



Antrag D 1

Antragsteller: DG Bundespolizeiakademie

Empfehlung der
Antragsberatungskommission:

Annahme

Fehlende Perspektive Verwaltungsdienst mD; fehlende Wertschätzung.

*Der 7.Ordentliche Delegiertentag
der Gewerkschaft der Polizei –
Bezirk Bundespolizei
möge beschließen,*

dass sich der GdP Bezirk Bundespolizei dafür einsetzt, dass die Beförderungssituation im Verwaltungsdienst mittlerer Dienst massiv verbessert wird.

Begründung:

Nach Beendigung des „Attraktivitätsprogramm Verwaltung“ ist eine Ernennung vom Regierungshauptsekretär A 8 BBesO zum Regierungsamtsinspektor A 9 BBesO und in der Folge die Erreichung der Amtszulage fast unmöglich.

Der Grundsatz der Eignung, Leistung und Befähigung, lässt den Faktor „Mensch“ und das Alimentationsprinzip komplett außer Acht. Uns ist klar, dass es ein Recht auf Beförderung nicht gibt. Wir möchten an dieser Stelle dem Problemfeld ein Gesicht geben und auch die Lebensleistung in den Vordergrund rücken.

Kolleginnen und Kollegen mit der Besoldungsstufe A8 BBesO in den Ruhestand zu schicken, ist aus gewerkschaftlicher Sicht unfassbar und diese Ungerechtigkeitslücke sollte geschlossen werden.

- | | | |
|---|--|--------------------------------------|
| <input type="radio"/> Angenommen | <input type="radio"/> Abgelehnt | <input type="radio"/> Erledigt durch |
| <input type="radio"/> Arbeitsmaterial | <input type="radio"/> Arbeitsmaterial zu | <input type="radio"/> Nichtbefassung |
| <input type="radio"/> Annahme in der Fassung: | | |



Antrag D 2

Antragsteller: DG Flughafen Frankfurt a. M.

Empfehlung der
Antragsberatungskommission:

Annahme

Verbesserungen im Tarifbereich und der Verwaltung

*Der 7.Ordentliche Delegiertentag
der Gewerkschaft der Polizei –
Bezirk Bundespolizei
möge beschließen,*

dass sich der GdP Bezirk Bundespolizei für attraktivere Arbeitsbedingungen und deutlich bessere Entwicklungsmöglichkeiten für unsere Tarifbeschäftigten sowie für unsere Verwaltungsbeamtinnen und -beamten einsetzt.

Begründung:

Nach aktuellen Prognosen wird im Laufe der nächsten zehn Jahren jede/jeder dritte Beschäftigte im öffentlichen Dienst in den Ruhestand treten. Angesichts des demografischen Wandels und sich verändernder Aufgaben, steht die öffentliche Verwaltung bundesweit vor großen personellen Herausforderungen. Zugleich wird damit der Wettbewerb um Personal mit der privaten Wirtschaft noch verstärkt.

Die Digitalisierung wird den Arbeitsalltag für die Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung weiterhin verändern, Tätigkeiten und Anforderungsprofile an das Personal müssen neu definiert werden, bestehendes Personal ausreichend und professionell qualifiziert werden.

Allerdings geht es nicht nur um die Anwerbung von Mitarbeitern auf dem Arbeitsmarkt, das Augenmerk muss auch auf die bereits vorhandenen Beschäftigten gerichtet werden. Langjähriger Wissenstransfer, dauerhafte Weiterbildung und Flexibilität in der Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung müssen noch stärker in den Fokus genommen werden, um die Arbeitsbedingungen attraktiver zu gestalten und die Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten zu verbessern.

- | | | |
|---|--|--------------------------------------|
| <input type="radio"/> Angenommen | <input type="radio"/> Abgelehnt | <input type="radio"/> Erledigt durch |
| <input type="radio"/> Arbeitsmaterial | <input type="radio"/> Arbeitsmaterial zu | <input type="radio"/> Nichtbefassung |
| <input type="radio"/> Annahme in der Fassung: | | |

Handlungsempfehlung:

- Flexiblere Handhabung bei höherwertigen Tätigkeiten

TB'e sind nach Tätigkeitsdarstellung einzustufen und zu vergüten. Wenn sich hierdurch zusätzliche Aufgabenübertragungen an den Sachbereich ohne Einrichtung von DP Änderungen ergeben, ist eine Anpassung der Vergütungsgruppe oft sehr langwierig; - im Gegensatz zu gebündelten DP bei VB, die bedingt durch Erfahrung und gute Beurteilung in das nächsthöhere Statusamt wechseln können. Auch kommt es vor, dass durchwachsende Zeitanteile bestimmter höherwertigerer Arbeit eine Vergütungsgruppe angepasst werden müsste.

