



Wir sind keine „Wanderbeamten“ – oder: von der Entfremdung von Familie und Beruf

Von Jörg Radek, stellvertretender Vorsitzender der Gewerkschaft der Polizei (GdP), Bezirk Bundespolizei

Aus China kennen wir den Begriff der „Wanderarbeiter“. Es sind Menschen, die weit entfernt von ihren Familien den Lebensunterhalt verdienen. In der Bundespolizei kennen wir Vergleichbares.

Nicht dem Lockruf des Geldes folgend, sondern der politischen Schwerpunktsetzung oder dem Reformeifer von Ministern. Die Aufgabenerfüllung erfordert räumliche Beweglichkeit. Diese Beweglichkeit entfremdet die Menschen zuerst von ihren Familien. – Für den Berufsanfänger bedeutet dies die Entfremdung von Elternhaus und Clique. Eine Familiengründung wird erschwert. In einer weiteren Folge wird aus der Beweglichkeit eine Nichtsesshaftigkeit. Zwar nicht im Sinne Melderechts, aber im Sinne des der Pflege von sozialen Kontakten.

Wir Menschen sind jedoch keine anonymen Wesen. Die Abordnungspraxis in der Bundespolizei sorgt dafür, dass sich für die Menschen auf dem Weg von der Familie zur Arbeit alles nur noch um die Arbeit dreht. Wir leben jedoch nicht für die Arbeit. Unsere Kolleginnen und Kollegen können nicht mehr entspannen und beginnen, sich von ihrer Arbeit zu entfremden.

Entfremdung von Familie und Beruf kann nicht unser Ziel sein. – Sie darf nicht zum Prinzip werden!

Die Bundespolizeiakademie nimmt Angelegenheiten der Personalverwaltung für den mittleren und gehobenen Polizeivollzugsdienst und den Verwaltungsdienst wahr. Dies umfasst insbesondere die Personalplanung.

Diese Entscheidung wurde seitens der Gewerkschaft abgelehnt, da diesem Vorschlag keine abschließende Prozessbetrachtung des Personalmanagements zugrunde liegt. In der Diskussion befindet sich nun ein Personalentwicklungskonzept, welches mit viel Prosa die Situation beschreibt und den Versuch unternimmt, Lösungen anzubieten.

Doch es ist ein Stückwerk in Form von bürokratischer Belletristik. – Die Realitäten der Menschen in der Bundespolizei werden nicht zur Kenntnis genommen.

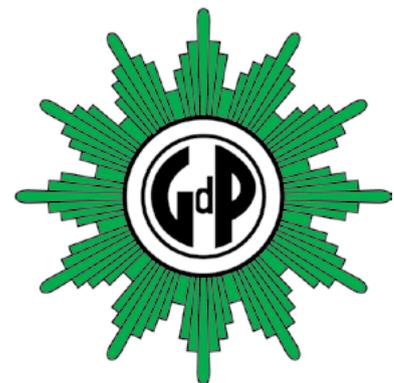
Zur Verbesserung der Personallage in der Bundespolizei ist es konsequent, regional einzustellen. Im Wettbewerb zum Ausbildungsangebot ist die „heimatferne“ Ausbildung und die familienferne Verwendung unser größtes Handicap. Sie zu verringern und nicht zu verschärfen, daran müssen wir arbeiten. Ziel muss es sein, dass die Direktionen in den Regionen Einstellungsbehörden werden und ihren Bedarf selbstständig erheben und einstellen dürfen. Viele Probleme im späteren Berufsverlauf ergeben sich durch übertriebenen Zentralismus vom Berufsbeginn an.

Aus der Vergangenheit, geprägt durch die überwiegende Verbandsstruktur, stammen die Begriffe Verweildauer oder Standzeiten in der Bereitschaftspolizei. Die Erfahrung lehrt, dass solche Fristen nur zu Frust führen und für eine permanente Personalrotation sorgen. Mitarbeiter und Dienststelle brauchen Verlässlichkeit. Diese schafft nach unseren Vorstellungen eine regionale Werbung und Einstellung. Faire Weiterrsetzungsmöglichkeiten auf ausschließlich freiwilliger Basis – also eine Verbindlichkeit, an der es bis heute



fehlt – sind weitere Bausteine. Dies gilt vor allem für die Ballungsräume und die Bundesbereitschaftspolizei.

Die Menschen und ihre Familien in der Bundespolizei brauchen Konkretes. Der Berufsverlauf darf nicht zum Lebensschicksal werden. Der berufliche Werdegang innerhalb eines Lebensplans braucht einen verbindlichen Rahmen. – Dieser Rahmen muss der Lebensdynamik der Menschen Rechnung tragen.



Ausreisevorbereitung Europäische Polizeimission – Eulex Kosovo:

Die Bundesrepublik Deutschland entsandte im Juli des vergangenen Jahres 32 Polizeibeamtinnen und -beamte der Bundespolizei für den Einsatz in der Supplementary Police Unit in das Special Police Department (SPD) Eulex Kosovo. Nachdem 2012 ausschließlich Beamte der Bundespolizei in dieser Einheit verwendet wurden, steht nun der erste größere Kontingentwechsel durch Beamte des Bundes und der Länder an. In Vorbereitung auf die für den 28. Juli 2013 vorgesehene Rotation der Supplementary Police Unit Eulex Kosovo (international gemischte Einsatzkräfte mit Exekutivaufgaben) fand



Foto: GdP

Ende Juli 2013 ein gemeinsames Training Bund/Land in der Bundespolizeiabteilung Sankt Augustin statt.

Die Teams setzten sich aus insgesamt 25 Polizeibeamtinnen und -beamten zusammen (Foto), wovon 14 Beamte Angehörige der Bundespolizei und elf Beamte Angehörige der Landespolizeien Nordrhein-Westfalen, Brandenburg, Hamburg, Sachsen-Anhalt, Hessen, Rheinland-Pfalz sowie Baden-Württemberg waren.

