



Menschlich – fair – besser

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

Es ist der Gründungsgedanke von Gewerkschaften, den Schwachen dadurch eine Stimme zu geben, indem sie sich zusammenschließen. Diese Gemeinschaft gibt uns Kraft. Doch stellt sich die Frage, wozu diese Energie eingesetzt wird.

In den vergangenen Jahren konnte viel für die Menschen in der Bundespolizei erreicht werden. Die Fortschreibung des Organisations- und Dienstpostenplans, also die Bewertung unserer Arbeit, wurde verbessert. Durch unseren gemeinsamen Einsatz und den Protest „Tatüta – Nix mehr da“ setzten wir der Politik der „schwarzen Null“ Entscheidendes entgegen. Die Beförderungen im letzten Jahr stellen ebenfalls einen Beweis hierfür dar.



Die Parlamentsdebatten zum Haushalt 2015 und Haushalt 2016 unterstrichen, welchen Einfluß die GdP auf diese Verbesserungen hatte. – Eine vollumfängliche Bilanz unserer Arbeit aus den letzten vier Jahren würde hier den Rahmen sprengen ...

Dazu gehören auch Verbesserungen der Zulage für den Dienst zu ungünstigen Zeiten. Und beispielsweise wurde die Regelung zur Ruhepause, die bislang nur durch Erlass geregelt war, in der Arbeits-

zeitverordnung verankert. Auch nach zähen Verhandlungsrunden schloss sich das Bundespolizeipräsidium unserer GdP-Rechtsauffassung an und untersagte Minusstunden nach Krankheit und Urlaub, die durch den „ePlan“ entstanden waren. Die Zahlung der Abnutzungsentschädigung für das Tragen von Zivilkleidung durch Tarifbeschäftigte wurde sichergestellt. Außerdem waren es unsere Initiativen, die eine neue Bekleidung für unsere Fluggastkontrollkräfte realisierten. – Diese Beispiele belegen, wie sehr die Gewerkschaft der Polizei durch unsere Personalräte im Alltag der Menschen wurzelt.

Wir traten an, die Belastung der Menschen in der Bundespolizei abzubauen. Uns wurde entgegengehalten, dass die Forderungen nach mehr Personal typische „Kampfpapieren“ seien ... Doch das Parlament erkannte unsere Argumente an. Besonders erfreulich ist der Stellenauswuchs für die Verwaltung und die damit verbundene Möglichkeit, endlich erfolgreiche berufliche Ausbildung anzuerkennen.

Gewerkschaft und Personalrat sind füreinander geschaffen. Für die Beschäftigten in der Dienststelle und gegenüber der Regierung sowie dem Parlament arbeiteten wir verzahnend, gestalteten und redeten Klartext.

Dort, wo die Möglichkeit des „dienststelleninternen Organs“ Personalrat endete, wirkten wir als Gewerkschafter weiter und fanden Gehör, weil die Argumente schlüssig waren. – Doch der Einsatz für Gerechtigkeit endet nie.

Jede Zeit hat ihre Anforderungen und will ihre Antworten. Die Bundespolizei leidet trotz der Kabinettsbeschlüsse weiter an einer massiven strukturellen Unterfinanzierung im Sachhaushalt und einem nach wie vor nicht gedeckten Personalbedarf. Die Einsatzlage für die Menschen in der Bundespolizei ist gegenwärtig



Foto: F. Radke

nur unter Vernachlässigung polizeilicher Einsatzerfordernisse und durch die Hingabe eines jeden Einzelnen zu bewältigen. Ein Lösungsansatz wäre ein nachhaltiges, verbindliches Konsolidierungsprogramm für die Bundespolizei. Dieses sollte Haushaltsfragen, Aufgaben und Personalrechtsfragen beinhalten.

Es geht um mehr, als um mehr Personal: Es geht darum, die Rahmenbedingungen, unter denen unsere Kolleginnen und Kollegen Außergewöhnliches leisten, zu verbessern!

Die Altersgrenze für Polizeibeamtinnen und -beamte ist unseres Erachtens belastungsorientiert anzupassen; – also nach Mindestzeiten in Funktionen des Dienstes zu wechselnden Zeiten abzusenken. Und die Wochenarbeitszeit ist zu senken. Für Beschäftigte, die in Hochpreisregionen bzw. Großstädten eingesetzt werden, ist ein Kaufkraftausgleich – auch in Analogie zu Auslandsverwendungen – zu zahlen. Es sind also nicht ausschließlich Konsequenzen hinsichtlich der Personalstärke zu ziehen, sondern

Fortsetzung auf Seite 2



Fortsetzung von Seite 1

das vorhandene Personal zu stärken. Und für uns als GdP gehört die Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage ebenso dazu, wie zur Attraktivität der Nachwuchsgewinnung die Wiedergewährung der Anwärterzuschläge, die Besoldung der Anwärterinnen und Anwärter des zweiten Dienstjahres nach Besoldungsgruppe A 5 und die Anhebung des Eingangsamtes für den mittleren Polizeivollzugsdienst. – Denn nur berufszufriedene Mitarbeiter sind gute Werber für den eigenen Beruf. Besondere Bedeutung hat für die GdP eine Fortführung des Hebungsprogramms

von Funktionen des mittleren in den gehobenen Dienst, da von den seitens des Bundesministeriums des Innern dafür ausgemachten 17 000 Funktionen erst 6350 tatsächlich umgewandelt wurden.

