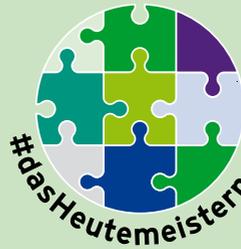


# GdP

## Personalräte:

**Durchsetzungsstark und immer  
bei den Menschen!**



**Versprochen – Gehalten – Geplant. Bilanz und Programm.**

### Liebe Kollegin, lieber Kollege,

alle vier Jahre finden in der Bundespolizei die Personalratswahlen statt. Der Wahltermin in diesem Jahr ist der 12. bis 14. Mai 2020. Aufgrund der besonderen Situation, in der wir uns alle wegen der Corona-Pandemie befinden, steht die Gesundheit von Euch und Euren Familien im Vordergrund. Wir wünschen Dir und Deiner Familie, dass Ihr diese Krise gesund übersteht oder schnell wieder gesund werdet.

Diese Personalratswahlen werden ausschließlich als Briefwahl durchgeführt. Du bekommst die Briefwahlunterlagen nach Hause geschickt und kannst sie dort ausfüllen und entweder per Post an Deinen Wahlvorstand senden oder, wenn das noch möglich ist, dort abgeben.

Du entscheidest, wie die Personalräte – der Bundespolizei-Hauptpersonalrat im BMI, der Bezirkspersonalrat beim Präsidium der Bundespolizei in Potsdam, die Gesamtpersonalräte bei den Direktionen und der örtliche Personalrat bei Deiner Dienststelle – zukünftig zusammengesetzt sein werden.

Die vergangenen vier Jahre haben gezeigt, wie wichtig, aber auch wie einflussreich, gut aufgestellte Personalräte aus der Mitte der Kolleginnen und Kollegen sind. Und dass sie wirklich etwas zum Besseren bewirken können – sei es in Form von Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, Verbesserungen der Aufstiegschancen, einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder einer stetigen Verbesserung der Ausstattung und der Einsatzmittel.

### Das ist der Sinn, warum alle vier Jahre Personalräte gewählt werden:

Mitreden dürfen in den eigenen Angelegenheiten und Arbeitsbedingungen, keine Entscheidungen über die Köpfe der Beschäftigten hinweg, Dienststellenmacht und Verantwortung demokratisch teilen und austarieren – die Gewerkschaft der Polizei hat als mitgliederstärkste Organisation in der Bundespolizei neben ihrer Erfahrung und ihren Erfolgen vor allem wegen ihrer engagierten Personalratsmitglieder in allen Dienstbereichen ein breit gefächertes Know-how, kennt die Bedürfnisse der Beschäftigten und deckt unterschiedliche Erwartungen und Interessen gegenüber dem Dienstherrn und Arbeitgeber ab.

## Mit GdP-Personalräten das Heute meistern

**Vor allem aber ist die GdP mit ihren Personalräten eines: durchsetzungsstark.**

Das unterscheidet uns positiv von anderen.

Wir treten bei den Personalratswahlen vom 12. bis 14. Mai 2020 an, um erneut um das Vertrauen der Beschäftigten der Bundespolizei – um Dein Vertrauen und um Deine Stimme für die GdP – zu werben.

Zur letzten Wahl 2016 war die GdP mit einem umfassenden Konsolidierungsprogramm für die Bundespolizei angetreten und mehr als drei Viertel der Wählerinnen und Wähler hatten – überzeugt davon, dass die GdP es besser kann – mit ihren Stimmen für die **Liste 1 – Gewerkschaft der Polizei** den GdP-Personalräten den Auftrag und die Mehrheiten gegeben, dieses umzusetzen.

Vier Jahre später liegt eine in sehr schwierigen und bewegten Zeiten beachtliche Arbeitsbilanz vor. In dieser Broschüre legen wir über das, was wir vor vier Jahren versprochen haben und was wir für Dich und Deine Kolleginnen und Kollegen erreichen konnten, Rechenschaft ab. **Und wir belegen damit: Die GdP hat Wort gehalten.**

Außerdem stellen wir in dieser Broschüre auch unsere Ziele für die Arbeit der GdP-Fraktionen in den kommenden vier Jahren vor. Und auch an diesen Zielen werden wir uns in vier Jahren messen lassen – das ist versprochen!

Mit freundlichen Grüßen



**Jörg Radek**  
Vorsitzender der GdP  
Bezirk Bundespolizei

**Sven Hüber**  
Vorsitzender des Bundespolizei-  
Hauptpersonalrats beim BMI

**Judith Hausknecht**  
Stellv. Vorsitzende des Bezirks-  
personalrats beim Bundespolizei-  
präsidium

## Die GdP hält Wort! Etwas für die getan, die da sind! Unsere Arbeitsbilanz:

Ihr habt auf uns gezählt – und könnt  
unsere Ergebnisse nachrechnen!

**ANGETRETEN 2016**

### GdP setzte bessere Dienstpostenbewertungen durch!

- ☀️ Noch mal **525** verbesserte Dienstpostenbewertungen im mittleren Dienst, alle mit „mZ“-Chance!
- ☀️ **2.433** zusätzliche Dienstposten A 9 – 11 im gehobenen Dienst – mehr Platz zum Aufstieg!
- ☀️ **683** mehr Dienstposten mit A 12-Chance eingerichtet!
- ☀️ **484** Dienstpostenhebungen zum EPHK durchgesetzt!
- ☀️ **52** zusätzliche Bewertungen zum PD erreicht!

### GdP – stark und erfolgreich für Verwaltungsbeamte!

- ☀️ **407** zusätzliche Dienstposten A 7 – 9mZ erreicht!
- ☀️ Um **252** Dienstposten Bewertung A 10 – 12 gewachsen!
- ☀️ **1.082** neue Dienstposten für die Einstellung von Verwaltungsbeamtinnen und -beamten zur Entlastung des Vollzugsdienstes von vollzugsfremden Aufgaben!

### GdP ebnete den Weg für zusätzliche Aufstiege!

- ☀️ Im Herbst 2016 von der GdP im Bundestag herausgeholt – ab 2017 im „GdP-Aufstieg“ umgesetzt: **800** zusätzliche Stellenhebungen vom mittleren in den gehobenen Dienst!