Federführend für das gemeinsame Training Bund/Land war die 1. Internationale Einsatzeinheit, in enger Kooperation mit der Bundespolizeiakademie, welche durch den Kollegen Jann Quanz vertreten war.

Die GdP-Kreisgruppe Sankt Augustin unterstützte die Veranstaltung, sodass noch viele gute Gespräche geführt und weitere Kontakte geknüpft werden konnten.

Florian Kardell



DEUTSCHE POLIZEI
Ausgabe: **Bezirk Bundespolizei**

Geschäftsstelle:
Forststraße 3a,
40721 Hilden
Telefon (02 11) 71 04-0
Telefax (02 11) 71 04-555

Redaktion:
Dr. Hartmut Kühn (V.i.S.d.P.)
Forststraße 3a,
40721 Hilden
Telefon (02 11) 71 04-0
Telefax (02 11) 71 04-5 55
Internet: www.gdp-bundespolizei.de
E-Mail: info@gdp-bundespolizei.de
Martin Schmitt
Mobil (01 72) 8 99 05 23
E-Mail: schmitt-karlstein@freenet.de

Die Redaktion behält sich vor, LeserInnenbriefe gekürzt zu veröffentlichen. Für unverlangt eingesandte Manuskripte übernehmen wir keine Gewähr. Namentlich gekennzeichnete Artikel stellen nicht in jedem Fall die Meinung der Redaktion dar. Nachdruck und Verwertung, ganz oder teilweise – auch in elektronischen Medien – nur mit ausdrücklicher Genehmigung der Redaktion. Dies gilt auch für die Aufnahme in elektronische Datenbanken und Mailboxes sowie für Vervielfältigungen auf CD-ROM.

Verlag und Anzeigenverwaltung:
VERLAG DEUTSCHE
POLIZIELITERATUR GMBH
Anzeigenverwaltung
Ein Unternehmen der
Gewerkschaft der Polizei
Forststraße 3a, 40721 Hilden
Telefon (02 11) 71 04-1 83
Telefax (02 11) 71 04-1 74
Verantwortlich für den Anzeigenteil:
Antje Kleuker
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 35 vom 1. Januar 2013
Adressverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke.

Herstellung:
L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG
DruckMedien
Marktweg 42–50, 47608 Geldern
Postfach 14 52, 47594 Geldern
Telefon (0 28 31) 3 96-0
Telefax (0 28 31) 8 98 87

ISSN 0949-2836

SENIORENGRUPPE – NACHGEFRAGT

Anfang Juli 2013 fand im nordosthessischen Bebra die Seniorenkonferenz des Bezirks Bundespolizei der Gewerkschaft der Polizei (GdP) statt.

Hierzu berichteten wir bereits auf unserer Homepage. Unter dem Motto „Erfahrung gestaltet Zukunft“ wurde auch ein Leitantrag verabschiedet, der als Handlungsmaxime gilt. Dieser ist in unserem mitgliederinternen Bereich unter gdpbundespolizei.de abrufbar. Von dem Vorsitzenden der Seniorengruppe, Peter Schüttrumpf (Foto), wollten wir hierzu mehr erfahren.

DP: Die GdP-Senioren fordern einen Strukturwandel innerhalb der Gewerkschaften zu ihren Anliegen sowie eine Intensivierung der Seniorenarbeit. Welche Vorstellungen habt ihr dazu?

Peter Schüttrumpf: Die Gruppe von uns älteren Bürgern wird immer größer. Auch wir bedürfen einer Vertretung unserer Interessen gegenüber

Politik und Behörden. Bisher haben viele Einzelgewerkschaften – aber vor allem der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) – diese Vertretung vernachlässigt. Die Folge ist, dass viele Mitglieder nach dem Berufsleben die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft kündigen. Dies führt aber zu einer Schwächung der gesamten Gewerkschaftsarbeit.

DP: Zur Forderung der Wahrnehmung eines stärkeren Vertretungsmandats über das Berufsleben hinaus gibt es sicherlich bereits konkrete Umsetzungsüberlegungen. Wie sehen diese aus?

Peter Schüttrumpf: In erster Linie erwarten wir, dass die Gewerkschaften – unter dem Dach des DGB – unsere Interessen gegenüber der Politik vertreten. Aber auch Hilfen beim Umgang mit Behörden und Institutionen sind oft notwendig. Allzu oft wird übersehen, dass die Generation der bisherigen Ruheständler nicht über die Möglichkeit der umfassenden Nutzung elektronischer Medien verfügt. Dem müssen wir durch eine ent-



SENIORENGRUPPE – NACHGEFRAGT

sprechend anders gelagerte Informationspolitik Rechnung tragen. Wie wir wissen, ist Lernen ein lebenslanger Vorgang; deshalb muss auch das Bildungsangebot für Ältere verstärkt werden.

DP: Einflussnahme auf Politik ist ein mühsames Unterfangen. Welche kreativen Ansätze sollten Platz greifen?

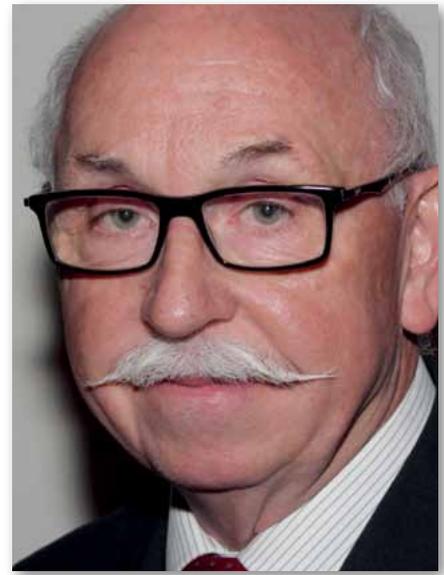
Peter Schüttrumpf: Der kreativste Ansatz, um auf Politik Einfluss zu nehmen, ist nicht neu aber immer noch effektiv: Es handelt sich um den alten Gewerkschaftsgedanken der Solidarität. Nur wer über eine gewisse Stärke verfügt, wird auch Gehör finden. Deshalb ist es unbedingt notwendig, unsere Mitglieder auch über den Ruhestand hinaus an uns zu binden.