Die Gewerkschaft richtet sich an den Menschen aus. Sie alle haben einen fairen Umgang verdient. Und

diesem Anspruch wird durch die Mitbestimmung Rechnung getragen. Den Beweis der Leistung der Personalräte haben wir geliefert. Nämlich: Mit unseren Personalräten wird die Situation der Menschen verbessert. – Deshalb: Menschlich – fair – besser – GdP: Jede Stimme zählt!

DIGITALE WEITERENTWICKLUNG

Was hat das E-Government-Gesetz mit der Bundespolizei zu tun?

Das E-Government-Gesetz entstand aufgrund einer Strategie der Bundesregierung zur damaligen „Digitalen Agenda“. Diese ist Bestandteil der Initiative „Innovativer Staat“, wird fortgeschrieben, befindet sich in der jetzigen Version als „Digitale Agenda 2020“ auf dem Markt und beeinflusste die Rahmenbedingungen für das E-Government-Gesetz vom 1. August 2013. Innerhalb dieser Gesetzesinitiative versucht die Verwaltung herkömmliche Prozesse zu digitalisieren. Dabei wird dem Bürger und auch anderen, die mit der öffentlichen Verwaltung in Kontakt treten wollen, die Möglichkeit eröffnet, dies zukünftig auch über das Internet zu erledigen. Die Abkehr von der papiergebundenen – zur reinen digitalen – Vernetzung steht dabei nicht im Vordergrund, da es zukünftig noch Menschen geben wird, die das Internet hierzu nicht nutzen werden. – Als Beispiele seien benannt: das elektronische Bezahlverfahren, die elektronische Aktenführung, das Bereitstellen von Daten (Open Data) usw. Dabei hat man sich an Dienstleistungen der Verwaltung orientiert, die unterschiedliche Lebenslagen widerspiegeln und auch bedarfsorientiert anmuten – die quasi als erstes umgesetzt werden sollen. Beispiel gefällig? – Was braucht man eigentlich alles, wenn man sich vermählen will?

Dazu bildeten sich auf Bundesseite, aber auch auf Bund-Länder-Ebene, verschiedene Gremien. Zu benennen ist der IT-Planungsrat (Bund-Länder-Gremium als Staatssekretärsausschuss). Er hat die Aufgabe, die Zusammenarbeit von Bund und Ländern zu koordinieren, beschließt gemeinsame IT-Sicherheitsstandards und steuert E-Government-Projekte im Rahmen der Prozeßarbeit. – Nun



Der 49-jährige Stefan Hoffmann engagiert sich gewerkschaftspolitisch seit Längerem zu Auswirkungen der digitalen Welt. Sein Credo: Die GdP hat keine Botschaften, was nicht geht, sondern bietet als einzige Gewerkschaft Lösungen sowie Wachsamkeit an. Deshalb wirbt er bei den anstehenden Personalratswahlen um die Stimmen für die GdP.

Foto: GdP

kommen wir zu den Auswirkungen für die Bundespolizei ...

Im Rahmen der o. g. Ausführungen wird auch die Bundespolizei nicht herumkommen, einige Projekte selbst umzusetzen. Die Einführung der „DE-Mail“ kommt bereits im Jahr 2016 auf die Bundespolizei zu. Außerdem muss die Bundespolizei eine elektronische Akte einführen. Dabei besteht eine theoretische Zeit bis ins Jahr 2020. Man geht jedoch davon aus, dass ein Test bereits 2018 beginnen muss, um 2020 für die E-Akte „fit“ zu sein. Ausschreibungsvorbereitungen (Lastenheft) mit den Bedarfsanforderungen der Bundespolizei laufen bereits auf Ebene des Bundesministeriums des Innern. Dieser gesamte Prozess wird sich auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundespolizei auswirken. Und hier



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
POLIZEILITERATUR 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. 38
vom 1. Januar 2016
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



DIGITALE WEITERENTWICKLUNG

stellt sich die Frage, ob das polizeiliche Vorgangsbearbeitungssystem @rtus dem Standard nach eine E-Akte ist oder ob hier noch dezidiert Anpassungsbedarf besteht. Ebenso müssen die Geschäftsordnungsprozesse digital noch stärker abgebildet werden als bisher.

Erwähnenswert ist jedoch, dass auf den unterschiedlichsten Ebenen (Bund bzw. Länder) die Gewerkschaften – und damit die Mitarbeitervertretungen der Verwaltung – nicht in den derzeit beschriebenen Dokumenten auftauchen.

Hier haben wir als Gewerkschaft der Polizei (GdP) ein deutliches Signal Richtung Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) als Spitzenorganisation gesetzt und einen Kollegen eingebunden, der unsere Mitarbeiterinteressen der Bundespolizei vertreten wird.

Weiterhin findet auf der Gewerkschaftsebene untereinander ein reger Informationsaustausch statt. Wir werden uns zur Wahrung der Interessen unserer Beschäftigten besser vernetzen, um uns in dieser Thematik auch zukünftig stark zu positionieren. **SH**

KREISGRUPPE NÜRNBERG

„Wir schaffen das in dieser Stärke nicht und die Bundespolizeiinspektion (BPOLI) Nürnberg braucht wieder Personal für die Gewaltprävention“, so die Quintessenz der Verantwortlichen der BPOLI Nürnberg anlässlich des Besuchs der Mitglieder des Bundestages (MdB) Gabriele Fograscher, Gabriela Heinrich sowie Uli Grötsch auf Einladung der Kreisgruppe (KG) Nürnberg der Gewerkschaft der Polizei (GdP) Mitte Januar 2016. Zu den Diskussionspunkten – unter polizeitaktischen und personalwirtschaftlichen Aspekten – berichtet die KG Nürnberg auf ihrer Homepage: kg-nuernberg.gdpbundespolizei.de.