*Unser GdP-Verhandlungsteam Judith Hauknecht, Sven Hüber und Martin Schilff setzten im Haushaltsausschuss die zusätzlichen Aufstiegs- und Beförderungschancen durch. Hier mit MdB Martin Gerster (SPD, Mitte) und MdB Klaus-Dieter Gröhler (CDU, 2. v. l.).*



## GdP läutet Ende der Unterbezahlung im Tarifbereich ein!

 Unser Verhandlungsteam setzte im Bundestag mehr als **1.000** Stellenhebungen und weitere Strukturverbesserungen für Tarifbeschäftigte durch. Klares Ergebnis 2016 bis 2020:

-  **622** neue Stellen Entgeltgruppe 6
-  **191** neue Stellen Entgeltgruppe 7
-  **881** neue Stellen Entgeltgruppe 8
-  **230** neue Stellen Entgeltgruppe 9a

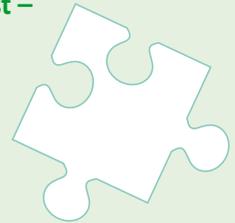
**UND BIS 2020  
ERREICHT**

## Mit der GdP Beförderungstau im mittleren Dienst aufgelöst – „Obermeister-Bauch“ wird Waschbrett!



Polizeihauptmeister/innen  
2016: 6.901 → 2020: **8.516**

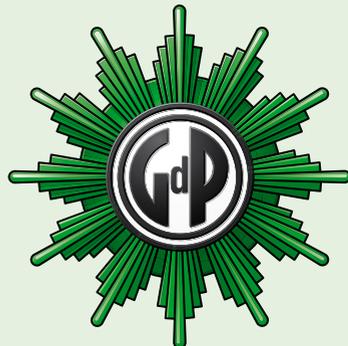
Polizeihauptmeister/innen mit Amtszulage  
2016: 2.928 → 2020: **3.816**



**Aufzugseffekte** pushten GdP-Erfolge noch weiter: Aus jeder zusätzlich von der GdP erkämpften Beförderung zum PHMmZ konnte jeweils ein weiterer bzw. eine weitere Kollege/in Polizeihaupt- und Polizeiobermeister/in werden.

## GdP setzt bessere Karriere- und Beförderungschancen für gehobenen und höheren Dienst durch!

Planstellenzuwächse von 2016 bis 2020



## ANGETRETEN 2016

- ❑ Abbau der Abordnungen zu den Flughäfen und Grenzdienststellen Süd.
- ❑ Anrechnung von Bereitschaftsdienst als Volldienst zu 100 Prozent.
- ❑ Einstellung von eigenen Pförtnern und Wächtern, großflächige Entfristung von Arbeitsverträgen für Arbeitnehmende.
- ❑ Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Ausstattung der Personenbegleiter für Rückführungen.
- ❑ Abschaffung der Besetzungssperren und Wiedereinführung der bundesweiten Stellenausschreibungen.
- ❑ Vereinbarung zur „Seehofer-Initiative“ – 2.000 Polizeihauptmeister/innen werden in den gehobenen Dienst überführt.

UND BIS 2020  
ERREICHT

*Der Vorstand des Hauptpersonalrats im Austausch mit Bundesinnenminister Seehofer und der Abteilungsleiterin Bundespolizei im BMI Dagmar Busch. Sven Hüber, Rüdiger Maas und Martin Schilff, alle GdP.*





## **GdP: Unterstützung der Aus- und Fortbildung lohnt für alle!**

Wir, die GdP, sind mit „Tatütata – Nix mehr da!“ gegen das Personalfehl auf die Straße gegangen. Und haben uns durchgesetzt. Durch die Sicherheitspakete schließt sich langsam die Schere zwischen Dienstposten und verfügbarem Personal.

**Die GdP heißt alle Anwärterinnen und Anwärter herzlich willkommen! Die GdP und ihre Personalräte sind Eure Partner! Unsere Arbeit bestimmt mit, wo und wie Ihr ausgebildet und danach arbeiten werdet.** Die Einstellungs-offensive geht mit zahlreichen Zusatzbelastungen einher. Für die Auszubilden-den, die Lehrkräfte, das Rahmenpersonal, die Ausbildungsstandorte für das 2. Dienstjahr, die Praktikumsdienststellen und die Entsendedienststellen, die mit Abordnungen die Akademie und die AFZ unterstützen.

**Die GdP sagt an dieser Stelle ein dickes: DANKE! an alle, die unseren eigenen Nachwuchs und unsere Verstärkung ausbilden.**

Wir sagen auch: wir werden uns weiter energisch dafür einsetzen, die Ausbil-dungs- und Rahmenbedingungen zu verbessern. Ob Abschaffung der Befristung von Arbeitsverträgen, gerechte Stellenbewertungen und Lehrverpflichtungen, deutlich bessere Personal- und Stellenausstattung, faire Prüfungsverfahren, bessere Ausstattung, fachliche Fortbildungsangebote für das Ausbildungspersonal – alles, was wir hier investieren, nutzt am Ende allen in der Bundespolizei! Dafür braucht es weitere starke Personalräte aus den Reihen der GdP.



# Harte Zeiten brauchen starke Gewerkschafter in den Personalräten

Wenn Ihr die Arbeitsziele der GdP-Personalräte, die wir Euch vor der Wahl 2016 vorgestellt haben, mit den Ergebnissen vergleicht, werdet Ihr feststellen: **Die GdP hat Wort gehalten und das Vorgenommene umgesetzt. Zielstrebig, konsequent, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter streitend.**

Wir brauchen Personalräte mit klugen Ideen und gewerkschaftlicher Stärke, um die Folgen des Personalaufwuchses und des jetzt beginnenden enormen Generationenwechsels zu bewältigen. Denn Ihr alle habt es verdient, dass wir uns konsequent für die Menschen in der Bundespolizei und für Eure Familien einsetzen und dem Dienstherrn und Arbeitgeber einen fairen Ausgleich für Eure Leistungen abringen.

**Wir geben Euch einen konklubblick darüber, was wir Jahren als GdP-Personalräte mit Euch erreichen**

Neben den vielen den Personalräten wollen wir vor allem den Mittelpunkt un-

**A wie Arbeitszeit  
A wie Aus- und Fortbildung  
A wie Attraktivität  
A wie Ausstattung  
A wie Arbeitsplatz**

**kreten und ehrlichen Aus- in den kommenden vier Personalräte für Euch und wollen.**

Dingen, die wir in ohnehin bearbeiten, die „5 großen A“ in seiner Arbeit stellen:

**WIR FORDERN**



# A wie Arbeitszeit

Eine Gestaltung der Arbeitszeit, die zu unserem Leben passt und mit der wir unser Familienleben, unsere Freizeitbedürfnisse, unseren Erholungsbedarf und den Beruf gut in Einklang bringen können, ist für jeden von uns wichtig.

**Unser Ziel ist die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit der Abbau von Belastungen. Um dies zu erreichen, brauchen wir bessere Arbeitszeitmodelle für die Bundespolizei.**

So setzen wir uns für eine eigene „Arbeitszeitverordnung Polizei“ ein. Diese AZV-Polizei muss echte **Langzeitkonten** enthalten. Der Ausgleich von Mehr- und Zuvielarbeit im familienfreundlichen Blockmodell muss ermöglicht werden.