DP: Versorgung sowie Betreuung, Beratung und altersgerechte Bildung

sollten, so eure Vorstellungen, verstärkt und intensiviert werden. Wo liegen die Stärken der derzeitigen GdP-Seniorenarbeit und wo können wir noch besser werden?

Peter Schüttrumpf: Unsere Stärken im GdP-Bezirk Bundespolizei liegen ganz eindeutig im Bereich der Seniorenarbeit auf Direktions- und Bezirksebene. Was uns Sorgen macht, ist die Arbeit vor Ort. Vor allem in den Kreisgruppen wünschen wir uns eine bessere Einbindung von uns Älteren in die Gewerkschaftsarbeit. Denn nur, wenn man uns auch arbeiten lässt, können wir mit unserer Erfahrung die Zukunft mitgestalten.

DP: Wir danken dir für dieses Gespräch und wünschen sowohl dir, als auch deinen Vorstandsmitgliedern, viel Erfolg auf diesem Weg.



KREISGRUPPE NIEDERRHEIN

5. Internationales Fußballturnier der Bundespolizeiinspektion (BPOLI) Kleve mit 1500 Euro Spendenerlös für das Klever Kinder Netzwerk ...

Bereits zum 5. Mal richtete die Bundespolizeiinspektion Kleve ein internationales Fußballturnier mit Beteiligung verschiedener in- und ausländischer Partnerbehörden aus. Auch in diesem Jahr unterstützten wir, als Gewerkschaft der Polizei (GdP), die Veranstaltung finanziell und personell bei der Organisation und Durchführung.

Ziel des sportlichen Zusammentreffens ist es, den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen unterschiedlicher nationaler und internationaler Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben die Möglichkeit zu geben, sich persönlich kennen zu lernen, Kontakte herzustellen und zu pflegen. Diese offene Veranstaltung ist für die teilnehmenden Dienststellen darüber hinaus geeignet, den Bürgerinnen und Bürgern außerhalb des dienstlichen Alltags in einer anderen Rolle zu begegnen.

Mit von der Partie waren Mitte Juli 2013 die Mannschaften der Koninklijke Marechaussee Venlo, der Kreispolizeibehörde (KPB) Kleve, der KPB Viersen, der KPB Borken, der Hochschule Rhein-Waal, der Justizvollzugsanstalt (JVA) Kleve, der Mobilen Kontroll- und Überwachungseinheit

(MKÜ) – Dienstort Goch, der MKÜ – Dienstort Essen, der Mobilen Fahndungseinheit (MFE) – Dienstort Kleve sowie der BPOLI Kleve.

Der Inspektionsleiter der BPOLI Kleve, Stefan Jäger, sein Amtsvorgänger Rolf Aal und der Vorsitzende der GdP-Kreisgruppe, Axel Reichert, übergaben der Mannschaft der KPB Kleve als Sieger den Wanderpokal. Auf den Plätzen zwei und drei folgten die Mannschaften der JVA Kleve und der KPB Viersen. Der Gastgeber gab sich, trotz engagiertem Spiel, bescheiden und belegte Platz vier.

Die großzügige Unterstützung durch die GdP-Kreisgruppe Bundes-

polizei Niederrhein verstand sich von selbst. Seit Jahren engagieren wir uns als GdP-Kreisgruppe bei der Ausrichtung des Turniers.

Die Organisatoren versichern uns jedes Jahr aufs Neue, dass die Durchführung der Veranstaltung in der bewährten Form ohne diese Hilfe nicht möglich wäre. Eine freundliche Unterstützung findet die Veranstaltung darüber hinaus auch durch die Euregio Rhein-Waal. Aus den Spenden der Veranstaltungsteilnehmer – und dank der Spende der Gewerkschaft der Polizei – konnte dem Klever Kinder Netzwerk e.V. ein Gesamtbetrag von insgesamt 1500 Euro übergeben werden. **AR**



So sehen Sieger aus: Der Gewinner des Wanderpokals der BPOLI Kleve ist die Mannschaft der KPB Kleve. Foto: Bundespolizei Kleve



Unter der Rubrik „50 Jahre Élysée-Vertrag“ berichteten wir im Mantelteil unserer Mitgliederzeitschrift Deutsche Polizei (Ausgabe 7/2013) zur polizeilichen Zusammenarbeit zwischen Deutschland, Frankreich und Luxemburg.

Die Initialzündung, sich vor Ort als Gewerkschaft der Polizei (GdP) u. a. ein Bild über den Arbeitsalltag zu machen, ging von unserem GdP-Direktionsgruppenvorsitzenden Roland Voss (Foto) aus. Ein Grund für das Bezirksjournal Bundespolizei, Nachfrage zu halten.

DP: Das sogenannte Steinchen im europäischen Mosaik ist durch eure konkrete Arbeit im deutsch-französischen-luxemburgischen Grenzgebiet nicht gering zu schätzen. Was dort im Rahmen einer Gesamtsicherheitsarchitektur für Europa entsteht, ist beispielhaft. Was sollte sich kurzfristig für die konkrete Arbeit unserer Kolleginnen und Kollegen verbessern, oder anders gefragt, wo löst sich weitergehende politische Verantwortung diesbezüglich aus?