Dies war bereits der dritte Besuch von Abgeordneten, der auf Initiative der KG Nürnberg stattfand. Wir sind sicher, dass wir auf diesem Weg Erfolge für unsere Kolleginnen und Kollegen sowie für unsere Inspektion mit ihren Revieren erzielen werden. Unser Bild zeigt (v.l.n.r.): Andreas Rosskopf (Vorsitzender der GdP-Direktionsgruppe München), Gabriela Heinrich (MdB – SPD), Christian Klein (stellvertretender Inspektionsleiter), Uli Grötsch (MdB – SPD), Albert Blersch (Inspektionsleiter), Gabriele Fograscher (MdB – SPD), Jörg Radek (Vorsitzender des GdP-Bezirks Bundespolizei), Lothar Jäckisch sowie Wolfgang Stolz (beide KG Nürnberg). **U**



Foto: GdP

KREISGRUPPE UELZEN

Sofortrechtsschutz der Gewerkschaft der Polizei (GdP) ein voller Erfolg – 250 Euro Schmerzensgeld wurden einem Kollegen der Bundesbereitschaftspolizei zuerkannt.

Im Rahmen eines Einsatzes anlässlich des Fußballspiels VfL Osnabrück gegen SC Preußen Münster im August 2014 kam es zu mehreren Angriffen und Beleidigungen sogenannter Fans des SC Preußen Münster gegen unsere eingesetzten Kolleginnen und Kollegen der Direktion Bundesbereitschaftspolizei.

Im Zuge mehrerer Festnahmen sowie der dadurch folgenden polizeilichen Maßnahmen konnten unter anderem die Identitäten einiger Straftäter festgestellt werden.

Ein verletzter GdP-Kollege wurde durch die Kreisgruppe Uelzen im Rahmen der GdP-Sofortmaßnahmen und zu seinem GdP-Rechtsschutz beraten und betreut. Die unkomplizierte Kontaktaufnahme mit unserer Rechtsanwaltskanzlei, die optimale – und vor allem hartnäckige – Durchsetzung der zivilrechtlichen Ansprüche unseres Kollegen durch die beauftragte Kanzlei, führte nunmehr zum Erfolg. – Insgesamt 250 Euro Schmerzensgeld erhielt der Kollege; natürlich nicht freiwillig. Die Rechtsanwaltskosten sowie das Schmerzensgeld mussten beim Beschuldigten zwangsvollstreckt werden.

Ein klares Zeichen an diejenigen, die der Meinung sind, unsere Kolleginnen und Kollegen im Einsatz attackieren zu können.

IR



ATTRAKTIVITÄT FÜR ALLE

Eine Entlastung des Vollzugsdienstes von Administration bedeutet eine Stärkung des Verwaltungsdienstes.

Jahrelang galt der Verwaltungsdienst als Stiefkind der Bundespolizei. Eine unzureichende Stellenstruktur und die Stelleneinsparungen erschwerten eine persönliche Entwicklung von Verwaltungsbediensteten und auch die organisatorische Aufstellung des Verwaltungsbereiches spiegelte nicht die notwendigen Dienstposten für eine Administration in der großen Bundespolizei wider. Frustration, Überarbeitung und auch Wegbewerbungen waren oftmals die Folge.



Unsere versierte Autorin Judith Hausknecht sieht ihre zukünftigen personaltätlichen und gewerkschaftlichen Schwerpunkte im Bezirkspersonalrat sowie im Personalrat bei der Bundespolizeidirektion Flughafen Frankfurt/Main. Foto: privat

Doch das Schattendasein hat ein Ende. – Schon immer setzte sich die Gewerkschaft der Polizei (GdP) für

ein gleichberechtigtes Miteinander von Vollzugs- und Verwaltungsdienst ein. Zwar ist es uns noch nicht gelungen, nach der Neuorganisation eine umfassende Organisationsuntersuchung für den administrativen Bereich zur Umsetzung zu bringen. Trotzdem ist festzustellen, dass die Verantwortlichen in der Oberbehörde das Bewusstsein haben, dass eine solche zwingend erforderlich ist. Und wir fordern diese auch ständig (insbesondere in Bezug auf die Personalforderungen im Haushaltsaufstellungsverfahren) ein. Schließlich sind die Bestrebungen, den operativen Dienst von administrativen Aufgaben zu entlasten, in aller Munde. Eine Herauslösung von Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten kann jedoch erst dann umfänglich erfolgen, wenn die Verwaltung personell in die Lage versetzt wird, die anfallenden Aufgaben durch Verwaltungsbeamtinnen und -beamte und Tarifbeschäftigte wahrzunehmen. Hier ist in Anbetracht der aufwachsenden Zahlen im Polizeivollzugsdienst ein Dienstpostenaufwuchs – einhergehend mit einer haushaltsrechtlichen Unterlegung – fast allein aus der logischen Konsequenz heraus unabwendbar.