**Wir fordern, dass die Möglichkeiten einer familienfreundlicheren und persönlicheren Dienstplangestaltung mit verbindlichen und regelmäßigen freien Wochenenden in der Bundespolizei zum selbstverständlichen Standard werden. Wir fordern außerdem flexible Arbeitszeitmodelle weiter auszubauen. Auch **Flexi-/Lebensarbeitszeitkonten** stellen ein gutes Instrument zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf dar. Eine verbindliche Urlaubsplanung muss grundsätzlich die Regel sein.**

**Ein weiteres zentrales GdP-Ziel bleibt die Absenkung der Wochenarbeitszeit.**

Die Pflege von Angehörigen wird in vielen Familien zunehmend zu einem Problem. Die GdP setzt sich für einen Ausbau der Sonderurlaubsgewährung bei akuten Pflegesituationen ein. Wir engagieren uns für die Schaffung der Möglichkeit der langfristigen Urlaubsansparung auch für die Pflege von Angehörigen, wie sie heute bereits für die Kinderbetreuung gewährt wird.



## WIR FORDERN

Die GdP will durchsetzen, dass wegen Einsätzen und Übungen anfallende zusätzliche Kinderbetreuungskosten zukünftig genauso vom Dienstherrn erstattet werden, wie dies bei Fortbildungen und Dienstreisen bereits möglich ist.

Für Beschäftigte, die hauptsächlich aus familiären Gründen ihre Arbeitszeit reduzieren mussten, fordern wir einen **Rechtsanspruch auf Rückkehr von Teilzeit in Vollzeit**.

Die durchgängige **Anrechnung von Ruhepausen auf die Arbeitszeit** in allen operativen Bereichen sowie die Beendigung des Anrechnens von Minusstunden bei Krankheit und Urlaub stehen in der neuen Wahlperiode ebenso im Mittelpunkt wie die **Klärung von Arbeitszeitfragen** in besonderen Verwendungen wie zum Beispiel auf See, bei Rückführungen oder bei Auslandsverwendungen.

Die GdP und ihre Personalräte treten gegen alle Versuche der Verschlechterung der Einsatzabrechnung, ob nach § 11 BPolBG oder „Spitzabrechnung“, ein – auch vor Gericht. Einsätze dürfen nicht zu Lasten des Stundenkontos der Kolleginnen und Kollegen „schlank gerechnet“ werden.



# A wie Aus- und Fortbildung



Nachwuchs ausbilden, Wissenstransfer zwischen den Generationen organisieren, durch Fortbildung auf der Höhe der Zeit bleiben – all das erfordert exzellente Arbeits- und Lernbedingungen. Die politischen Versäumnisse der Vergangenheit hängen der Bundespolizei hier noch lange nach.

Die Anwärterinnen und Anwärter, die Lehrgangsteilnehmenden, das Lehr- und Ausbildungspersonal brauchen daher weiter die Unterstützung und Durchsetzungskraft der GdP und ihrer Personalräte.

Die Arbeits- und Lernbedingungen der Laufbahnausbildung müssen zielstrebig weiter verbessert werden. Das betrifft einerseits die Liegenschafts- und Unterbringungssituation sowie die Lernbedingungen für die Anwärterinnen und Anwärter. Wir begrüßen, dass weitere Aus- und Fortbildungskapazitäten entstehen sollen, um die räumliche Situation zu entlasten.

**Die GdP-Personalräte treten an für die Verbesserung der Unterstützung des Lehr- und Rahmenpersonals, zum Beispiel durch deutlich mehr Stellen, die Entfristung von Arbeitsverträgen und durch angemessene Verbesserungen der Stellenbewertungen.**

*Verabschiedung 73. Studienjahrgang.*





## Neue Wege in der Fortbildung

**WIR FORDERN**

Die Fortbildung darf trotz aller Belastungen in der Ausbildung nicht aus dem Fokus geraten, denn die Fortbildung garantiert, dass wir uns als Bundespolizei beständig weiterentwickeln können – jede Kollegin, jeder Kollege und wir als Gemeinschaft Bundespolizei.

**Die GdP wird in den kommenden Jahren in der Personalratsarbeit einen Schwerpunkt auf die Wiederbelebung und Angebotsverbreiterung der Fortbildung und Ausweitung der Fachlehrgänge in allen Dienstbereichen legen.** Hierfür werden wir unsere Ideen konstruktiv einbringen.

Die Bundespolizei muss bei neuen Lernmethoden wie **E-Learning und Fernstudium** neue Wege beschreiten. Zeitgemäße Fortbildungsmodulare und E-Learning entlasten die Fortbildungsorganisation und schaffen mehr familienadäquate Aufstiegsmöglichkeiten. Modulare Weiterbildung und E-Learning bedeuten auch bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf und machen die Bundespolizei als Arbeitsplatz zeitgemäß attraktiver.

Wir möchten in viel stärkerem Maße die bestehenden Möglichkeiten nutzen, aus den eigenen Reihen Fachkräfte durch **Delegation zum (zivilen) Studium** mit einhergehendem Laufbahnwechsel in den gehobenen bzw. höheren Dienst zu entwickeln.

Durch die Zunahme von Rückführungen und dem damit einhergehenden Bedarf an Personenbegleitern – allen voran Personenbegleitern Luft (PBL) – sind die entsprechende Fortbildung und die Kompensation für PBL in den Stammdienststellen in den Fokus gerückt. Die GdP fordert zur besseren und

familienfreundlicheren Fortbildung die Schaffung dezentraler Verwendungsfortbildungseinrichtungen (Kompetenzzentren und Trainingszentren) sowie eine personelle Kompensation der PBL in den Stammdienststellen.

Da in naher Zukunft viele Beschäftigte mit ihrem Fachwissen im bahnpolizeilichen Bereich in den Ruhestand gehen, fordert die GdP die **Wiederaufnahme des BaPo-Grundlehrgangs zur Erlangung von spezifischem Fachwissen im Dienstweig Bahnpolizei.**

**Fortbildungschancen für alle! Zur Zukunftsfähigkeit der Bundespolizei gehören selbstverständlich auch eine qualifizierte Verwaltung und ein qualifizierter Tarifbereich!**

Deshalb fordert die GdP, dass die Ausbildung für die Kammer- und Verwaltungsberufe dem tatsächlichen Bedarf in diesen Bereichen entspricht. Wir brauchen auch für die Verwaltung und den Tarifbereich eine verbindliche Ausbildungsquote sowie eine vorausschauende und wirklich belastbare Personalplanung mit entsprechender vorgeschalteter Qualifizierung.

**Die GdP wird sich dafür einsetzen, die Qualifizierung der Tarifbeschäftigten durch Dienstvereinbarungen im Sinne des § 5 TVöD als individuellen Anspruch auszugestalten.**



*Keine Tarifrunde ohne die GdP: Alle zwei Jahre sind wir für mehr Gehalt und Besoldung für Euch auf der Straße. Von 2016 bis heute über 12,5 % mehr!*



**Fort-  
bildungs-  
chancen  
für alle!**

## A wie Attraktivität

ATTRAKTIVITÄT

Was macht die Arbeit in der Bundespolizei attraktiv?

Ganz klar – eine interessante Aufgabe. Aber dazu gehört noch viel mehr: gutes Einkommen, fairer Erschwernisausgleich, verlässliche persönliche Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten.

Nicht dazu gehören jedoch Unterbesetzungen, Überlastungsanzeigen und Personalformalismus.