Roland Voss: Der Wegfall der Grenzkontrollen an den Schengen-Binnen Grenzen, der weitere Ausbau der überregionalen und regionalen Verkehrsverbindungen sowie das Zusammenwachsen der Regionen sind für die Menschen inzwischen selbstverständlich geworden. Reisefreiheit ist ein hohes Gut. Jedoch erleichtern die offenen Grenzen auch die Mobilität der Straftäter. Die illegale Migration und die grenzüberschreitende organisierte Kriminalität steigen weiter an. Die notwendigen „sicherheitsrelevanten Ausgleichsmaßnahmen“ an Europas Außengrenzen funktionieren wegen einer Vielzahl von Problemen der Nationalstaaten von Europa noch nicht wirklich und es wird noch lange Zeit dauern, bis ein wirksamer Außengrenzschutz funktionsfähig aufgebaut ist. Diese Entwicklung war allerdings vorhersehbar. Grund für die Bundespolizei im Saarland, frühzeitig eigene Ausgleichsmaßnahmen im Sinne der inneren Sicherheit der Schengener Vertragsstaaten und im Sinne des Geistes der Europäischen Einigung mit den französischen und luxemburgischen Kollegen zu vereinbaren. So entwickelte sich beispielsweise in den letzten sieben Jahren vor allem mit den Franzosen eine Intensivierung der grenzüberschreitenden Kooperation, die als Erfolgsgeschichte deutsch-französischer Partnerschaft und Freundschaft und als ein Meilen-

stein in der europäischen, polizeilichen Zusammenarbeit beschrieben werden darf. Zusammen mit den Franzosen werden gemischte Streifen und Fahnungen – offen und verdeckt – durchgeführt, Kontrollpunkte auf beiden Staatsgebieten eingerichtet und ein gemeinsames Kontakt- und Überstellungsbüro im Bundespolizeirevier Goldene Bremm besetzt und Lageinformationen ausgetauscht. Hinzu kamen gemeinsame Einsatzformen mit der französischen Bahnpolizei und der Police Nationale. Die Arbeitssprache ist französisch und das Einsatzgebiet reicht bis nach Paris zum Gare de l'Est.

Auch in der Moselregion finden gemeinsame Streifen, teilweise trinationale Streifen mit den Luxemburgern und den Franzosen statt. Die polizeiliche Zusammenarbeit erfolgt vorwiegend regional. Vorbildlich findet ein gegenseitiger Informationsaustausch über Kriminalfälle oder sonstige polizeirelevante Vorgänge statt. Die gemeinsame Präsenz gemischter Streifen prägt inzwischen das Alltagsbild in der Grenzregion. An alle eingesetzten Beamten werden sehr hohe und besondere Anforderungen dieser Aufgabenwahrnehmung gesetzt. Ich bin mir sicher, dass mit der Wiedereinführung nationaler, bedarfsabhängiger Grenzkontrollen der Sicherheit der Menschen ohne Beeinträchtigung der Reisefreiheit ein wirksames Mittel im Kampf gegen grenzüberschreitende Kriminalität möglich ist. Den Sicherheitsbedürfnissen der Menschen wäre dies angemessen, ohne dass es um lückenlose Grenzkontrollen geht. Die Politik ist gefordert, dieses den Menschen zu erklären. Gleichzeitig dürfen wir auch von einer ernst gemeinten europäischen Sicherheitspolitik erwarten, dass die grenzüberschreitenden Bekämpfungsstrategien weiter ausgebaut und noch internationaler abgestimmt werden. Kriminalität macht weder vor nationalen Grenzen noch vor Bundesländergrenzen oder Regierungsbezirken halt. Nach meiner Einschätzung ist es daher zwingend erforderlich, an allen Grenzen der Bundesrepublik Deutschland zu seinen Nachbarstaaten mit dem Personalabbau aufzuhören und deutlich Personal aufzustocken. Das erfolgreiche Konzept im Saarland steht hierbei Pate für alle anderen Dienststellen der Bundespolizei an unseren Grenzen. Damit ist auch die Forderung verbunden, die Anteile von gemischten Überwachungstreifen spürbar zu erhöhen. Die Bundespolizeiführung kann und muss dieses gegenüber



der Politik und der Öffentlichkeit noch deutlicher vertreten. Eine Veränderung und Anpassung im Organisations- und Dienstpostenplan (ODP) ist daher die logische Konsequenz.

DP: Du setzt dich intensiv auch für die Schaffung einer grenzüberschreitenden Arbeitnehmervertretung ein. Welche Erfahrungen liegen deinen Ideen zugrunde?

Roland Voss: Die Bundespolizei ist – mit Ausnahme der Bundeswehr – das bedeutsamste Unternehmen des öffentlichen Dienstes, welches zugleich international arbeitet und eingesetzt wird. Eine Regelung für eine grenzüberschreitende Arbeitnehmervertretung existiert bisher nicht. In der freien Wirtschaft gibt es bereits eine rechtliche Grundlage für einen Europäischen Betriebsrat (EBR). Diese ist in einer europäischen Betriebsratsrichtlinie 1994 geschaffen und in Deutschland durch das Gesetz über Europäische Betriebsräte (EBRG) 1996 in nationales Recht umgesetzt worden. Der öffentliche Dienst im Allgemeinen – und die Bundespolizei im Besonderen – wurden schlicht vergessen oder ausgenommen bzw. nicht mit der europäischen Betriebsratsrichtlinie umgesetzt. Es geht um nichts anderes als um unsere wichtigste und kostbarste Ressource, – den Menschen. Dabei haben die Fragen zur Einhaltung fundamentaler Arbeitnehmerrechte, zum behördlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz, zur Weiterbildung und Mobilität sowie die Gesichtspunkte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf besondere Bedeutung. So wie es in der freien Wirtschaft bereits heute möglich ist, kann dieses auch in der Bundespolizei gemacht werden.

DP: Wie sollte sich die GdP bzw. der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB)



NACHGEFRAGT

als Dachverband hierzu deiner Meinung nach mit Initiativen positionieren?

Roland Voss: Die Gewerkschaften, allen voran der DGB und die GdP, spielen die entscheidende Rolle. Eine zentrale Institution zur Konstituierung eines Europäischen Personalrates (EPR) sollte von den Gewerkschaften bestimmt werden können. Diese Möglichkeiten müssen mit der Bundespolizeiführung vereinbart werden. Die Aufgabe dieser zentralen Institution zur Konstituierung eines EPR sollte darin liegen, eine spezielle europäische Polizei-Arbeitnehmervertretung zu erhalten, die mindestens mit Konsultations- und Informationsrechten auf europäischer Ebene ausgestattet ist. Die Bundespolizei stellt die meisten Kolleginnen und Kollegen für europäische Einsätze. Die Bundespolizei muss und kann damit beginnen.