Die Stellenstruktur in der Verwaltung der Bundespolizei hat sich jedoch sehr verbessert. Mit den Haushaltspolitikern des Deutschen Bundestages wurde für die Jahre 2014 bis 2017 eine regelmäßige Stellenhebung vereinbart. Jährlich wurden durch Haushaltsgesetzgebung 39 Planstellen von A 9g bis A 11 in Planstellen A 12 und A 13g gewandelt. Im mittleren Dienst sind es 33 Planstellen nach A 9m und A 9mZ. Aus diesen Hebungen konnten jährlich 98 Beförderungsmöglichkeiten im gehobenen und 81 im mittleren Dienst generiert

werden. Auf die vier Jahresraten bezogen also insgesamt über 700 Beförderungen für Verwaltungsbeamtinnen und -beamte. Doch damit nicht genug, denn wir fordern schließlich – wie oben beschrieben – auch eine anzahlmäßige Erhöhung!

So sind beispielsweise die maßgeblich durch die GdP erreichten Planstellenmehringen von jeweils 1000 für 2016 bis 2018 nicht nur für den Polizeivollzugsdienst. 2016 wurden 240 Planstellen zweckgebunden für die Verwaltung ausgewiesen. Das lässt ca. weitere 500 Beförderungsmöglichkeiten zu, welche nunmehr jedoch mit Sorgfalt und zukunftsorientiert umzusetzen sind. Auch Neueinstellungen sind möglich, wobei der GdP das im Programm „Attraktivität für alle“ formulierte Ziel der Verbeamtung von Tarifbeschäftigten ein besonderes Anliegen ist, welches in den Behörden verhandelt werden muss. Hierzu gilt es, den Willen zur Anerkennung der Laufbahnbefähigung positiv zu beeinflussen, um die restriktive Handhabung in Bezug auf Berufe, die nicht explizit verwaltungsrelevant sind, zu beenden. Auch die Anerkennung von Bildungsabschlüssen für den gehobenen Dienst in Bezug auf die Gleichwertigkeit von akademischen Abschlüssen mit denen der beruflichen Bildung ist ausbaufähig.

Zudem sollen nicht nur Fort- und Weiterbildung in Eigeninitiative beruflichen Aufstieg ermöglichen, Die GdP setzt sich im Speziellen dafür ein, dass innerhalb der Bundespolizei zukünftig möglichst mehr Aufstiegsmöglichkeiten in den gehobenen und auch höheren nichttechnischen Verwaltungsdienst als Präsenz- und Fernstudiengänge angeboten werden. JH

WIRRSAL – GdP STEHT FÜR BEHARRLICHKEIT

„Kümmert euch bitte um das, was uns im Moment unter den Nägeln brennt“, das hören wir als Personalräte und Gewerkschafter in den vergangenen Monaten sehr oft. Diese Monate wurden von einer Lage geprägt, die nahezu alle verfügbaren Kolleginnen und Kollegen der Bundesbereitschafts-

polizei aus ihrem normalen Aufgabenfeld herausgerissen hat.

Das politische Durcheinander hatte auch Auswirkungen auf den Arbeitsalltag im Einsatz „Massenmigration“. Themen wie Unterkunft, Verpflegung, Zweifel an der Sinnhaftigkeit des Einsatzes sowie den getroffenen Maßnahmen und die Gestaltung der Arbeitsplätze an

den Kontrollstellen, Übergabestellen und Bearbeitungsstraßen wurden vorrangig an uns herangetragen.

Von besonderer Wichtigkeit war dabei immer wieder die häufige und lange Abwesenheit von zu Hause. – Die Frage nach Möglichkeiten zum Abbau von Überzeit und Mehrarbeit zu vernünftigen Konditionen steht dabei im Mittelpunkt.



WIRRSAL – GdP STEHT FÜR BEHARRLICHKEIT

GEEHRT

Nämlich dann frei machen zu können, wenn man es selber will oder eine Auszahlung auf freiwilliger Basis mit angemessenen und damit höheren Stundensätzen, sodass man sich und der Familie einen halbwegs vernünftigen Gegenwert für die Entbehrungen zuerkennen kann. – Das sind sehr berechnete Forderungen. Und diese griffen wir auf und trugen sie mit eigenen Initiativen in Potsdam und Berlin an dienstliche und politische Verantwortungsträger heran.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesbereitschaftspolizei steht bei den allermeisten an oberster Stelle. Deshalb stellt dies in der aktuellen Lage, genauso wie in der vor

Chance durch lageangepasste Reduzierung der Kräfte in Zeiten schwächerer Flüchtlingsströme verpasste, den auf Verschleiß zulaufenden Einsatzkräften zusätzliche Regenerationsphasen zu gewähren.

Unsere langjährigen Verhandlungen um die Anhebung der Dienstpostenbewertung waren im vergangenen Jahr von Erfolg gekrönt. Das spiegelt sich in der Steigerung des Anteils an den Beförderungsmöglichkeiten in der Bundesbereitschaftspolizei wider. Und in einem nächsten Schritt wollen wir den Anteil an Dienstposten des gehobenen Dienstes steigern, um damit weitere Aufstiegsmöglichkeiten in der Bundesbereitschaftspolizei zu eröffnen. Wir treten dafür ein, auch künftig eine hohe Anzahl von Aufstiegsmöglichkeiten mit einem angemessenen Anteil für den neuen vereinfachten Aufstieg nach § 16 Bundespolizeiaufbahnverordnung (BPolLV) anzubieten.