**WIR FORDERN**

*Unser GdP-Vorstand – erfahrene und durchsetzungsstarke Gewerkschafter und Personalräte im Einsatz für die Kolleginnen und Kollegen in der Bundespolizei.*



## Unser Ziel: Personallücken zügig schließen, Überlastung abbauen

An einem attraktiven Arbeitsplatz werden die anfallenden Aufgaben auf genügend Schultern verteilt, sodass man die Arbeit gut schaffen kann. Attraktivität bedeutet auch, den Umfang der täglich zu leistenden Arbeit beherrschbar zu halten, die heute immer noch bestehende Überlastung durch zügige Auffüllung der Dienststellen herunterzufahren und sich gegen immer neue Zusatzaufgaben zu wehren.

Die andauernde Überlastung durch fehlendes Personal zu verringern, war bereits in den vergangenen Jahren eines der Kernanliegen der Gewerkschaft der Polizei.



ewerkschaft der Polizei



Erst 2016 gelang es uns durch intensive politische Gespräche, die ersten 3.000 zusätzlichen PVB-Stellen für die Bundespolizei durchzusetzen. Im Plenarprotokoll des Bundestages ist ausdrücklich die Gewerkschaft der Polizei als Initiator für diesen Stellenzuwachs genannt. Das war der Beginn einer lange überfälligen und rasanten Aufholjagd, die „Schere“ zwischen Aufgaben und Personal Schritt für Schritt zu schließen.

**In unserem 2016 veröffentlichten Konsolidierungsprogramm forderten wir mindestens 16.307 zusätzliche Stellen.** Wir konnten genau darstellen, wo das Personal fehlt, das die Bundespolizei benötigt, um ihre Aufgaben gut zu erfüllen. In unzähligen Gesprächen mit Bundestagsabgeordneten und Vertretern der Bundesregierung konnten wir überzeugen: **Die Bundespolizei erhält über 21.000 zusätzliche Stellen in Vollzug, Verwaltung und im Tarifbereich.** Die GdP-Personalräte bleiben politisch am Ball, dass dies auch umgesetzt wird.

Attraktivität bedeutet aber auch Verlässlichkeit in der Personalentwicklung.

Das alte „PEK“ aus 2015 wird dem nicht gerecht und taugt auch nicht für den Aufwuchs- und Generationenwechselprozess samt Wissenstransfer und Einarbeitung in der Bundespolizei. Formalistische Personalquerverschiebungen zum bloßen Zweck des „Punktesammelns“ haben nichts mit Attraktivität zu tun.



## Attraktivität bedeutet auch: Gutes Geld für gute Arbeit

Für die Gewerkschaft der Polizei ist es selbstverständlich: Wer gute Arbeit leistet – so wie unsere Kolleginnen und Kollegen in der gesamten Bundespolizei – hat eine gute Bezahlung und gute Perspektiven verdient. Daher arbeiten wir beständig an beruflichen Verbesserungen. Auch in diesem Bereich konnten wir in den vergangenen vier Jahren eine ganze Menge bewegen.

2016 hatten wir noch den „Obermeisterbauch“ und unser erklärtes Ziel für die zurückliegende Wahlperiode war, diesen zu beseitigen.

**Das haben wir geschafft: Seit 2016 wurden über 50 Prozent des Personalbestandes in der Bundespolizei befördert.**

2017 konnten wir im Bundestag erreichen, dass die neuen Planstellen im gehobenen Dienst von A 11 bis A 13g durchgeschlüsselt werden. Wie schon beim Attraktivitätsprogramm 2004 bis 2014 konnten nun auch durch die Einstellungsoffensive die Kolleginnen und Kollegen mit **voller Ämterreichweite** von diesem Programm (mit-)profitieren und befördert werden. Von kluger GdP-Arbeit haben alle etwas.

Auch für den mittleren Dienst konnten wir im Haushaltsausschuss des Bundestages 200 zusätzliche Hebungen nach **A 9m und A 9mZ** durchsetzen.

**Bereits zum 1. März 2016 konnten wir eine deutliche Erhöhung des DuZ durchsetzen:**

- Beim Dienst an Sonn- und Feiertagen zum Beispiel auf 5,01 Euro und ab 1. Februar 2017 auf 5,13 Euro.
- Veränderung der DUZ-Wechselwirkung (Berechnung des Zeitraumes für die allgemeine Wechselschichtzulage).

**GESCHAFFT**

Jörg Radek, Vorsitzender der GdP, Bezirk Bundespolizei. Gefragter Gesprächspartner, wenn es um die Innere Sicherheit geht.



**GESCHAFFT**

**Das haben wir geschafft: Deutliche Erhöhung der Polizeizulage und Einführung einer Sicherheitszulage für Zivilpersonal**

Die GdP ist stolz darauf, dass ab 1. Januar 2020 eine Stellenzulage für alle Verwaltungsbeamtinnen und -beamten erreicht wurde! Dieses Ergebnis konnte durch Verhandlungen der GdP auch erfolgreich auf alle Tarifbeschäftigten der Bundespolizei übertragen werden. Von der GdP gefordert und zum 1. Januar 2020 durchgesetzt wurde auch die Erhöhung der Polizeizulage um 40 Prozent von 133,75 Euro auf 190 Euro.

Durchsetzen konnten wir auch eine deutliche Erhöhung der Anwärterbezüge und die Anhebung des Auslandsverwendungszuschlages je nach Stufe um bis zu 60 Prozent.

Durch eine Änderung der Erschwerniszulagenverordnung konnten wir eine ganze Reihe von Verbesserungen für viele Kolleginnen und Kollegen in der Bundespolizei durchsetzen:

- 🧩 Die Aufnahme der Angehörigen der BFHu in § 22 Erschwerniszulagenverordnung mit einer Zulagenhöhe von 188 Euro.**
- 🧩 Die Konkretisierung der Regelung für die Zulage für den Umgang mit kontaminierten Gegenständen und Personen (§ 17 Erschwerniszulagenverordnung).**
- 🧩 Anspruch auf die vollen Zulagen für Dienst zu ungünstigen Zeiten (DuZ) auch bei der Bundespolizei See.**

*Schiffstaufe der Potsdam mit starker personalrätlicher Beteiligung.*



**Deine  
Personalräte  
– immer für  
Dich da!**

Die GdP-Personalräte haben 2019 im Haushaltsausschuss des Bundestages die Stellenhebung von 40 Fachschuloberlehrern in den höheren Dienst durchgesetzt. Im Jahr 2020 konnten wir zudem die Hebung von weiteren 20 Planstellen für Fachoberlehrer von A 13g nach je 10 Stellen A 13h und A14 erreichen.