- Einrichtung von entsprechenden DP/umwandlungsfähige Stellen (mD zu gD)
- Einführung einer zweiten Verwaltungsprüfung für unsere VfA'e und Anerkennung bei einer entsprechenden Beschäftigung

Dies ist insbesondere dann wichtig, wenn ein Wechsel in eine Beamtenlaufbahn aufgrund privater KV größere Einkommenseinbußen mit sich bringen würde.

- Unterlegung von Stellen als telearbeitsfähige Tätigkeit, verbunden mit einem Rechtsanspruch für den Dienstposteninhaber

In Ballungsgebieten ist es für TB'e in Vergütungsgruppe E 5-7 nicht einfach, bezahlbaren Wohnraum zu finden. Oft bleibt dann nur das Ausweichen auf einen längeren Arbeitsweg. Hier könnte unter der Voraussetzung, dass sich die Aufgabe dafür eignet, über die Gewährung von Telearbeit an einzelnen Tagen eine Erleichterung und somit im Wettbewerb mit anderen Dienststellen eine Vergleichbarkeit erzielt werden.

- Einführung des Jobtickets

Hierbei sollte insbesondere für TB und VB mD eine Unterstützung der Nutzung des ÖPNV ermöglicht werden. Im Land Hessen fährt der öffentliche Dienst ganzjährig ohne eigenen Anteil.

- Förderung insbesondere von leistungsstarken und motivierten VfA'en

Wechsel in die Laufbahn mD gemäß Personalentwicklungskonzept



Antrag D 3

Antragsteller: DG Präsidium

Empfehlung der
Antragsberatungskommission:

Annahme in geänderter Fassung

Zulage BKA/BPOL/ZOLL erhöhen auf 150,00 €

*Der 7.Ordentliche Delegiertentag
der Gewerkschaft der Polizei –
Bezirk Bundespolizei
möge beschließen,*

sich dafür einzusetzen, dass für Mitarbeiter in Bundespolizei und Zoll die Zulagen (Sicherheitszulage) nach Anlage IX des BBesG für BKA/BPOL und /ZOLL von Ämtern und Entgeltgruppen entkoppelt wird und auf 150 Euro erhöht wird. ~~der Laufbahn / Entgeltgruppe zu entkoppeln und auf 150,00 € zu erhöhen.~~

Begründung:

Zulagen zu staffeln und an ~~Ämter~~ Laufbahnen/Entgeltgruppen zu binden ist u.E. nicht korrekt. Die o.g. Zulage als Erschwerniszulage muss als absolute Zahl jedem Mitarbeitenden in gleicher Höhe zustehen (vom Pförtner bis zum Arzt oder Jurist). Zum Vergleich - die Polizeizulage für Vollzugsbeamte (aktuell 228,- €) unterliegt keiner Staffelung.

- | | | |
|---|--|--------------------------------------|
| <input type="radio"/> Angenommen | <input type="radio"/> Abgelehnt | <input type="radio"/> Erledigt durch |
| <input type="radio"/> Arbeitsmaterial | <input type="radio"/> Arbeitsmaterial zu | <input type="radio"/> Nichtbefassung |
| <input type="radio"/> Annahme in der Fassung: | | |



Antrag D 4

Antragsteller: Frauengruppe

Empfehlung der
Antragsberatungskommission:

Annahme

Kaskadenmodell

*Der 7.Ordentliche Delegiertentag
der Gewerkschaft der Polizei –
Bezirk Bundespolizei
möge beschließen,*

dass der Bezirksvorstand beauftragt wird, sich dafür einzusetzen, dass das Kaskadenmodell als ein Weg in der Bundespolizei und beim Zoll eingesetzt wird, um einer strukturellen Benachteiligung von Frauen im Beruf, hier insbesondere zur Gewinnung von Frauen in Führungspositionen in allen Laufbahngruppen, gerade auch in „Aufstiegsverfahren“, entgegenzuwirken.

Begründung:

In den jeweiligen Ämtergruppen ist der Frauenanteil zu ermitteln. Die so ermittelte Ausgangsquote beschreibt das Potenzial berufstätiger Frauen, hier PVB'innen.