DP: In einer Zeit einer immer stärkeren Globalisierung besteht in der Tat die Gefahr, dass zur Wahrung von Arbeitnehmerrechten keine tiefgreifenden Diskussionen hierzu mehr geführt werden. Wie nimmst du vor Ort in Gesprächen Reaktionen auf eure Vorstellungen wahr?

Roland Voss: Bereits seit August 1989 nehmen deutsche Polizisten an Auslandseinsätzen teil. Das ist jetzt mehr als 23 Jahre lang her. Bei den heute unterschiedlichsten europäischen Verwendungen – ich denke auch an Frontex – liegt es in der Natur der Sache, dass es auch die vielfältigsten Probleme gibt. Unsere Kolleginnen und Kollegen beschreiben dieses zahlreich. Hier wären die unterschiedliche Bezahlung und Vergütung, Unterbringungen oder auch rechtlichen Probleme bei den Auslandseinsätzen beispielhaft zu nennen. Abstimmungen der Mitarbeitervertretungen der unterschiedlichen Polizeien gibt es bis heute nicht. Die Nationalstaaten regeln dieses für ihre Polizei quasi in eigener Zuständigkeit. Für uns ist daher der Bundespolizei-Hauptpersonalrat und der Bezirkspersonalrat die Interessenvertretung. In den vielen Gesprächen, die ich inzwischen auch politisch geführt habe, wird die GdP-Initiative ausdrücklich befürwortet. Uns ist bekannt, dass das Europäische Gewerkschaftsinstitut in Brüssel bereits heute mehr als 1000 europaweit tätige Unternehmen mit einem EBR zählte. Mehr als ein Drittel der europäisch relevanten Unternehmen und somit etwa zwei Drittel der beschäftigten Arbeitnehmer werden überregional vertreten. Der öffentliche Dienst ist dabei nicht mit berücksichtigt. Es wird also Zeit, dass wir damit

anfangen, gerne zusammen mit den Franzosen. – Deutschland und Frankreich als Motor der erfolgreichen Weiterentwicklung der Europäischen Einigung. Die Politik hätte einen guten An-

satz. Das Jahr der Freundschaft „50 Jahre Élysée-Vertrag“ bietet sich förmlich an.

DP: Wir danken dir für dieses Gespräch.

BEZIRKSGRUPPE ZOLL

Willkommen in den 50er-Jahren oder anders ausgedrückt: Warum es in vielen Köpfen immer noch nicht angekommen ist, dass unsere Gesellschaft einen Wandel vollzogen hat?

Der demographische Wandel ist nämlich „eingeläutet“. Mit Entsetzen sieht man in Deutschland, dass wir viel zu wenig Nachwuchs haben. Gut ausgebildete Menschen – und meistens Frauen – bleiben aufgrund der Kindererziehung zu Hause. Daneben gibt es immer mehr ältere Menschen in unserer Gesellschaft, die auf die Pflege ihrer Angehörigen angewiesen sind. Um zu entgegenn zu kommen hat der Gesetzgeber – auch als Vorreiter und Modell für die Wirtschaft – verschiedene Möglichkeiten für seine ihm anvertrauten Mitarbeiter eingerichtet. Um ihrer Rolle als Eltern und/oder als pflegende Kinder gegenüber bedürftigen Eltern gerecht zu werden sowie parallel auch Leistungen im Dienst erbringen zu können, wurden eine Reihe von rechtlichen Möglichkeiten geschaffen. Es gibt flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeit, Telearbeit, Eltern-Kind-Büros und sogar die Bedürfnisse von stillenden Müttern und ihren Kindern wurden über gesetzliche Regelungen mit in den großen Bereich der Vereinbarkeit familiärer und beruflicher Belange aufgenommen.

In der Zollverwaltung scheint man sich nicht bewusst zu sein, dass man wertvolle menschliche Ressourcen nicht nur nicht ausschöpft, sondern sie regelrecht blockiert ...

So kann es nicht sein, dass Kolleginnen und Kollegen jedes Mal erneut darum kämpfen müssen, ob ihre Telearbeitsoptionen oder Teilzeitanträge bewilligt werden. Die Bewilligungen werden zum Teil nur für kurze Zeiträume ausgestellt, obwohl gerade Familien Planungssicherheit benötigen. Es kann auch nicht sein, dass Kolleginnen und Kollegen, die die Dienststelle ver-

lassen müssen, da sie sich „ad hoc“ um den Menschen kümmern müssen, für den sie Verantwortung tragen, sich mit einem schlechten Gewissen quälen, da sie von ihren Vorgesetzten nur widerwillig freigestellt werden. Da bleibt es dann auch nicht aus, dass Kolleginnen und Kollegen, die sich nicht in einer solchen Situation befinden, verständnislos reagieren, weil Vorgesetzte dies auch so vorleben ...

Dabei sind gerade die Kolleginnen und Kollegen, die Verantwortung für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige übernommen haben, diejenigen, die voll im Berufsleben stehen und deren Leistungsbereitschaft aufgrund der Altersstruktur oftmals mit am höchsten ist. Sie haben bereits eine Menge Erfahrung in ihrem Beruf gesammelt und wollen sich voll einbringen. – Diese Möglichkeit wird ihnen allerdings genommen, wenn sie sich erst wieder ihre Freiräume erkämpfen müssen, um die Organisation ihres Alltags erst zu ermöglichen. Dadurch geht viel wertvolle Energie verloren, die in die Kernaufgaben unserer Verwaltung fließen könnten.