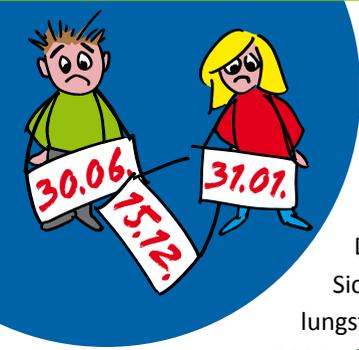
**Ein weiterer Erfolg der GdP: Mit Inkrafttreten des BesStMG zum 1.1.2020 erhalten PBL für die Begleitung von Rückführungen auf dem Luftweg rückwirkend zum 1.1.2019 eine Zulage – bei einer innereuropäischen Rückführung 70 Euro und außereuropäisch 100 Euro.**

Doch dies sind für uns nur Etappenziele. Als GdP-Personalräte wollen wir Ideen zur Weiterentwicklung im Bereich der Erschwernis-, Stellen- und Amtszulagen aufgreifen, weiterentwickeln und konsequent durchsetzen.

## Sechs zentrale GdP-Forderungen, um die Bundespolizei attraktiver zu machen:

-  Wir fordern die Festlegung der Wochenarbeitszeit auf einheitlich 35 Wochenstunden für alle Beschäftigten.
-  Wir fordern die rückwirkende Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage nach dem Vorbild von Bayern und NRW.
-  Wir fordern, dass A 8 als Eingangsamt im mittleren Dienst der Bundespolizei festgelegt wird.
-  Wir fordern die weitere Fortsetzung des Hebungsprogramms für den Tarif- und Verwaltungsbereich.
-  Wir fordern, den Anteil der Beförderungsplanstellen A 9m/A 9mZ im mittleren Polizeivollzugsdienst über heute 50 Prozent in einem ersten Schritt auf mindestens 75 Prozent zu erhöhen – die Bundespolizei braucht einen Vergleich mit anderen Polizeien, bei denen A 9 das Eingangsamt ist, nicht zu scheuen!
-  Wir wollen den Anteil der Beförderungsplanstellen A 13 von jetzt 10 auf mindestens 30 Prozent und A 12 von jetzt 18 auf mindestens 40 Prozent erhöhen – und dadurch auch die Anzahl der PHK- und POK-Beförderungen steigern.

**WIR FORDERN**



GdP-Aktion gegen sachgrundlose Befristungen war ein voller Erfolg.  
Viele Kolleginnen und Kollegen haben jetzt einen sicheren Arbeitsplatz.

## Entscheidende Verbesserungen auch für den Tarifbereich

Die Bezahlungsstruktur unserer Tarifbeschäftigten war aus Sicht der GdP vollkommen inakzeptabel. Unser GdP-Verhandlungsteam konnte im Bundestag zwei große Schritte durchsetzen:

**1.000 Stellenhebungen von Entgeltgruppe 3 in Entgeltgruppe 5 im**

**Jahr 2016 und weitere Stellenhebungen von Entgeltgruppe 5 in Entgelt-**

**gruppe 8 im Jahr 2019.** Das macht Mut auf mehr! Unser klares Ziel: weitere Hebungen von Tarifbeschäftigtenstellen, damit gute und qualifizierte Arbeit auch anständig entlohnt wird!

**Wir sind stolz auf unsere Arbeit: 449 Stellen für „Bundespolizeiliche Unterstützungskräfte“ (BUK) aus dem Status „künftig wegfallend (kw)“ herausgelöst und dauerhaft gesichert! Und: die GdP-Forderung zur Stellenzulage für alle Tarifbeschäftigten („Sicherheitszulage“) ist seit 1.1.2020 Wirklichkeit!**

Die GdP und ihre Personalvertreter haben vor den Gerichten gegen den Arbeitgeber durchgesetzt, dass die Personalräte über die Eingruppierungsrichtlinien endlich voll mitbestimmen dürfen und dies nicht mehr einseitig durch den Arbeitgeber festgelegt werden darf. Fachschuloberlehrer, Trainer, Sportlehrer, Musiker, Luftsicherheitsassistenten, Bundespolizeiliche Unterstützungskräfte (BUK) und andere brauchen deshalb jetzt sachkundige und durchsetzungsstarke GdP-Personalräte bei der Überprüfung der Eingruppierungsrichtlinien.

**GESCHAFFT**

**WIR SIND DAS  
FUNDAMENT –  
ZEIT, DASS IHR'S  
ERKENNT**

TARIF- UND BESOLDUNGS-  
RUNDE 2018



**Wir fordern 6% mindestens 200€**

## Das fordert die GdP: Kaufkraftausgleich in Hochpreisregionen

**WIR FORDERN**

Eine Vielzahl von Kolleginnen und Kollegen versehen ihren Dienst in den Metropolregionen Deutschlands wie zum Beispiel in München, Frankfurt oder Düsseldorf. Leben und Wohnen gestaltet sich gerade dort wegen hoher Lebenshaltungskosten schwierig. Wir sagen: **Die Kosten für die Lebenshaltung in der Region, in der man arbeitet, dürfen nicht dazu führen, dass man sich und seiner Familie nichts mehr leisten kann.**

Daher fordert die GdP bereits seit langem einen Kaufkraftausgleich für Hochpreisregionen und ein deutlich verbessertes Angebot von attraktiven bezahlbaren Wohnungen für Beschäftigte der Bundespolizei und des Zolls. Diese Ziele werden wir weiter mit Nachdruck verfolgen.



## Klares Ziel der GdP: Die Bundespolizei ist Regelaufstiegspolizei

**KLARES ZIEL**

Der Polizeiberuf ist ein Erfahrungsberuf, der regelmäßige Aufstieg und die Entwicklung der fachlich und sozial Kompetentesten zu Führungskräften gehört dazu.

Mit Bundesinnenminister Horst Seehofer konnten wir am 11. Juli 2019 die Einführung des „Seehofer-Aufstiegs“ für bundesweit 2.000 Stellen für erfahrene und leistungsstarke PHM/PHMz\*in vereinbaren. Nun wird es für unsere Personalräte darum gehen, dieses Laufbahnwechselprogramm gut an den Start zu bekommen. Der Generationswechsel und der Stellenzuwachs auch bei Führungskräften des gehobenen und höheren Dienstes erfordern familienfreundlichere Regelaufstiegsmodelle, die eine bessere Planbarkeit garantieren und mehr Kolleginnen und Kollegen den Aufstieg ermöglichen, ohne die Familie für ein Aufstiegsverfahren über einen langen Zeitraum vernachlässigen zu müssen.

In den vergangenen vier Jahren haben wir durch 800 zusätzliche Dienstpostenhebungen in den gehobenen Dienst die Basis für den Aufstieg verbreitert. Und wir haben gegen alle Widerstände in der neuen Bundespolizei-Laufbahnverordnung (BPolLV) einen breiten Fächer an Aufstiegsvarianten erhalten und die Zugangsmöglichkeiten gerade für Frauen stark verbessert.

Ein großer GdP-Erfolg ist die Vereinbarung mit der Führung vom 28. April 2017, mindestens zwei Drittel aller Stellen des gehobenen Dienstes mit Aufsteigern zu besetzen – geplant waren nur 21 Prozent. Wir tun etwas für die, die schon da sind!