Beim Kaskadenmodell wird davon ausgegangen, dass sich mindestens dieser Frauenanteil auch in der nächsthöheren Qualifizierungsebene wiederfindet. Zugrunde liegt die Annahme, dass unter Bedingungen von Chancengleichheit jeweils gleichviele Frauen und Männer die jeweils nächsthöhere Qualifikationsstufe anstreben und erreichen.

Das würde für das Verfahren nach § 18 BPolLV heißen, dass nach der Personalstatistik BPOL Stand 01.01.2020:

Variante I:

von den 400 Stellen PHM(z) für leistungsstarke PHM(z) der Anteil von 8,05 % abgezogen wird. Dies entspricht bundesweit 32 Möglichkeiten. Diese wären dann nach dem Leistungsprinzip allein aus den Frauen zu bestimmen

- | | | |
|---|--|--------------------------------------|
| <input type="radio"/> Angenommen | <input type="radio"/> Abgelehnt | <input type="radio"/> Erledigt durch |
| <input type="radio"/> Arbeitsmaterial | <input type="radio"/> Arbeitsmaterial zu | <input type="radio"/> Nichtbefassung |
| <input type="radio"/> Annahme in der Fassung: | | |



Analog wäre die Verfahrensweise zu den restlichen 1.600 Möglichkeiten zu schaffen. Dies entspricht einem Anteil von 358 Möglichkeiten.

Variante II:

das Verfahren auf die Direktionen zu delegieren und entsprechend den prozentualen Anteil in den Direktionen umzusetzen.

Auf Grund der weiterhin bestehenden strukturellen Benachteiligung von Frauen im Beurteilungssystem ist dies eine Methode, über eine erst augenscheinlich positive Diskriminierung Chancengleichheit herzustellen.

Weiterhin ist zu beachten, dass das Kaskadenmodell die erforderliche Mindestmaßnahme darstellt und nicht den Maximalbereich.

In den Hochschulen wird für die Besetzung von Professuren diese Verfahrensweise bereits mit angewandt.

Antrag D 5

Antragsteller: Frauengruppe

Empfehlung der
Antragsberatungskommission:

Annahme in geänderter Fassung

Fiktive Nachzeichnung - Bundesgleichstellungsgesetz

*Der 7.Ordentliche Delegiertentag
der Gewerkschaft der Polizei –
Bezirk Bundespolizei
möge beschließen,*

dass der Bezirksvorstand beauftragt wird, sich dafür einzusetzen, dass sich für die Gleichstellungsbeauftragten eine tatsächliche berufliche die fiktive Nachzeichnung erfolgt. der Gleichstellungsbeauftragten in den Personalentwicklungskonzepten widerspiegelt.

Begründung:

Gemäß § 28 Abs. 3 Satz 1 BLeiG ist für die Gleib die fiktive Nachzeichnung der beruflichen Entwicklung vorgegeben. Dies erfolgt unabhängig von der fiktiven Nachzeichnung der Beurteilung nach § 33 Abs.3 BLV.

Nach derzeitiger Verfügungslage erfolgt die Fortschreibung der beruflichen Entwicklung auf dem Dienstposten, der vor der Amtsübernahme wahrgenommen wurde mit den dazugehörigen Erfahrungszeiten.

Darüberhinausgehende besondere Qualifikationen können ausschließlich durch zusätzliche Handlungen erworben werden. Eine Unterscheidung zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und den Interessenvertretungen, wie z.B. der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung wird nicht gemacht.

Nach dem Personalentwicklungskonzept für die Bundespolizei sind verschiedene Verwendungen in verschiedenen Bereichen notwendig, um für höherbewertete Dienstposten im gehobenen und höheren Dienst bewerbungsfähig zu sein.

- | | | |
|---|--|--------------------------------------|
| <input type="radio"/> Angenommen | <input type="radio"/> Abgelehnt | <input type="radio"/> Erledigt durch |
| <input type="radio"/> Arbeitsmaterial | <input type="radio"/> Arbeitsmaterial zu | <input type="radio"/> Nichtbefassung |
| <input type="radio"/> Annahme in der Fassung: | | |

Die Regelung des Bundespolizeipräsidiums berücksichtigt nach unserer Auffassung in keinster Weise die gesetzlichen Regelungen, welche mit der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten gemäß dem BGleiG vom Gesetzgeber normiert worden sind.