Es ist erstaunlich, dass es vielen Vorgesetzten noch nicht klar zu sein scheint, dass das Erstreiten und Erkämpfen der individuellen Arbeitsgestaltung, immer zulasten der Motivation und somit der Arbeitsergebnisse geht. Da muss man sich die Frage stellen, ob es dem ein oder anderen Vorgesetzten wirklich um Arbeitsergebnisse geht oder vielleicht doch um etwas anderes. Auch die Zollverwaltung muss es schaffen, dem Anspruch der Bundesregierung auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie gerecht zu werden. Hier sind alle unmittelbaren Vorgesetzten gefragt, mithilfe ihrer jeweiligen Personalabteilung Instrumente zu schaffen, die sich weg von den starren Modellen und hin zu mehr Flexibilität bewegen.

Wir fordern eine familien- und menschenfreundlichere Personalpolitik im Zoll. **ML**



Es ist schon eigenartig bei der Bundespolizei: Befördert werde ich nicht, aber wenn irgendwo jemand gebraucht wird, dann trifft es immer mich. – So langsam werde ich sauer ...

So auch neulich, da fragt unser Chef, wer denn bereit sei, das BAMF zu unterstützen. Das BAMF ist das Bundesamt für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge und unser Bundesinnenminister, der wohl vergessen hat beim BAMF ein paar Leute mehr einzustellen, wollte nun, dass die Bundespolizei dort unterstützt. Mal ganz abgesehen davon, dass wir dafür keine Rechtsgrundlage im BPolG haben, hat sich keiner freiwillig gemeldet und so meinte der Chef: „Ich kann ja auch nix dafür, aber ich habe meine Weisungen und deswegen ordne ich an, dass – unter anderem – POM Fritz dorthin geht. Es ist ja auch nur für drei Monate!“.

Und es kamen dann die üblichen Hinweise: „Es wird sich sicherlich auszahlen!“ und „Es ist auch nicht zu Ihrem Schaden!“ – Diese Sprüche kenne ich schon und ich gebe nichts mehr darauf, weil ich schon seit Jahren auf meine Beförderung warte und es nie klappt.

Ich habe mir dann so meine Gedanken gemacht und in einer Zeitung gelesen, dass die Bundesministerien und das Bundeskanzleramt in den Jahren 2008 bis 2013 über 1200 neue Stellen geschaffen haben und dass alle diese Stellen mindestens nach A 13 und höher bewertet sind. Wäre ja schön gewesen, wenn die eine A9er Stelle für mich ... – Entschuldigung, ich schweife mal wieder ab.

Also, was ich eigentlich sagen wollte: Wenn die so viele Stellen geschaffen haben und im BAMF ist nichts angekommen, dann ist das doch genau so wie bei der Deutschen Bahn AG in Mainz. Da haben die Bahnvorstände eine falsche Personalpolitik gemacht; dadurch ist dann der Zug-

verkehr zusammengebrochen und es kam zu einem Chaos, das die Menschen deutlich gespürt haben. Und beim BAMF ist dann durch den Bundesinnenminister offensichtlich auch eine falsche Personalpolitik betrieben worden. Dadurch ist die Arbeitserledigung nicht mehr möglich, aber im Unterschied zur Bahn spüren das die Leute nicht deutlich und deswegen ist das auch nicht im Fokus der Menschen. Aber in meinem Fokus ist das schon, denn ich bin Betroffener und wenn die Bundespolizei immer wieder die Feuerwehr spielen soll, wenn es in einer anderen Behörde brennt, dann sehe ich es kommen, dass wir unserer eigentlichen Arbeit, nämlich für die innere Sicherheit zu sorgen, bald nicht mehr in vollem Umfang nachkommen können und dann könnte es sein, dass das doch bei den Menschen in den Fokus rückt. – Schließlich sind das ja alles Steuerzahler.

TARIFBEREICH

Eingruppierungswillkür

Die Eingruppierungspraxis der Tarifbeschäftigten in der Bundespolizei (BPOL) fördert auch weiterhin die Abwanderung qualifizierter Beschäftigter. – Wenn die Bundespolizei weiterhin diese Verstümmelung durchführt wird am Ende nicht viel Gutes übrig bleiben.

Es ist jetzt ein Jahr her, da wurde an dieser Stelle über die schlechte Bezahlungssituation und die noch schlechteren Perspektiven im Tarifbereich der Bundespolizei ausführlich berichtet. Jetzt gibt es, nach man kann schon sagen Jahrzehnten des Rückschrittes, endlich Licht am Horizont. Wir haben erreicht, dass die Problematik in der öffentlichen Wahrnehmung angekommen ist. Es gibt sogar erstmalig in der Geschichte der Bundespolizei eine Personalforderung im Rahmen der Haushaltsaufstellung 2014. Das zeigt, dass auch die Verantwortlichen in der Bundespolizei sowie im Bundesministerium des Innern die Situation erkannt haben und bedeutet eine Trendumkehr der letzten Jahrzehnte. Leider sind die 157

Hebungen auf vier Jahre verteilt und damit nur ein Tropfen auf den heißen Stein. Die Forderung der Gewerkschaft der Polizei (GdP) lautete: 908 Hebungen jährlich. Es gibt mittlerweile sogar Stimmen aus dem Bereich der Polizeibeamten, die fordern, eine Summe aus dem Personalhaushalt für Vollzugsbeamte zur Förderung der Perspektiven des Tarifbereichs zu entnehmen. Gemäß § 20 Bundeshaushaltsordnung wäre dies durchaus möglich, da die Ausgaben für die Bezüge der Beamten eine sogenannte geborene Deckungsfähigkeit zugunsten der Ausgaben für Vergütungen der Tarifbeschäftigten haben. Das wäre durchaus vertretbar, da diese Maßnahme letztendlich auch den Polizeivollzug von vollzugsfremden Aufgaben entlastet und damit den Beruf des Polizisten attraktiver gestaltet. – Also eine klassische „Win-win-Situation“.