**WIR FORDERN**

### GdP-Personalräte treten ein für:

- 🧩 **Bessere Rahmenbedingungen für planbare, familienfreundliche und heimatnahe Laufbahnwechsel**
- 🧩 **Mehr Fernlern-/Fernstudienmethoden im Aufstieg**
- 🧩 **Fachkräfteentwicklung aus den eigenen Reihen durch Entsendung zum bezahlten zivilen Studium mit anschließendem Laufbahnwechsel**
- 🧩 **Verlässliche „Zieldienstposten“-Festlegungen vor Aufstiegsbeginn und die Schaffung von „Treppenaufstiegsmodulen“ für Beamtinnen und Beamte mit begrenzter Ämterreichweite**

### Wir bleiben dran: Die Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage bleibt klares Ziel der GdP

**Die GdP fordert, dass die Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage wieder eingeführt wird.** Die Abschaffung der Ruhegehaltsfähigkeit war ein einseitiger Sparbeitrag, der nur die Polizeibeamtinnen und -beamten betraf und der als Sonderopfer besonders hart ihre Versorgungssituation im Alter verschlechterte. Diese Verschlechterung ist rückgängig zu machen. Die Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage wieder einzuführen wäre die angemessene Anerkennung für die Arbeit der Bundespolizistinnen und Bundespolizisten.

**Auch im  
Ruhestand  
für Dich  
da!**

## A wie Ausstattung

AUSSTATTUNG

Die stetige Verbesserung der persönlichen Ausstattung und Ausrüstung bleibt im Fokus unserer Arbeit. Das betrifft sowohl die Schutzausstattung als auch die Bewaffnung und die elektronische Kommunikation. Die GdP hat neben den Forderungen zu Verbesserungen im Personalhaushalt auch immer sehr konkrete Forderungen zu Verbesserungen in der Ausstattung aufgestellt und durchgesetzt.

Die Diskussionen der vergangenen Jahre zu den Themen Ausrüstung und Ausstattung haben gezeigt, wie wichtig GdP-Personalräte als Stimme der Beschäftigten und als Motor zur Verbesserung der Ausstattung sind. Oft haben die Vertreter der Dienststelle unwillig abgewunken und es wurde versucht, unsere Initiativanträge abzuschmettern oder als unsinnig abzutun. Mitunter wurde die Mitbestimmung nicht eingehalten und musste gerichtlich eingefordert werden. Aber das hat uns als GdP-Personalräte nicht aufgehalten, weiter konsequent unser Ziel zu verfolgen.



## Hier drei Beispiele, die das belegen:

### Beispiel 1: Das zweite Magazin für die P 30

Während der Zoll jeden seiner Beamten von Anfang an mit einem zweiten Magazin zur P 30 ausstattete, wurde in der Bundespolizei beharrliche Verweigerung gepflegt. Ein Antrag des Bezirkspersonalrats für das zweite Magazin wurde im Jahr 2016 vom Präsidium abgelehnt. Nach mehreren Gesprächen von GdP-Vertretern mit Innenpolitikern und Ministeriumsvertretern wurde 2017 vom Präsidium angekündigt, dass nun doch jede/r Polizeivollzugsbeamte/in mit einem zweiten Magazin und der dazugehörigen Magazintasche ausgestattet werden könne. Als Mitte 2018 immer noch nicht alle Kolleginnen und Kollegen mit dem zweiten Magazin ausgestattet waren, bat die GdP den Haushaltspolitiker Gerster eine Anfrage an die Bundesregierung zu stellen. Die Antwort überraschte: Zwar bestünde nach der Ausstattungsnachweisung für die Bundespolizei (AN) „die Möglichkeit, jede und jeden der Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten der Bundespolizei mit einem zweiten Magazin auszustatten“. Trotz dieser bestehenden Möglichkeit seien aber in den verflossenen drei Jahren nur Magazine für „einen Ausstattungsgrad von circa 50 Prozent“ beschafft worden. Die GdP war die einzige Gewerkschaft, die das zweite Magazin gefordert hatte. Auf unsere Intervention hin wurden unverzüglich die notwendigen Mittel zur ausreichenden Beschaffung der Zweitmagazine im Bundeshaushalt 2019 zur Verfügung gestellt. **Im Jahr 2020 wird der Ausstattungsstand von 100 Prozent erreicht werden.**

**GESCHAFFT**



Wir sorgen für Deine Ausstattung!

## Beispiel 2: Winterstiefel für Einsatzkräfte

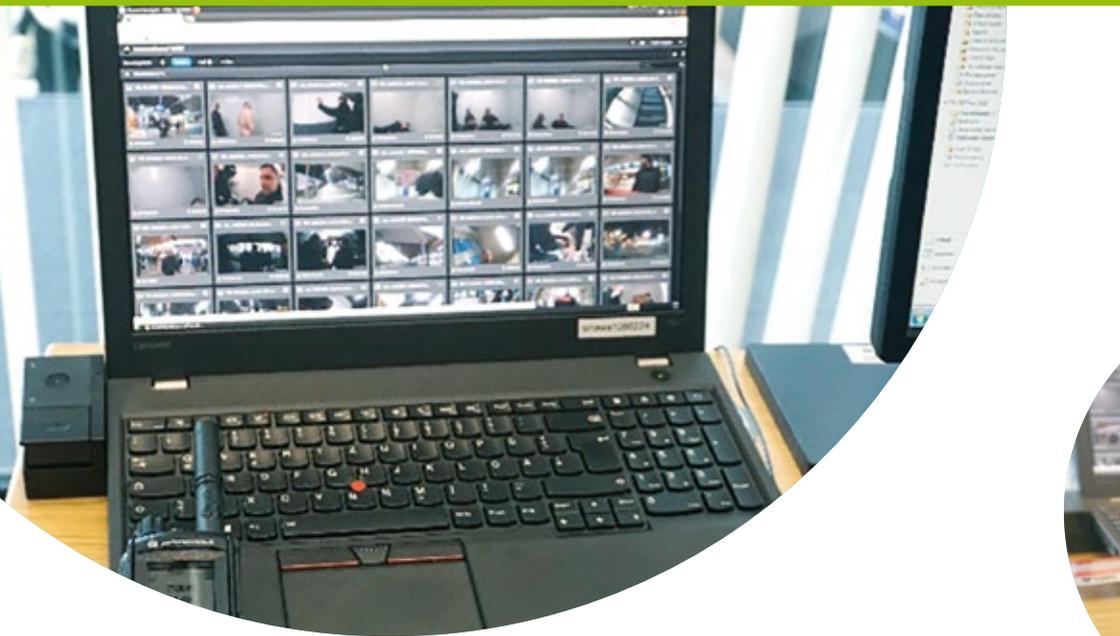
Auf den Antrag der GdP-Fraktion wurde vom Personalrat ein Antrag zur Beschaffung von Winterstiefeln gestellt. Auf diesen reagierte der zuständige Abteilungsleiter im Präsidium wenig fürsorglich. Er verkündete, dass es ausreichend sei, bei großer Kälte im Winter ein zweites Paar Strümpfe anzuziehen. Die Beschaffung von Winterstiefeln für Einsatzkräfte lehnte er ab. Die GdP ließ aber nicht locker und konnte erreichen, dass **für 2020 und 2021 insgesamt 7 Mio. Euro zur Beschaffung von Winterstiefeln zur Verfügung stehen.**