In den vergangenen Monaten kristallisierte sich nochmals heraus, wie wichtig eine eigene Verwaltung und Logistik sind. Dabei ist besonders bemerkenswert, dass die vielen Tarifbeschäftigten und Verwaltungsbeamten trotz ihrer wirklich nicht guten Bezahlung mit hoher Ausdauer und Motivation arbeiten. Deshalb werden wir weiter gegen jegliche Privatisierungs- und Outsourcing-Bestrebungen an- und für eine spürbare Verbesserung des Lohn- und Gehaltsgefüges eintreten.

Wir kümmern uns um das, was aktuell anliegt. Aber wir werden dabei nicht vergessen, dass irgendwann die Zeit „danach“ anfängt. Und dann sind die alten Probleme auf einmal wieder im Fokus. Und es wird sein wie immer: Ohne starke Personalräte und Gewerkschaften werden sie nicht gelöst werden. Deshalb werben wir um eure Stimmen bei der Personalratswahl 2016 für die Listenvertreter unserer Gewerkschaft der Polizei (GdP), damit wir mit dem nötigen Rückhalt für die Verbesserung der Arbeitssituation der Beschäftigten und die Entwicklung der Bundesbereitschaftspolizei ausgestattet werden.

HS



Heinz Selzner positioniert sich insbesondere als GdP-Chef der Bundesbereitschaftspolizei mit „seinem“ Wahlauftritt für unsere Gewerkschaft und verspricht, dass wir an den anstehenden Themen dranbleiben.

Foto: GdP

uns liegenden „Normalzeit“, einen Schwerpunkt unserer Arbeit dar. Auch wenn augenblicklich unsere Forderung nach weiterer Flexibilisierung der Arbeitszeit – aufgrund der gegebenen Lage – zwar nicht an allererster Stelle steht, heißt das dennoch nicht, dass wir es bei dem von uns durchgesetzten „Hünfelder Modell“ belassen.

Weitere wesentliche Forderungen werden wir obendrein im Auge behalten. Ganz weit vorne steht die Forderung nach einer personellen Auffüllung. Die derzeit schwache Einsatzstärke unserer Einheiten führt zu enormer Mehrbelastung für die Einsatzkräfte. Uns ärgert auch, dass man die

Die Kreisgruppe (KG) Westfalen/Ruhr der Gewerkschaft der Polizei (GdP) würdigte Werner Förster (links im Bild) für seine 50-jährige Treue zur Gewerkschaft.

Im Rahmen einer Mitgliederversammlung ehrte die KG Westfalen/Ruhr unser langjähriges Mitglied Werner Förster, der seine berufliche Karriere 1964 beim Bahnhof Essen begann und nach seiner Ausbildung zur Bahnpolizei wechselte. In der Bahnpolizeischule München-Freimann erlernte er sein Handwerkszeug für seine spätere Tätigkeit bei der Wache Essen und als Hundeführer beim Revier Bochum. 1992 wurde er mit vielen anderen Bahnpolizisten Angehöriger des damaligen Bundesgrenzschutzes und war zuletzt als Leitstellenbeamter in der Bundespolizeiinspektion Essen tätig.



Foto: GdP

Werner Förster stammt aus einer traditionellen Bahnpolizei-Familie; sein Vater war bereits Bahnpolizeipostenführer in Gelsenkirchen. Der 66-jährige erfreut sich bester Gesundheit und genießt seinen „Unruhestand“. Der KG-Vorsitzende Jürgen Lipke (rechts im Bild) sprach dem Jubilar Lob und Anerkennung für seine Treue aus und bedankte sich mit einem Korb voller Köstlichkeiten. Diesem Dank an den Geehrten schließen sich auf diesem Weg auch der GdP-Bezirksvorstand sowie das Redaktionsteam des Bezirksjournals ganz herzlich an.

JL



UNNATÜRLICHE STRAPAZEN

Wie erleben Frauen – und auch Männer – die derzeitigen Belastungen in der Bundespolizei? – Dieser Druck stellt ein Potpourri unterschiedlichster Herausforderungen dar, die es in der täglichen Arbeit und bei der Dienstverrichtung im Einsatzgeschehen, in den Abordnungen, aber auch in den Stammdienststellen zu meistern gilt.

Tarifbeschäftigte, Verwaltungsbeamte und Vollzugsbeamte leiden insgesamt unter erheblichen Beanspruchungen. Ich möchte dies auch nicht am Geschlecht festmachen, da jede



Engagiert sich als Mitglied des geschäftsführenden Vorstands unseres GdP-Bezirks, als Vorsitzende unserer GdP-Frauengruppe und will ihre erfolgreiche Arbeit im Bundespolizei-Hauptpersonalrat fortsetzen: Erika Krause-Schöne, die auch zu 50% als Dienstgruppenleiterin im Schicht- und Wechseldienst ihre Frau steht.

Foto: GdP

Kollegin und jeder Kollege Belastungen individuell anders wahrnimmt und unterschiedlich damit umgeht.

Was jedoch in dieser Zeit vollkommen ‚ad absurdum‘ geführt wird, ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das erschreckt umso mehr, als dass „unsere“ Bundespolizei in ihrer Gesamtheit doch eine zertifizierte Behörde darstellt.