§ 24 Abs. 1 Satz 1 BGleiG führt aus, dass aufgrund der getroffenen Regelungen die Gleichstellungsbeauftragte der Leitungsebene der Dienststelle angehört, bei der sie bestellt wurde. Sie ist somit eine Führungskraft mit gesetzlich umrissener Unterstützungs- und Kontrollfunktion. Gleichzeitig legt sie gemäß § 26 Abs. 3 BGleiG die Leitlinien für die Gleichstellungsarbeit fest, welche für die Stellvertreterinnen verpflichtend sind. Die Gesamtverantwortung für die Aufgabenerledigung verbleibt bei der Gleichstellungsbeauftragten. Sie ist somit gegenüber ihren Stellvertreterinnen, Mitarbeiterinnen / Mitarbeitern sowie den bestellten Vertrauensfrauen weisungsbefugt. Dies führt auch regelmäßig dazu, dass für Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter im Beamtenstatus Beurteilungen erstellt werden müssen. Für zugeordnete Beschäftigte aus dem Tarifbereich müssen auch Tätigkeitsdarstellungen etc. erstellt und deren Erfüllung überwacht werden.

Laut Auffassung des Bundespolizeipräsidiums wird eine Führungserfahrung im Zuge der Wahrnehmung der dem Dienstposten innewohnenden Führungs- und Leitungsaufgaben automatisch erlangt und somit fiktiv nachgezeichnet.

Somit erwirbt die Gleichstellungsbeauftragte aus unserer Sicht Führungserfahrung, welche einen Baustein nach dem Personalentwicklungskonzept darstellt.

Sollte die Gleichstellungsbeauftragte jedoch keinen solchen Dienstposten übertragen bekommen haben, stellt die Regelung eine Benachteiligung der Gleichstellungsbeauftragten aufgrund ihrer ausgeübten Funktion aus hiesiger Sicht dar.

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten haben des Weiteren sachbearbeitenden Charakter, die nicht mit einem Dienstposten unterlegt sind und mit den meisten Aufgaben in einer Polizeibehörde nicht vergleichbar sind.

Die Sachbearbeitung wird auch dadurch deutlich, dass die Gleichstellungsbeauftragte u. a. frühzeitig an der Erstellung u. a. des Gleichstellungsplanes oder organisatorischen und sozialen Angelegenheiten zu beteiligen ist.

Sie hat die Dienststelle dabei zu unterstützen, die Ziele des BGleiG zu erreichen und die Erfüllung der allgemeinen Pflichten nach § 4 BGleiG zu fördern.

Eine dieser Verwendungsmöglichkeiten ist Sachbearbeiterin oder Sachbearbeiter im Stab einer Behörde.

Somit erfüllt die Gleichstellungsbeauftragte aus unserer Sicht auch diese durch das Personalentwicklungskonzept geforderte Verwendung.

Gemäß § 28 Abs. 3 Satz 5 BGleiG hat die Gleichstellungsbeauftragte einen Anspruch auf eine Aufgabenbeschreibung durch die Dienststellung. Zweck dieser Aufgabenbeschreibung ist nach dem



Wortlaut der Nachweis, welche Tätigkeiten die Gleichstellungsbeauftragte im Einzelnen wahrgenommen hat. So müssen alle Tätigkeiten angegeben werden, die ein Urteil über die Kenntnisse und die Leistungsfähigkeit der Betroffenen erlauben.

Somit werden die erworbenen Qualifikationen der Gleichstellungsbeauftragten allen Entscheidungsträgern weitreichend transparent gemacht.



Antrag D 6

Antragsteller: Frauengruppe

Empfehlung der
Antragsberatungskommission:

Annahme in geänderter Fassung

Obligatorisches Anforderungsprofil Gendergerechtigkeit

*Der 7.Ordentliche Delegiertentag
der Gewerkschaft der Polizei –
Bezirk Bundespolizei
möge beschließen:*

dass der Bezirksvorstand beauftragt wird, sich dafür einzusetzen, dass bei Ausschreibungen von Funktionen und Dienstposten mit Führungsverantwortung das Anforderungsmerkmal im Personalwesen der Bundespolizei das Merkmal Geschlechtergerechtigkeit/Genderkompetenz-Gendergerechtigkeit bei Funktionen / Dienstposten mit Leitungs- und Führungsverantwortung als obligatorisches Anforderungsprofil zwingend aufzunehmen ist.

Begründung:

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine gesetzliche Forderung, welche sich im BGleiG widerspiegelt.

So wird die Geschlechtergerechtigkeit/-Genderkompetenzgerechtigkeit gem. den gesetzlichen Vorgaben des BGleiG bereits in den geltenden Beurteilungsrichtlinien berücksichtigt und benotet.