## Beispiel 3: Der ballistische Einsatzschutzhelm

Diesen Helm hat die Gewerkschaft der Polizei bereits 2016 gefordert, indem wir als GdP-Fraktion einen Initiativantrag des Bezirkspersonalrats an den Dienstherrn zur Einführung des ballistischen Schutzhelms auf den Weg gebracht haben. Damals wurde er von der Dienststelle nicht als erforderlich angesehen. Unser Initiativantrag wurde abgelehnt. Aber davon haben wir uns nicht entmutigen lassen, sondern sind drangeblieben. Wir konnten gegen den anfänglichen Widerstand des Präsidiums die Beschaffung des Helms der Firma ULBRICHTS Protection (HOPLIT F1000-18.1H) durchsetzen, der eine Vielzahl unserer Forderungen erfüllt. Dagegen, dass er nur als Poolausstattung in den Interventionsfahrzeugen liegen soll, hat der BPR geklagt, weil die Mitbestimmung nicht eingehalten wurde. Die Klage vor dem OVG Berlin hat der BPR gewonnen. **Klares GdP-Ziel: Wir wollen eine Mann-/Frausstattung erreichen.**



*Einsatzbetreuung für unsere Kolleginnen und Kollegen im Einsatz. Ihr habt es Euch verdient!*



## Informationsmanagement und Digitalisierung

Genauso wichtig wie die persönliche Ausstattung ist für unsere Arbeit in der Bundespolizei zunehmend auch eine sachgerechte Ausstattung mit IT. Hier muss es unser Ziel sein, auf der Höhe der Zeit anzukommen, um den Rückstand zum polizeilichen Gegenüber aufzuholen. Wir sehen sowohl bei der personellen als auch bei der materiellen Ausstattung im IT-Bereich der Bundespolizei noch einen deutlichen Anpassungsbedarf. Dazu gehören ebenso die Ausstattung mit mobilen Endgeräten wie der moderne Arbeitsplatz des Streifenwagens. Das Streifenfahrzeug als Arbeitsplatz ist genauso wie die persönliche Mann-/Frauenausstattung dementsprechend mit hochmoderner und mobiler Kommunikation auszustatten. Wir machen weiter Druck für eine flächendeckend hoch leistungsfähige Videotechnik und an jedem Ort stabile Digitalfunkverbindungen.

 **Die GdP fordert die Ausstattung sämtlicher bundeseigener Liegenschaften mit für die Beschäftigten zugänglichen WLAN-Hotspots, um so ungehindert ins Internet zu gelangen.**

**WIR FORDERN**



## Das haben GdP-Personalräte in Sachen Ausstattung auf den Weg gebracht

**GESCHAFFT**

Mit unserem Engagement konnten wir die Haushaltspolitiker davon überzeugen, endlich Geld für **drei neue Einsatzschiffe für die Bundespolizei See** bereitzustellen.



Bei der Einführung der **Bodycam** als neues Einsatzmittel für die Bundespolizei hat die GdP durch Abschluss einer Dienstvereinbarung dafür gesorgt, dass die aufgenommenen Daten an Dritte nur anonymisiert herausgegeben werden dürfen und sich unsere Kolleginnen und Kollegen nicht auf YouTube wiederfinden. Auch dürfen die Daten nicht zur Verhaltensüberwachung oder Leistungskontrolle durch Vorgesetzte genutzt werden. Außerdem ist die Nutzung der Daten für verwaltungsinterne Ermittlungen untersagt.

Darüber hinaus konnten wir bedarfsbezogen die Erhöhung der vorhandenen Pools für **Warnwetterschutzanzüge** erreichen.

**Für die Personenbegleiter hat die GdP auf einer Tagung mit Praktikern einen Forderungskatalog zur Verbesserung der Ausstattung und der Rahmenbedingungen entwickelt. Ein guter Teil unserer Forderungen wurde bereits umgesetzt.**

- 🧩 Dazu zählen die Ausstattung mit Escort-Westen, die Beschaffung ausreichender Festhaltegurte, die Ausstattung mit Spuckschutzhauben, die Beschaffung von Gürteltaschen, Rucksäcken und Taschen, die Beschaffung von Identitätsschutzhauben, die Ausstattung mit Kreditkarten mit Versicherungsschutz und die Optimierung von Kommunikationsmitteln.**



Weiterhin fordert die GdP, alle Rückführer mit einem persönlichen Smartphone auszustatten. Bei Bedarf sind die Rückführer mit **Sina Workstation** auszustatten. Eine entsprechende Anzahl ist in den Dienststellen vorzuhalten.

**Für Frontex Escort Leader fordert die GdP mindestens eine Mann-/Frauenausstattung.** Da für Rückführungsmaßnahmen von den PBL/PBS das Tragen angemessener Kleidung vorausgesetzt wird, fordert die GdP einen einmaligen **Bekleidungszuschuss** zur Beschaffung. Auch fordern wir pro Einsatztag eine Erhöhung der Abnutzungspauschale für eigene zivile Kleidung.

**WIR FORDERN**

## **GdP-Personalräte haben für bessere Ausstattung noch viel vor!**

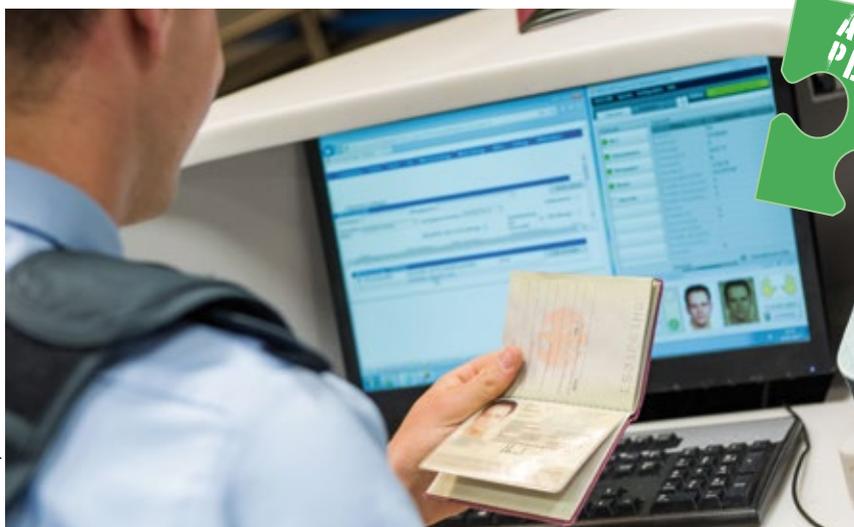
-  Auf Initiative der GdP hat der BPR einen Initiativantrag gestellt, um eine neue Mitteldistanzwaffe zu beschaffen.
-  Die GdP fordert Trainingssysteme für die MP5. Zurzeit werden verschiedene Systeme (Laser/FX) erprobt. Wichtig ist für uns, dass die Bundespolizei endlich ein Trainingssystem für die MP5 (und später dann natürlich auch für die neue Waffe) bekommt, damit sich unsere Kräfte bestmöglich auf den Ernstfall vorbereiten können.
-  Die GdP fordert die Beschaffung neuer portabler Wärmebildkameras. Ein neues Gerät, das dem Stand der Technik entspricht, wurde nach erfolgreicher Erprobung eingeführt.
-  Die GdP fordert die Einführung von Schnittschuttschals und Schnittschutzhäuben als personenbezogene Mann-/Frauenausstattung.
-  Die GdP fordert eine Verbesserung aller eingesetzten Fahrzeugtypen in der Bundespolizei. Dazu gehören ein Falschbetankungsschutz, LED KFZ-Licht und rückengerechte Sitze.
-  Die GdP fordert die Einführung von Fleecejacken und Poloshirts als Dienstkleidungsstücke.
-  Die GdP fordert die Verbesserung der Körperschutzausstattung und die regelmäßige Überprüfung und Anpassung gemäß dem jeweils aktuellen Stand der technischen Entwicklung.
-  Die GdP fordert Unterziehschutzwesten für alle PVB.
-  Die Erneuerung der Badehosen und Badeanzüge wurde auf Initiative der GdP-Fraktion auf den Weg gebracht.