In der täglichen Praxis hat sich bisher allerdings wenig verändert. Eine Höhergruppierung findet statistisch immer noch nur alle 100 Jahre statt. Rückgruppierungen sind an der Tagesordnung. Fachkräfte werden weiterhin wie Ungelernte bezahlt und wenn sie

dann doch – nach teilweise langem Kampf oder sogar gerichtlich – ihre tarifgerechte Grundeingruppierung erreicht haben, sind sie damit auch schon am Ende der Karriere; also „ausbefördert“ schon zu Beginn des Arbeitslebens.

Die Bundespolizei fordert immer noch in Stellenausschreibungen die Fähigkeit zum eigenständigen Handeln und bewertet dann tarifwidrig die Tätigkeit nur mit der Entgeltgruppe (EG) 5 oder fordert eine Ausbildung z. B. als Verwaltungsfachangestellte/r und bewertet dann die Tätigkeiten mit der EG 3. Uns liegen Tätigkeitsdarstellungen vor, wo selbstständiges Gestalten (EG 6 bis EG 8) gefordert wird, die Tätigkeit jedoch nur mit EG 5 bewertet wird. Andere Behörden unterliegen dem selben Tarifvertrag und bewerten diese Tätigkeiten deutlich



TARIFBEREICH

höher. Der Anteil des vergleichsweise gehobenen Dienstes (ab EG 9) beträgt immer noch nur 1,89%. Und das, obwohl es deutlich mehr Beschäftigte in leitenden Positionen oder entsprechenden Fachfunktionen gibt.

Die Tätigkeitsstruktur im Tarifbereich der Bundespolizei hat sich in den letzten 20 Jahren sehr stark verändert. Es gibt nicht mehr nur die Hilfstätigkeiten, sondern es gibt zahlreiche Fachfunktionen, die eine gute Bildung und Ausbildung verlangen. Die Beschäftigten erfüllen oft diese Voraussetzungen, werden jedoch nicht entsprechend bezahlt. Im Ergebnis geht die Erosion also weiter!

Es sind insbesondere die jungen, motivierten und gut ausgebildeten, die uns verlassen. Das tut besonders weh, weil in die Ausbildung viel Kraft, aber auch viel Geld geflossen ist. Jedoch auch erfahrene Beschäftigte machen sich auf die Suche nach einem

Arbeitgeber, der ihre Arbeit wertschätzt. So ist die im Evaluationsbericht zur Neuorganisation der Bundespolizei geforderte Entlastung des Polizeivollzugsbereichs von vollzugsfremden Aufgaben nicht zu erreichen.

Unsere Forderung lautet: „Attraktivität für alle!“

1.) Mehr Fairness beim Berufseinstieg, 2.) Mehr Möglichkeiten im Berufsverlauf und 3.) Mehr Menschlichkeit. Dazu gehört die Anerkennung guter Ausbildungsleistungen in der beruflichen Förderung bzw. Eingruppierung und nicht, wie derzeit praktiziert, eine Auszubildende, die trotz eines einschneidenden Lebensereignisses mit der Note 1 ihre Berufsausbildung abgeschlossen hat und die Ausbildung verkürzen konnte, noch nicht einmal befristet zu übernehmen; – trotz Personalfehl von ca. 16% in der betroffenen Direktion. Das ist

kein gutes Zeichen an die Beschäftigten. Es ist auch kein gutes Signal, wenn die wenigen Höhergruppierungen (weniger als 1% der Beschäftigten der BPOL) größtenteils in Nichtteilnahmungsverfahren oder sogar gerichtlich gegen den Arbeitgeber Bundespolizei durchgesetzt werden mussten. Dazu kommen noch zahlreiche Rückgruppierungsversuche.

Langfristig muss die Bundespolizei durch Honorierung der Ausbildung und durch Fortbildung über Qualifizierungsstufen zu einer „Regelaufstiegs-polizei“ entwickelt werden und das schließt auch den Tarifbereich ein. Mittelfristig müssen in den Haushaltsaufstellungen die von der GdP geforderten 908 Stellenhebungen jährlich realisiert werden. Kurzfristig müssen Maßnahmen ergriffen werden, die den Beschäftigten in der Bundespolizei ein Signal geben, dass gehandelt wird und sei es durch die „Anleihe“ im Haushaltstitel des Vollzuges. **Heiko Dammann**

NACHRUF

Tief betroffen nehmen wir Abschied von unserem Kollegen

Wolfgang Teichmann

der am 5. Juli 2013 im Alter von 75 Jahren verstarb. Wir trauern um einen hoch geschätzten anerkannten Kollegen, der sich sowohl in die Gewerkschafts- als auch in die Personalratsarbeit von 1983 bis 1998 als Vorsitzender des örtlichen Personalrates bei der Bundespolizeiabteilung Uelzen einbrachte. Wir werden ihm ein ehrendes Andenken bewahren.

Andreas Puschmann
für die GdP-Kreisgruppe Bundespolizei Uelzen

Am 21. Juli 2013 verstarb nach schwerer heimtückischer Krankheit im Alter von nur 44 Jahren unser Kollege

Wolfgang Heimerl

Wolfgang Heimerl war Angehöriger der Bundespolizeiinspektion Chemnitz. Unsere Anteilnahme und unser Mitgefühl gelten seiner Familie. Wir trauern um einen liebenswerten und sympathischen Kollegen, dem wir ein ehrendes Andenken bewahren.

Jörg Günther
für die GdP-Kreisgruppe Bundespolizei Chemnitz

WERBIADE



Foto: GdP

Der Hauptgewinn der „Werbiade 2013“ des Bezirks Bundespolizei der Gewerkschaft der Polizei (GdP) kam bei der Kreisgruppe Kaiserslautern zur Ausschüttung: Am 20. August 2013 wurde unserem Kollegen Marc Zeipelt (Bildmitte) ein iPad Mini durch den Vorsitzenden der GdP-Kreisgruppe (KG) Kaiserslautern, Uwe Kolweyh (links im Bild), im Beisein des GdP-Vorstandsmitgliedes Lutz Tasch (rechts im Bild) übergeben.