Viele Problemstellungen sind insbesondere zur Koordination der Kinderbetreuung sowie zur Pflege von Familienangehörigen gegeben. Die derzeitige Einsatzsituation führt nicht nur zu einem hohen Belastungsgrad, sondern erfordert auch einen immensen Koordinierungsaufwand innerhalb des Familienverbundes. Unsere Partnerinnen und Partner, unsere Kinder und Eltern sowie unser Freundeskreis leiden mit darunter. Erforderliche Abordnungen in Unterstützungsbereiche erfolgen meist über die Dauer von drei Monaten und dann zumeist gegen den Willen der Betroffenen. – Muss das sein? Ich meine: nein. Unsere Kolleginnen und Kollegen sehen durchaus die Notwendigkeiten von Abordnungen ein – aber nicht in dieser Form. Eine kürzere Abordnungsdauer, z. B. für fünf Wochen, wäre unproblematischer. Dieser Zeitraum stünde eher für eine solide familiäre Organisationsstruktur und würde die Freiwilligkeit für die erforderlichen Maßnahmen wesentlich steigern helfen. Nochmal: Jede Kollegin und jeder Kollege empfindet die Belastung auf unterschiedliche Art und Weise.

Die Abgeltung der angefallenen Mehrleistung bzw. Mehrarbeit ist ein ebenso dringliches Problem, da es Dienstzeiten sind, die über die Jahresarbeitszeit hinaus geleistet werden. **Das ist genau die Zeit, die uns zur Regeneration und für die Familie fehlt. Ein rein finanzieller Ausgleich wiegt diese Entbehrungen nicht auf. Die Forderung, nach Einrichtung**

von Langzeitkonten werde ich weiter über meine Funktionen als Gewerkschafterin und als Vertreterin im Bundespolizei-Hauptpersonalrat verfolgen, um so endlich lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle in der Bundespolizei mit einzuführen.

Auch bei dem brisanten Thema zur Akzeptanz und Wertschätzung „der Frau im Dienst“ – sowohl im Innen- als auch im Außenverhältnis – besteht Diskussionsbedarf. Die Frau in Uniform, sei es als Vollzugsbeamtin oder Unterstützungskraft, wird oft vom polizeilichen Gegenüber nicht akzeptiert, ist Reizfigur und wird als Angriffsfläche gesehen, so leider das alltägliche Bild in unterschiedlichen Facetten. – Sei es im Fußball-, im Migrations-, im Demonstrationseinsatz oder bei der ganz normalen Dienstverrichtung. Auch dies stellt ein Belastungsmoment dar, den nicht jede Kollegin einfach so parieren kann. So wird auch gut Gemeintes mitunter zum Problem: Wenn sich ein Kollege schützend vor eine Kollegin stellt, wie er es auch genauso bei einem männlichen Kollegen tun würde, kann dies beim polizeilichen Gegenüber zu der Interpretation führen, dass Frauen „in die zweite Reihe“ gehören. Um für uns Frauen im polizeilichen Alltag Akzeptanz, Wertschätzung und Chancengleichheit zu erreichen, bin ich gerne provokant und kämpferisch. Das werde ich auch weiterhin bleiben, denn es gibt noch viel zu tun. Und der Einsatz für die Frauen ist auch ein Einsatz für Männer. – Auch Männer haben es verdient, in ihrer Rolle als sorgender Vater gestärkt zu werden und dass sich die Rahmenbedingungen hierzu verbessern. Unser Zusammenhalt und unsere Ideen sind gefragt, die uns gemeinsam diesem Ziel näher bringen.

EKS

ZUKUNFTSSICHERE AUS- UND FORTBILDUNG

In einem führenden deutschen Nachrichtenmagazin vom 16. Januar 2016 war es nachzulesen: Nur 526 weitere Stellen für die Bundespolizei forderte der Bundesminister des Innern in den Haushaltsverhandlungen für das Jahr 2016.

Nicht er, sondern der Bundestag war es schließlich, der sich für die

vom Präsidenten des Bundespolizeipräsidiums und der Gewerkschaft der Polizei (GdP) geforderten 3000 zusätzlichen Stellen einsetzte. So schrieb Sigmar Gabriel einem Vertrauten der GdP kurz vor der entscheidenden Verhandlungsrunde: „Das mache ich als SPD-Vorsitzender, da das Bundesministerium offenbar nichts fordert.“ Die mit dieser Entscheidung einhergehende Einrichtung

eines weiteren Bundespolizeiaus- und -fortbildungszentrums in Bamberg begrüßt die GdP als Schritt in die richtige Richtung. Aber selbst damit lassen sich die bereits im Evaluationsbericht zur Neuorganisation der Bundespolizei 2012 aufgezeigten Defizite bei der Deckung des innerbehördlichen Fortbildungsbedarfs nicht beseitigen. Die 2014 eingeführte Priorisierung von Fortbildungslehr-



