbesondere im Rahmen des strukturierten standardisierten Interviews sowie des **Neutralitätsgebotes**) wird zudem um nachfolgende zusätzliche Angaben gebeten:

laufende Straf- bzw. Disziplinarverfahren:
Pfändungsvorgänge:
besondere finanzielle Belastungen (z. B. Unterhaltszahlungen, Kredite, Versorgungsansprüche):

Familienstand:	**Kinder (ggf. Anzahl/Alter):**

Privatanschrift:		
Telefon (privat):	**Telefon mobil (Handy):**	**Email:**

Dienstwaffe:

Waffentyp:	**Hersteller:**	**Waffennummer:**

…… ……

Datum Unterschrift

Stellungnahme

zu der Bewerbung
für einen Auslandseinsatz

Herr / Frau	**hat sich mit Schreiben vom**

für eine Verwendung im Rahmen eines Auslandseinsatzes beworben.

In Anlehnung an das „Konzept zur Personalgewinnung, Betreuung und Qualifizierung potentieller Kandidaten für Auslandseinsätze“ wird um Stellungnahme hinsichtlich der Eignung des Bewerbers / der Bewerberin unter Berücksichtigung der **persönlichen** und **sozialen Kompetenz**, insbesondere **emotionale Stabilität**, **stabile soziale Verhältnisse**, **Stressresistenz**, **eigenständiges Arbeiten**, **Improvisations- und Einfühlungsvermögen** sowie **Teamfähigkeit** gebeten.

Hinweis:

Der beigefügte Umschlag ist aus datenschutzrechtlichen Gründen verschlossen zu halten.

Ich halte meine Mitarbeiterin / meinen Mitarbeiter aus folgenden Gründen für geeignet / nicht geeignet, an einem Auslandseinsatz teilzunehmen:

…… ……

Datum

Unterschrift
Name / Dienstgr. / Stellenzeichen

Der Polizeipräsident in Berlin

Aus Ihrem Bereich hat sich

(Dienstgr. Vorname Name)

zur Teilnahme an einem Auslandseinsatz beworben. Sie / Er hat die Auswahltests erfolgreich abgeschlossen und wird in Kürze in das Einsatzgebiet entsandt.

Ihnen als unmittelbarer Vorgesetzter / unmittelbarem Vorgesetzten kommt eine besondere Bedeutung im Rahmen der Fürsorgepflicht gegenüber Ihrer Mitarbeiterin / Ihrem Mitarbeiter zu.

Während des Einsatzes ist es für die / den Beschäftigten wichtig, mit der Heimatdienststelle in Kontakt zu bleiben, da ihr / sein Umfeld für die nächsten Monate von ethnischen, religiösen, sozialen und wirtschaftlichen Konflikten des Einsatzgebietes geprägt sein kann, die ihre / seine volle Aufmerksamkeit erfordern. Es liegt in der Natur der Sache, dass in solchen Situationen die Verbindung zur Stammdienststelle ungewollt in den Hintergrund tritt. Regelmäßiger Kontakt (brieflich, telefonisch oder per Email) vermittelt ihr / ihm ein Gefühl des "Nichtvergessenseins". Informationen aus Ihrer Dienststelle, solche, die die Mitarbeiterin / den Mitarbeiter speziell / persönlich betreffen oder auch polizeiinterne Veröffentlichungen sind nicht nur eine willkommene Abwechslung, sondern lassen die / den Beschäftigten trotz des Auslandsaufenthaltes am Dienstbetrieb "teilnehmen" und unterstützen sie / ihn bei der späteren Integration in die heimische Dienststelle.

Nach der Rückkehr aus dem Einsatzgebiet kann es in den ersten Tagen und Wochen zu Motivationsschwierigkeiten kommen. Die Konfrontation mit den im Missionsgebiet vorherrschenden Verhältnissen sowie der im Regelfall hohen Kriminalitätsrate könnte zur Banalisierung der täglichen Polizeiarbeit in Berlin führen.

Hinzu kommt, dass die Dienstkräfte im Rahmen ihrer Einsatztätigkeit **nicht selten** zu laufbahnhöheren Aufgaben herangezogen werden. Es könnte somit notwendig werden, die Mitarbeiterin / den Mitarbeiter beim Einleben in die "alten" Tätigkeitsfelder zu unterstützen.

Gerade hier können Sie als Führungskraft einen entscheidenden Beitrag leisten, indem Sie den Übergang aus dem Fürsorgebereich des Bundes in den Ihrer Dienststelle vorbereiten (insbesondere bei der Abholung), die Erlebnisse des Einsatzes hinterfragen und die Einsatzteilnehmerin / den Einsatzteilnehmer über die Geschehnisse während ihrer / seiner Abwesenheit unterrichten.

Sollten noch Fragen bestehen oder Hilfeleistungen erwünscht werden, stehen Ihnen gern die Kollegen des Bereichs Verhaltenstraining (ZSE IV B 3) unter den Apparatnummern 994 231 oder 994 234 zur Verfügung.

Hinweisblatt für Vorgesetzte

Berlin