Dieses iPad konnte Marc Zeipelt im Zuge der „Werbiade 2013 – Aktion“ als Neumitglied im GdP-Bezirk Bundespolizei als Gewinn überreicht werden. Die GdP-Kreisgruppe Kaiserslautern wünscht Marc Zeipelt für die Zukunft alles Gute und viel Spaß mit seinem neuen iPad. Eine Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft der Polizei zahlt sich aber immer aus; – ob mit oder ohne kleiner „Zugabe“, so der KG-Vorsitzende Uwe Kolweyh. **LT**



Zur finanziellen Abgeltung krankheitsbedingt nicht in Anspruch genommenen Urlaubs bei Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand:

Wer vor dem Eintritt oder der Versetzung in den Ruhestand krankheitsbedingt seinen Urlaub nicht mehr nehmen konnte, hat nun Rechtssicherheit und grundsätzlich einen zeitlich begrenzten Anspruch auf finanzielle Abgeltung in Höhe von vier Wochen (20 Urlaubstagen) pro Jahr. Das Bundesverwaltungsgericht hat sich in Anlehnung an die EuGH-Rechtsprechung im Januar dieses Jahres mit dem Thema befasst und damit Klarheit geschaffen.

Der Abgeltungsanspruch in Höhe von vier Wochen pro Jahr ergibt sich aus Art. 7 Abs. 1 RL 2003/88 EG. Diese Norm stellt auch für deutsche Beamte die unmittelbare Rechtsgrundlage dar, da sie im deutschen Geltungsraum unmittelbare Rechtswirkung beansprucht. Die innerstaatliche Regelung des § 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz greift für Beamte nicht.

Der grundsätzliche Urlaubsabgeltungsanspruch besteht jedoch

nicht zeitlich grenzenlos. Nicht genommene Urlaubstage verjähren vielmehr, wenn sie über einen zu langen Zeitraum des jeweiligen Urlaubsjahres hinaus nicht genommen werden. Zur Begründung führen sowohl der EuGH als auch das Bundesverwaltungsgericht an, dass ansonsten der Sinn und Zweck von Urlaub nicht mehr erreicht werden könne. Urlaub dient dem Zweck der Erholung nach erbrachter Arbeit. Dieser Zweck kann jedoch nur erreicht werden, wenn er in zeitlicher Nähe zu der erbrachten Leistung genommen werde.

Der EuGH hat in seiner Entscheidung keinen festen Zeitrahmen festgelegt, hat jedoch in der Einzelfallentscheidung aus 2011 einen Übertragungszeitraum von 15 Monaten nach dem jeweiligen Urlaubsjahr gebilligt.

Das Bundesverwaltungsgericht hat sodann im Rahmen seiner Möglichkeit günstigere Vorschriften für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer anzuwenden (Art. 15 RL 2003/88), einen Verfall des Urlaubsanspruchs erst nach 18 Monaten nach dem Ablauf des Jahres, für den der Urlaubsanspruch erworben wurde, angenommen.

Urlaubstage, die vor dem Ablauf von 18 Monaten hätten genommen werden können, verfallen mithin und der Dienstherr kann sich zu Recht auf die Einrede der Verjährung berufen. Bezüglich der finanziellen Höhe des Anspruchs wird auf die Besoldung der letzten drei Monate vor dem Eintritt bzw. der Versetzung in den Ruhestand abgestellt, da der Beamte dasjenige bekommen soll, was er bekommen hätte, wenn er den Urlaub während seiner aktiven Dienstzeit genommen hätte; mithin das, was als Besoldung während des Urlaubs weitergezahlt worden wäre. Somit werden auch etwaige Schwankungen bei der Besoldung durch z. B. Schichtzulagen verringert.

Im Ergebnis bedeutet dies, dass ein Anspruch auf Abgeltung in Höhe von 20 Tagen pro Jahr besteht, dies jedoch nur, wenn es sich um Urlaubstage handelt, die in den letzten 18 Monaten vor dem Eintritt bzw. der Versetzung in den Ruhestand fällig waren. Die Höhe des Anspruchs richtet sich dann nach den Zahlungen der letzten drei Monate vor dem Ruhestand.

SK**ENGAGEMENT****Sankt Augustin läuft für den guten Zweck beim 4. Blaulichtlauf in Gelsenkirchen ...**

Zum vierten Mal veranstaltete die 16. Bereitschaftspolizeihundertschaft (BPH) aus Gelsenkirchen den Blaulichtlauf für Mitarbeiter der Polizeien, der Krankenhäuser, des Deutschen Roten Kreuzes,

der Caritas und des Technischen Hilfswerks (THW). Auch dieses Jahr war die Bundespolizeiabteilung Sankt Augustin mit rund 30 Teilnehmern von insgesamt 500 stark vertreten (Foto). Zur Auswahl standen die Distanzen 4,5 km, 10 km und die Halbmarathondistanz von 21,1 km. Bei allen Strecken ging es in einem Rundkurs um die Veltins-Arena auf

Schalke über den Schlosspark zum Schloss Berge und wieder zurück. Trotz der erschwerten Bedingungen aufgrund der anspruchsvollen Strecke mit einigen Höhenmetern und sommerlichen Temperaturen konnten alle Teilnehmer mit sich zufrieden sein. Zur Belohnung für die gezeigte Leistung der Läufer spendierte die Kreisgruppe der Gewerkschaft der Polizei (GdP) Sankt Augustin jedem Mitglied eine Bratwurst. So gestärkt konnte der Heimweg zufrieden angetreten werden.

Die Teilnehmer bedanken sich bei der 16. BPH aus Gelsenkirchen sowie bei der GdP-Kreisgruppe Gelsenkirchen als Veranstalter für die reibungslose Organisation und freuen sich auf den 5. Blaulichtlauf. Der Erlös geht dieses Jahr an die Kinderklinik Gelsenkirchen sowie an das dortige Jugendamt, das sich vorrangig um Kinder kümmert, die von sexuellem Missbrauch betroffen sind.

Text & Foto: Marco Volk