ZUKUNFTSSICHERE AUS- UND FORTBILDUNG

gängen und die Budgetierung von Fortbildungsteilnehmerplätzen der Bundespolizeidirektionen können nur temporäre Ausgleichsmaßnahmen sein. Seit Juli 2015 liegen nunmehr die Ergebnisse der Projektarbeit zur Neuausrichtung der Aus- und Fortbildung vor. Es sind neben der Einrichtung eines sechsten Bundespolizeiaus- und -fortbildungszentrums schnellstmöglich weitere Anstrengungen zur Erhöhung der Aus- und Fortbildungskapazitäten erforderlich. Einen wesentlichen Baustein dafür stellt die Aktualisierung des Organisations- und Dienstpostenplans (ODP) der Bundespolizeiakademie dar. Diesbezüglich muss auch die mit Schreiben vom 4. Mai 2015 durch das Bundespolizeipräsidium zugesagte Dienstpostenneubewertung für den Bereich der Bundespolizeiakademie endlich angegangen werden. Wie in der Einsatzorganisation stimmt der Auffüllungsstand der Bundespolizeiakademie in allen Bereichen nachdenklich. So fehlten beispielsweise zum 1. Januar 2016 allein im Tarifbereich 153 Kolleginnen und Kollegen. Das entspricht einem Auffüllungsgrad von gerade 82% – und dies nach dem überholten ODP aus dem Jahr 2008.

Daher fordern wir als Gewerkschaft:

- die unverzügliche Besetzung aller freien Verwaltungsbeamten- und Tarifstellen in der Bundespolizeiakademie,
- die Etatisierung von zusätzlich 400 Dienstposten Lehrpersonal, zusätzlich 200 Stellen Rahmenpersonal in der Bundespolizeiakademie und zusätzlich 500 Dienstposten Fachlehrer und hauptamtliche Polizeitrainer für die dezentrale Fortbildung in den Bundespolizeidirektionen,
- die Deckung des Personalbedarfes des BPOLAFZ Bamberg nicht durch „Quersubventionierung“ aus dem Bereich der Bundespolizeiakademie,
- Investitionen für den Neubau und die Sanierung der veralteten und teilweise desolaten Infrastruktur, die Bereitstellung von Unterküften, Lehrsälen, Raumschießanlagen und Trainingsstätten in der Bundespolizeiakademie und in den Bundespolizeidirektionen, wie sie einer

modernen Polizei des 21. Jahrhunderts entsprechen,

- die Fortschreibung des Erfolgs aus dem Attraktivitätsprogramm II und ein Umdenken bei den Planungen bezüglich der Aufstiegsmöglichkeit von Polizeivollzugsbeamten im Interesse einer gedeihlichen Personalentwicklung,
- die Gestaltung des Verhältnisses zwischen Einsteigern gem. § 5 Bundespolizeiaufbahnverordnung (BPolLV), Ausbildungsaufsteigern gem. § 15 BPolLV und Aufsteigern gem. § 16 BPolLV, sodass höchstens ein Drittel des Nachwuchses des gehobenen Polizeivollzugsdienstes über den Vorbereitungsdienst („Seiteneinsteiger“) eingestellt und der Anteil des verkürzten Aufstiegsverfahrens deutlich erhöht wird,
- die Anwendung des § 27 Bundeslaufbahnverordnung (BLV) für die Besetzung von geeigneten Dienstposten des gehobenen und höheren Dienstes mit Vollzugs- und Verwaltungsbeamten, ohne ressourcenfressende Studiengänge sowie
- eine attraktive Dienstpostenneubewertung und Erhöhung des Fort-



Malk Würfels Schwerpunkt in der Gewerkschafts- und Personalratsarbeit liegt im Bereich der Aus- und Fortbildung. Er kandidiert für den Gesamtpersonalrat bei der Bundespolizeiakademie und den Bezirkspersonalrat beim Bundespolizeipräsidium.

Foto: GdP

bildungsrichtwertes für die Kolleginnen und Kollegen der Bundespolizeiakademie.

Nur so kann eine zukunftssichere Aus- und Fortbildung mit engagierten und motivierten Kolleginnen und Kollegen gewährleistet werden.

MW

PR-WAHLEN BEI ZOLL UND BAG

Bereits in der Märzausgabe unseres Bezirksjournals legten wir Schwerpunkte in die Berichterstattungen und Wahlaufrufe für die im April 2016 stattfindenden Personalratswahlen im Zoll (am 5. April) sowie im Bundesamt für Güterverkehr (BAG) – während des Zeitraums vom 11. bis zum 15. April. Unsere Bezirksgruppe Zoll der Gewerkschaft der Polizei (GdP) und der Vorstand der GdP-Güterverkehrspolizei des Bundes präsentierten kompetent und engagiert ihre Zielsetzungen. Sprechfähig sowie mit dem entsprechenden Sach- und Fachverstand zu Werke gehend, authentisch und energisch präsentieren wir noch-

mals stellvertretend für alle GdP-Kandidatinnen und Kandidaten für diese Wahlen (v. l. n. r.): Armin Zeitvogel, Martin Schinke, Karin Gerding, Frank Buckenhofer, Lieselotte Frei, Michael Floeth sowie Mario Märgner (kandidiert im BAG). – Und wir werben um eure Stimmen für die Gewerkschaft der Polizei auf allen Listen!



Foto: Studio157.de



AUFTRAG UND ANSPRUCH FÜR UNSERE GdP-TARIFVERTRETER

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir möchten uns sowie einige Punkte unseres erfolgreichen Wirkens der vergangenen vier Jahre kurz vorstellen.