Nur wenn alle Verantwortlichen gem. § 4 BGleiG die Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit konsequent aktiv betreiben und umsetzen, kann die gesetzlich geforderte Gleichstellung tatsächlich voran gebracht werden.

- | | | |
|---|--|--------------------------------------|
| <input type="radio"/> Angenommen | <input type="radio"/> Abgelehnt | <input type="radio"/> Erledigt durch |
| <input type="radio"/> Arbeitsmaterial | <input type="radio"/> Arbeitsmaterial zu | <input type="radio"/> Nichtbefassung |
| <input type="radio"/> Annahme in der Fassung: | | |



Antrag D 7

Antragsteller: DG Hannover

Empfehlung der
Antragsberatungskommission:

Ablehnung

Änderung der Dienstjubiläumsverordnung

*Der 7.Ordentliche Delegiertentag
der Gewerkschaft der Polizei –
Bezirk Bundespolizei
möge beschließen,*

dass sich die GdP Bezirk Bundespolizei dafür einsetzt, dass die Dienstjubiläumsverordnung (DJubV) geändert wird

Beschreibung:

§ 5 Abs. 1 DJubV behandelt die Zurückstellung oder Hinausschieben der Aushändigung der Dankesurkunde und der Gewährung der Zuwendung, solange gegen den Jubilar ein Straf- oder Disziplinarverfahren anhängig ist. Dies führt in vielen Fällen dazu, dass langjährige, verdiente Beamtinnen oder Beamte monatelang auf ihre rechtmäßige Anerkennung warten müssen. Eine Abänderung der DJubV auf eine Differenzierung anhand der Schwere der vorgeworfenen Dienstpflichtverletzung analog der Bewertung im Rahmen von Beförderungsmaßnahmen ist anzustreben. In Fällen von leichten Dienstpflichtverletzungen werden dann die Beförderungen trotzdem durchgeführt.

Begründung:

Es ist eine bekannte Tatsache, dass Straftäter nach ihrer Festnahme eine Gegenanzeige wegen Körperverletzung im Amt überziehen. Die überwiegende Anzahl der Strafverfahren wird eingestellt. Das bis dahin ruhende Disziplinarverfahren wird wieder aufgenommen und nach mehreren Monaten ebenfalls eingestellt. Hierdurch kann es schon zu einer erheblichen zeitlichen Verzögerung, die oftmals mindestens ein halbes Jahr beträgt, führen. Für Beamtinnen und Beamte, die über 25 oder 40 Dienstjahre einen untadeligen Dienst verrichtet haben, stellt dies eine Vorverurteilung und mangelnde Wertschätzung dar.

- | | | |
|---|--|--------------------------------------|
| <input type="radio"/> Angenommen | <input type="radio"/> Abgelehnt | <input type="radio"/> Erledigt durch |
| <input type="radio"/> Arbeitsmaterial | <input type="radio"/> Arbeitsmaterial zu | <input type="radio"/> Nichtbefassung |
| <input type="radio"/> Annahme in der Fassung: | | |



Antrag D 9

Antragsteller: DG Bundesbereitschaftspolizei

Empfehlung der
Antragsberatungskommission:

Annahme

Abfluss aus der Bundesbereitschaftspolizei

*Der 7.Ordentliche Delegiertentag
der Gewerkschaft der Polizei –
Bezirk Bundespolizei
möge beschließen,*

dass sich der GdP Bezirk Bundespolizei dafür einsetzt,

dass es einen geregelten freiwilligen Abfluss der Kolleginnen und Kollegen aus der Bundesbereitschaftspolizei in die regionalen Direktionen gibt.

Begründung:

Im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes ist der Versuch unternommen worden, mit der Ziffer 7.4 ein Regelwerk für den Abfluss zu schaffen. Ohne der Evaluierung vorgreifen zu wollen, können wir für den Bereich der Bundesbereitschaftspolizei das Resümee ziehen: „Dieses Regelwerk hat für die Interessen der Kolleginnen und Kollegen der BP nicht ausgereicht.“

Wir benötigen deshalb ein neues effizienteres Regelwerk, welches den Abfluss aus der Erstverwendung regelt.

- | | | |
|---|--|--------------------------------------|
| <input type="radio"/> Angenommen | <input type="radio"/> Abgelehnt | <input type="radio"/> Erledigt durch |
| <input type="radio"/> Arbeitsmaterial | <input type="radio"/> Arbeitsmaterial zu | <input type="radio"/> Nichtbefassung |
| <input type="radio"/> Annahme in der Fassung: | | |