## A wie Arbeitsplatz

Eine personell wachsende Bundespolizei mit weiteren Aufgaben im In- und Ausland kann nur erfolgreich sein, wenn sie auch eine angenehme und attraktive Arbeitswelt für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Vollzug, in der Lehre und Ausbildung sowie in der Verwaltung bietet. Für dieses Ziel stehen die GdP-Personalräte auch in der neuen Wahlperiode ein.

Der Zustand vieler Bundespolizeidienststellen ist eine gesundheitliche und arbeitsschutzrechtliche Katastrophe. **Der Bauminister baut nicht (genug)**; die Verkehrsbetreiber versuchen, die Bundespolizei herauszudrücken. Aber die Bundespolizei wächst und braucht Platz. Mit dem notwendigen personellen Zuwachs muss auch das Raumangebot in den Dienststellen, in denen nach und nach unsere neuen Kolleginnen und Kollegen ankommen, rechtzeitig angepasst werden. Das beginnt bei der Schaffung ausreichender PC-Arbeitsplätze und reicht über genügend Spinde und Umkleieräume bis zu ausreichendem Parkraum an den Dienststellen und in den Abteilungen.

**Eine zentrale Aufgabe der GdP-Personalräte in den kommenden vier Jahren und darüber hinaus wird daher die Begleitung und Mitbestimmung bei der Verbesserung der Arbeitsplatz- und Raumsituation für die Beschäftigten sein.**





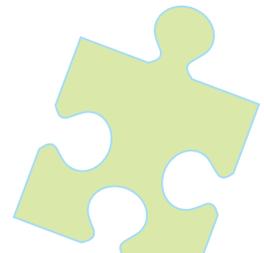
Die GdP wird gehört, wie z. B. bei der Expertenanhörung zum BeStMG.

**WIR FORDERN**

Wir wissen bereits heute, welchen personellen Zuwachs wir in den Dienststellen zu erwarten haben. Mit dem Ausbau, der Renovierung und Erweiterung darf nicht gewartet werden, bis alle neuen Kolleginnen und Kollegen in ihren neuen Dienststellen ankommen. Im Gegenteil: Die Dienststellen müssen schon vor der Auffüllung entsprechend vorbereitet und ausgestattet werden.

Arbeitsplätze liegen aber auch heute schon im Ausland und werden angesichts des deutschen FRONTEX-Beteiligungsprogramms noch ganz neue Anforderungen an die Personalvertreter stellen. **Daher fordern wir die Schaffung einer europäischen Mitarbeitervertretung.** Diese wollen wir gemeinsam mit anderen Gewerkschaften auf den Weg bringen, um – in Anlehnung an Europäische Betriebsräte – auch bei internationalen Tätigkeiten Mitarbeiterrechte auf Ebene der Europäischen Gemeinschaft mit Informations- und Konsultationsrechten zu erhalten.

Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf im Polizeialltag ist ebenfalls auch auf europäischer Ebene voranzubringen.



# Mit GdP-Personalräten das Heute meistern – unser Morgen gestalten

Liebe Kolleginnen und Kollegen, mit dieser kleinen Broschüre haben wir Rechenschaft darüber abgelegt, was **wir in Eurem Auftrag für Euch und für eine Weiterentwicklung der Bundespolizei auf den Weg bringen konnten**. Wir haben uns davon leiten lassen, dass der Mensch, dass unsere Kolleginnen und Kollegen für uns im Mittelpunkt stehen. Ihr sorgt jeden Tag für Sicherheit und mit Eurer hervorragenden und engagierten Arbeit habt Ihr es verdient, **dass sich auch weiterhin ein starker Partner für Euch und Eure Interessen einsetzt**.

Wir haben benannt, was aus unserer Sicht im Sinne der Menschen künftig noch zu verändern ist. Auch für die Zukunft der Bundespolizei haben wir Ideen und Lösungsvorschläge. Die Kraft, diese Ideen umzusetzen, haben wir mit Deiner Hilfe.

**Daher bitten wir Dich: Gib den GdP-Personalräten zwischen dem 12. und 14. Mai Deine Stimme.**

**WÄHLEN  
GEHEN!**

## **NUTZE DIE BRIEFWAHL!**

**Einsatzsituationen und Krisen gehen vorüber. Der Anspruch der Kolleginnen und Kollegen auf die Lösung der beschriebenen Probleme in der Bundespolizei in den kommenden vier Jahren bleibt.**

Nur mit einer hohen Wahlbeteiligung und einem guten Ergebnis für Deine GdP verschaffen wir uns den nötigen Respekt beim Dienstherrn und bei der Politik, der nötig ist, um die notwendigen Verbesserungen für die Bundespolizei – und damit am Ende auch für Dich ganz persönlich – durchsetzen zu können.



**Starke GdP-Personalräte für meine Interessen!**



**Gewerkschaft  
der Polizei**

Bundespolizei

# Personalratswahlen in der Bundespolizei

**12. – 14.05.2020**

**DIESMAL PER  
BRIEFWAHL**



## Impressum

**Herausgeber:**

Gewerkschaft der Polizei  
Bezirk Bundespolizei  
V. i. S. d. P.: Dr. Hartmut Kühn  
Forststraße 3a · 40721 Hilden  
[www.gdp-bundespolizei.de](http://www.gdp-bundespolizei.de)

**Gestaltung:**

Christiane Freitag, Idstein

**Druck:**

Druckhaus Süd Medien GmbH, Köln

Stand: März 2020

**Starke GdP-Personalräte für meine Interessen!**