Unsere Arbeit im Bezirkspersonalrat (BPR) wie aber auch im Bundespolizei-Hauptpersonalrat (BHPR) war – und ist – durch die Umsetzung gewerkschaftlich erkämpfter Rahmenbedingungen, die im Ergebnis immer zur Verbesserung unser aller Arbeitsbedingungen führten, geprägt. Hierbei spielen nicht nur die wiederkehrenden Tarif- bzw. Einkommensverhandlungen eine große Rolle, an denen wir als Verhandlungspartner immer ganz persönlich teilnehmen. – Wichtig bei der Artikulation unserer Ansprüche sind uns immer auch gerade die Kolleginnen und Kollegen, die nicht über

auf die Einhaltung eben dieses Tarifvertrages drängen, als hörten sie erstmals von dessen Existenz. Zuletzt erlebten wir dieses bei der Einführung der neuen Entgeltordnung (EGO). Auch hier haben wir unmittelbar an den Verhandlungen teilgenommen. Es war in der Tat ein hartes Stück Arbeit und dessen Ergebnis sollte möglichst vielen Kolleginnen und Kollegen zugutekommen. Wir informierten euch zeitgerecht über die Möglichkeit der Entgeltordnung und gaben allen eine eigens von uns hergestellte Schriftenreihe über die EGO an die Hand. Auch entwickelten wir entsprechende Anträge, berechneten diese, damit jeder Einzelne Ansprüche, die aus der EGO resultieren, geltend machen konnte. Bei der anschließenden Bearbeitung der Anträge bzw. Umsetzung der EGO

tungsberufe erreichten wir, dass durch den von uns erzeugten politischen Druck 1000 Hebungen von E 3 zu E 5 durchgesetzt werden konnten.

Auch die in der vergangenen Amtszeit durchgeführten Tarifverhandlungen der Jahre 2012 und 2014 führten für uns Tarifbeschäftigte seit langer Zeit wieder zu spürbaren Einkommensverbesserungen. Das setzten wir in der Bundestarifkommission der Gewerkschaft der Polizei (GdP) und den Tarifverhandlungen durch. Gerade die arbeitsrechtliche Durchsetzung der Rahmenbedingungen unserer heutigen Arbeitsgegebenheiten, wie die Überwachung der Arbeits-, Urlaubs- und Pausenzeit oder die Frage der tarifrechtlich richtigen Eingruppierung sowie zur Betriebsrente VBL, lässt immer wieder tiefe Einblicke in die Organisation Bundespolizei – und somit in die tagtägliche Arbeitswelt unserer Kolleginnen und Kollegen – zu. Uns war und ist dabei stets von großer Wichtigkeit, für jede einzelne Kollegin und jeden einzelnen Kollegen da und ansprechbar zu sein. Denn wir sind immer für euch da. Und das nicht nur zu Wahlzeiten!

Eins ist uns noch wichtig, euch mitzuteilen: Bei unserer täglichen Arbeit ist für uns ganz entscheidend, dass ohne strukturierte Gewerkschaftsarbeit keine wirksame Personalratsarbeit möglich ist. Eine Trennung kann und darf es nicht geben, da das eine wiederum das andere ergänzt. Bereits die „Väter“ unserer Gewerkschaftsbewegung und des Betriebsverfassungsgesetzes legten dieses fest; – nicht nur deshalb kommen derzeit zirka 72 000 Tarifverträge in Deutschland zur Anwendung, die es Tag für Tag personal- bzw. betriebsrätlich zum Wohle der Beschäftigten durchzusetzen gilt. Auch dafür gehen wir bei den wiederkehrenden Tarifverhandlungen immer wieder auf die Straße.

Übrigens: Hinter dem „Wir“ stehen Rüdiger Maas, Heiko Dammann sowie Peter Ludwig als eure Vertreter der Gewerkschaft der Polizei (GdP) für den Tarifbereich bei den bevorstehenden Personalratswahlen 2016 für den BHPR, den BPR und in unseren Stammdienststellen auf den Listen zur Wahl der Gesamt- bzw. örtlichen Personalräte.



Stehen mit ihrer Kompetenz und Verlässlichkeit für faire Bezahlung, einen kollegialen Umgang, die Realisierung guter und gesunder Arbeitsbedingungen (v. l. n. r.): Heiko Dammann, Rüdiger Maas und Peter Ludwig. Foto: GdP

große Einkommen verfügen. So haben wir hierzu wiederholt monetäre Mindestforderungen „eingebaut“. Diese sollen das wirtschaftliche Überleben der „kleinen Leute“ sichern.

Ein ganz wesentlicher Teil dieser vorgenannten Verhandlungen bildet sich im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) ab, um dessen Einhaltung und Durchsetzung immer wieder gekämpft werden muss; leider war und ist es auch noch heute so. Häufig erleben wir, dass Dienststellenleitungen völlig verwundert aufschauen, wenn wir

durch die Dienststellen war das „Erwachen“ dann groß, dass sich nämlich der Meinungsbildungsprozess in den Köpfen der zuständigen personalverwaltenden Stellen nicht „auf Augenhöhe“ mitentwickelte und abbildete. – **So ist im Ergebnis vorerst festzuhalten, dass wir in den Eingruppierungsfragen bzw. Bewertungen gemäß der EGO noch weitaus mehr als „ausreichend Luft nach oben“ hatten.** – In der Frage der zum Teil „ungerechten“ Bezahlung unserer ausgelerten jungen Kolleginnen und Kollegen aus dem Bereich der Kammer- und Verwal-

